

Het nieuwe arbeidsrecht:

Leuker kunnen we het niet maken, wel makkelijker?

Het moet eenvoudiger worden om een werknemer te ontslaan en de kosten van een ontslag moeten omlaag. Flexibele arbeidskrachten moeten daarentegen meer zekerheid krijgen. Dit zijn zomaar een paar doelstellingen van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ). Maar wordt het ook echt makkelijker om een werknemer te ontslaan? Kan een werkgever ook in de toekomst nog een aantal flexibele arbeidskrachten in dienst houden? Het antwoord op deze vragen en een overzicht van de belangrijkste wijzigingen als gevolg van de WWZ zet ik hierna voor u uiteen.

Tekst: mw. mr. Margreet Bos-Steenbergen, advocaat bij Van Riessen Advocaten te Gouda

Wijzigingen per 1 januari 2015

De eerste wijzigingen zijn per 1 januari 2015 ingegaan. Het gaat kort gezegd om het volgende:

- geen proeftijd meer mogelijk in contracten van 6 maanden of korter;
- verplichting om ten minste 1 maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst aan te zeggen of deze wel of niet verlengd wordt en, zo ja, onder welke voorwaarden;
- geen concurrentiebeding meer in bepaalde tijdscontracten, tenzij sprake is van een zwaarwegend bedrijfsbelang.

Geen proeftijd meer in kortlopende contracten

Als u op of na 1 januari 2015 een proeftijd afsprekt in een contract voor 6 maanden of korter, is het proeftijdbeding nietig. Dat betekent dat er helemaal geen proeftijd geldt. Spreekt u een contract af van 6 maanden en 1 dag dan kunt u weer wel een proeftijd afspreken. Voor contracten langer dan 6 maanden maar korter dan 2 jaar kunt u maximaal een proeftijd afspreken van 1 maand. Voor contracten van 2 jaar of langer is de maximale proeftijd 2 maanden. Bij cao kan hiervan worden afgeweken. In artikel 8 lid 4 van de cao voor het Hoveniersbedrijf is ook een afwijkende regeling opgenomen.

Aanzeggen is niet hetzelfde als opzeggen

Veel werkgevers melden het liefst zo laat mogelijk dat zij een contract niet verlengen uit angst dat een werknemer zich ziek meldt zodra hij weet dat zijn contract niet verlengd wordt. Wilt u die gewoonte handhaven, dan is dat wel kostbaar. U hoeft een tijdelijk contract nog steeds niet op te zeggen (het contract eindigt nog steeds van rechtswege). Maar u moet wel ten minste een maand vóór het einde van de arbeidsovereenkomst schriftelijk aanzeggen of het contract wel of niet verlengd wordt en onder welke voorwaarden. Doet u dat niet, dan kost u dat een maandsalaris vermeerderd met vakantietoeslag. Bent u een dagje te laat met aanzeggen, dan kost u dat niet meteen een maandsalaris maar bent u naar rato een vergoeding verschuldigd. Let op: ook als u wel verlengt, moet u dat schriftelijk mededelen.

Concurrentiebeding in tijdelijk contract mag niet meer, tenzij...

In tijdelijke contracten mag u in beginsel geen concurrentiebeding meer afspreken. Er geldt een uitzondering als u een zwaarwegend bedrijfsbelang hebt. Gezien de gebruikte term in de wet is de verwachting dat aan die voorwaarde niet snel voldaan zal zijn. Een relatiebeding betreft in feite ook een soort concurrentiebeding. Dus ook voor een relatiebeding moet u een zwaarwegend bedrijfsbelang

hebben. Wilt u toch graag een concurrentie- of relatiebeding afspreken, dan kunt u ook overwegen uw werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden.

Wijzigingen per 1 juli 2015

De meest ingrijpende wijzigingen op grond van de WWZ gaan per 1 juli 2015 in. Het gaat dan om de volgende punten:

- beperking ketenregeling;
- een vaste route voor ontslag;
- verplichting om bij ontslag vrijwel altijd een transitievergoeding te betalen.

Ketenregeling: minder flexibiliteit

Werknemers met een tijdelijk contract krijgen straks al na 2 jaar recht op een vast contract. Een vast contract voorkomen door werknemers 3 maanden naar huis te sturen, is op grond van de wet niet langer mogelijk. Pas na een tussenpoos van 6 maanden kunt u opnieuw een reeks van maximaal 3 tijdelijke contracten gedurende 24 maanden afspreken. In het kader van het overgangsrecht kan hier gedurende de looptijd van de huidige cao, dus tot en met 29 februari 2016, van worden afgeweken.

