



Kennissessie Wet Werk en Zekerheid

Voorstellen



Monique Weeks: workshop trainer
Sr. Strategisch Accountmanager Publieke Dienstverlening



Mirjam van Slobbe: workshop trainer
Sr. HR Business specialist

Onderwerpen

- ❖ Totstandkoming WWZ
- ❖ Wijzigingen 1 januari 2015
- ❖ Cao voor Uitzendkrachten
- ❖ Wijzigingen 1 juli 2015
- ❖ Wijzigingen ontslagrecht 1 juli 2015
- ❖ Wijzigingen Sociale Zekerheid
- ❖ Overzicht Ingangsdata

Totstandkoming

- ❖ WWZ is op 18 februari 2014 door Tweede Kamer aangenomen
- ❖ WWZ is op 10 juni 2014 door Eerste Kamer aangenomen

Doel van de wet is: werkzekerheid in plaats van baan zekerheid

[Asscher.mp4](#)



Werk en Zekerheid

- ❖ Doel van de regering met de Wet Werk en zekerheid is
- ❖ Werkzekerheid in plaats van baanzekerheid
- ❖ Ontslagrecht wordt sneller, goedkoper en eerlijker
- ❖ Rechtspositie van de flexwerker (bepaalde tijd) wordt versterkt
- ❖ De WW wordt meer gericht op doel mensen weer aan het werk te krijgen.

Wijzigingen arbeidsrecht per



- ❖ Aanzegtermijn bij tijdelijk arbeidsovereenkomsten
- ❖ Verbod op proeftijd bij korte tijdelijke arbeidsovereenkomsten
- ❖ Verbod op concurrentiebeding bij tijdelijke arbeidsovereenkomsten
- ❖ Aanscherping regels uitsluiting loondoorbetaling

Aanzegtermijn

- ❖ Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd **van 6 maanden of langer** moet minimaal 1 maand van tevoren schriftelijk (of digitaal) worden aangezegd.
- ❖ De boodschap is: ***we gaan niet door*** of ***we gaan door*** waarbij je aangeeft ***onder welke voorwaarden*** je doorgaat.
- ❖ Boete werkgever: 1 maandsalaris (bij niet aanzeggen), of naar rato betalen (bij te laat aanzeggen). Vervaltermijn is twee maanden na einddatum.
- ❖ Wel verlengen, maar voorwaarden niet/te laat noemen: voortzetting onder zelfde voorwaarden.
- ❖ Alle tijdelijke overeenkomsten van 6 maanden of langer die eindigen na 1 februari 2015 moeten worden aangezegd in het huidige personeelsbestand.
- ❖ Uitzondering voor een projectovereenkomst zonder een vaste einddatum en voor uitzendovereenkomst met uitzendbeding in fase A.
- ❖ **Impact:** zorgvuldige administratie, financieel risico door boete.



Casus

Wat gebeurt er als de werkgever de 'aanzegging' vergeet?

- a) Dan loopt het tijdelijke contract na het verstrijken van de contractduur door totdat de werkgever alsnog aanzegt.
- b) Dan moet de werkgever de werknemer een maandsalaris betalen.
- c) Dan moet de werkgever het UWV vragen om toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen.

Tips

- ❖ Geef contracten korter dan een half jaar als je niet wilt aanzeggen.
- ❖ Wie gaat de aanzeggingen bijhouden? HR, een boekhouder?
- ❖ Zorg dat je inzichtelijk hebt welke tijdelijke arbeidsovereenkomsten langer dan 6 maanden er zijn en zeg ze tijdig aan.
- ❖ Je kunt ervoor kiezen om de aanzegging direct in de arbeidsovereenkomst op te nemen. De vraag is of je een gemotiveerde medewerker houdt...
- ❖ Voortgangsgesprek inplannen 6 weken voor de einddatum.



