

Doorn en Keizer  
Employment Lawyers • Arbeidsrechtadvocaten



# Wet Werk en Zekerheid

HR Seminar van 17 juni 2014



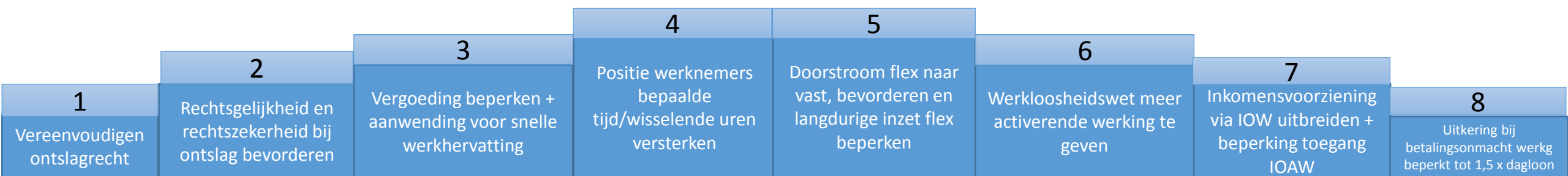
# Inhoudsopgave

- I. Doel**
- II. Flexibele arbeid**
- III. Ontslagrecht**
- IV. WW-rechten**

# I. Wet Werk en Zekerheid



## Doelen Wet Werk en Zekerheid



# I. Wet Werk en Zekerheid



## Wetsvoorstel Wet werk en Zekerheid (33.818)

Wijzigingen  
flexibele arbeid  
(m.i.v. ~~1 juli 2014~~  
1 januari 2015)

Wijzigingen  
ontslagrecht  
(m.i.v. 1 juli 2015)

Wijzigingen  
WW  
1 januari 2015 en  
januari 2016

# Flexibele arbeid – 1 januari 2015



- **Proeftijd (7:652)**: geen proeftijd bij arbeidsovereenkomst van 6 maanden of korter.

*proeftijd*

| Januari | Februari | Maart | April | Mei | Juni |
|---------|----------|-------|-------|-----|------|
|---------|----------|-------|-------|-----|------|

- **Concurrentiebeding (7:653)**: geen concurrentiebeding arbeidsovereenkomst bepaalde tijd tenzij noodzakelijk vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Motivatie van deze belangen moet schriftelijk zijn opgenomen.
- **Aanzegtermijn (7:668)**: verplichting werkgever om uiterlijk 1 maand voor einde arbeidsovereenkomst bepaalde tijd aan te zeggen over einde/voortzetting en onder welke voorwaarden. Sanctie is maximaal één bruto maandsalaris. Geldt niet voor bepaalde tijd < 6 maanden of die eindigt op tijdstip dat niet op kalenderdatum is gesteld.

| Januari | Februari | Maart | April | Mei | Juni | Juli |
|---------|----------|-------|-------|-----|------|------|
|---------|----------|-------|-------|-----|------|------|



# Flexibele arbeid – 1 januari 2015

## **Overgangsregeling proeftijd**

Huidige wet met betrekking tot de proeftijd blijft van toepassing op arbeidsovereenkomsten die gesloten zijn voor 1 januari 2015.

## **Overgangsregeling concurrentiebeding**

Huidige wet met betrekking tot het concurrentiebeding blijft van toepassing op arbeidsovereenkomsten die gesloten zijn voor 1 januari 2015.

# Flexibele arbeid – 1 januari 2015



## Overgangsregeling aanzegtermijn

- niet voor arbeidsovereenkomsten die binnen een maand na inwerkingtreding eindigen (31 januari 2015 of eerder).

