

Whitepaper: wijzigingen rondom Wet werk en zekerheid

Inleiding

Er gaat geen dag voorbij of er is nieuws op social media, in de krant of op televisie over de Wet werk en zekerheid (Wwz) en de gevolgen van deze wet. Minister Asscher en ambtenaren op het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hebben het er druk mee! Maar ook werkgevers en ondernemers zijn druk en (of) maken zich druk over alle veranderingen die deze wetswijziging teweegbrengt.

Bij Professionals in Flex spreken wij dagelijks ondernemers met vragen, onduidelijkheden en twijfels over de Wet werk en zekerheid. Wat is nu wél of niet van toepassing? Zijn alle veranderingen ook van toepassing op de flexbranche? En hoe zal bepaalde wetgeving in de praktijk vorm krijgen? In dit document geven wij een overzicht van de veranderingen door de invoering van de Wet werk en zekerheid. Een aantal wijzigingen is reeds doorgevoerd op 1 januari 2015, een aantal wijzigingen wordt doorgevoerd op 1 juli 2015 en de laatste wijzigingen zullen worden doorgevoerd op 1 januari 2016.

In deze whitepaper geven wij u graag een overzicht aan de hand van onderstaande zaken:

1. Wijzigingen regulier Arbeidsrecht per 1 januari 2015 en 1 juli 2015
2. Wijzigingen rondom Ontslagrecht per 1 juli 2015
3. Wijzigingen rondom Werkloosheidwet per 1 juli 2015 en 1 januari 2016
4. Tips en advies Professionals in Flex

1. Wijzigingen per 1 januari 2015

1.1 Proeftijd

Er is geen proeftijd meer mogelijk bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden of korter.

1.2 Non-Concurrentiebeding/relatiebeding

Vanaf 1 januari 2015 is het niet meer toegestaan om een non-concurrentiebeding in een tijdelijke arbeidsovereenkomst op te nemen. Uitsluitend in uitzonderlijke gevallen, waarbij de werkgever op schrift kan aangeven dat er sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen, is een non-concurrentiebeding nog mogelijk. Een relatiebeding zal worden gelijkgesteld met het non-concurrentiebeding. Echter, het geheimhoudingsbeding valt niet onder de nieuwe regeling van januari 2015. Deze mag dus wel worden toegepast in een tijdelijke overeenkomst.

1.3 Aanzeggen

Voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, van zes maanden of langer, geldt vanaf 1 januari 2015 een aanzegtermijn. Als werkgever moet u minimaal één maand voor het aflopen van de overeenkomst schriftelijk mededelen aan de werknemer of de overeenkomst stopt of wordt voortgezet. Indien de overeenkomst wordt voortgezet, dient u ook aan te geven onder welke voorwaarden. Verzuimd u dit te doen als werkgever, dan bent u maximaal een maandsalaris verschuldigd aan de werknemer als de overeenkomst niet verlengd wordt.

Tip:

- Aanzegtermijn is ook van toepassing voor lopende, tijdelijke overeenkomsten die zijn afgesloten vóór 1 januari 2015 maar aflopen ná februari 2015.
- Aanzegtermijn direct opnemen in een tijdelijke overeenkomst van zes maanden of langer is toegestaan, maar kan een negatief effect hebben op de motivatie van de werknemer.
- Zorg voor juiste administratieve procedure waarin een signalering wordt gegeven zes tot acht weken vóór het aflopen van de overeenkomst zodat aanzeggen op tijd kan worden uitgevoerd.



1.4 Oproepkrachten

Een oproepkracht heeft vaak een overeenkomst waarin is opgenomen dat alleen de gewerkte uren worden uitbetaald. Uitsluiting loon doorbetalingsverplichting kan sinds 1 januari 2015 voor maximaal zes maanden. Tot 1 januari 2015 kon er onbeperkt van deze regeling worden afgeweken indien het bij CAO was vastgelegd. Onbeperkt afwijken is niet meer mogelijk en kan uitsluitend bij CAO voor 78 weken.

LET OP: uitsluiting loon doorbetalingsverplichting, uitzenden mét uitzendbeding, is in de NBBU CAO toegestaan tot 1 juli 2016. ABU CAO hanteert reeds de mogelijkheid mét uitzendbeding voor 78 gewerkte weken.

