

Factsheet - Wet Werk & Zekerheid

Wat treedt in werking per 1 januari 2015?

- 1. De werknemer moet tijdig horen of er wordt voortgezet (aanzeggen)**
Een werkgever moet voor contracten van 6 maanden of langer straks een maand van tevoren *schriftelijk* (per e-mail) aankondigen of dit contract verlengd wordt en onder welke voorwaarden er verlenging plaatsvindt. Bij niet of niet tijdig aanzeggen is een boete verschuldigd die maximaal oploopt tot een maandsalaris (de overeenkomst eindigt overigens wel). Hieronder vallen ook oproepcontracten of 'min-max' contracten.

! - *Deze regeling geldt ook als het contract wel verlengd wordt.*

! - *Deze regeling gaat overigens gelden voor contracten die aflopen op of na 1 februari 2015.*

Wat kunt u doen?

- In uw agenda 5 a 6 weken voor afloop van het contract een notitie opnemen dat u een werknemer schriftelijk moet informeren. Voorbeeld: als het contract op 1 februari 2015 afloopt, zult u uiterlijk op 1 januari 2015 de werknemer schriftelijk moeten informeren.
- 2. Geen proeftijd bij een contract van een halfjaar**
Krijgt een werknemer een contract van een halfjaar of korter, dan mag hier straks geen proeftijd meer in staan. Ook al laat de (bestaande) CAO een proeftijd toe voor contracten voor bepaalde tijd, de nieuwe regeling gaat direct in.

Wat kunt u doen?

- Uw (standaard) contracten voor bepaalde tijd die 6 maanden of korter zijn aanpassen na 1 januari 2015. Voortaan arbeidsovereenkomsten aanbieden van 7 maanden of langer waardoor de proeftijd van 1 maand kan worden gehandhaafd.

- 3. Geen concurrentiebeding in tijdelijk contract**

Bij een tijdelijk contract mag straks in principe geen concurrentiebeding meer worden afgesproken. Dit kan alleen nog als in het contract expliciet wordt aangegeven waarom het in dit specifieke geval nodig is om toch een concurrentiebeding op te nemen. Gaat u er (voorlopig) maar van uit dat een relatiebeding ook als een concurrentiebeding moet worden beschouwd en dus ook niet mogelijk is in bepaalde tijd contracten. Een geheimhoudingsbeding mag nog wel worden bedongen.

Indien er sprake is van voortzetting van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan op dat moment uiteraard wel als voorwaarde een concurrentiebeding worden opgenomen in de voortgezette arbeidsovereenkomst.

! - Het oude concurrentiebeding in een contract voor bepaalde tijd, dat na 1 januari 2015 (stilzwijgend) wordt verlengd voor bepaalde tijd, is ook niet meer geldig.

Wat kunt u doen?

- Uw standaard arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aanpassen indien u toch een concurrentie- of relatiebeding wenst op te nemen. Ook nu al, zodat het concurrentiebeding geen gelding verliest na een eventuele verlenging.

Een voorbeeld bepaling:

'Werkgever heeft belang bij de opname van de bedingen genoemd in dit artikel, in verband met het feit dat de werknemer een functie bekleedt waarbij hij in aanraking komt en kennis neemt van bedrijfsgevoelige informatie en/of bedrijfsprocessen, hierbij moet worden gedacht aan die voor de onderneming van essentiële waarde is in het economisch verkeer. Werkgever heeft een zwaarwichtig bedrijfsbelang bij het beschermen van deze informatie'

Wat treedt in werking op 1 juli 2015?