*1 januari 2015*

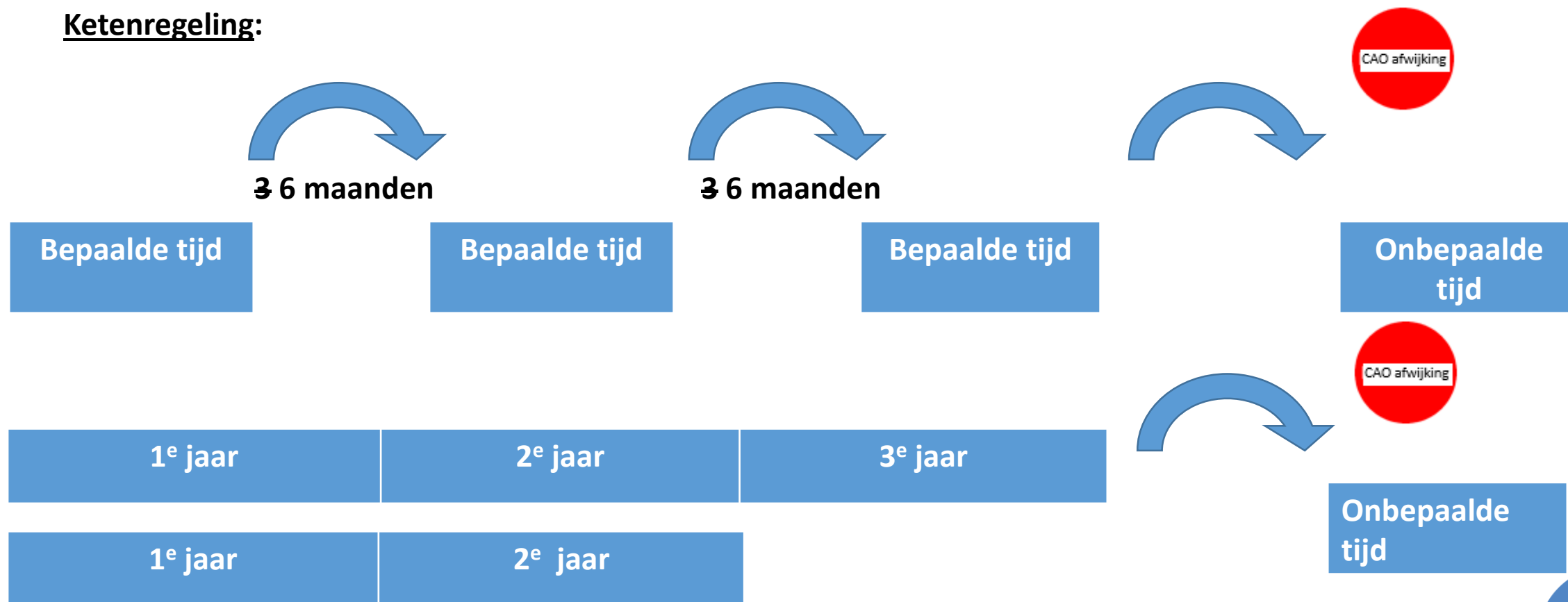


*31 december 2014 (of eerder)*

# Flexibele arbeid – 1 juli 2015



## Ketenregeling:





# Flexibele arbeid – 1 juli 2015

## a) Ketenregeling geldt ook bij:

- werknemers en verschillende werkgevers die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze elkaars opvolger geacht worden te zijn.

## b) Ketenregeling geldt niet bij:

- arbeidsovereenkomst voor maximaal 3 maanden die onmiddellijk volgt op een arbeidsovereenkomst van 24 maanden of langer.

# Flexibele arbeid – 1 juli 2015

## Afwijking ketenbepaling bij CAO

**Nu** kan bij CAO van de ketenbepaling worden afgeweken ten nadele van de werknemer en zonder voorwaarden.

**Straks** kan alleen bij CAO (of regeling bestuursorgaan) worden afgeweken ten aanzien van a) het maximale aantal contracten 3 -> 6 en b) de duur 24 -> 48 maanden.

**Indien:**

- a) uitzendovereenkomst;
- b) cao/regeling blijkt dat voor bepaalde functies/functiegroepen de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering dit vereist.

Geen afwijking in CAO straks meer mogelijk voor de onderbreking zelf: deze wordt maximaal zes maanden.