Casus

Jan heeft een jaarcontract bij Topvloeren. Op 1 oktober 2015 loopt dit jaarcontract af. Topvloeren wil de overeenkomst verlengen onder dezelfde voorwaarden.

Moet Topvloeren een actie ondernemen gezien de veranderingen van 1 januari 2015?

Wijzigingen arbeidsrecht per 1-1-2015

Uitsluiting loondoorbetalingsverplichting

Max. 6 maanden indien in individuele arbeidsovereenkomst afgesproken.

Nul-urencontract hierdoor (bijna altijd) max. 6 maanden (daarna loon o.b.v. gemiddeld aantal gewerkte uren).

Proeftijd

Geen proeftijd in arbeidsovereenkomsten ≤ 6 maanden.

Concurrentiebeding

Geen concurrentiebeding in tijdelijke contract.

Impact

Minder flexibiliteit in contracten.



Aanscherping regels loonuitsluiting

- ❖ De werkgever mag nu loon uitsluiten in de eerste 6 maanden van de arbeidsovereenkomst. Daar mag bij CAO van af worden geweken.
- ❖ De mogelijkheid om hier bij CAO van af te wijken is sinds 1 januari 2015 zwaar beperkt: alleen voor **specifieke werkzaamheden (incidenteel, geen vaste omvang)**.
- ❖ Uitzondering voor uitzenden: 78 gewerkte weken loon uitsluiten in fase A.
- ❖ Bij AmvB kunnen sectoren worden uitgesloten van deze mogelijkheid. Zorg sinds 1 januari 2015.
- ❖ Nieuwe regel geldt voor alle arbeidsovereenkomsten die zijn afgesloten vanaf 1 januari 2015 tenzij de CAO anders bepaalt.
- ❖ **Overgangsrecht: gunstiger bepalingen in lopende CAO blijven geldig zolang die CAO duurt en tot maximaal 1 juli 2016.**



Casus

Een medewerker komt bij je om zijn arbeidsovereenkomst te laten checken. Er staat in dat hij minimaal 1 tot maximaal 32 uur per week gaat werken.

Wat vind je daarvan?

Proeftijd

- ❖ Geen proeftijd bij arbeidsovereenkomst korter dan 6 maanden.
- ❖ Geldt voor alle arbeidsovereenkomsten die vanaf 1 januari 2015 zijn afgesloten.
- ❖ Voor overeenkomsten die zijn afgesloten voor 1 januari 2015 geldt de oude regel.
- ❖ Neem je na 1 januari 2015 toch nog een proeftijd op in een korte overeenkomst, dan is deze nietig.



Verbod op concurrentiebeding

- ❖ Geen concurrentiebeding (of relatiebeding) meer mogelijk bij een tijdelijke overeenkomst.
- ❖ Wijziging geldt voor alle arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die vanaf 1 januari 2015 zijn afgesloten.



*Vanaf 1 januari 2015
geen concurrentiebeding
in bepaalde tijd
contracten*

- ❖ Voor overeenkomsten die zijn afgesloten voor 1 januari 2015 geldt de oude regel.
- ❖ *Uitzondering: alleen met schriftelijke motivatie waaruit 'zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang' geldt.*



Casus

Thirza krijgt een jaarovereenkomst aangeboden op 1 februari 2015. Ze gaat werken bij de Lidl als manager. Lidl is van mening dat ze een concurrentiebeding mogen opnemen omdat er veel concurrenten in de markt zijn en Lidl wil niet dat zij haar Lidl kennis bij de concurrent kan inzetten. Er is een concurrentiebeding opgenomen in haar tijdelijke arbeidsovereenkomst die op 1 februari 2015 ingaat. Mag dat?

Is er een andere manier om een Thirza aan een concurrentiebeding te houden?

