

DE NIEUWE WET WERK EN ZEKERHEID

Wat houdt de nieuwe wet in?



Wijzigingen per 1 januari 2015

- Geen proeftijd in halfjaar contracten
- Nieuw! De aanzegtermijn
- Concurrentiebeding vervalt in tijdelijke contracten
- Beperking mogelijkheid oproepkrachten

Wijzigingen per 1 juli 2015

- Het nieuwe ontslagrecht
- Nieuw! Transitievergoeding
- Wijziging ketenregeling contracten bepaalde tijd

Verdieping nieuw arbeidsrecht

Het is inmiddels een feit; de Wet Werk en Zekerheid (hierna; "WWZ") zal -gefaseerd- vanaf 1 januari 2015 worden ingevoerd. Na jarenlange (politieke) discussies zal het arbeidsrechtelijke landschap nu dus echt gaan veranderen.

Door de invoering van de WWZ zal er veel veranderen en niet alleen de regelgeving met betrekking tot het ontslag. Hoewel de media vaak spreken over "het nieuwe ontslagrecht" zullen er namelijk op tal van andere onderdelen ook wijzigingen plaatsvinden. Wijzigingen die zowel voor werknemers als werkgevers grote gevolgen zullen hebben.

Broekman & Feijen Advocaten volgt alle ontwikkelingen op arbeidsrechtelijk vlak op de voet. In deze brochure beschrijven wij de meest belangwekkende veranderingen die de WWZ voor u zal meebrengen.

Wij hopen u met deze editie van dienst te zijn bij een goede overgang naar de WWZ.

Broekman & Feijen Advocaten
Groest 108
1211 EE HILVERSUM
035-7123530



Proeftijd

Huidige wettekst

De wet stelt op dit moment de volgende voorwaarden aan een proeftijd beding:

- het beding moet schriftelijk worden overeengekomen;*
- voor beide partijen moet het beding gelijk zijn qua duur;*
- in een arbeids-overeenkomst voor onbepaalde tijd mag een proeftijdbeding van maximaal 2 maanden worden overeen-gekomen;*
- in een arbeid-overeenkomst voor bepaalde tijd langer dan 2 jaar geldt een maximale duur van de proeftijd van 2 maanden;*
- voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd korter dan 2 jaar geldt een maximale duur van de proeftijd van 1 maand; (bij CAO mag hiervan worden afgeweken)*

In alle gevallen mag de proeftijd nooit langer dan 2 maanden zijn.

Ingangsdatum 1 januari 2015

Vanaf 1 januari 2015 mag er geen proeftijd meer worden overeengekomen bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 6 maanden of korter (de proeftijd is dan nietig). Hiermee beoogt de wetgever de werknemer met een kortlopende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd meer zekerheid te bieden. Werkgevers dienen zich bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dus te realiseren dat zij alleen een proeftijd kunnen overeenkomen als de overeenkomst langer dan 6 maanden is.

Ook wordt in de WWZ -in lijn met bestaande jurisprudentie- opgenomen dat de volgende proeftijdbedingen nietig zijn:

- als het proeftijd beding is opgenomen in een eerste arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en werknemer en de werknemer ten behoeve van deze werkgever al in een andere hoedanigheid (terwijl hij/zij in formele dienst was van een andere werkgever) hetzelfde werk heeft verricht. Denk hierbij aan de situatie dat de werknemer als uitzendkracht of gedetacheerde werknemer bij de werkgever c.q. inlener in dienst treedt.
- als het proeftijd beding is opgenomen in een tweede arbeidsovereenkomst tussen dezelfde werkgever en werknemer. Uitzondering is de situatie waarin voor de werknemer duidelijk andere werkzaamheden en verantwoordelijkheden worden afgesproken, waarvoor niet dezelfde vaardigheden zijn vereist (dan heeft de werkgever de mogelijkheid om door middel van een proeftijd de werknemer te toetsen op geschiktheid voor de nieuwe rol).