**Dus: 6 x 4 x 6 (ipv 3 x 2 x 6)**

# Flexibele arbeid – 1 juli 2015



## Afwijking ketenregeling ook mogelijk voor:

- uitzendkracht: Ketenbepaling: geldt pas na 26 weken (7:691 BW) en ook hiervan kan bij CAO worden afgeweken; nu onbeperkt, straks maximaal 78 weken.
- statutair bestuurder;
- minister: bepaalde functies in een bedrijfstak omdat het bestendig gebruik is en vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering en van die functies noodzakelijk is de arbeid uitsluitend te verrichten op grond van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd;
- leerlingen die een duale opleiding volgen (leer-arbeidsovereenkomst).

## **Ketenregeling geldt niet:**

werknemers die de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt, als de gemiddelde arbeidsomvang ten hoogste twaalf uur per week bedraagt (bijv. vakkenvuller bij AH).

# Flexibele arbeid – 1 juli 2015

## Overgangsregeling ketenregeling

De nieuwe ketenbepaling geldt pas als er op of na 1 juli 2015 een (opvolgende) arbeidsovereenkomst wordt gesloten uiterlijk zes maanden na de (eventueel) daaraan voorafgaande arbeidsovereenkomst.

### **Voorbeeld 1:**

- 1) AO BT van 1 oktober 2012 tot 1 oktober 2013;
- 2) AO BT van 1 oktober 2013 tot 1 oktober 2014;
- 3) AO BT van 1 oktober 2014 tot 1 oktober 2015;

Loopt van rechtswege af op 1 oktober 2015. Wel geldt de aanzegtermijn.

**Let op:** bij arbeidsovereenkomsten die eindigen na 1 juli 2015 geldt straks (ook) de hierna te bespreken transitievergoeding (bij 24 of meer maanden).

# Flexibele arbeid – 1 juli 2015

## Voorbeeld 2:

- 1) AO BT van 1 oktober 2013 tot 1 oktober 2014;
  - 2) AO BT van 1 oktober 2014 tot 1 oktober 2015\*;
- Verlengen voor BT is (in beginsel) niet meer mogelijk.

