

Ouwersloot Kerkhoven

adviseurs | accountants



NIEUWSBRIEF

Wet Werk en Zekerheid, bevat:

- **Rechtspositie van flexwerkers**
- **Hervorming Ontslagrecht**
- **Aanpassing Werkloosheidswet (WW)**

Informatie m.b.t. de rechtspositie flexwerkers, ingang 1 januari 2015:

1) Proeftijd na 1 januari 2015.

Vanaf 1 januari 2015 is het niet meer toegestaan om een proeftijd overeen te komen bij een contract van een half jaar of korter. De proeftijd mag bij arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd en voor arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd van twee jaar of langer, maximaal twee maanden bedragen. Voor arbeidsovereenkomsten die langer dan zes maanden maar korter dan twee jaar duren, mag de proeftijd slechts een maand bedragen. Een werkgever zal in het vervolg moeten kiezen; ofwel een kort contract zonder proeftijd, ofwel een langer contract (in ieder geval voor de duur van meer dan zes maanden) met proeftijd. Indien een proeftijd is gewenst, kan men ook een kortere arbeidsovereenkomst sluiten (twee of drie maanden bijvoorbeeld). Het nadeel is dan wel dat er al snel sprake is van een tweede contract in de keten en ontstaat sneller een overeenkomst voor onbepaalde tijd.

2) Aanzegtermijn: "geen aanzegging: boete"!!!

Vanaf 1 januari 2015 is het voor de werkgever niet langer mogelijk om te bepalen of en wanneer hij de medewerker die werkzaam is op een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd inlicht over de voortgang van de arbeidsrelatie. Bij afloop van tijdelijke contracten van zes maanden of langer, zal voortaan een aanzegging van een maand in acht moeten worden genomen. Dit betekent, dat de werkgever minimaal een maand voor het einde van het bepaalde tijd contract de werknemer schriftelijk dient te informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsrelatie en bij voortzetting onder welke voorwaarden dit alsdan geschiedt. Doet de werkgever dit niet, dan kost dit hem een bruto maandsalaris! Indien de werkgever later dan een maand voor afloop van het contract, doch voor de einddatum, de werknemer inlicht, zal er een vergoeding naar rato verschuldigd zijn. De vergoeding zal niet verschuldigd zijn in geval van faillissement, surseance van betaling of toepassing van de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen. De aanzegtermijn is van toepassing op alle arbeidsovereenkomsten die eindigen op 1 februari 2015 of daarna.

Zorg dus voor een tijdige signalering afloop contracten met betrekking tot de aanzegtermijn!





NIEUWSBRIEF

3) Concurrentiebeding bij flexcontracten vanaf 1 januari 2015.

Vanaf 1 januari 2015 zal het niet langer mogelijk zijn om een concurrentiebeding overeen te komen in contracten voor bepaalde tijd. Uitsluitend in een enkel geval zal hiervan mogen worden afgeweken. Dit geldt ook voor relatiebedingen. Indien een tijdelijke werknemer bijvoorbeeld specifieke werkzaamheden verricht of in een specifieke functie werkzaam is, kan van het verbod worden afgeweken. Wanneer het op grond van zwaarwichtige bedrijfs- of dienstbelangen toch noodzakelijk is om voor een werknemer een concurrentiebeding op te nemen, dient dit door de werkgever gemotiveerd te worden onderbouwd en geformuleerd in de arbeidsovereenkomst. Wanneer dit ontbreekt (deze onderbouwing/motivatie) dan is het beding per definitie nietig. In verband met de specifieke eisen die gesteld worden aan de onderbouwing c.q. formulering van het concurrentie- en/of relatiebeding in de arbeidsovereenkomst, is het raadzaam daarbij juridisch advies in te winnen.

4) Uitzendarbeit: Termijn afwijking uitzendbeding aan banden.

Met ingang van 1 januari 2015 mag niet meer onbeperkt bij cao worden afgeweken van de termijn van het zogenaamde uitzendbeding. Om de uitzendkracht eerder zekerheid te kunnen bieden, mag het uitzendbeding nog slechts worden verlengd tot maximaal 78 weken (1,5 jaar).

5) Oproepcontracten.

Het recht op loondoorbetalingsverplichting kan op grond van de wet voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst worden uitgesloten, in het geval er door de werknemer geen arbeid is verricht. Vanaf 1 januari 2015 kan de loondoorbetalingsverplichting niet meer onbeperkt bij cao worden uitgesloten. Dit wordt thans teruggebracht naar de wettelijk bepaalde termijn van zes maanden.

