

## WET WERK EN ZEKERHEID

Overzicht van een aantal wijzigingen in het arbeidsrecht ten gevolge van de Wet werk en zekerheid

Dit overzicht is met zorg opgesteld. Voor mogelijke onjuistheid en/of onvolledigheid van de opgenomen informatie wordt geen enkele aansprakelijkheid aanvaard. Aan dit overzicht kunnen voorts geen rechten worden ontleend. Dit document is opgesteld op 28 november 2014 en na die datum (nog) niet bijgewerkt.

### ***Inleiding:***

De wet heeft tot doel het arbeidsrecht aan te passen aan de veranderende arbeidsverhoudingen in de samenleving. Van overheidswege wordt gestreefd naar een nieuw evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid op de arbeidsmarkt, waarbij tweedeling op de arbeidsmarkt tussen mensen met een vaste baan en flexwerkers wordt verminderd. De wet bevordert werkzekerheid, in plaats van baan zekerheid.

De wet bevat maatregelen op drie terreinen:

- stroomlijning van de regels voor ontslag: de bestaande routes via het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) en de kantonrechter blijven in stand. De wet schrijft thans in vergelijking tot het verleden dwingend welke route voor ontslag in welk concreet geval dient te worden gevolgd. Verder wordt de ontslagvergoeding omgevormd tot een transitievergoeding. De transitievergoeding is voor werknemers bedoeld als compensatie voor het ontslag en om de overgang naar nieuw werk te vergemakkelijken;
- verbetering van de rechtspositie van flexwerkers door een aantal maatregelen die het oneigenlijk en langdurig gebruik van flexibele arbeidsrelaties moeten ontmoedigen. De maatregelen moeten ertoe leiden dat werkgevers er sneller toe overgaan hun werknemers met een tijdelijk arbeidscontract in vaste dienst te nemen;
- aanpassing van de werkloosheidsregelingen, onder andere verkorting van de maximale duur van de Werkloosheidswet (WW). Deze maatregelen moeten ertoe leiden dat werkloze werknemers eerder werk aanvaarden.

### ***Behandeling:***

Onderstaand zal worden ingegaan op de rechtspositie van de flexwerkers en de wijzigingen in het ontslagrecht voornamelijk belicht vanuit het perspectief van de werkgever. De aanpassing van de Werkloosheidswet valt buiten het bestek van dit overzicht.

## 1. Rechtspositie van flexwerkers.

- 1.1 Proeftijd
- 1.2 Aanzegging
- 1.3 Concurrentiebeding
- 1.4 Ketenregeling
- 1.5 Uitzendovereenkomsten
- 1.6 Payrollovenkomsten
- 1.7 Oproepovereenkomsten

### 1.1: Proeftijd: geen proeftijd meer in tijdelijke arbeidsovereenkomsten voor 6 maanden of korter

Ingangsdatum: 1 januari 2015.

Vanaf 1 januari 2015 is het niet meer toegestaan om in tijdelijke arbeidsovereenkomsten van 6 maanden of korter een proeftijd op te nemen. Doet men dit toch dan is deze bepaling in het contract ongeldig (nietig).

Vaak is een CAO van toepassing. Als er thans een CAO is die afloopt ná 1 januari 2015 en waarin een bepaling is opgenomen die in deze situatie wél een proeftijd toestaat, dan blijft de bepaling in de CAO van kracht totdat de CAO afloopt, maar maximaal tot 1 juli 2016.

**NB:** een proeftijd is bedoeld om werkgever en werknemer met elkaar kennis te laten maken. Tijdens de proeftijd kan zowel de werkgever als de werknemer onmiddellijk en zonder reden de arbeidsovereenkomst beëindigen.

Een proeftijd is ongeldig als deze niet voldoet aan de volgende regels:

- Een proeftijd moet schriftelijk worden overeengekomen. Het is een artikel in de arbeidsovereenkomst.
- Een proeftijd van maximaal één maand: bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd langer dan 6 maanden en korter dan 2 jaar.
- Een proeftijd van maximaal twee maanden: bij een vast contract en een tijdelijke arbeidsovereenkomsten van 2 jaar of meer.
- Een proeftijd moet voor werkgever en werknemer gelijk zijn en ingaan bij het begin van de arbeidsovereenkomst.