## Voorbeeld 3:

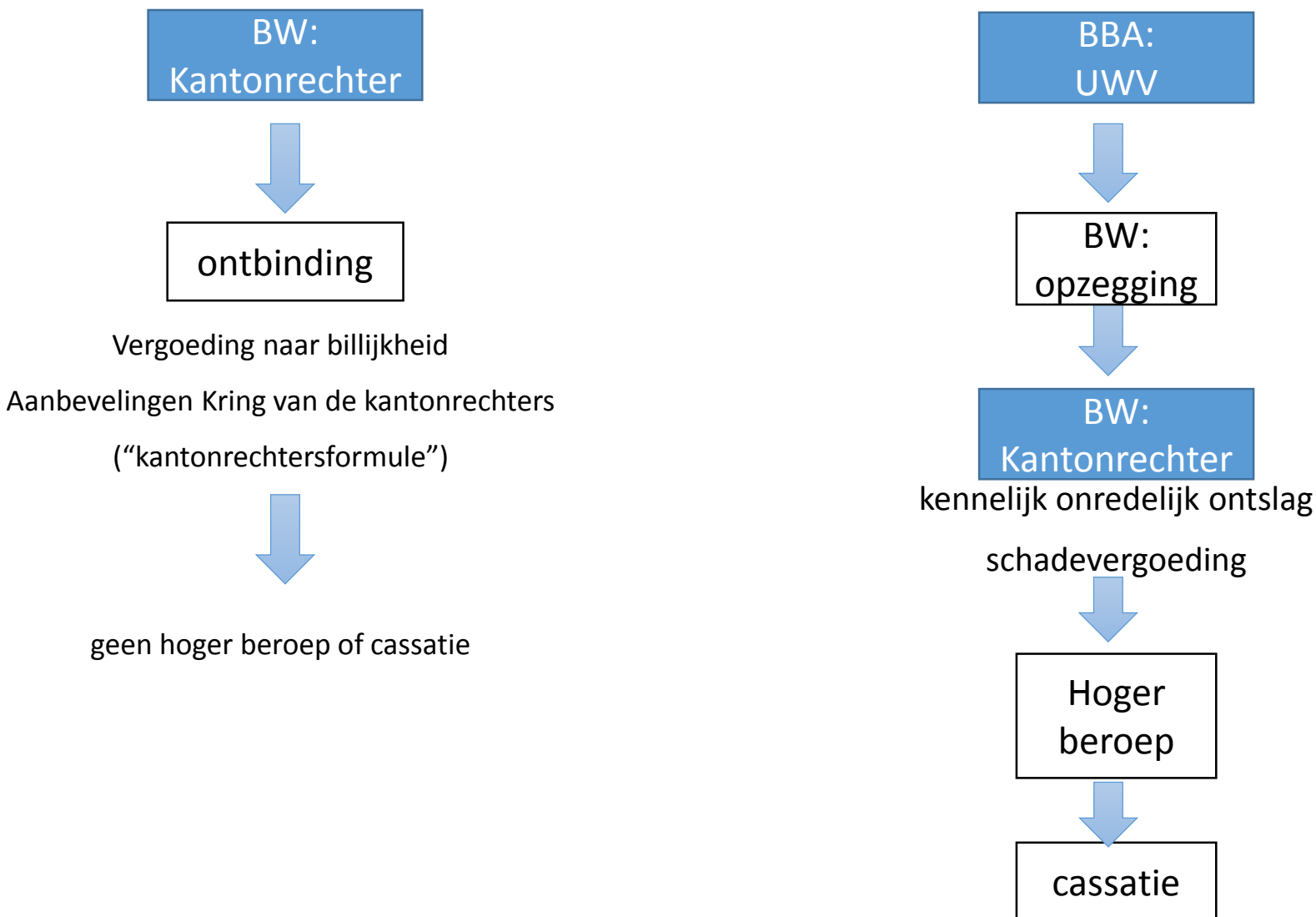
- 1) AO BT van 1 februari 2014 tot 1 februari 2015;
  - 2) AO BT van 1 februari 2015 tot 1 augustus 2015\*;
  - 3) AO BT van 1 augustus 2015 tot 1 februari 2016\*;
- AO 3 eindigt van rechtswege of wordt verlengd voor OT.

\* De aanzegtermijn geldt wel.

NB: Een derde AO BT die afloopt op 30 april 2015. Een nieuwe keten kan dan pas aanvangen op 2 november 2015.