Het is raadzaam altijd een 'zes maanden beding' op te nemen in een oproepcontract, voor zover dat nu nog niet gebeurt.



Ouwersloot Kerkhoven

adviseurs | accountants



NIEUWSBRIEF

Informatie met betrekking tot de Ketenregeling: Eerder contract voor onbepaalde tijd, ingang 1 juli 2015:

De huidige 'keten' van arbeidsovereenkomsten mag maximaal drie arbeidsovereenkomsten gedurende een periode van maximaal 36 maanden tellen. De arbeidsovereenkomsten volgen elkaar op met een tussenpoos van maximaal drie maanden. Is de tussenpoos langer, dan kan er in beginsel een nieuwe keten van arbeidsovereenkomsten worden aangegaan.

Dit gaat dus veranderen vanaf 1 juli 2015: De maximum periode van 36 maanden wordt namelijk teruggebracht naar 24 maanden. Ook de tussenliggende periode tussen twee opvolgende arbeidsovereenkomsten wordt verhoogd naar zes maanden. Er zal dus in veel gevallen sneller een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaan.

Arbeidsovereenkomsten die voor 1 juli 2015 zijn gesloten tellen enkel mee bij de berekening van de nieuwe ketenregeling indien na 1 juli 2015 een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt gesloten. Let goed op het overgangsrecht. Ga hiermee tactisch om door bijvoorbeeld vlak voor 1 juli 2015 een werknemer nog een nieuw derde (jaar)contract aan te bieden.

Conform overgangsrecht kan nog bij geldende cao van de Wet Werk en Zekerheid worden afgeweken. Als gebruik is gemaakt van de afwijkmogelijkheid bij cao, dan blijft die afwijkmogelijkheid gelden tot de expiratedatum van die cao, maar maximaal tot 12 maanden na inwerkingtreding van het wetsvoorstel, dus naar verwachting tot maximaal 1 juli 2016.

Tips:

- Inventariseer bestaande arbeidsrelaties en voer een gedegen administratie aangaande de opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.
- Het is wellicht handig om te werken met opvolgende contracten met de duur van 7 en 8 maanden. In een contract van 7 maanden kan een proeftijd worden opgenomen en men blijft binnen de 24 maanden van de ketenregeling. Als men binnen de 24 maanden blijft van de ketenregeling is er geen transitievergoeding verschuldigd (zie informatie transitievergoeding op pagina's 4 en 5).





NIEUWSBRIEF

Informatie met betrekking tot de Hervorming Ontslagrecht, ingang 1 juli 2015:

De ontslagprocedure verandert. U volgt de procedure bij UWV, u gaat naar de kantonrechter of u laat het ontslag toetsen door een sectorcommissie. Welke procedure u volgt, hangt af van de reden van het ontslag.

Als uw werknemer schriftelijk instemt met het ontslag, hoeft u geen van deze procedures te volgen. Uw werknemer krijgt hierbij 2 weken bedenktijd. In die tijd kan uw werknemer advies vragen en zijn instemming herroepen.

Procedure bij UWV

Voor bedrijfseconomisch ontslag en ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid volgt u de procedure bij UWV. Als UWV niet akkoord gaat, mag u uw werknemer niet ontslaan. U kunt dan de kantonrechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst vragen. Gaat UWV wel akkoord? Dan kunt u uw werknemer ontslaan. Uw werknemer kan de kantonrechter vragen om herstel van de arbeidsovereenkomst.

Ontbinding arbeidsovereenkomst kantonrechter

Is de arbeidsverhouding met uw werknemer verstoord? Dan vraagt u de kantonrechter om

ontbinding van de arbeidsovereenkomst. U gaat ook naar de kantonrechter als uw werknemer bijvoorbeeld niet goed functioneert. Wilt u een werknemer die AOW ontvangt ontslaan? En is de arbeidsovereenkomst aangegaan voor het bereiken van de AOW-leeftijd? Dan hebt u hiervoor geen toestemming nodig van UWV of de kantonrechter.

Transitievergoeding bij ontslag na 1 juli 2015

Ontslaat u een medewerker (tijdelijk of vast) die minimaal 2 jaar bij u in dienst is? Dan betaalt u uw medewerker een transitievergoeding. Om een andere baan of beroep te krijgen, gebruikt uw medewerker deze vergoeding voor (om)scholing naar ander werk of outplacement.