Overgangsrecht

Voor contracten aangegaan voor 1 januari 2015 geldt de huidige wettekst. Voor contracten die worden aangegaan na 1 januari 2015 moeten de nieuwe regels worden toegepast, tenzij er een lopende CAO van toepassing is, die een afwijkende regeling kent.

Praktijktip

Indien u een proeftijdbeding wenst op te nemen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan dat alleen als het contract langer dan 6 maanden duurt. Een contract voor de duur van bijvoorbeeld 7 maanden, kan dus wel een proeftijdbeding bevatten.

Huidige wettekst

Een werkgever kan nu in elke arbeidsovereenkomst (met iedere meerderjarige werknemer) ongeacht de duur van de overeenkomst een concurrentiebeding overeenkomen. Een concurrentiebeding dient schriftelijk overeengekomen te worden. Een werkgever kan dus ook met een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd concurrentie beperkende maatregelen overeenkomen. Bij geschillen over de duur en reikwijdte van het concurrentiebeding moet de rechter een oordeel vellen over een eventuele matiging, schorsing of vernietiging.

Concurrentiebeding

Ingangsdatum 1 januari 2015

Ter bescherming van de "flex-werknemer" bepaalt de WWZ dat alleen nog in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd een concurrentiebeding kan worden overeengekomen. Er is een mogelijkheid om -onder voorwaarden- van deze hoofdregel af te wijken en ook in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (ongeacht de duur) een concurrentiebeding overeen te komen. De werkgever moet in dat geval in de arbeidsovereenkomst schriftelijk motiveren welke zwaarwichtige bedrijfs- of dienstbelangen een concurrentiebeding rechtvaardigen. Ontbreekt een dergelijke beschrijving dan is het overeengekomen concurrentiebeding niet geldig. De werknemer kan de rechter nog steeds en in alle gevallen verzoeken het beding te vernietigen of te matigen indien hij/zij van mening is dat de door de werkgever opgegeven zwaarwichtige redenen niet (langer) bestaan.

Een werkgever kan geen beroep doen op het overeengekomen concurrentiebeding indien het eindigen van het dienstverband het gevolg is van het ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een onterecht ontslag op staande voet.

De WWZ brengt geen veranderingen aan in de regels voor het aangaan van een concurrentiebeding in contracten voor onbepaalde tijd.



Overgangsrecht

Voor contracten aangegaan voor 1 januari 2015 blijft de huidige wettekst van kracht. Voor contracten die worden aangegaan (of verlengd) na 1 januari 2015 gelden de nieuwe regels.

Praktijktip

Het komt regelmatig voor dat een eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt verlengd door middel van een brief waarin staat dat er verlenging plaatsvindt met behoud van alle rechten en plichten, waaronder een concurrentiebeding. Indien voor 1 januari 2015 een contract voor bepaalde tijd wordt aangegaan, kan het zinvol zijn om in dit contract al een beschrijving van de zwaarwegende bedrijfsbelangen toe te voegen, als dit uiteraard redelijkerwijze te motiveren is. Dan kan na 1 januari 2015 op eenvoudige wijze (zonder inhoudelijke aanpassing van het concurrentiebeding) het contract worden verlengd.

Verder kan in overweging worden genomen om bepaalde tijd contracten die voor 1 januari 2015 verlengd moeten worden een langere verlenging af te spreken zodat het "oude" concurrentiebeding nog blijft gelden. De vraag is uiteraard wel of rechters na 1 januari 2015 niet ook strenger gaan kijken naar de oude (niet gemotiveerde) concurrentiebedingen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Door werkgevers zal er vanaf nu dus goed moeten worden nagedacht of er voor bepaalde functies (sales e.d.) gemotiveerd kan worden dat er een noodzaak is om een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd over een te. Is een concurrentiebeding echt heel belangrijk, dan kan uiteraard ook een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd overwogen worden.