2. Wijzigingen per 1 juli 2015

2.1 Wijziging Periode- & Ketenregeling

Doel van de wijziging van de ketenregeling is dat werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst sneller een contract voor onbepaalde tijd zullen krijgen. Dit betekent meer zekerheid voor flexwerkers. De nieuwe ketenregeling gaat per direct in op 1 juli en is van toepassing op contracten die op of na 1 juli 2015 worden aangegaan of verlengd.

Wijziging:

Er kunnen vanaf 1 juli 2015 nog steeds drie tijdelijke arbeidsovereenkomsten worden aangeboden. De termijn waarbinnen de overeenkomsten worden aangeboden wordt echter verkort van 36 naar 24 maanden. De keten van drie overeenkomsten begint opnieuw bij een onderbreking langer dan zes maanden. Deze onderbrekingstermijn was voorheen drie maanden.

DUS : drie tijdelijke overeenkomsten – in een periode van 2 jaar – met een onderbrekingstermijn van langer dan zes maanden.

Uitzonderingen:

- De nieuwe Periode & Ketenregeling is niet van toepassing op jongeren tot 18 jaar met een dienstverband van maximaal 12 uur per week.
- Afwijking bij CAO: als het om een uitzendovereenkomst gaat, zoals bedoeld in de CAO van de ABU en NBBU, is afwijken toegestaan.

LET OP: flexwerkers zijn medewerkers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst. Dat kunnen uitzendkrachten of detachingskrachten zijn, maar ook werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst bij een reguliere werkgever zijn flexwerkers.

2.2 Wettelijke ontslagroute

Als werkgever kunt u vanaf 1 juli 2015 niet meer kiezen voor een ontslagroute via het UWV of via de kantonrechter. De ontslagroute staat vanaf 1 juli 2015 namelijk vast.

- Ontslagroute UWV: ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen, dan wel bij langdurige arbeidsongeschiktheid.
- Ontslagroute kantonrechter: voor ontslag om persoonlijke redenen wordt een ontbindingsverzoek ingediend bij de kantonrechter.

Beide ontslagroutes zijn alleen verplicht als de werknemer niet schriftelijk instemt met ontslag. Ontslag door het tekenen van een vaststelling- of beëindigingsovereenkomst is nog steeds mogelijk.

2.3 Vaststellingsovereenkomst

Bij een vaststelling- of beëindigingsovereenkomst is het vanaf 1 juli 2015 wel verplicht om een bedenktijd van 14 dagen op te nemen voor de werknemer. De medewerker heeft dan de mogelijkheid om, zonder opgaaf van redenen, terug te komen op de beslissing om de vaststelling- of beëindigings-overeenkomst te ondertekenen en deze vervalt dan. Deze bedenktijd geldt ook bij een opzegging met wederzijds goedvinden. De mogelijkheid om de beslissing te herroepen moet in de overeenkomst vermeld staan. Een medewerker mag binnen 6 maanden één keer herroepen.



2.4 Transitievergoeding

Vanaf 1 juli 2015 bent u als werkgever een transitievergoeding verschuldigd aan de werknemer wanneer de arbeidsovereenkomst door u wordt opgezegd, ontbonden of niet verlengd als de werknemer minstens 24 maanden in dienst is geweest.

Transitievergoeding komt in plaats van de ontslagvergoeding die gebaseerd was op de zogenaamde kantonrechtersformule. Groot verschil is dat transitievergoeding ook van toepassing is indien een tijdelijke arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd na een arbeidsrelatie van 24 maanden of langer. Tot 1 juli 2015 hoefde u aan deze werknemers geen vergoeding te betalen.

Uitzonderingen op transitievergoeding gelden bij de volgende opzeggingen:

- Vanwege het bereiken van de AOW-leeftijd,
- Van een werknemer die jonger is dan 18 jaar die 12 uur of minder per week werkt,
- Vanwege een aan de werknemer te verwijten reden voor ontslag.

Berekening transitievergoeding:

- Over de eerste 10 jaar bouwt de werknemer 1/6 maandloon per zes maanden op.
- Vanaf 10 jaar bouwt de werknemer vervolgens ¼ maandsalaris per zes maanden op.
- Transitievergoeding bedraagt maximaal € 75.000,- bruto, of een bruto jaarsalaris indien dit hoger is. Dit bedrag zal jaarlijks worden geïndexeerd.