ABU CAO

CAO voor Uitzendkrachten

2012 - 2017



Wijzigingen ABU cao per 30-3-2015 (1)

Inlenersbeloning vanaf dag 1

Gelijke beloning op de volgende componenten:

- ❖ Loon
- ❖ Adv/atv
- ❖ Toeslagen
- ❖ Cao verhogingen
- ❖ Kostenvergoedingen
- ❖ Periodieken

Impact

Flexwerkers die via een bemiddelaar werken hebben recht op gelijk loon voor gelijk werk.

Wijzigingen ABU cao per 30-3-2015 (2)

Uitzonderingen

De ABU beloning mag worden toegepast voor:

- ❖ Uitzendkrachten behorend tot de Allocatiegroep; w.o. langdurig werklozen, re-integratie-doelgroepen, schoolverlaters;
- ❖ Uitzendkrachten behorend tot de Transitiegroep; van 'werk naar werk' op basis cao/sociaal plan latende partij
- ❖ Uitzendkrachten behorend tot de groep Niet-indeelbaren
- ❖ Uitzendkrachten met detacheringsovereenkomst
Onbepaalde tijd (fase C)

Impact

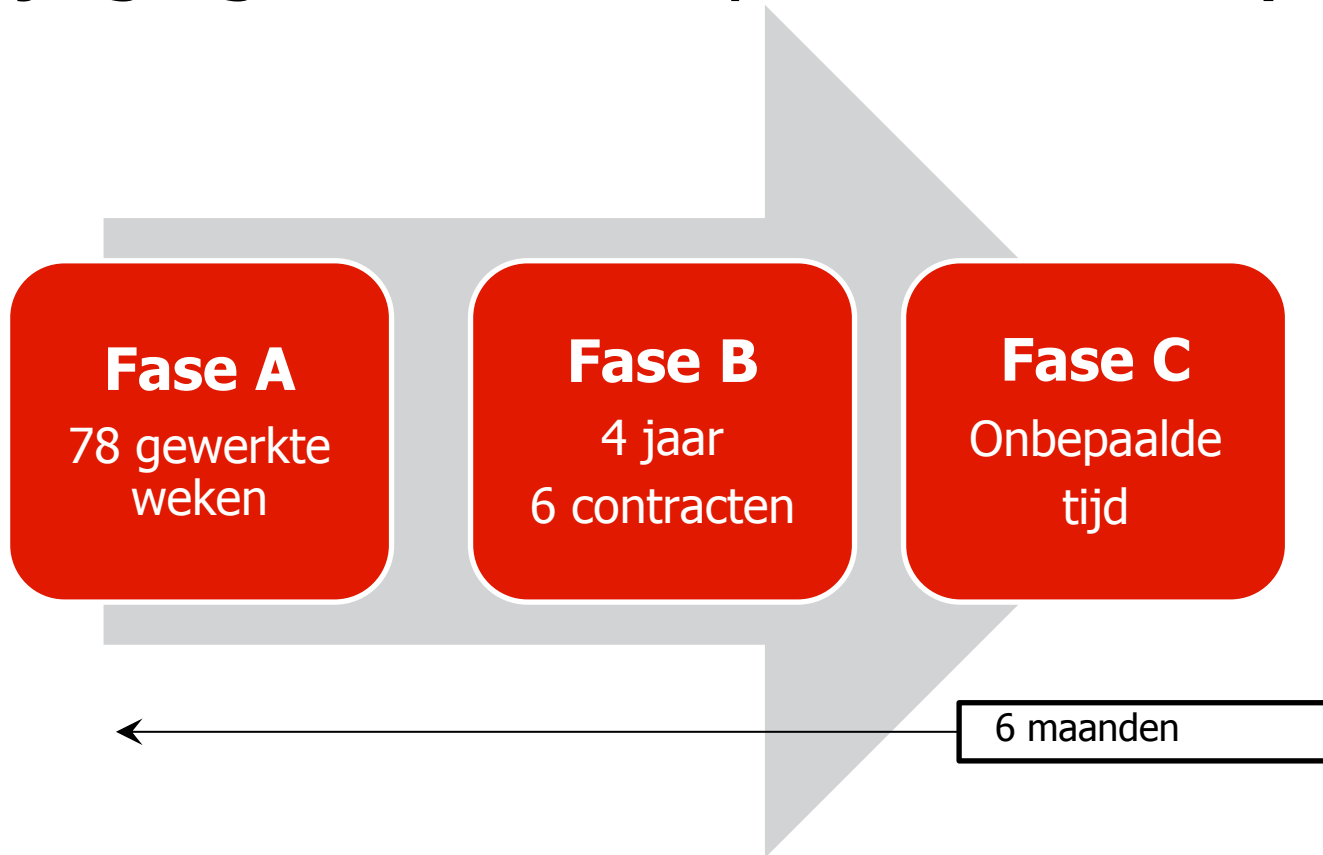
Complexiteit in de bepaling van loon voor uitzendkrachten