Aanzegtermijn

Huidige bepaling over het eindigen van een bepaalde tijd contract.

Een arbeids-overeenkomst eindigt automatisch na afloop van de afgesproken termijn. Er behoeft geen opzegging plaats te vinden, tenzij dit is overeengekomen. In de praktijk kan nu nog - zonder enige sanctie- aan een werknemer een dag voor einde van het contract medegedeeld worden dat het contract niet wordt verlengd.

Ingangsdatum 1 januari 2015

De aanzegtermijn is een nieuw concept in het arbeidsrecht. Dit houdt in dat een werkgever één maand voor afloop van de termijn moet aangeven of hij tot verlenging van de overeenkomst wil overgaan en zo ja, tegen welke voorwaarden. De aanzegtermijn geldt niet voor arbeidsovereenkomsten met een duur van minder dan 6 maanden of als het contract voor de duur van een project is aangegaan.

Zegt de werkgever niet tijdig (schriftelijk!) aan, dan is er een sanctie van toepassing die inhoudt dat de werkgever aan de werknemer een vergoeding moet betalen van 1 maandsalaris. Bij niet-tijdige nakoming van deze verplichting dient het loon betaald te worden over de periode dat te laat is aangezegd. Wordt er bijvoorbeeld twee weken van te voren “aangezegd” dan moet de werkgever twee weken salaris betalen. Deze sanctie geldt overigens alleen voor het tijdig informeren over de eventuele voortzetting (dus ook als er wordt voortgezet!) en niet voor het al dan niet schriftelijk vermelden van de voorwaarden waaronder dit geschiedt. In dat laatste geval geldt dat de oude voorwaarden blijven gelden.

Een werkgever hoeft geen vergoeding aan een werknemer te betalen indien de aanzegging niet tijdig is gedaan als gevolg van het feit dat de werkgever in staat van faillissement is verklaard, aan hem surseance van betaling is verleend of op hem de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen van toepassing is.

Overgangsrecht

De aanzegtermijn is van toepassing voor arbeidsovereenkomsten die eindigen per 1 februari 2015 of later.

Praktijktip

De intentie van de aanzegtermijn is uiteraard dat medewerkers met een bepaalde tijd contract tijdig weten of de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt verlengd of niet en onder welke voorwaarden. De praktijk leert echter dat werknemers die weten dat hun arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd minder gemotiveerd kunnen raken. Het nieuwe wetsartikel biedt de mogelijkheid (sanctie) om later aan te zeggen en hiervoor een vergoeding te betalen ter hoogte van het salaris over de lengte van dit verzuim. Een werkgever die belang heeft om een medewerker wat later te informeren, zou er dus voor kunnen kiezen om dit later te doen en de sanctie te betalen.

Houd er ook rekening mee dat er moet worden medegedeeld onder welke voorwaarden een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt voortgezet. Omdat onder de WWZ in beginsel geen concurrentiebeding kan worden overeengekomen in bepaalde tijd contracten, is het dus van belang om bij het voortzetten voor onbepaalde tijd schriftelijk wordt aangegeven dat er - mits dat gewenst is- voortaan een concurrentiebeding zal gelden.

LET OP:

De aanzegtermijn geldt dus ook voor contracten die zijn aangegaan in 2014 en eindigen op 1 februari 2015 of later.



Oproepcontracten

Huidige regeling

Werkgevers gebruiken vaak oproepkrachten als "flexibele schil" om pieken in de werkbelasting op te vangen, waarbij een zogenaamd nul-uren contract of een min/max contract wordt gebruikt ("oproepcontracten"). Deze constructie is met name populair bij werkgevers omdat de wet bepaalt dat een werkgever schriftelijk kan overeenkomen dat er de eerste 6 maanden geen loon hoeft te worden betaald als er geen werk is. In CAO's mag deze termijn nu nog onbeperkt worden verlengd.

