

I 1 januari 2015: de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) doet zijn intrede

De wijzigingen per 1 januari 2015 in vogelvlucht:

Proeftijd: in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden of korter mag geen proeftijd worden overeengekomen.

Concurrentiebeding: in arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mag geen concurrentiebeding worden overeengekomen, behoudens bijzondere gevallen, waarbij een schriftelijke motivatieplicht geldt.

Aanzegplicht: bij een arbeidsovereenkomst van zes maanden of langer dient de werkgever uiterlijk een maand voor einde contractdatum aan de werknemer schriftelijk te laten weten of het contract wel of niet wordt voortgezet. Bij voortzetting van de arbeidsovereenkomst dienen de voorwaarden waaronder wordt voortgezet te worden aangegeven. Doet de werkgever dit niet heeft de werknemer het recht een vergoeding van maximaal een maandsalaris te vorderen. De aanzegplicht geldt niet:

- voor arbeidsovereenkomsten voor minder dan zes maanden;
- voor projectovereenkomsten waarbij de einddatum niet vastligt;
- voor uitzendovereenkomsten met uitzendbeding.

Uitsluiting loondoorbetaling: oproepovereenkomsten, min-max overeenkomsten mogen nog worden overeengekomen, maar de loondoorbetalingsplicht kan niet langer dan de eerste zes maanden worden uitgesloten. Bij CAO kan worden afgeweken, maar de mogelijkheden zijn beperkt.

Rechten payrollmedewerkers: payrollmedewerkers krijgen dezelfde ontslagbescherming als hun collega's die wel rechtstreeks bij een werkgever in dienst zijn. Dit betekent dat een payrollonderneming een werknemer in dienst voor onbepaalde tijd die wordt gedetacheerd bij een opdrachtgever niet kan ontslaan vanwege het enkele opzeggen van de opdracht door de opdrachtgever. Het afspiegelingsbeginsel zal in acht genomen moeten worden om te bepalen wat de ontslagvolgorde is en of de payrollmedewerker wel voor ontslag in aanmerking komt.

LET OP/TIPS:

- Voor lopende arbeidsovereenkomsten die eindigen in januari 2015 geldt de aanzegplicht nog niet. Voor overeenkomsten die aflopen op 1 februari 2015 (of later), dient de aanzegtermijn wel in acht te worden genomen. Dit betekent dat uiterlijk 31 december 2014 schriftelijk dient te zijn aangegeven of de overeenkomst wordt voortgezet of zal eindigen.
- De aanzegtermijn geldt ook niet voor opvolgende arbeidsovereenkomsten voor de duur van zes maanden of korter.

De wijzigingen per 1 juli 2015 in vogelvlucht:

Ketenregeling: nog steeds kan drie maal een (opvolgende) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden afgesloten, maar dat kan in een periode van maximaal 2 jaar (was 3 jaar). Daarbij tellen tussenpozen van zes maanden of korter (was drie maanden of korter) mee voor de bepaling van de totale duur van arbeidsovereenkomsten. Per CAO kan worden afgeweken, maar de mogelijkheden zijn beperkt.

Ontslagroute: per 1 juli 2015 is er geen keuzemogelijkheid meer in de ontslagroute. Een bedrijfseconomisch ontslag of ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid wordt voorgelegd aan het UWV. De kantonrechter zal oordelen over een ontslag wegens persoonlijke redenen (disfunctioneren, verstoorde arbeidsrelatie). De proceduretijd bij het UWV (vier weken) kan worden verrekend met de opzegtermijn, mits minimaal één maand opzegtermijn resteert.

Hoger beroep: zowel tegen een beschikking van de kantonrechter als beschikking van het UWV staat hoger beroep open.

Einde vanwege AOW-leeftijd: wettelijk is vastgelegd dat zonder toestemming van UWV de arbeidsovereenkomst met een AOW-gerechtigde kan worden opgezegd **op of na** de AOW-gerechtigde leeftijd, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen. Ook na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd kan de werkgever dus (eenmaal) gebruik maken van deze bevoegdheid. Een zogeheten pensioenontslagbeding in de arbeidsovereenkomst is niet meer noodzakelijk.

Bedenktijd: een beëindiging kan, zoals ook nu, met wederzijds goedvinden worden gerealiseerd. De werknemer heeft dan recht op twee weken bedenktijd na het sluiten van de overeenkomst. De werknemer kan dus terugkomen op een reeds ondertekende beëindigingsovereenkomst. Dit recht kan de werknemer maar eenmaal per half jaar gebruiken.