**NB:** een proeftijd is ook ongeldig als de werkgever al weet hoe een werknemer heeft gefunctioneerd. Zo mag een proeftijd niet:

- als de werknemer door een bedrijfsovername in dienst komt van een nieuwe werkgever;
- de werknemer al eerder in dezelfde functie voor de werkgever heeft gewerkt;
- de werknemer eerder als uitzendkracht in dezelfde functie heeft gewerkt
- de werkgever redelijkerwijs als opvolger van de vorige werkgever moet worden gezien.

**Tip:** Houd goed bij wanneer de proeftijd afloopt, zodat u – als u dit wenst – de arbeidsovereenkomst tijdig kunt beëindigen.

**Tip:** Als u een arbeidsovereenkomst met proeftijd wenst, sluit dan een tijdelijke arbeidsovereenkomst af voor langer dan 6 maanden. U kunt bijvoorbeeld ook een tijdelijke arbeidsovereenkomst afsluiten voor 1 of 2 maanden, zodat u in deze periode de werknemer kunt beoordelen. Voldoet de werknemer niet dan kunt u besluiten de arbeidsovereenkomst niet te verlengen. Voldoet de werknemer wel en verlengt u daarom de tijdelijke arbeidsovereenkomst dan bent dan wel een contract uit de keten “kwijt”.

## **1.2 De aanzegging: geen of geen tijdige aanzegging: boete!**

Ingangsdatum: 1 januari 2015.

Vanaf 1 januari 2015 is het voor de werkgever bij arbeidsovereenkomsten voor 6 maanden of langer **waarvan de einddatum vastligt** verplicht gesteld dat deze minimaal een maand voor de einddatum de werknemer **schriftelijk** informeert of hij, de werkgever, de arbeidsrelatie al dan niet wenst voort te zetten en bij voortzetting onder welke voorwaarden hij, de werkgever, dit wenst te doen. Doet de werkgever de aanzegging niet, dan kost hem dit als boete één bruto maandsalaris, te voldoen aan de werknemer. Doet de werkgever de aanzegging niet op tijd dan is de boete naar rato verschuldigd.

De aanzegging behoeft alleen maar te worden gedaan wanneer de einddatum van de tijdelijke arbeidsovereenkomst vast ligt (kalenderdatum). Dus bijvoorbeeld niet voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan voor de duur van een bepaald project (waarvan de einddatum niet vast ligt) of voor de vervanging van een zieke werknemer (wiens exacte hersteldatum ook niet vast ligt).

De werknemer die aanspraak wil maken op de boete moet dit doen binnen 3 maanden te rekenen vanaf de dag volgende op die waarop de aanzegging had moeten worden gedaan.

**NB:** de aanzegverplichting geldt ook voor arbeidsovereenkomsten die in 2014 zijn afgesloten en waarvan de aflooptdatum na 1 februari 2015 ligt.

**NB:** verwar de aanzegtermijn niet met een opzegtermijn. Een opzegtermijn is de termijn die de werkgever in acht moet nemen om een arbeidsovereenkomst met een werknemer op te zeggen. Om rechtsgeldig op te kunnen zeggen heeft de werkgever een ontslagvergunning (toestemming UWV nodig). Bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is doorgaans geen opzegging nodig. Deze eindigen meestal van rechtswege als de tijd waarvoor ze zijn aangegaan verstreken is.

**NB:** als de arbeidsovereenkomst, nadat de bepaalde tijd waarvoor die is aangegaan is verstreken en de werknemer toch - zonder protest van de werkgever – doorwerkt ontstaat opnieuw een arbeidsovereenkomst voor dezelfde tijdsduur en onder dezelfde arbeidsvoorwaarden met een maximum van 1 jaar.

**TIP:** houd goed bij op welke datum de aanzegging uiterlijk dient te zijn gedaan. Laat het niet op de laatste dag aankomen en zorg dat u bewijs heeft dat de aanzegging tijdig is gedaan. Doe de

aanzegging bij voorkeur per aangetekende brief en per e-mail of geef deze op schrift gesteld aan de werknemer af en laat de werknemer voor ontvangst tekenen.

### **1.3 Concurrentiebeding: concurrentiebeding bij tijdelijke arbeidscontracten: alleen als de noodzaak hiertoe deugdelijk wordt gemotiveerd.**

Ingangsdatum: 1 januari 2015.

Door middel van een concurrentiebeding kunnen aan een werknemer beperkingen worden opgelegd ten aanzien van een toekomstige werkkring na het vertrek bij de werkgever. Het beding moet schriftelijk worden overeengekomen met een meerderjarige werknemer.