Ingangsdatum 1 januari 2015

Om oproepkrachten meer zekerheid te geven, kan niet meer in een CAO bepaald worden dat voor een werkgever onbeperkt geldt dat hij geen loon hoeft te betalen als er geen werk is. De enige uitzondering betreft expliciet genoemde functies (werkzaamheden incidenteel van aard en geen sprake van een vaste omvang) in een CAO.

Voor uitzendkrachten geldt bovenstaande beperking niet. Bij CAO kan deze beperking nog wel worden verlengd tot maximaal anderhalf jaar (78 weken).

Overgangsrecht

De oude regels blijven van toepassing op arbeidsovereenkomsten aangaande voor 1 januari 2015. Als er een CAO is die al voor 1 januari 2015 van toepassing is en die na die datum doorloopt, blijft die CAO ook van toepassing tot de expiratedatum, maar in ieder geval niet langer dan tot 1 januari 2016.



Ketenregeling

Huidige wettekst

Op dit moment bepaalt de wet het volgende over tijdelijke arbeidsovereenkomsten: -een werkgever mag maximaal gedurende 3 jaar contracten voor bepaalde tijd met een werknemer aangaan; -er mogen nooit meer dan 3 opeenvolgende tijdelijke contracten worden aangegaan; -tijdelijke contracten worden als opeenvolgend gezien als zij elkaar met tussenpozen van 3 maanden of minder opvolgen; -bij CAO kan van deze regels onbeperkt ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

Ingangsdatum 1 juli 2015

Om werknemers meer/sneller zekerheid te geven over een eventuele arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zullen de volgende regels gaan gelden:

- Een werkgever mag maximaal gedurende 24 maanden contracten voor bepaalde tijd met een werknemer aangaan;
- Er mogen nooit meer dan 3 opeenvolgende tijdelijke contracten worden aangegaan;
- Tijdelijke contracten worden als opeenvolgend gezien als zij elkaar met tussenpozen van 6 maanden of minder opvolgen;
- De regels gelden niet voor werknemers jonger dan 18 jaar, die niet meer dan 12 uur per week werken (scholieren);
- Bij CAO kan niet meer onbeperkt van de wettelijke regels worden afgeweken: bij CAO kan bepaald worden dat een werkgever ten hoogste 6 contracten voor bepaalde tijd in maximaal 48 maanden kan aangaan.
- Bij schriftelijke overeenkomst kan voor een statutair bestuurder van de termijn van 24 maanden worden afgeweken. Dit geldt niet voor het maximum van 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.
- De minister kan bedrijfstakken aanwijzen waarin wordt afgeweken van de beperking om contracten voor bepaalde tijd aan te gaan (bijv. leer/werk banen of profvoetballers).

Voor de volledigheid wordt opgemerkt dat de nieuwe regels niets afdoen aan de bestaande mogelijkheid om een langjarige tijdelijke arbeidsovereenkomst aan te gaan, bijv. een arbeidsovereenkomst voor 3 of 5 jaar. Zodra deze wordt verlengd geldt uiteraard wel meteen dat er sprake is van een contract voor onbepaalde tijd.

Overgangsrecht

Op een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die is aangegaan voor 1 juli 2015 blijven de oude regels van kracht, ook als de einddatum van die arbeidsovereenkomst na 1 juli 2015 ligt.

Per 1 juli 2015 is wel direct de termijn ("pauze") van 6 maanden in het kader van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van toepassing.

Afwijkende regels in een geldende CAO blijven van kracht totdat die CAO afloopt, maar maximaal voor de duur van 1 jaar na inwerkingtreding van deze bepaling van de WWZ.