Hoogte transitievergoeding:

De transitievergoeding is afhankelijk van het aantal jaren dat uw medewerker bij u in dienst is geweest:

- Uw ontslagen medewerker krijgt per gewerkt dienstjaar 1/3 maandsalaris als vergoeding.
- Heeft uw medewerker 10 jaar of langer bij u gewerkt? Dan krijgt hij vanaf het 10e dienstjaar een vergoeding van een 1/2 maandsalaris per dienstjaar.



Ouwersloot Kerkhoven

adviseurs | accountants



NIEUWSBRIEF

- Is uw medewerker 50 jaar of ouder? En heeft hij 10 jaar of langer bij u gewerkt? Dan krijgt hij vanaf het 10e dienstjaar een vergoeding van 1 maandsalaris per dienstjaar. Dit geldt niet als u minder dan 25 werknemers in dienst hebt.

De transitievergoeding is maximaal € 75.000, tenzij uw medewerker meer dan € 75.000 verdient. Dan is de vergoeding maximaal 1 jaarsalaris.

Kosten die een werkgever t.b.v. de werknemer heeft gemaakt ter bevordering van zijn arbeidsmarktpositie (zoals scholing en outplacement) mogen onder voorwaarden in aftrek worden gebracht op de transitievergoeding.

Voor het betalen van de transitievergoeding kunt u met de medewerker een betalingsregeling afspreken.

Geen transitievergoeding

U hoeft geen transitievergoeding te betalen:

- als het ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van uw medewerker.
- als uw medewerker onder de 18 jaar is en maximaal 12 uur werkt. Ook niet als u uw medewerker ontslaat als hij inmiddels 18 jaar is.

- als uw medewerker de pensioengerechtigde leeftijd heeft.
- bij uw faillissement, uw surseance van betaling of als u in de schuldsanering zit.

Werkgevers met minder dan 25 werknemers mogen, in geval van ontslag om bedrijfseconomische redenen, bij het bepalen van de hoogte van de transitievergoeding uitgaan van een startdatum van 1 mei 2013, ook al heeft het dienstverband langer geduurd. Kleine werkgevers zijn nu in geval van ontslag om bedrijfseconomische redenen geen ontslagvergoeding verschuldigd omdat ze thans meestal kiezen voor de UWV-route. De maatregel moet hen de tijd geven om een potje op te bouwen voor de transitievergoeding. De overgangsperiode duurt tot 1 januari 2020.

Voor oudere werknemers geldt er ook een overgangsregeling. Tot 2020 krijgt een werknemer die bij ontslag ouder dan 50 jaar is en langer dan tien jaar in dienst is geweest, per dienstjaar na zijn vijftigste een maandsalaris mee. Deze overgangsregeling duurt ook tot 2020.

Let op dat ook een transitievergoeding is verschuldigd bij het aflopen van een tijdelijk contract na 24 maanden.



Ouwersloot Kerkhoven

adviseurs | accountants

NIEUWSBRIEF

Informatie met betrekking tot WW

De huidige maximale WW-duur is 38 maanden.

De WW wordt afgebouwd van maximaal 38 naar 24 maanden. Vanaf 1 januari 2016 wordt de WW-duur met een maand per kwartaal afgebouwd. Vanaf 2019 is de WW-duur nog maximaal twee jaar.

Het kabinet gaat vanaf 1 januari 2016 ook de opbouw van WW-rechten aanpassen. Werknemers bouwen in de eerste 10 jaar van hun loopbaan per gewerkt jaar 1 maand WW-recht op. Daarna bouwen zij per gewerkt jaar een halve maand op. WW-rechten die u al heeft opgebouwd voor 1 januari 2016 blijven tellen voor 1 maand.

Na een half jaar WW-uitkering wordt alle arbeid als passend gezien. Dit betekent dat het niveau of salaris van een baan geen belemmering meer mag zijn om die baan te accepteren of daarop te solliciteren. Deze maatregel gaat in per 1 juli 2015.

Op 1 juli 2015 gaat ook de inkomensverrekening in de WW in. Dat betekent dat men van elke verdiende bruto euro altijd 30% zelf mag houden. Hierdoor loont het altijd om vanuit de WW aan het werk te gaan.