Vanaf 1 januari 2015 zal het niet langer mogelijk zijn om een concurrentiebeding overeen te komen in tijdelijke arbeidsovereenkomsten. Dit is alleen anders wanneer de werkgever bij het concurrentiebeding deugdelijk schriftelijk motiveert dat het beding (absoluut) noodzakelijk is omdat er zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen in het geding zijn.

In het concurrentiebeding zelf dienen deze belangen van de werkgever te worden geformuleerd. Wanneer dit ontbreekt, is het beding per definitie (ongeldig) nietig.

De kantonrechter kan een concurrentiebeding in een tijdelijke arbeidsovereenkomst geheel ongeldig verklaren (vernietigen) als het beding ondanks een opgenomen motivering toch niet noodzakelijk wordt geoordeeld vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen;

De kantonrechter kan verder een concurrentiebeding (ook in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd) geheel of gedeeltelijk ongeldig verklaren (vernietigen) indien in verhouding tot het te beschermen belang van de werkgever, de werknemer door dat beding onbillijk wordt benadeeld. Dit geldt dus ook wanneer het beding voldoende is gemotiveerd en er voldoende zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelangen zijn.

**TIP:** als de werkgever een concurrentiebeding wenst motiveer dit dan uitgebreid en specificeer de zwaarwichtige bedrijfs- of dienstbelangen uitvoerig.

**TIP:** indien geen concurrentiebeding kan worden opgenomen neem dan in de arbeidsovereenkomst in elk geval een geheimhoudingsbeding met boetebepaling op.

**TIP:** als een tijdelijke arbeidsovereenkomst met concurrentiebeding na 1 januari 2015 wordt verlengd let er dan op dat in de nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomst de opname van het beding moet worden gemotiveerd.

### **1.4 Ketenregeling: eerder contract voor onbepaalde tijd.**

Ingangsdatum: 1 juli 2015

De ketenregeling verandert. De achterliggende gedachte is dat werknemers sneller een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd krijgen aangeboden en dat daardoor hun arbeidspositie wordt verstevigd.

De regeling geldt voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten die op of na 1 juli 2015 worden aangegaan of verlengd tussen dezelfde werkgever en werknemer, waarbij de werknemer dezelfde werkzaamheden blijft verrichten die dezelfde bekwaamheden vereisen.

Wat verandert er?

De oude regeling hield in:

1. Bij meer dan 3 opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten is de 4<sup>de</sup> arbeidsovereenkomst automatisch een contract voor onbepaalde tijd.
2. Bij meer (bijvoorbeeld 2 of 3) arbeidsovereenkomsten waarbij een tijdsperiode van 36 maanden wordt overschreden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als een contract voor onbepaalde tijd.
3. Arbeidsovereenkomsten die elkaar opvolgen met een tussenpoos van minder dan 3 maanden worden als opvolgende contracten beschouwd.

De nieuwe regeling houdt in:

1. Bij meer dan 3 opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten is de 4de arbeidsovereenkomst automatisch een contract voor onbepaalde tijd. Geen verandering derhalve.
2. Bij meer (bijvoorbeeld 2 of 3) arbeidsovereenkomsten waarbij een tijdsperiode van 36 maanden wordt overschreden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als een contract voor onbepaalde tijd. **Dit verandert derhalve.**
3. Arbeidsovereenkomsten die elkaar opvolgen met een tussenpoos van minder dan 6 maanden worden als opvolgende contracten beschouwd. **Dit verandert derhalve.**

Gezien deze veranderingen zullen flexwerkers dus sneller in aanmerking komen voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

**NB:** opvolgende werkgevers: de ketenregeling geldt ook wanneer er sprake is van verschillende werkgevers die wat de te verrichten arbeid betreft geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn. Dit is bijvoorbeeld het geval als er sprake is een holding met diverse werkmaatschappijen en de werknemer om organisatorische redenen van de ene naar de andere werkmaatschappij verhuist. Als hij hetzelfde werk blijft doen waarvoor dezelfde vaardigheden zijn vereist is sprake van opvolgend werkgeverschap.

**NB:** de nieuwe ketenregeling is niet van toepassing op werknemers jonger dan 18 jaar met een dienstverband van maximaal 12 uur per week en op werknemers die werkzaam zijn in verband met een beroepsbegeleidende leerweg. Daarnaast kan bij tijdelijke arbeidsovereenkomsten met een bestuurder van een rechtspersoon in het nadeel van de bestuurder van de ketenregeling worden afgeweken. De ketenregeling geldt ook niet voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van maximaal 3 maanden die volgt op een tijdelijke arbeidsovereenkomst van 24 maanden of meer.