Praktijktip

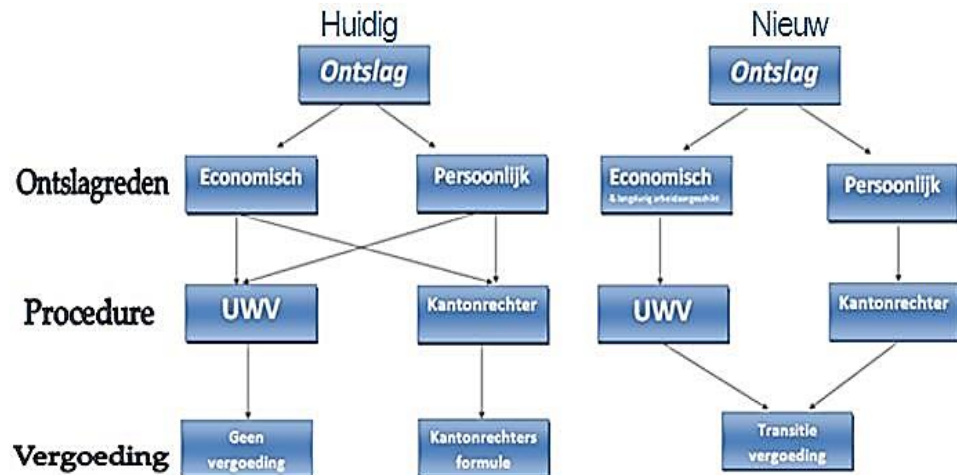
7 + 8 + 8 regel; mede gelet op de wijzigingen met betrekking tot de proeftijd en de beperking om niet langer drie jaar, maar maximaal twee jaar op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd werkzaam te zijn kan het in de praktijk raadzaam zijn om één bepaalde tijd contract van 7 maanden, gevolgd door twee arbeidsovereenkomsten van 8 maanden aan te gaan. Hierdoor wordt de duur van 24 maanden niet overschreden en kan er bovendien ook een proeftijd overeengekomen worden.



Hervorming ontslagrecht

Huidige systeem

Het huidige systeem kent een keuzemogelijkheid waarbij het eenieder vrij staat om hetzij het UWV om toestemming te vragen om de arbeidsovereenkomst op te mogen zeggen, hetzij de kantonrechter te vragen om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Indien het UWV opzegtoestemming verleent, kan de arbeidsovereenkomst met inachtneming van de opzegtermijn worden opgezegd. Het UWV kan geen vergoeding toekennen. Indien een werknemer na de opzegging meent dat er "kennelijk onredelijk is opgezegd" kan hij een procedure starten en alsnog een schadevergoeding eisen. Tegen die uitspraak van de kantonrechter kan in hoger beroep worden gegaan. Indiende kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt, dan bepaalt de rechter per welke datum er wordt ontbonden en tevens zal de rechter aan de hand van de "kantonrechtersformule" vaststellen of en zo ja welke beëindigingsvergoeding er toegekend dient te worden.



Ingangsdatum 1 juli 2015

Binnen het nieuwe systeem van de WWZ blijven de huidige (preventieve) ontslagprocedures via de kantonrechter en UWV –in een aangepaste vorm– gehandhaafd. Het grote verschil met de huidige situatie is echter dat afhankelijk van de ontslaggrond er een ontslagprocedure gevolgd moet worden, bij:

- **UWV:** ingeval van bedrijfseconomische/ bedrijfsorganisatorische redenen
- **UWV:** ingeval van ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid meer dan 2 jaar
- **Kantonrechter:** ingeval van persoonlijke redenen (bijvoorbeeld, disfunctioneren en vertrouwensbreuk)

Er kan dus niet langer voor een bepaalde instantie worden gekozen worden. De ontslaggrond is bepalend.

Systematiek

Het BBA wordt afgeschaft en alle relevante regelgeving wordt voortaan in het Burgerlijk Wetboek opgenomen. Wetstechnisch zal de systematiek er als volgt uit komen te zien.