# Ontslagrecht BW en BBA (tot 1 juli 2015)

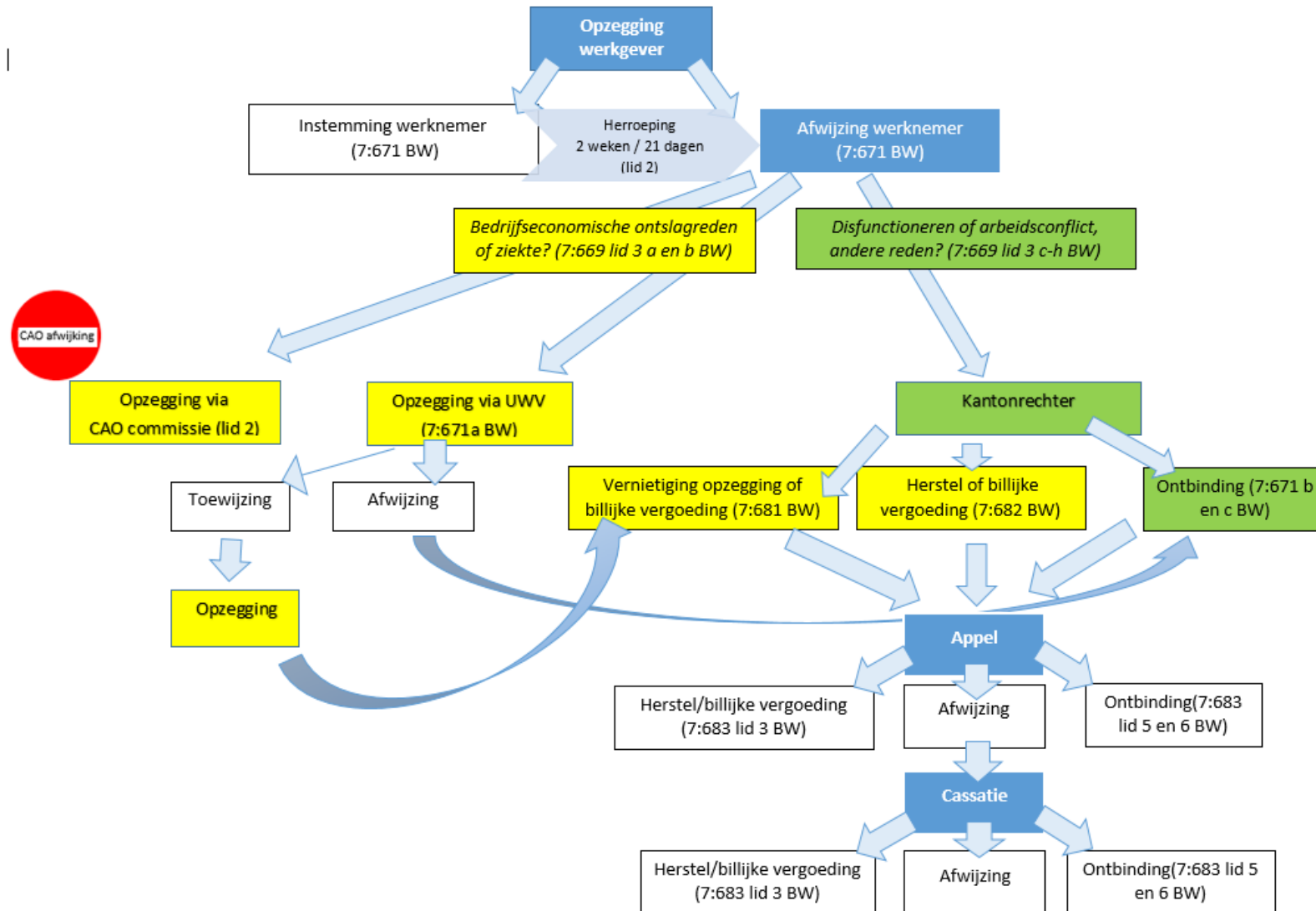


# Ontslagrecht ( tot 1 juli 2015)

## UITZONDERINGEN:

- proeftijd (artikel 7: 652 BW)
- dringende reden (artikel 6:677 BW)
- Artikel 2 BBA: huishoudelijk personeel < 4 dagen , onderwijs, geestelijk ambt
- bestuurders NV/BV (apart besluitje)
- bereiken pensioenleeftijd (gebruik)

# Ontslagrecht Wwz (1 juli 2015)





# Ontslagrecht (na 1 juli 2015)

**Eerste vraag: Is er schriftelijke instemming van de werknemer?**

**Zo ja, herroeping mogelijk: schriftelijke verklaring (artikel 7: 670 lid 2 BW), 2-3 weken**

**Zo niet, dan geen rechtsgeldige opzegging, tenzij (artikel 7:671 BW):**

- proeftijd (7:652 BW)
- dringende reden (artikel 6:677 BW)
- huishoudelijk personeel < 4 dagen
- onderwijs indien reden handelen/nalaten wv onverenigbaar met uit godsdienstige of levensbeschouwelijke grondslag voortvloeiende identiteit school/instelling en toestemming is verleend door van wv onafhankelijk en onpartijdige commissie
- geestelijk ambt
- bestuurders NV/BV of vergelijkbare buitenlandse rechtspersoon
- tegen of na dag bereiken AOW- of (hogere) tussen partijen overeengekomen pensioenleeftijd (NB art. 7 Vwv-geleidelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid)