Bij CAO kan voortaan alleen nog maar van de nieuwe ketenregeling worden afgeweken (1) als het om een uitzendovereenkomst gaat (specifiek voor uitzendcao's bedoeld), (2) als de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering voor bepaalde functies een afwijking van de ketenregeling vereist (academische

sector en de sectoren media en cultuur). Als aan één van die voorwaarden is voldaan, is de afwijkingmogelijkheid bovendien beperkt tot (a) het verlengen van de termijn van 24 maanden naar 48 maanden, (b) een verhoging van drie naar ten hoogste 6 tijdelijke contracten.

Afwijkende regelingen in bestaande CAO's blijven van kracht totdat de CAO afloopt, maar maximaal tot 1 januari 2017.

**TIP:** let op wanneer u na 1 juli 2015 een nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomst aangaat. Is sprake van een eerdere tijdelijke arbeidsovereenkomst dan telt dit contract voor de keten mee als de aflooptdatum minder dan 6 maanden voor de nieuwe contractsdatum ligt.

**TIP:** de nieuwe regeling geldt voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten die ingaan op of na 1 juli 2015. De oude, gunstigere regeling blijft van toepassing op tijdelijke arbeidsovereenkomsten die voor die datum zijn aangegaan. Ga als werkgever eventueel een nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomst aan vóór 1 juli 2015.

### **1.5 Oproepcontracten: uitsluiting loondoorbetalingsverplichting eerste 26 weken (zeer) beperkt.**

Er zijn diverse soorten oproepcontracten. De meest bekende zijn een min-maxcontract en een nulurencontract. Een min-maxcontract is een contract waarin het minimaal en maximaal te werken aantal uren is vastgelegd. In een nulurencontract is het aantal te werken uren niet vastgelegd, terwijl er ook niets is bepaald over het tijdstip waarop moet worden gewerkt. In beginsel verricht een werknemer alleen arbeid als hij door werkgever daarvoor wordt opgeroepen. De werknemer krijgt alleen betaald over de daadwerkelijk gewerkte uren.

Werkt de werknemer conform afspraak minder dan vijftien uur per week en zijn de tijdstippen waarop zal worden gewerkt en het aantal per oproep te werken uren niet vastgelegd, dan heeft de werknemer volgens de wet voor elke periode waarin hij na oproep heeft gewerkt tenminste recht op het loon over een periode van drie uur, ook al bedraagt het aantal daadwerkelijk gewerkte uren voor een specifieke oproep minder dan drie.

Voor het geval een werknemer niet werkt omdat er bijvoorbeeld onvoldoende werk is, kan schriftelijk worden overeengekomen dat de werkgever gedurende de eerste 6 maanden geen loon hoeft te betalen. In een oproepcontract geldt vaak dat er tijdens de eerste 6 maanden geen aanspraak is op loon als de werknemer niet werkt. Dit geldt met name ook als de reden dat werknemer niet werkt in de risicosfeer van werkgever ligt.

Nu is het nog zo dat bij CAO deze termijn van 6 maanden onbeperkt kon worden verlengd. Dat kan vanaf 1 januari 2015 niet meer. Door de wetswijziging wordt verlenging van de wettelijke termijn van 6 maanden waarin geen loon is verschuldigd, bij CAO alleen nog mogelijk als het gaat om functies waarvan de daaraan verbonden werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben. Verlengen van de termijn van 6 maanden waarin geen loon is verschuldigd mag dus niet meer als het om structureel werk gaat.

Overgangsregeling:

Op oproepcontracten die voor 1 januari 2015 zijn aangegaan en waarin de uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting voor de eerste periode van 6 maanden is opgenomen blijven ook na 1 januari 2015 van kracht.

Is op 1 januari 2015 een CAO van toepassing waardoor deze 6 maanden termijn (onbeperkt) kan worden verlengd dan blijft deze verlengingsmogelijkheid gelden voor oproepcontracten die onder de werking van deze CAO worden afgesloten een en ander totdat de CAO afloopt, maar maximaal tot 1 juli 2016.