Er komt een algemeen artikel (artikel 7:669 BW) waarin staat dat een arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt. In dit artikel wordt vervolgens in een aantal passages limitatief uitgewerkt wat er onder een redelijke grond dient te worden verstaan:

- 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. Een verstoorde arbeidsverhouding**
- 8. Andere omstandigheden (dit is een “restgrond” die bij hoge uitzondering kan worden aangevoerd)**

Afhankelijk van de grondslag dient er dus een procedure bij het UWV of bij de kantonrechter gevolgd te worden. Gaat het om de hiervoor opgesomde nummers 1 of 2, dan moet de werkgever naar het UWV, gaat het om 3 tot en met 8 dan is de kantonrechter de aangewezen instantie.

Dit wordt vervolgens uitgewerkt in twee artikelen.

In artikel 7:671a BW is opgenomen dat een werkgever die voornemens is om de arbeidsovereenkomst op te zeggen op basis van een redelijke grond die binnen de reikwijdte van het UWV valt (bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid) voorafgaande toestemming van UWV nodig heeft.

Er zullen nadere regels volgen over de procedure bij het UWV (nu zijn er beleidsregels, maar die gelden dan niet meer). Onder meer is hierbij aangegeven dat de procedure in beginsel binnen 4 weken na indiening van het (complete) verzoek dient te worden afgerond.

Zodra de toestemming door het UWV is verleend dient er eveneens binnen 4 weken te worden opgezegd. Nu is deze toestemming 8 weken “bruikbaar”.

In artikel 7:671b BW staat dat de kantonrechter op verzoek van de werkgever tot ontbinding kan besluiten ingeval er sprake is van een redelijke grond die niet binnen de reikwijdte van het UWV valt (persoonlijke redenen). De Kantonrechter is in deze procedure “minder vrij” dan nu het geval is, nu er allereerst sprake moet zijn van een in de wet genoemde grondslag en er bovendien (meer) wettelijke vereisten zijn gesteld. Zo dient bijvoorbeeld bij een ontslag op basis van disfunctioneren de werknemer tijdig in kennis te zijn gesteld en moet hem de gelegenheid zijn geboden om zijn functioneren te verbeteren. Als een werkgever dat niet/onvoldoende kan aantonen dan kan het verzoek om de werknemer te ontslaan op die grond worden afgewezen.



Opzeggen bij pensioen

Er komt een nieuwe bepaling (artikel 7:669 lid 4 BW), die stelt dat bij het bereiken van AOW of pensioengerechtigde leeftijd de arbeidsovereenkomst zonder toestemming van UWV kan worden opgezegd.

Instemmen met opzegging

Een werknemer kan schriftelijk instemmen met een opzegging zodat er geen procedure gevolgd hoeft te worden. Nu de transitievergoeding (zie hierna) niet langer afhankelijk is van de mate van verwijtbaarheid, zal dit mogelijk vaker voorkomen dan nu het geval is.

Een werknemer kan echter binnen twee weken schriftelijk zijn instemming herroepen, zonder opgaaf van redenen. De werknemer moet hier ook op worden gewezen binnen twee werkdagen na die instemming. Doet de werkgever dat niet dan is deze herroepingstermijn voor de werknemer drie weken.

Samengevat:

Er zal dus aan de hand van de ontslaggrond verplicht voor het UWV of de kantonrechter gekozen moeten worden. Er kan worden ingestemd met de opzegging of een beëindigingsovereenkomst worden gesloten, maar denk daarbij aan de "bedenktijd" van 14 dagen. Een werkgever zal dus pas echt zekerheid hebben zodra deze bedenktijd is verlopen.

Naast het instemmen met de opzegging is het ook onder de WWZ nog steeds mogelijk om met een beëindigingsovereenkomst het dienstverband te beëindigen. Dit moet schriftelijk en ook hier geldt dat de werknemer binnen 14 dagen (schriftelijk) deze overeenkomst kan ontbinden en dat de werkgever dit schriftelijk moet opnemen in de beëindigingsovereenkomst, bij gebreke waarvan deze termijn drie weken bedraagt.