# Ontslagrecht (na 1 juli 2015)

## OPZEGGING (ART. 7:669 BW) KAN ALLEEN:

- Redelijke grond (zeer precies omschreven in artikel 7:669 BW en limitatief!)
- Herplaatsing in andere passende functie binnen een redelijke termijn al dan niet m.b.v. scholing, niet mogelijk:
  - niet in de rede bij verwijtbaar handelen/nalaten, zodanig dat van de wg in redelijkheid niet gevergd kan worden de a.o. te laten voortduren
- Toestemming nodig van UWV (of: CAO commissie) bij (art. 7:671a en 669 lid a en b BW):
  - verval arbeidsplaats (einde bedrijfsactiviteiten of over periode 26 weken bezien bedrijfseconomisch redenen treffen van maatregelen)
  - ziekte of gebreken wn 2 jaar (+ niet aannemelijk herstel binnen 26 weken)
  - eerst: bepaalde tijders, oproepkrachten, uitzendkrachten (anders afwijzing)
- Toestemming binnen 4 weken gebruiken!
- Opzegtermijn (7: 672 BW): verkort met volledige duur UWV procedure. Doch min.: 1 maand
- Te korte opzegtermijn: vergoeding loon bij regelmatige opzegging (matiging mogelijk)
- Reden opzegging vermelden

# Ontslagrecht (na 1 juli 2015)

## OPZEGGING (VERVOLG) (ART. 7: 677 BW):

Dringende reden:

- partij die dringende reden heeft gegeven is vergoeding aan de andere partij verschuldigd:
  - \* a.o. onbepaalde tijd/bepaalde tijd met tussentijds opzegbeding: loon opzegtermijn
  - \* a.o. voor bepaalde tijd zonder tussentijds opzegbeding: loon resterende duur
- Matiging
- Hoger bedrag indien wn opzegt en onder omstandigheden billijk

Geen dringende reden, toch opzegging:

- a.o. voor onbepaalde tijd/bepaalde tijd met tussentijds opzegbeding: vergoeding onregelmatige opzegging, transitievergoeding en billijke vergoeding bij ernstig verwijtbaar ontslag door wg
- a.o. voor bepaalde tijd zonder tussentijds opzegbeding: loon resterende duur.
- Matiging (in 3 maanden)
- Wn kan verzoeken opzegging te vernietigen

# Ontslagrecht (na 1 juli 2015)

## WAT TE DOEN TEGEN EEN OPZEGGING (VERVOLG) (ART. 7: 681 BW):

### **Wn kan verzoeken:**

- vernietiging opzegging of
- billijke vergoeding

### **indien i.s.m.:**

- Opzegverbod (artikel 7:670 BW)
- artikel 7: 671 BW (opzegging kan niet zonder toestemming wn, tenzij ..)
- Artikelen 7:646, 648, 649 BW of enig ander verbod op onderscheid (of beroep daarop/bijstand)
- binnen 26 weken na datum waarop de arbeidsovereenkomst ex artikel 669, lid 3 sub a) is opgezegd, een ander in dienst neemt voor dezelfde werkzaamheden en hij de voormalige werknemer niet in de gelegenheid stelt zijn vroegere werkzaamheden op de bij de werkgever gebruikelijke voorwaarden te hervatten, kan de kantonrechter op verzoek van de werknemer (in dit geval ook herstel, art. 7: 682 lid 4 BW)
- Idem voor uitzendkracht: *“als kandidaat voor de terbeschikkingstelling bij de derde te worden voorgedragen”*

# Ontslagrecht (na 1 juli 2015)

## OPZEGGING (VERVOLG) (ART. 7: 682 BW):

In geval van toestemming UWV, kan wn verzoeken:

- herstel dienstbetrekking, als opzegging i.s.m. art. 7:669 lid 3 onder a of b BW
- bij opzegging i.s.m. artikel 669 lid 3 onder a: als herstel niet mogelijk is wegens ernstig verwijtbaar handelen/nalaten wg: billijke vergoeding
- bij een opzegging 7:669 lid 3 onder b BW: wegens ernstig verwijtbaar handelen/nalaten wg: billijke vergoeding
- huishoudelijk personeel/onderwijspersoneel: herstel (strijd met artikel 7: 669 BW) of billijke vergoeding bij ernstig handelen/nalaten wg
- bestuurder/geestelijk ambt: billijke vergoeding bij strijd met artikel 7:669 BW of bij ernstig handelen/nalaten wg

Bij herstel dienstbetrekking: ktr bepaalt gevolgen: datum\* + rechtsgevolgen (terugbetaling transitievergoeding, aanbieden a.o. onder zelfde voorwaarden)

# Ontslagrecht (na 1 juli 2015)

## **WANNEER ONTBINDING DOOR WERKGEVER (ART. 7: 671b BW):**

- Overige redelijke gronden (Artikel 669 c-h BW): regelmatig ziek, ongeschiktheid wn, verwijtbaar handelen/nalaten wn, weigering arbeid, verstoorde arbeidsverhouding, andere omstandigheden zodanig dat niet gevegd kan worden de a.o. te laten voortduren (limitatieve gronden, precies omschreven)
- Als UWV toestemming is geweigerd
- Als verval arbeidsplaats of ziekte gebrek wn en bep. tijd zonder tussentijdse opzegmogelijkheid

Lid 6:

- net als nu: check of verband met absolute opzegverboden (“gedurende”)
- omstandigheden ontbinding belang wn

# Ontslagrecht (na 1 juli 2015)

## VERVOLG ONTBINDING (ART. 7: 671b BW):

*Onbep tijd of bepaalde tijd met tussentijdse opzegmogelijkheid:*

- einde a.o.: opzegtermijn minus duur procedure. Min.: 1 maand
- Anders/korter:
  - ernstig verwijtbaar handelen/nalaten wg of wn
- Billijke vergoeding: ernstig verwijtbaar handelen/nalaten wg

# Ontslagrecht (na 1 juli 2015)

## VERVOLG ONTBINDING (ART. 7: 671b BW):

### *Bepaalde tijd zonder tussentijdse opzegmogelijkheid:*

- einde a.o.: rechter
- Vergoeding: maximaal loon tot einde a.o.
- Hogere/lagere vergoeding:
  - ernstig verwijtbaar handelen/nalaten wg of wn



# Ontslagrecht (na 1 juli 2015)

## ONTBINDING DOOR WERKNEMER (ART. 7: 671c BW):

- Omstandigheden van dien aard billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd eindigen
- Einde a.o.: rechter bepaalt (in alle situaties)
- A.o. voor onbepaalde tijd en bepaalde tijd met tussentijdse opzegvergoeding: billijke vergoeding indien ernstig verwijtbaar handelen/nalaten
- A.o. voor bepaalde tijd zonder tussentijdse opzegmogelijkheid:
  - aan wn: vergoeding maximaal loon tot einde a.o.
  - hoger: ernstig verwijtbaar handelen/nalaten wg
  - aan wg: als hem billijk voorkomt of ernstig verwijtbaar handelen/nalaten wn; vergoeding maximaal loon tot einde a.o.

# Ontslagrecht (na 1 juli 2015)

## **PROCEDURES (7:686a BW):**

- Verzoekschrift bij kantonrechter
- Binnen 2 maanden (3 maanden i.g.v. transitievergoeding)
- Behandeling uiterlijk 4<sup>e</sup> week na indiening verzoekschrift
- Bij ontbinding: termijn voor intrekking verzoek door verzoeker indien vergoeding wordt toegekend aan de andere partij of juist geen vergoeding toegekend aan verzoeker

## **HOGER BEROEP OF CASSATIE (ART. 7: 683 BW):**

- Hoger beroep schorst tenuitvoerlegging van de beschikking van de ktr niet
- Toegewezen ontbinding op verzoek wn: hoger beroep/cassatie alleen tegen vergoeding
- Zie schema