**TIP:** is geen CAO met verlengingsmogelijkheid van toepassing dan kan het verstandig zijn om alleen oproepovereenkomsten van maximaal 6 maanden af te sluiten. Na afloop hiervan kan dan worden besloten of het zinvol is de overeenkomst te verlengen en zo ja voor welk aantal uren. Wees er op bedacht dat de oproepkracht niet steeds meer uren werkt dan het overeengekomen aantal. Het is dan mogelijk dat de werknemer een beroep doet op het zogenoemde rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW en een arbeidsovereenkomst met een grotere (uren)omvang en achterstallig loon eist.

## **1.6 Uitzendkrachten : doorbraak ketenregeling en termijn uitzendbeding bij CAO beperkt.**

De uitzendovereenkomst is de arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer door het uitzendbureau ter beschikking wordt gesteld aan een bedrijf om voor dat bedrijf arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van dat bedrijf.

Uitzendovereenkomsten hebben op twee punten een ander rechtsgevolg dan gewone arbeidsovereenkomsten. Op de eerste plaats kunnen bij uitzendovereenkomsten arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar gedurende de eerste 26 weken onbeperkt opvolgen (doorbraak ketenregeling). Op de tweede plaats kan in uitzendovereenkomsten gedurende de eerste 26 weken het beding worden opgenomen dat de arbeidsovereenkomst eindigt als het inlenende bedrijf van de diensten van de uitgezonden werknemer geen gebruik meer wenst te maken (het zogenaamde "uitzendbeding").

Thans kan bij CAO onbeperkt van deze wettelijke bepalingen worden afgeweken. De nieuwe wet beperkt de mogelijkheid om bij CAO af te wijken tot maximaal 78 weken.

De nieuwe regels gelden met ingang van 1 januari 2015. Is via een CAO die dateert van voor die datum afgeweken dan geldt de regeling in de CAO tot aan de afloopdatum van die CAO, maar ten hoogste tot 1 juli 2016.

## **1.7 Payrolling: betere bescherming payrollwerknemers .**

Een payrollwerknemer is in dienst bij een payrollbedrijf. De payrollwerknemer wordt doorgaans uitgeleend aan één specifiek bedrijf en verricht alleen voor dat bedrijf structureel werkzaamheden. De inlener is de feitelijk of materiële werkgever. Vaak heeft deze werkgever zelf de werknemer aangeworven om een specifieke functie in het bedrijf te vervullen.

Payrolling bestaat nog niet zolang en het wordt als zodanig niet concreet in de wet genoemd. Payrolling heeft zich in de praktijk zodanig ontwikkeld dat vanuit werkgeverszijde is geprobeerd de bescherming die werknemers qua rechtspositie genieten door een payrollconstructie geheel of gedeeltelijk te omzeilen waardoor de werknemers die op payrollbasis werkzaam zijn minder rechtsbescherming genieten dan de reguliere werknemer die direct werkzaam is voor het inlenende bedrijf.

Meer bescherming.

Alhoewel payrolling en de rechtspositie van de payrollwerknemer ook in de nieuwe wet niet wordt geregeld, zijn er wel aanzetten om de rechtspositie van de payrollwerknemer te verbeteren.

Zo is bijvoorbeeld afgesproken dat ten opzichte van de payrollwerknemer meer duidelijkheid zal worden nagestreefd. De payrollwerknemer dient deugdelijk te worden geïnformeerd over wie zijn formele werkgever is (het payrollbedrijf) en wat zijn rechtspositie is.

Ook zullen ontslagregels voor payrollwerknemers worden gewijzigd en wel zodanig dat de rechtsbescherming van de payrollwerknemers dezelfde wordt als die welke de eigen werknemers van het inlenend bedrijf genieten. Dat heeft tot mogelijke consequentie dat het enkel en alleen beëindiging van de inleenovereenkomst door de payrollwerkgever (met het payrollbedrijf) niet altijd voldoende zal zijn voor het payrollbedrijf om de arbeidsovereenkomst met de payrollwerknemer te beëindigen. Dit laatste is thans wel het geval.

De regelgeving is nog niet volledig uitgekristalliseerd maar het streven is dat de bescherming van een payrollwerknemer bij ontslag niet afwijkt van die van werknemers die rechtstreeks in dienst zijn bij dezelfde werkgever.

## **2. Wijziging ontslagrecht.**

- 2.1 Ingangsdatum.
- 2.2 Algemeen (huidig ontslagrecht).
- 2.3 Ontslagtoets, redelijke ontslaggronden.
- 2.4 Ontslagroutes.
- 2.5 Dossieropbouw, scholing en herplaatsing.
- 2.6 Beëindiging arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden.
- 2.7 Ontslag op staande voet.
- 2.8 De transitievergoeding.
- 2.9 De hoogte van de transitievergoeding.