Kostenverrekening: transitie- en inzetbaarheidskosten mogen in mindering worden gebracht op de transitievergoeding mits de werknemer hier vooraf mee heeft ingestemd.

Overgangsregelingen transitievergoeding: tot 1 januari 2020

- Voor werknemers van 50+ > bij een dienstverband van minimaal 10 jaar bedraagt de vergoeding één bruto maandsalaris voor elk dienstjaar dat de werknemer in dienst was, na het bereiken van de 50-jarige leeftijd.
- Organisatie met minder dan 25 werknemers in dienst > organisatie kan tot 1 januari 2020 bij beëindiging vanwege bedrijfseconomische redenen uitgaan van de duur van het dienstverband gerekend vanaf 1 mei 2013.

LET OP: de transitievergoeding is ook van toepassing op uitzendkrachten!

Uitzendonderneming is geen transitievergoeding verschuldigd indien de uitzendovereenkomst eindigt omdat de flexwerker/uitzendkracht (rechtstreeks) voor de opdrachtgever gaat werken. De uitzendovereenkomst van de flexwerker/uitzendkracht eindigt omdat de opdracht van de uitzendkracht aan een andere uitzendonderneming wordt gegund na een aanbestedingsprocedure, ook dan is er geen transitievergoeding van toepassing voor de oorspronkelijke uitzendonderneming.

2.5 Verrekening inkomsten WW

Vanaf 1 juli 2015 loont het om te werken indien men een WW-uitkering ontvangt. De inkomsten die verdiend worden zullen verrekend worden met de WW-uitkering, en worden niet meer in zijn geheel afgetrokken van de WW-uitkering. Van de inkomsten vanuit arbeid wordt 70% in mindering gebracht op de WW-uitkering. Ofwel 'werken in de WW loont' vanaf 1 juli 2015.

2.6 Passende arbeid

Een werkloze werknemer die een WW-uitkering ontvangt dient, vanaf 1 juli 2015, na een half jaar alle arbeid als passende arbeid te accepteren. Tot 1 juli 2015 is deze termijn nog één jaar.

3. Wijzigingen per 1 januari 2016

3.1 Beperking duur WW

De maximale duur van een WW-uitkering zal per 1 januari 2016 via een afbouwregeling worden teruggebracht tot een maximale duur van 24 maanden. Momenteel is de maximale duur van een WW-uitkering 38 maanden. Vanaf 1 januari zal er per kwartaal één maand worden afgetrokken totdat de maximale duur in 2019 is teruggebracht tot twee jaar.



3.2 Opbouw WW

Werknemers bouwen vanaf 1 januari 2016 de eerste 10 jaar van hun loopbaan per gewerkt jaar één maand WW-recht op. Daarna bouwt een medewerker per gewerkt jaar nog een halve maand WW-recht op. De WW-rechten die zijn opgebouwd voor 2016 blijven bestaan.

4. Tips en advies Professionals in Flex

- Zorg ervoor dat uw administratieve processen goed zijn ingericht en u op tijd meldingen ontvangt over bijvoorbeeld aanzegtermijnen
- Zorg ervoor dat uw administratie is ingericht met de juiste fase tellingen voor ABU of NBBU cao als u uitzendondernemer bent
- Zorg voor een juiste telling van termijnen rekening houdend met onderbrekingstermijnen
- Houd rekening met eventuele transitievergoeding
- Uitzendovereenkomsten met beding tellen voor de berekening van de transitievergoeding alleen mee voor de duur van de uitzending mits de overeenkomst ook daadwerkelijk is opgezegd en administratief is afgesloten
- Zorg voor juist dossieropbouw van uw flexwerkers
- Uitzendautomatisering kan uw onderneming daarbij ondersteunen met juiste notificaties

Heeft u ondersteuning of advies nodig rondom de wijzigingen in de Wet werk en zekerheid? Neem contact op met Professionals in Flex voor training of coaching. U kunt contact met ons opnemen via 023-8700113, of via info@professionalsinflex.nl.

Wet Werk & Zekerheid

Invoering van 1-1-2015 t/m 1-1-2016