Allocatiegroep

- ❖ Grotendeels huidige groep instroomtabel.
- ❖ Nieuw: werkzoekenden i.k.v Participatiewet aangewezen op loonkostensubsidie of loonsuppletie.
- ❖ Aangepast: uitzendkrachten zonder startkwalificatie.
- ❖ Maximaal 52 gewerkte weken, verlenging mogelijk bij volgen opleiding met periodiek.

Wijzigingen ABU cao per 1-7-2015 (1)



Impact

Uitzendonderneming heeft in totaal 5,5 jaar flexibiliteit.

Casus

Barend is bijna één jaar werkzaam voor DHL en op 1 november 2015 eindigt zijn tweede contract. DHL heeft toch nog wel voor een paar maanden werk voor Barend en vraagt Tempo-Team om Barend in dienst te nemen.

Kan Tempo-Team Barend nog een tijdelijk contract aanbieden?





Wijzigingen arbeidsrecht per

Was

3 contracten x 3 jaar
ongelimiteerde afwijking bij cao

>3 maanden
onderbrekingstermijn

Nu

3 contracten x 2 jaar

>6 maanden
onderbrekingstermijn

Impact

Na 2 jaar stoppen of contract voor onbepaalde tijd.



Wijziging ketenregeling 1 juli 2015

- ❖ 3 tijdelijke contracten in 3 jaar → 3 tijdelijke contracten in 2 jaar.
- ❖ Afwijken bij cao alleen nog mogelijk in zeer specifieke gevallen (omroep en onderwijs?) en dan maximaal 6 tijdelijke contracten in maximaal 4 jaar.
- ❖ Uitzondering voor de uitzendsector: voor fase B maximaal 6 tijdelijke contracten in maximaal 4 jaar.
- ❖ Uitzondering bij CAO blijft mogelijk voor de bepaling over het opvolgend werkgeverschap ('het uitzendverleden voorgaand aan indiensttreding geldt als 1 schakel').
- ❖ *Overgangsrecht:*

Ruimere bepalingen in cao's op 1 juli 2015 lopen door tot maximaal 1 juli 2016.



Uitzonderingen

Van de ketenregeling wordt uitgezonderd:

- ❖ De jongere tot 18 jaar die < 12 uur per week werkt (pas vanaf 18^e verjaardag gaan de ketens tellen).
- ❖ Op verzoek van CAO-partijen uit te zonderen functies bij specifieke bedrijfstakken, bij ministeriele regeling.
- ❖ Overeenkomsten aangaan in verband met beroepsbegeleidende leerweg (BBL trajecten).



Wijziging onderbrekingsregel

- ❖ Oude situatie:
 - Onderbrekingstermijn van > 3 maanden.
 - Mogelijkheid om bij CAO van onderbrekingstermijn af te wijken.

- ❖ Sinds 1 juli 2015:
 - Onderbrekingstermijn van > **6** maanden.
 - Van de onderbrekingstermijn > 6 maanden kan niet meer worden afgeweken tenzij er sprake is van overgangsrecht.