Nieuw in de WWZ is dat er zowel tegen de beslissing van het UWV als de uitspraak van de kantonrechter in hoger beroep kan worden gegaan. Ook dit is een groot verschil ten opzichte van de huidige regelgeving waarbij dat niet mogelijk was. De werknemer kon na de beslissing van het UWV nog wel een kennelijk onredelijk ontslagprocedure starten (in de praktijk kwam dat niet heel vaak voor en ging het eigenlijk altijd om een schadevergoeding) maar het ontslag bleef staan. Dat wordt nu ook anders.

Weigering na UWV procedure

Ingeval er geen toestemming tot opzegging is verleend door het UWV kan een werkgever zich tot de kantonrechter wenden om alsnog een ontslag van de betrokken werknemer te bewerkstelligen. Daarbij is de kantonrechter wel gebonden aan de regels die ook voor de procedure bij UWV gelden.



Toestemming na UWV procedure

Ook de werknemer kan -ingeval de toestemming door UWV wel is verleend- de kantonrechter benaderen op grond van artikel 7:682 BW. De werknemer kan op grond van dit artikel *of* herstel van de arbeidsovereenkomst *of* een billijke vergoeding vorderen als herstel in redelijkheid niet mogelijk is. Deze procedure lijkt derhalve enigszins op de huidige kennelijk onredelijk ontslagprocedure.

Na kantonrechtersprocedure

Ingeval de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt is er een mogelijkheid om in hoger beroep en zelfs in cassatie te gaan tegen deze beschikking. Ingeval de initiële ontbinding op verzoek van de werknemer is geschied dan kan er geen herstel van de dienstbetrekking worden gevraagd (artikel 7:683 lid 2 BW). Indien echter de ontbinding op verzoek van de werkgever is toegewezen dan kan de rechter in hoger beroep zowel herstel van de dienstbetrekking als een billijke vergoeding (niet zijnde de later te behandelen transitievergoeding) opleggen.

Praktijktip

Onder de WWZ lijkt het aanleggen van een goed dossier van nog meer belang te worden dan nu al het geval is. Met name bij verbetertrajecten zal dit een essentiële rol gaan vervullen. Tevens zal scholing van werknemers belangrijk(er) gaan worden nu er dient te worden aangetoond dat herplaatsing -al dan niet met behulp van scholing- niet mogelijk is of niet in de rede ligt.



Transitievergoeding

Huidige wettekst

Bij ontbinding kan de kantonrechter een billijke vergoeding toekennen. De rechters hebben hiervoor de zogenaamde kantonrechtersformule ontwikkeld.

Deze vergoeding is afhankelijk van de leeftijd en het aantal dienstjaren van de werknemer, het salaris (en vaste looncomponenten) en de door de kantonrechter te bepalen correctiefactor. Als een werkgever er echter voor kiest om via het UWV toestemming te vragen om de arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen, dan is een

beëindigingsvergoeding (behalve als er een sociaal plan is) niet aan de orde. UWV kan alleen wel of geen toestemming verlenen. In bijzondere gevallen is het achteraf wel mogelijk om na de opzegging een kennelijk onredelijk ontslagprocedure te starten om alsnog een schadevergoeding te verlangen. Blijkens de heersende rechtspraak is dit traject echter steeds minder vaak succesvol. Het verschil tussen de procedure bij de kantonrechter (wel een beëindigingsvergoeding) en het UWV (geen beëindigingsvergoeding) is de voornaamste reden geweest voor het invoeren van de transitievergoeding.

Ingangsdatum 1 juli 2015

Na het inwerkingtreden van het wetsvoorstel komt er nog een arbeidsrechtelijke “aardverschuiving” namelijk, de invoering van de transitievergoeding (en de afschaffing van de ontbindingsvergoeding op grond van de kantonrechtersformule).

Wanneer een transitievergoeding?