### **2.1 Ingangsdatum: 1 juli 2015.**

De nieuwe wettelijke regeling gaat in op 1 juli 2015.



## 2.2 Algemeen (huidig ontslagrecht):

Onderstaand een zeer globaal overzicht van de manieren waarop een arbeidsovereenkomst conform het huidige recht – behoudens uitzonderingssituaties - kan eindigen.

- Tijdelijke arbeidsovereenkomsten eindigen doorgaans van rechtswege op de overeengekomen einddatum. De werkgever hoeft meestal niets te ondernemen.
- Arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd kunnen eindigen (1) door opzegging of (2) ontbinding door de kantonrechter.
  1. Een arbeidsovereenkomst kan alleen worden opgezegd als daarvoor toestemming is gekregen van het UWV. Na verkregen toestemming zegt de werkgever de arbeidsovereenkomst vervolgens op met inachtneming van de opzegtermijn. De werkgever hoeft geen vergoeding aan de werknemer te betalen. De werknemer heeft wel de mogelijkheid om na beëindiging van de arbeidsovereenkomst door opzegging via een kennelijk onredelijk ontslagprocedure bij de kantonrechter een vergoeding te claimen.
  2. Een arbeidsovereenkomst kan worden ontbonden door de kantonrechter als daarvoor termen aanwezig zijn. De kantonrechter kent doorgaans aan de werknemer een ontslagvergoeding toe waarvan de hoogte wordt bepaald door de kantonrechtersformule.
- Werkgever en werknemer kunnen een arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden beëindigen hetgeen meestal via een vaststellingsovereenkomst (beëindigingsovereenkomst) gebeurt.
- Een arbeidsovereenkomst kan op staande voet worden beëindigd op grond van een dringende reden. Als de werknemer zodanig gedrag vertoont of zodanige eigenschappen heeft dat in de gegeven omstandigheden in redelijkheid van de werkgever niet kan worden gevergd dat hij de arbeidsovereenkomst laat voortduren is een ontslag op staande voet door de werkgever mogelijk. Dit geldt ook in de omgekeerde situatie dat de werkgever aan de werknemer een dringende reden tot ontslag verschaft. In dat geval kan de werknemer op staande voet ontslag nemen.
- Een werknemer kan doorgaans zonder enige formaliteit de arbeidsovereenkomst opzeggen met inachtneming van de toepasselijke opzegtermijn. Dit geldt in beginsel niet in geval van een tijdelijke arbeidsovereenkomst. De werknemer zal deze moeten uitdienen.

De huidige regeling is enigszins diffuus en kan leiden tot verschillende uitkomsten in gelijke gevallen. Zo bepaalt bij arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd bijvoorbeeld meestal de werkgever de ontslagroute, te weten opzegging na verkregen toestemming van het UWV of een ontbinding via een procedure bij de kantonrechter. Als de werkgever kiest voor opzegging na verkregen toestemming van het UWV is de werkgever in beginsel geen vergoeding aan de werknemer verschuldigd, terwijl wanneer in een zelfde geval de werkgever de route via de kantonrechter kiest dit kan leiden tot een door hem te betalen ontslagvergoeding aan de werknemer. Ook wordt de hoogte van de huidige ontslagvergoedingen als knellend ervaren, met name ook omdat deze door werknemers onvoldoende wordt gebruikt om een andere werkkring te vinden.

De nieuwe wetgeving beoogt het ontslagrecht eenvoudiger, sneller, eerlijker en minder kostbaar voor werkgevers te maken. Ook moet het ontslagrecht zich meer richten op het vinden van een nieuwe baan.

### **2.3 Ontslagtoets, redelijke ontslaggronden.**

In de nieuwe wetgeving wordt de toets voorafgaande aan een ontslag door de werkgever (in beginsel alleen bij arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd) gehandhaafd.

De nieuwe wet bepaalt dat een arbeidsovereenkomst door de werkgever kan worden beëindigd als daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk is.

De redelijke ontslaggronden worden in de wet genoemd. Deze zijn:

1. Bedrijfseconomische redenen;
2. Langdurige arbeidsongeschiktheid;
3. Veelvuldig ziekteverzuim;
4. Onvoldoende functioneren;
5. Verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer;
6. Werkweigering wegens een ernstig gewetensbezwaar;
7. Verstoorde arbeidsverhouding;
8. Andere redenen (bij hoge uitzondering)

### **2.4 Ontslagroutes**

Als de werknemer niet instemt in een beëindiging met wederzijds goedvinden of met de opzegging is een procedure nodig bij het UWV of de kantonrechter.