- ❖ *Overgangsrecht: indien in de cao zelf de onderbrekingstermijn van drie maanden is opgenomen mag deze worden toegepast zolang die cao duurt maar maximaal tot aan 1 juli 2016.*



Casus

Linda heeft drie jaarcontracten gehad achter elkaar. Haar derde jaarcontract liep af op 30 mei 2015. Er geldt geen CAO.

Mag haar werkgever haar 3 maanden later, op 1 september 2015 weer een jaarovereenkomst aanbieden?

Jamal heeft twee keer een jaar overeenkomst gehad. De tweede loopt af op 1 augustus 2015. In de CAO is de huidige ketenregeling opgenomen.

Mag zijn werkgever hem op 1 augustus 2015 nog een contract voor bepaalde tijd bieden?

Wijzigingen arbeidsrecht per 1-7-2015 (2)

Beëindiging contract

- ❖ Bij wet wordt de ontslagroute bepaald, UWV of kantonrechter.
- ❖ Bij wederzijds goedvinden krijgt de werknemer een bedenktijd (herroepingstermijn) van 2 weken.

Scholing

Werkgever stelt werknemer in staat scholing te volgen die noodzakelijk is voor uitoefening van de functie.

Impact

- ❖ Voor beëindiging wordt dossiervorming belangrijk.
- ❖ Uitkomst procedure onzeker, mede door hoger beroep.
- ❖ Scholingsverplichting brengt kosten met zich mee.



Wijziging ontslagrecht

- ❖ De **route** wordt afhankelijk van de **reden**. Er blijft 1 route over. Bij economisch ontslag en bij langdurige ziekte is dit de route via het UWV. Bij persoonlijke redenen is dit de route via de kantonrechter.
- ❖ Tegen een besluit van het UWV en tegen een uitspraak van de kantonrechter kan in hoger beroep worden gegaan.
- ❖ Beëindiging met wederzijds goedvinden blijft mogelijk, maar werknemer krijgt 14 dagen bedenktijd na ondertekening van de overeenkomst.
- ❖ De ontslagvergoeding verdwijnt, hiervoor in de plaats komt de transitievergoeding.
- ❖ Bij ernstige verwijtbaarheid kan een billijke vergoeding worden toegekend (zware toets).



Afwijking bij CAO

- ❖ Eigen ontslaginstantie (onafhankelijke commissie).
- ❖ Eigen ontslagregels (afwijking bij afspiegeling).
- ❖ Eigen transitieregeling (alternatief voor de transitievergoeding, mits gelijkwaardige voorziening gericht op voorkomen of verkorten werkloosheid).



Stelling



Ik ben het eens met Fokke en Sukke, het ontslagrecht wordt ingewikkelder.

Scholingsverplichting

- ❖ Sinds 1 juli 2015 een artikel over verplichte scholing in de wet opgenomen.
- ❖ Scholingverplichting is noodzakelijk voor de uitvoering van de functie of het voortzetten van de arbeidsovereenkomst als de functie komt te vervallen of de medewerker deze niet meer kan vervullen.
- ❖ De verplichting tot scholing wordt ondergebracht bij het artikel over 'goed werkgeverschap'.
- ❖ Impact: te verwachten is dat medewerkers hier meer nadruk op zullen leggen, vooral bij 'juridische dossier'. Bij disfunctioneren maar ook bij vervallen functie en niet meer kunnen uitoefenen van de functie.
- ❖ Beschikbare budget moet worden verdeeld over meer medewerkers.
- ❖ Werkgevers moeten scholing in kaart brengen en goed bijhouden.



Wijzigingen arbeidsrecht per 1-7-2015 (3)

Transitievergoeding

Bij dienstverbanden die eindigen na 1-7-2015 en 2 jaar of langer hebben geduurd is een transitievergoeding verschuldigd.

Let op: tenzij werknemer zelf opzegt!

Hoogte

Eerste 10 jaar 1/6 maandloon voor elke 6 maanden, hoger bij langer dienstverband of leeftijd.