Transitievergoeding: bij einde dienstverband, zowel van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van minimaal 2 jaar als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, ontstaat het recht op een transitievergoeding. De transitievergoeding bedraagt 1/6 maandsalaris voor iedere zes maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd gedurende de eerste tien dienstjaren. Nadien bedraagt deze vergoeding ¼ maandsalaris voor iedere zes maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd met een maximum van € 75.000 bruto (of een jaarsalaris, wanneer dat hoger is). Dit is slechts anders in geval van een slechte financiële situatie van de werkgever.

Nota bene:

- In een ontbindingsprocedure kan verwijtbaarheid een corrigerende werking hebben op de transitievergoeding; bij ernstige verwijtbaarheid van de werkgever werkt dit opstuwend en vice versa verlagend, tot mogelijk nihil, bij ernstige verwijtbaarheid van de werknemer.

- Voor werknemers van 50 jaar en ouder geldt tot 1 januari 2020 een overgangsregeling. Bij meer dan tien dienstjaren boven de 50, geldt voor iedere zes maanden dat de arbeidsovereenkomst na het 50^e levensjaar heeft geduurd een transitievergoeding van een ½ maandsalaris.
- Voor kleine werkgevers (< 25 werknemers) geldt tot 1 januari 2020 dat de transitievergoeding wordt berekend vanaf 1 mei 2013 in geval van beëindiging wegens een slechte financiële situatie.
- Inzetbaarheidskosten, zoals kosten voor verbreding van kennis en kunde, alsmede transitiekosten voor 'van-werk-naar-werk', zoals scholing, outplacement, etc. die in schriftelijke overeenstemming met de werknemer, of OR, zijn gemaakt kunnen in mindering worden gebracht op de transitievergoeding.
- Geen transitievergoeding is verschuldigd:
 - Bij een dienstverband korter dan twee jaar;
 - Werknemer jonger dan 18 jaar die minder dan twaalf uur per week werkte;
 - Einde arbeidsovereenkomst na AOW- of pensioengerechtigde leeftijd;
 - In geval van surseance van betaling, faillissement of schuldsanering van werkgever.

TIPS/LET OP:

- Sluit arbeidsovereenkomsten voor **maximaal 23 maanden** om verplichte **transitievergoeding te voorkomen**. Bijvoorbeeld voor de duur van tweemaal acht maanden en eenmaal zeven maanden. Ook een proeftijdbeding kan dan overeengekomen worden in de eerste arbeidsovereenkomst.
- Indien arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar opvolgen met tussenpozen van maximaal zes maanden kan recht op transitievergoeding ontstaan. Wees er echter van bewust dat voor het bepalen van recht op de **transitievergoeding de tussenpozen niet meetellen**. Noch voor het vaststellen van een arbeidsrelatie van minimaal 24 maanden, noch voor het bepalen van de hoogte van de transitievergoeding.
- Arbeidsovereenkomsten gesloten voor 1 juli 2015 tellen mee in de nieuwe ketenregeling wanneer de arbeidsovereenkomst na 1 juli 2015 wordt voortgezet.
- **Dossieropbouw wordt van essentieel belang** om een **ontbinding wegens disfunctioneren** toegewezen te krijgen. In het verleden kon een rechter het gebrek aan dossier compenseren door een hogere vergoeding. Dit kan niet meer. Afwijzing van het ontbindingsverzoek zal volgen!
- Scholing wordt verplicht wanneer dit noodzakelijk is voor de juiste uitoefening van de functie. Ontbinding zal worden afgewezen wanneer disfunctioneren het gevolg is van onvoldoende geboden scholingsmogelijkheden.

II Wijzigingen in de Wet Arbeid en Zorg en Wet Aanpassing Arbeidsduur

Op 16 december 2014 heeft ook de Eerste Kamer ingestemd met diverse wijzigingen ten aanzien van ouderschapsregelingen en (mantel)zorgregelingen. De maatregelen uit het wetsvoorstel 'modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' gaan grotendeels in per 1 januari 2015. Als regelingen later ingaan, wordt dat onderstaand benoemd.