# Ontslagrecht (1 juli 2015)



## Vaststellingsovereenkomst (7:670b BW)



- Schriftelijk
- Werknemer heeft twee (drie) weken de tijd om de vaststellingsovereenkomst schriftelijk te ontbinden (behalve als al eerder), zonder opgave van reden
- Bestuurder kan niet de vaststellingsovereenkomst ontbinden
- Recht om te ontbinden kan niet worden uitgesloten of beperkt

# Ontslagrecht (1 juli 2015)



## Transitievergoeding (artikel 7:673 BW)

- Wanneer:           \* beëindiging op initiatief wg;  
                          \* beëindiging op initiatief wn bij ernstig verwijtbaar handelen/nalaten wg
- Hoogte             1e 120 maanden: 1/6 bruto maandsalaris per half jaar, daarna 1/4
- Loon:              aansluiting kantonrechtersformule: vaste looncomponenten (zoals vakantietoeslag, een vaste dertiende maand, een structurele overwerkvergoeding en een vaste ploegentoeslag).
- Maximum:         EUR 75.000 bruto dan wel 1 bruto jaarsalaris als werknemer meer verdient.
- Tijdelijke uitz.:   Voor 50 plussers geldt overgangsregeling tot 1-1-2020 ( $\geq 10$  jaar, 1 maand na 50 jaar; Uitz: ong.  $< 25$  wn's) (artikel 7:673a BW).
- Uitzondering:      Kantonrechter kan additionele vergoeding toekennen als einde arbeidsovereenkomst te wijten is aan ernstig verwijtbaar handelen of nalaten werkgever.
- In aftrek:         kosten voorkomen/bekorten werkloosheid (NB niet kosten 7:610a BW)

1 jaar

**1/3 bruto maandsalaris**

2 jaar

**1/3 bruto maandsalaris**

3 jaar

**1/3 bruto maandsalaris**

# Ontslagrecht (1 juli 2-15): uitzonderingen transitievergoeding

## *Werknemer*

- $\leq 24$  maanden in dienst
- Arbeidsduur < dan 18 jaar en werkte minder dan 12 uur per week
- Pensioenontslag
- Ernstig verwijtbaar handelen/nalaten werknemer

## *Aanvang of beëindiging*

- In arbeidsovereenkomst bij voorbaat afwijkende afspraken
- Beëindiging middels wederzijds goedvinden

## *Werkgever*

- Tijdelijke overbruggingsregeling tot 1-1-2020 voor kleine MKB-werkgevers (minder dan 25 werknemers): diensttijd voor 1 mei 2013 niet meegeteld indien beëindiging wegens financiële omstandigheden
- Overbruggingsregeling 50+ geldt niet
- Faillissement/surséance

# Ontslagrecht (1 juli 2015)

## Overgangsregeling:

De invoering van de wijzigingen in het ontslagrecht staat gepland voor 1 juli 2015.

Tot 2020 voor werknemers van 50 jaar of ouder: transitievergoeding 1 maand per dienstjaar over jaren na hun 50<sup>ste</sup>, als werknemer ten minste 10 jaar in dienst is werkgever met meer dan 25 werknemers.

# WW-rechten

- van 1 januari 2016 tot medio 2019 gefaseerd ingevoerd;
- van maximaal 38 maanden WW naar 24 maanden in 2019;
- 3<sup>e</sup> jaar zelf financieren;
- aanscherping passende arbeid met ingang van 1 januari 2015;
- niet voor werknemers in de WW voor de inwerkingtreding;
- activerend?

# Vragen?



## **Wietje de Muinck Keizer**

*Partner*

**T:** 088 – 730 46 10

**M:** 06 – 16 21 04 43

**E:** [w.demuinckkeizer@denklaw.nl](mailto:w.demuinckkeizer@denklaw.nl)



## **Matthijs Roest Crollius**

*Senior Associate*

**T:** 088 – 730 46 30

**M:** 06 - 21 14 18 21

**E:** [m.roestcrollius@denklaw.nl](mailto:m.roestcrollius@denklaw.nl)