Iedere medewerker die ten minste 24 maanden in dienst is geweest bij een werkgever kan aanspraak maken op een transitievergoeding. Het maakt derhalve niet meer uit of de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter wordt ontbonden of dat er met toestemming van het UWV wordt opgezegd. Ook maakt het niet meer uit of een werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft (die automatisch afloopt na 24 maanden) of dat de werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft. Is een werknemer langer dan 24 maanden in dienst dan ontstaat er een recht op een transitievergoeding. Dit is uiteraard niet het geval als de medewerker zelf opzegt of als de medewerker op staande voet wordt ontslagen.



Maximum

In alle gevallen geldt dat de te betalen transitievergoeding is gemaximeerd tot € 75.000 bruto of - als dat meer is - een jaarsalaris.

De hoogte van de transitievergoeding

De transitievergoeding zal in de regel lager uitvallen dan de huidige beëindigingsvergoeding die de kantonrechter kan vaststellen. Voor de eerste 120 maanden (10 jaar) van het dienstverband zal voor iedere periode van 6 maanden een vergoeding van 1/6 van het maandsalaris betaald moeten worden (dus 1/3 maandsalaris per jaar). Daarna zal 1/4 van het maandsalaris betaald moeten worden voor iedere 6 maanden (dus 1/2 maandsalaris per jaar). Indien de werknemer langer dan 120 maanden in dienst is en 50 jaar of ouder is zal 1/2 maandsalaris per 6 maanden betaald moeten worden. Deze laatste bepaling geldt overigens niet voor "kleine bedrijven" (minder dan 25 werknemers).

Overgangsregeling kleine bedrijven

Voor kleine bedrijven die wegens bedrijfseconomische redenen werknemers moeten ontslaan is er tot 2020 een overgangsregeling die bepaalt dat in die situatie het aantal jaren voor 1 mei 2013 niet "meetellen". Deze overgangsregeling is tot stand gekomen om de kleine werkgevers tegemoet te komen, nu deze ingeval van bedrijfseconomische noodzaak veelal kozen voor de "goedkope" UWV procedure.

Scholing

In een apart Besluit Transitievergoeding staan de voorwaarden beschreven waaronder kosten voor het bevorderen van een bredere inzetbaarheid en maatregelen ter voorkoming van werkloosheid kunnen worden afgetrokken van de te betalen transitievergoeding. Onderscheid wordt gemaakt tussen transitiekosten (outplacementkosten, kosten langere opzegtermijn) en inzetbaarheidskosten. Een algemene voorwaarde voor aftrek is dat de werknemer voordat de kosten zijn gemaakt heeft ingestemd met het in mindering brengen van gespecificeerde kosten op de transitievergoeding (tenzij geregeld bij CAO).

In de praktijk zullen derhalve kosten niet snel voor aftrek op de transitievergoeding in aanmerking komen.

Billijke (extra) vergoeding

Huidige wettekst

Hoewel dit volgens de wetsgeschiedenis als uitzondering heeft te gelden kan de rechter naast de transitievergoeding ook een (additionele) billijke vergoeding aan de werknemer toekennen indien er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

De vraag is hoe hoog deze billijke vergoeding is/zal zijn en hoe de rechters hiermee om zullen gaan. Er is geen sprake van een maximering en wat billijk is wordt ook nergens vermeld. Nu het ernaar uitziet dat deze mogelijkheid -naast de mogelijkheid om een opzegging te vernietigen- de enige mogelijkheid is voor de rechter om ernstig verwijtbaar handelen of nalaten te sanctioneren is het niet ondenkbaar dat deze "uitzondering" een belangrijke rol gaat spelen.



Hilversum, oktober 2014

Deze brochure is met grote zorgvuldigheid samengesteld en bevat omwille van de leesbaarheid een vereenvoudigde weergave van en/of toelichting bij een selectie van de wetswijzigingen. Aan deze brochure kunnen geen rechten worden ontleend. Broekman & Feijen Advocaten is niet aansprakelijk voor eventuele (schrijf)fouten.