Impact

Verhoging van de kosten door transitievergoeding.

Let op: de onderbrekingsregel voor de transitievergoeding (ook over het verleden) is > 6 maanden.

➤ *Reparatiewet* / Overgangsregeling



Transitievergoeding

- ❖ De ontslagvergoeding wordt een transitievergoeding.
- ❖ Werknemer heeft recht op transitievergoeding wanneer hij 2 jaar in dienst is geweest (ook bij bepaalde tijd contract).
- ❖ Vergoeding 1/3 maandsalaris per gewerkt jaar.
- ❖ Vanaf het 11e jaar is dit een half maandsalaris per dienstjaar.
- ❖ Transitievergoeding is maximaal € 75.000,- bruto of maximaal een jaarsalaris als het jaarsalaris van de medewerker hoger is dan € 75.000,- bruto.
- ❖ Kosten scholing brede inzetbaarheid/outplacement in mindering brengen.
- ❖ Overgangsregeling voor 50 plussers: Tot 1 januari 2020 geldt voor de medewerker die langer dan tien jaar in dienst is en op het moment van het ontslag 50 jaar of ouder is, dat hij voor € gewerkt dienstjaar na zijn 50^e recht heeft op een maandsalaris (bij een bedrijf met 25 medewerkers of meer).



Hoogte van de transitievergoeding

Een medewerker is 48 jaar oud en 12 jaar in dienst bij zijn werkgever.
Zijn salaris is € 2.500,- bruto per maand inclusief vakantiegeld.

Oude (neutrale) kantonrechtersformule (tot) 2009: € 40.000,- bruto

Huidige (neutrale) kantonrechtersformule: € 33.750,- bruto

Transitievergoeding: € 10.833,- bruto



Geen transitievergoeding

- ❖ Als de medewerker zelf ontslag neemt.
- ❖ Als de medewerker met pensioen gaat.
- ❖ Als het een medewerker onder de 18 betreft die gemiddeld 12 uur per week werkt.
- ❖ Als de medewerker ernstig verwijtbaar is.
- ❖ Bij faillissement, surseance of schuldsanering van werkgever.
- ❖ Bij wederzijds goedvinden.



Impact

- Transitievergoeding geldt ook voor uitzendondernemingen, hierbij dient ook rekening te worden gehouden met fase A
- Geen vergoeding bij overgang naar inlener of andere werkgever (wel opvolgend werkgever)

Stelling

De transitievergoeding zal leiden tot meer
UWV- en ontbindingsprocedures.

Sociale zekerheid

Werkloosheidswet (WW) wijzigt

- ❖ De WW bevat nu te weinig prikkels om mensen snel weer aan het werk te krijgen.
- ❖ Het wordt aantrekkelijker gemaakt om vanuit de WW te gaan werken.
- ❖ In de WW moet vanaf 1 juli 2015 alle arbeid na 6 maanden worden aanvaard. Dat is nu nog 12 maanden.
- ❖ De maximale WW termijn gaat vanaf 1 januari 2016 in fasen terug van 38 naar 24 maanden. De opbouw van rechten wordt beperkt.
- ❖ De WW systematiek gaat van urenverrekening naar inkomensverrekening.



Impact wijzigingen per 1 juli 2015?

- ❖ *" Ontslag wordt voor werkgevers minder zeker. Door de hoger beroep mogelijkheid en door de 14 dagen bedenktijd voor de werknemer bij wederzijds goedvinden*
- ❖ *Critici in de Kamer verwachten dat veel bepaalde tijdcontracten straks na twee jaar (in plaats van na drie jaar tijd zoals nu) worden beëindigd en niet, zoals het kabinet verwacht, na twee worden omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd*
- ❖ *Ontslag wordt voor werkgevers goedkoper, de transitievergoeding pakt goedkoper uit dan de kantonrechtersformule. Niet voor MKB-ers*
- ❖ *De vraag is hoe de rechters om zullen gaan met de nieuwe strakke kaders. Ze hebben straks veel minder beleidsvrijheid dan nu*
- ❖ *Omdat de beleidsvrijheid van de kantonrechter er niet meer is, moet het dossier nog beter op orde zijn dan momenteel bij een juridische procedure*



Stelling

Medewerkers worden sneller in vaste dienst genomen omdat de afkoop wegens de transitievergoeding lager is.