In artikel 10 van de cao voor het Hoveniersbedrijf Nederland is een uitzondering opgenomen. Deze bestaat daaruit dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet meetelt in de keten als:

- de overeenkomst volledig bestemd is voor scholing ten behoeve van de werkzaamheden bij de werkgever (BeroepspraktijkvormingsOvereenkomst) ongeacht het aantal overeenkomsten en ongeacht het aantal dagen per overeenkomst;
- de overeenkomst alleen is aangegaan voor werkzaamheden ter voorkoming of beperking van de gevolgen van calamiteiten in verband met weersomstandigheden, ongeacht het aantal overeenkomsten en het aantal dagen per overeenkomst;
- de overeenkomst is aangegaan voor overige incidentele werkzaamheden, ongeacht het aantal overeenkomsten, mits het totaal aantal gewerkte dagen op basis van deze overeenkomst niet meer dan 10 per jaar bedraagt. Verder is in lid d van dit artikel opgenomen dat als een tussenpoos van ten minste één maand is opgenomen, de keten is doorbroken. Voor uitzendbureaus geldt dat zij gedurende maximaal 48 maanden maximaal 6 tijdelijke contracten kunnen

Transitievergoeding: vaker betalen maar wel minder

U moet vanaf 1 juli 2015 bijna altijd een vergoeding betalen bij ontslag van een werknemer. U betaalt echter meestal wel minder dan nu het geval is. Is een werknemer 2 jaar of langer bij u in dienst, dan betaalt u doorgaans een vergoeding van 1/6 maandsalaris per gewerkt half jaar. De vergoeding is daarmee fors lager dan een vergoeding op basis van de nu nog door rechters gehanteerde kantonrechtersformule. De vergoeding wordt maximaal € 75.000 en maximaal een jaarsalaris voor mensen die meer verdienen dan € 75.000 per jaar. Tegenover het feit dat de vergoeding lager is, staat wel dat deze vrijwel altijd verschuldigd is. Dus ook bij een ontslag via het UWV op grond van bedrijfseconomische redenen of wegens langdurige arbeidsongeschiktheid.

Overige wijzigingen: verkorting WW en Calamiteitenregeling WW

De maximale duur van door de overheid betaalde WW wordt van 1 januari 2016

Dossieropbouw van de werknemer wordt heel belangrijk

afsluiten. Ook uitzendkrachten krijgen daarmee eerder een vast contract dan nu het geval is. Er gelden uitzonderingen voor jonge werknemers met contracten van maximaal 12 uur per week en voor leer-werkovereenkomsten.

Vaste route voor ontslag

Nu kunt u kiezen of u voor uw werknemer een ontslagvergunning aanvraagt bij het UWV of een ontbindingsverzoek indient bij de kantonrechter. Via het UWV betaalt u geen vergoeding. De kantonrechter kent meestal wel een vergoeding toe. Vanaf 1 juli 2015 kunt u niet meer kiezen. Voor ontslagen wegens bedrijfseconomische redenen en langdurige ziekte moet u naar het UWV. Voor alle overige ontslagen gaat u naar de kantonrechter. De kantonrechter gaat op ontslagen de beleidsregels toepassen die het UWV nu hanteert. Bent u het niet eens met de beslissing van het UWV of met die van de kantonrechter? In beide gevallen kunt u in hoger beroep. Dat is nu niet het geval.

tot 2019 stapje voor stapje teruggebracht van 38 naar 24 maanden. Werkgevers en werknemers kunnen in de cao afspraken maken om de WW-uitkeringen na 24 maanden – tot 38 maanden – aan te vullen. De verkorting van de WW-duur zou tot gevolg kunnen hebben dat werknemers minder snel instemmen met de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst. Per 1 april 2016 wijzigt de Calamiteitenregeling WW. Deze regeling heeft betrekking op onwerkbaar weer.

Conclusie

Naar mijn mening is het nieuwe arbeidsrecht niet leuker en niet makkelijker, maar soms wel goedkoper. Het arbeidsrecht wordt niet leuker omdat een werkgever, maar ook een werknemer veel meer papieren rompslomp krijgt. Zo moet bij het einde van een arbeidsovereenkomst tijdig worden aangezegd en is dossieropbouw onder omstandigheden heel belangrijk. Wat ook niet leuker is, is dat een onder-



Binnen VHG is Nagib Benamar voor de leden het aanspreekpunt voor juridische vragen.

nemer na het aflopen van de huidige cao voor het Hoveniersbedrijf Nederland vaker van personeel zal moeten wisselen om een flexibele schil aan te kunnen houden. Een werknemer met een contract voor bepaalde tijd heeft dan immers al na 24 maanden recht op een contract voor onbepaalde tijd. Verder wordt het ontslagrecht er waarschijnlijk niet makkelijker op. De kantonrechter wordt minder flexibel bij zijn afwegingen. Hij moet de normen hanteren die nu al gelden voor het UWV. Zowel bij het UWV als bij de kantonrechter is het mogelijk om in hoger beroep te gaan. U verkeert daardoor langer in onzekerheid. ■

Meer lezen

Meer informatie over de wet Werk en Zekerheid en de nieuwe Ziektewet vindt u op:

- www.vhg.org onder 'Onderzoekshulpdesk, thema 'Cao en Personeelsbeleid'
- www.mkb servicedesk.nl zie 'Actuele dossiers'
- www.rijksoverheid.nl onder thema 'Werk en loopbaan'