Bij bedrijfseconomische redenen of ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid is enkel en alleen het UWV bevoegd. Bij CAO kan daarin als alternatief een ontslagcommissie worden ingesteld.

Voor een beëindiging wegens de overige redenen, dient een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter te worden ingediend.

Nieuw is de mogelijkheid van hoger beroep tegen de beslissing van het UWV, ontslagcommissie of de kantonrechter. Deze mogelijkheid geldt voor zowel de werkgever als de werknemer. Het hoger beroep heeft geen schorsende werking, dat houdt in dat een transitievergoeding direct betaald moet worden.

**TIP:** als er meerdere redenen zijn voor een ontslag van de werknemer kan het voorkomen dat de werkgever zich zowel bij het UWV als bij de kantonrechter dient te vervoegen. Het tegelijkertijd inzetten van verschillende procedures is mogelijk.

**TIP:** de werkgever dient zich rekenschap te geven van het feit niet alle van zijn werknemers onder dezelfde CAO vallen. Dit kan betekenen dat de werkgever zich soms zal hebben te wenden tot een op

basis van een CAO ingestelde ontslagcommissie en voor andere werknemers tot het UWV, terwijl bovendien de regelingen onderling kunnen verschillen.

## 2.5 Dossieropbouw, scholing en herplaatsing.

Vanaf 1 juli 2015 mag een kantonrechter een ontbindingsverzoek wegens niet goed functioneren alleen nog toewijzen als:

- de werknemer voldoende gelegenheid kreeg om zich te verbeteren;
- gebrek aan scholing niet de reden is van het disfunctioneren;
- de werknemer niet herplaatst kan worden.

Als aan de scholingsverplichting niet is voldaan kan ook het UWV de afgifte van toestemming tot ontslag wijzigen.

**TIP:** de werkgever dient hierin actief en sturend op te treden en er voor te zorgen c.q. de werknemers te stimuleren tot het volgen van opleidingen. Voorts is van belang dat het personeelsdossier op dit vlak deugdelijk en minutieus wordt bijgehouden, om zo nodig te kunnen bewijzen dat aan de scholingsplicht is voldaan.

## 2.6 Beëindiging arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden.

a. de vaststellingsovereenkomst (beëindigingsovereenkomst).

Deze blijft mogelijk onder het nieuwe recht. Er is echter wel een bedenktijd toegevoegd. Dat betekent dat wanneer de werknemer akkoord is gegaan hij hier niettemin gedurende twee weken op terug kan komen. Hij hoeft dat alleen maar **schriftelijk** binnen die termijn aan de werkgever te laten weten. Redenen behoeft de werknemer niet op te geven.

In de vaststellingsovereenkomst die **schriftelijk** dient te worden afgesloten dient de werknemer op de bedenktijd te worden gewezen. Doet de werkgever dit niet dan wordt de bedenktijd met 1 week (dus tot 3 weken) verlengd.

Bedenkt de werknemer zich tijdig en geeft dit aan de werkgever aan dan is de vaststellingsovereenkomst vervallen.

b. Opzegging met instemming.

Een opzegging van de arbeidsovereenkomst op een van voormelde redelijke gronden door de werkgever kan rechtsgeldig zijn als dit gebeurt met instemming van de werknemer. Deze instemming moet de werknemer **schriftelijk** hebben verleend. Een werknemer kan binnen 14 dagen, zonder opgave van redenen, zijn instemming met de opzegging **schriftelijk** herroepen. De werkgever moet een werknemer binnen 2 werkdagen na de instemming wijzen op de herroepingsmogelijkheid. Doet de werkgever dit niet dan wordt de termijn met een week verlengd (tot 3 weken).

**NB:** in beide gevallen kan een werknemer niet binnen 6 maanden voor een tweede keer terugkomen op een bereikt akkoord, c.q. een gegeven instemming.

**NB:** bij een vaststellingsovereenkomst heeft de werknemer **geen** aanspraak op een transitievergoeding. Een werknemer heeft bij een opzegging door de werkgever met instemming van de werknemer **wèl** aanspraak op een transitievergoeding mits hij aan de voorwaarden daarvoor voldoet.