Wet Aanpassing Arbeidsduur: de wachttijd om opnieuw een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur in te dienen wordt verkort van twee naar één jaar. Ook ontstaat de mogelijkheid om binnen de wachttijd een nieuw verzoek in te dienen bij onvoorziene omstandigheden. Verder mag een verzochte wijziging voortaan een tijdelijk karakter hebben. Tot slot hoeft een werknemer niet langer minimaal een jaar in dienst te zijn, noch dient het verzoek minimaal vier maanden tevoren te zijn ingediend, alvorens de aanpassing zijn intrede doet. Wel blijft de toets bestaan of zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen de instemming van het verzoek in de weg staan.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof: deze verlofvorm wordt uitgebreid voor moeders van wie kinderen na de bevalling en gedurende het bevallingsverlof in het ziekenhuis worden opgenomen. De uitbreiding behelst een periode van maximaal tien weken na ontslag uit het ziekenhuis van het kind. Ook ontstaat de mogelijkheid om het bevallingsverlof over te dragen aan de vader in het onverhoopte geval dat de moeder komt te overlijden bij of ten gevolge van (complicaties bij) de bevalling. Verder wordt het mogelijk om het bevallingsverlof vanaf de zesde week na de bevalling in deeltijd op te nemen over een periode van maximaal dertig weken. Tot slot wordt - vanaf een nader te bepalen datum - het verlof bij een meerlingzwangerschap uitgebreid met vier weken.

Kraamverlof: het kraamverlof voor vaders wordt uitgebreid. Nu nog heeft een vader recht op twee dagen doorbetaald verlof. Daar komen drie dagen onbetaald kraamverlof bij. Dit betreft een onvoorwaardelijk recht en kan de werkgever dus niet weigeren.

Pleeg- en adoptieverlof: de opnametermijn wordt uitgebreid. Vanaf vier weken voor de officiële adoptie tot tweeëntwintig weken nadien kan in totaal vier weken verlof worden opgenomen. Dit hoeft niet meer aaneengesloten te zijn; de werknemer kan, in overleg met de werkgever, het verlof gespreid opnemen. Momenteel kan dat alleen in vier aaneengesloten weken.

Ouderschapsverlof: tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen van de werkgever in het geding zijn, zal de werknemer in het vervolg op elke gewenste wijze dit verlof mogen opnemen. De beperking van maximaal 50% van de arbeidsduur gedurende zesentwintig weken komt te vervallen. Een werknemer hoeft niet meer minimaal één jaar in dienst te zijn om er aanspraak op te kunnen maken; dat kan ook direct na indiensttreding. Wel dient het verzoek voor het verlof nog steeds twee maanden voor de beoogde ingangsdatum te worden gedaan en blijft de bedenktijd voor de werkgever vier weken voor de beoogde ingangsdatum.

Kort- en langdurend zorgverlof: beide zorgvormen worden uitgebreid – per 1 juli 2015 -, zodat niet alleen zorg kan worden verleend aan ouder, partner of kinderen, maar ook aan andere inwonende personen, zoals een grootouder, kleinkind, vriend, broer of zus.

Het langdurend zorgverlof wordt geflexibiliseerd door de werknemer de mogelijkheid te bieden het verlof gedurende achttien weken op te nemen en krijgt de werknemer keuzevrijheid voor wat betreft het aantal uren per week dat het verlof wordt ingezet. Enkel op grond van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen kan een verlofaanvraag worden afgewezen. Verder vervalt voor het langdurend zorgverlof de beperking dat het om levensbedreigende ziekte moet gaan; de beide zorgverloven gelden per 1 juli 2015 voor alle noodzakelijke zorg in geval van ziekte en hulpbehoefendheid.

Calamiteitenverlof en kort verzuim: deze verloven kunnen worden opgenomen bij:

- onvoorziene situaties waarop de werknemer geen invloed kan uitoefenen en die hem verhinderen de bedongen arbeid te verrichten;
- bijzondere persoonlijke omstandigheden waarin de werknemer naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid in staat moet worden gesteld de arbeid te onderbreken.

Er moet wel sprake zijn van een evidente noodzaak en het ontbreken van een alternatief voor de opname van het verlof. In de wettekst wordt in tegenstelling tot oude wettekst expliciet een niet-limitatieve opsomming van situaties waar deze verlofvorm voor bedoeld is opgenomen. Hierbij wordt bedoeld op onvoorziene, spoedeisende en niet buiten werktijd te plannen arts- of ziekenhuisbezoek, zowel voor werknemer zelf als ten behoeve van de noodzakelijke begeleiding van naasten (huisgenoten en andere familieleden in de eerste graad) en van de noodzakelijke verzorging van hen op de eerste ziektedag.

Overgangsrecht: voor werknemers die op het moment dat de wet in werking treedt zwangerschaps- of bevallingsverlof genieten, blijft het oude recht van toepassing. Ook op een werknemer die het ouderschapsverlof al heeft gemeld aan de werkgever, en daarmee is door de werkgever ingestemd, blijft het oude recht van toepassing.

Lilian van de Water

December 2014