Ingangsdata



- ❖ HR wijzigingen arbeidsovereenkomst bepaalde tijd: 1 januari 2015
- ❖ Beperking loonuitsluiting: 1 januari 2015



- ❖ Aantallen en duur arbeidsovereenkomst bepaalde tijd: 1 juli 2015*
- ❖ Ontslagrecht: 1 juli 2015*
- ❖ WW passende arbeid: 1 juli 2015
- ❖ WW duur: **1 januari 2016**

** Als de werkgever gebonden is aan een CAO die gunstiger is dan mag de werkgever die bepalingen volgens het overgangsrecht nog maximaal één jaar toepassen tot die CAO afloopt, tot maximaal 1 juli*



Wijziging Regulier Arbeidsrecht

Wet Werk en Zekerheid	Nu	Wordt	Ingangsdatum
Proeftijd	Bij alle BT contracten	Bij contracten > 6 maanden	01-01-2015
Aanzegtermijn BT contract	Nee	1 maand bij BT > 6 maanden	01-01-2015
Concurrentiebeding BT	Ja	Nee	01-01-2015
Aantal tijdelijke contracten	3	3	01-07-2015
Termijn	3 jaar	2 jaar	01-07-2015
Onderbrekingsregel	3 maanden	6 maanden	01-07-2015



Wijziging ABU CAO

Wijziging ABU CAO	Nu	Wordt per 1 juli 2015
Fase B	Maximaal 8 contracten in 2 jaar	Maximaal 6 contracten in 4 jaar
Maximale termijn flexibele inleen	3,5 jaar	5,5 jaar
Onderbrekingsregel	6 maanden → begin fase A 3 maanden → begin fase B	6 maanden



Inlener / Regulier arbeidsrecht	Uitzendorganisatie
2 jaar en 3 contracten	78 gewerkte weken + 4 jaar en 6 contracten
Max 6 mnd 0-uren	78 gewerkte weken
Onderbrekingsregel > 6 mnd	Onderbrekingsregel > 6 mnd
Geen proeftijd < 6 mnd	78 gewerkte weken uitzendbeding
Aanzegverplichting	Aanzegverplichting
Transitievergoeding	Transitievergoeding



Payroll tijdens de behandeling van de WWZ

- ❖ *"Gelijke behandeling bij arbeidsvoorwaarden tussen payrollwerknemers werkzaam bij inlener en eigen werknemers werkzaam bij inlener"*
- ❖ Ontslagrecht payroll wordt gewijzigd. De bijzondere ontslagregels komen te vervallen. De payroll werknemer wordt gelijkgesteld met de werknemer in dienst bij de opdrachtgever. De uitwerking moet nog plaatsvinden in een ministeriële regeling. *Er komen aparte regels voor werknemers die via een payroll bedrijf werkzaam zijn bij een werkgever, zodanig dat hun bescherming tegen ontslag niet afwijkt van die van werknemers rechtstreeks in dienst bij diezelfde werkgever*
- ❖ Advies Stichting van de Arbeid werd voor de zomer van 2014 verwacht. Belangrijk wat daar in staat over payroll. Partijen lijken er niet uit te komen
- ❖ Advies van de SER over 'misbruik driehoeksrelaties' werd voor de zomer van 2014 verwacht. Partijen lijken er niet uit te komen
- ❖ Overheid zegt payroll af te willen bouwen
- ❖ Veel jurisprudentie over payroll in 2013 en 2014



<http://www.redsteps.nl/e-college/wwz>