- **Ketenregeling:** Nu mag u nog 3 tijdelijke contracten sluiten in een periode van maximaal 3 jaar. Dat is de zogenaamde 'keten van tijdelijke contracten'. Na 1 juli 2015 mogen dat nog ten hoogste 3 contracten zijn in maximaal 2 jaar. De keten start opnieuw na 6 maanden.
- **Transitievergoeding:** Bij beëindiging na 24 maanden dienstverband heeft de werknemer recht op een ontslagvergoeding. Deze is lager dan de huidige kantonrechttersformule, maar wel verplicht. De hoogte is afhankelijk van de lengte van het dienstverband. Voor de eerste 10 jaar dienstverband zal een werknemer een transitievergoeding krijgen van 1/6 maandsalaris voor een half dienstjaar. Daarna wordt het 1/4 maandsalaris per half dienstjaar. Er zijn vele uitzonderingen en verrekeringen mogelijk, alsmede zijn er overgangsregelingen van toepassing.
- **Scholingsplicht:** een werkgever moet de werknemer verplicht gaan scholen.
- **Ontslag:** de werkgever heeft geen keuze meer een route te kiezen, het is of via het UWV of via de kantonrechter.
- Grotere rol van cao's bij transitievergoeding, ketenregeling, ontslagroute, aanvulling WW.
- **Hoger beroep:** dit wordt mogelijk na een beschikking UWV of ontbinding door de kantonrechter.
- **Nulurencontracten en min-max contracten:** het wordt moeilijker om een nulurencontract of min-maxcontract af te sluiten, alleen bij bijzondere omstandigheden. Werknemer heeft eerder recht op loondoorbetaling. De bewijslast voor het niet doorbetalen van loon komt bij de werkgever te liggen.
- **Bedenkijd in de vaststellingsovereenkomst:** Als u als werkgever met uw werknemer een beëindigingsovereenkomst sluit, dan kan de werknemer daar binnen twee weken (schriftelijk) op terug komen. Er is zelfs sprake van 3 weken bedenkijd als dit niet schriftelijk aan de werknemer in de overeenkomst of twee dagen na ondertekening, is kenbaar gemaakt. Kortom de werknemer heeft hier extra bescherming.

- **Passende arbeid:** Na 6 maanden werkloos te zijn geweest, zal een werknemer al passende arbeid moeten aanvaarden. Dit geldt ook als hij dit als zelfstandige kan uitvoeren.
- **AOW-ers:** Deze groep werknemers kan bij het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd gemakkelijker worden ontslagen. Er zal geen transitievergoeding verschuldigd zijn.

Ten slotte wijzigt per 1 januari 2016 ook:

- **Opbouw arbeidsverleden WW:** de opbouw vertraagt en de maximale uitkeringsduur wordt 24 maanden.

Wat kunt u nu al doen?

- Goed nadenken bij het verlengen van contracten. Als u nog optimaal gebruik wil maken van de ketenperiode van 36 maanden, plant u de laatste verlenging van een bestaand contract op of voor 30 juni 2015, zodat de maximale periode nog benut kan worden.
- Sparen voor transitievergoeding. Een werkgever zal sneller een vergoeding moeten betalen bij de beëindiging van een dienstverband dat 24 maanden of langer heeft geduurd. Alleen wanneer u minder dan 25 werknemers in dienst heeft en uw onderneming staat er slecht voor, dan hoeft u minder te reserveren. Hiervoor geldt een bijzondere regeling. Denkt u verder ook eens aan de werknemer die 2 jaar ziek dreigt te worden. U zult met deze medewerker, bij het einde van het dienstverband, moeten 'afrekenen'.
- Als u geen transitievergoeding wenst te betalen, zult u de contracten binnen 24 maanden (exclusief tussenpauzes) moeten beëindigen. Immers de transitievergoeding is pas verschuldigd bij een dienstverband van 24 maanden of meer.
- Indien u reeds plannen heeft tot reorganisatie, deze mogelijk al voor 1 juli 2015 realiseren. Bij een procedure via het UWV bent u nu nog geen vergoeding verschuldigd, hoewel in de praktijk sommige werknemers een vergoeding eisen via een "procedure kennelijk onredelijk ontslag" (kantonrechter).
- Medewerkers scholen. Houdt uw medewerkers 'up to date', voor hun eigen functie, maar ook voor de arbeidsmarkt. De kantonrechter houdt bij een verzoek tot beëindiging van het dienstverband mogelijk al rekening met de scholingsinspanningen voor 1 juli 2015.
- Bijhouden van scholingsactiviteiten. Bepaalde scholingskosten mogen worden verrekend met een transitievergoeding. Indien u nu reeds bijhoudt welke inspanningen u verricht, zal dit later gemak op leveren.
- Dossieropbouw. Dit is eigenlijk niet nieuw, maar voor een ontslag wegens disfunctioneren is dit nu meer dan ooit noodzakelijk.