**TIP:** een vaststellingsovereenkomst (beëindigingsovereenkomst) dient schriftelijk te worden aangegaan. Wijs de werknemer hierin op de bedenktijd.

**TIP:** Als de werknemer schriftelijk instemt met een opzegging wijs de werknemer dan binnen 2 dagen daarna schriftelijk op de bedenktijd.

## 2.7 Ontslag op staande voet: dit blijft mogelijk.

De mogelijkheid van ontslag op staande voet blijft bestaan. Zowel werkgever als werknemer kan de arbeidsovereenkomst per direct opzeggen om een dringende reden en met onverwijld mededeling van die reden aan de andere partij. Toestemming van het UWV of ontbinding door de kantonrechter is dan niet vereist. Evenmin hoeft de opzegtermijn in acht te worden genomen.

## 2.8 De transitievergoeding

De ontslagvergoeding gebaseerd op de bekende kantonrechtersformule komt te vervallen. Dit geldt ook voor de schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag.

De Wet werk en zekerheid introduceert in plaats daarvan de transitievergoeding en de billijke vergoeding. Het doel van de transitievergoeding is tweeledig, enerzijds een compensatie voor ontslag, anderzijds bevordering van transitie van werk naar werk.

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst is de werkgever een transitievergoeding verschuldigd als:

1. de arbeidsovereenkomst (voor bepaalde of onbepaalde tijd) ten minste 24 maanden heeft geduurd, en
2. de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever is opgezegd, ontbonden of na afloop van bepaalde tijd niet aansluitend is voortgezet of op initiatief van de werknemer wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

Hierop gelden de navolgende uitzonderingen:

- beëindigingen waarbij de werknemer, zonder dat de werkgever daartoe aanleiding heeft gegeven, het initiatief heeft genomen;
- beëindigingen vanwege het bereiken van de AOW-leeftijd van de betrokkene c.q. beëindigingen nadat de werknemer reeds de AOW gerechtigde leeftijd had bereikt;

- beëindigingen waarbij de werknemer die jonger is dan 18 jaar 12 uur of minder per week heeft gewerkt;
- vanwege een aan de werknemer te verwijten reden;
- wanneer de werkgever failliet is gegaan, in surseance van betaling verkeert of op wie de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen van toepassing is verklaard;

Het type arbeidsovereenkomst is niet van invloed op de vraag of er een recht op transitievergoeding ontstaat. Het recht op een transitievergoeding ontstaat voor ieder type arbeidsovereenkomst dat 24 maanden of langer heeft geduurd.

## **2.9 De hoogte van de transitievergoeding:**

Tijdens de eerste 10 jaar van de arbeidsovereenkomst bedraagt de transitievergoeding 1/6 van het laatstverdiende maandsalaris per volledig gewerkt halfjaar.

Heeft de arbeidsovereenkomst langer geduurd dan 10 jaar, dan krijgt de werknemer daarop aanvullend 1/4 van het laatstverdiende maandsalaris per volledig gewerkt halfjaar vanaf het elfde jaar van het dienstverband.

De maximale vergoeding bedraagt € 75.000,00 bruto, of een jaarsalaris als dat meer bedraagt.

**NB:** van de transitievergoeding mogen soms kosten voor werk-naar-werkbemiddeling en opleidingskosten gericht op inzetbaarheid worden afgetrokken.

**NB:** er zijn overgangsregelingen gemaakt voor oudere werknemers en voor kleinere werkgevers (minder dan 25 personeelsleden).

**NB:** naast de transitievergoeding kan de kantonrechter aan de werknemer een aanvullende billijke vergoeding toekennen als sprake is van een ernstige verwijtbare gedraging van de werkgever.

**NB:** bij overgang van een onderneming of bij opvolgend werkgeverschap gaan de jaren voor wat de opbouw van de transitievergoeding betreft mee over.

**NB:** van de regels omtrent de transitievergoeding kan bij CAO worden afgeweken als in die CAO een vergelijkbare voorziening is opgenomen, die gericht is op het bevorderen van werk naar werk.

De transitievergoeding is door de bank genomen aanmerkelijk lager dan de ontslagvergoeding volgens de kantonrechtersformule.

**TIP:** Het kan lonend zijn met een reorganisatie te wachten tot 1 juli 2015.

**TIP:** Een transitievergoeding is pas verschuldigd bij een contractduur van 24 maanden. Door aanpassing van de contractduur kan de werkgever voorkomen dat hij de transitievergoeding verschuldigd wordt.