

## Welkom op het HR Seminar 2015!

### Programma:

- 13.30 - 14.00 uur: Ontvangst
  - 14.00 - 14.30 uur: Interactieve sessie Wet Werk en Zekerheid
  - 14.30 - 15.00 uur: Actualiteiten loonbelasting en sociale zekerheid
  - 15.00 - 15.30 uur: Pauze
  - 15.30 - 16.00 uur: Actualiteiten pensioenrecht
  - 16.00 - 16.30 uur: Actualiteiten arbeidsrecht
- Vanaf 16.30 uur borrel in de Sky Lounge.

Doorn en Keizer  
Employment Lawyers • Arbeidsrechtadvocaten



**Interactieve sessie WWZ: “Het leed dat WWZ heet”**



# Inhoudsopgave

- Interactieve sessie met de hoofdlijnen van de WWZ, updates en een casus.

WET WERK EN ZEKERHEID

## Mogelijk Voorjaarsoverleg over ontslag uitzendkrachten en flexwerkers

Onder meer ING, NN  
en de taxibranche  
sturen uitzendkrachten  
massaal de laan uit om  
nieuwe wet voor te zijn

WETGEVING

## Politiek geeft het verkeerde antwoord op de veranderende arbeidsmarkt

Hoogleraar Ton  
Wilthagen kraakt  
de nieuwe Wet Werk  
en Zekerheid: 'Het  
is een gevaarlijk  
experiment'

## Nieuwe 'weeffout' in ontslagrecht: weer extra kosten voor werkgevers



## 1.a) WWZ

### Wet werk en Zekerheid

| Flex                             | Ontslag                         | WW                |
|----------------------------------|---------------------------------|-------------------|
| 1 januari 2015 /<br>1 juli 2015* | 1 juli 2015                     | 1 januari 2016    |
|                                  |                                 |                   |
| Huidig recht                     | Overgangsrecht /<br>nieuw recht | Nieuw recht       |
|                                  |                                 |                   |
| Proeftijd                        | Ontslaggronden                  | Verlaging WW-duur |
| Concurrentiebeding               | Verplichte ontslagroute         | Passende arbeid   |
| Aanzegging                       | CAO-ontslagcommissie            |                   |
| Ketenregeling*                   | Transitievergoeding             |                   |
|                                  | Bedenktermijn vso               |                   |
|                                  | Hoger beroep en<br>cassatie     |                   |

## 1.a) WWZ

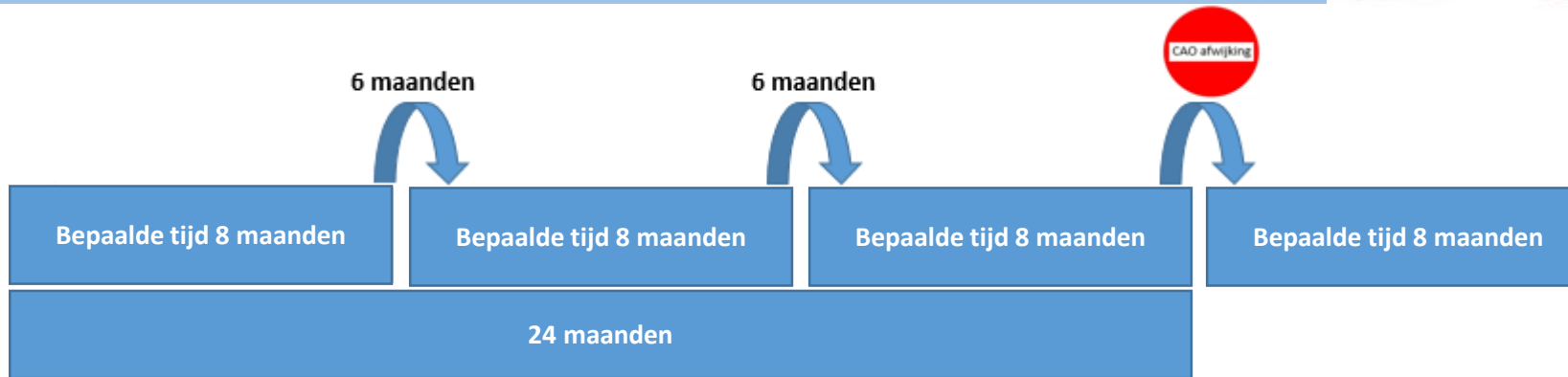
### **Casus**

Interconnect exploiteert een buslijndienst in Amsterdam.

Interconnect heeft Peter op 1 juli 2014 in dienst genomen als buschauffeur op basis van een arbeidsovereenkomst van 6 maanden. Op 1 januari 2015 biedt zij hem een verlenging van 5 maanden.

- 1) Waar moet Interconnect aan denken bij de eerste verlenging op 1 januari 2015?**
- 2) Stel Interconnect wil de arbeidsovereenkomst op 1 juni 2015 niet verlengen, wat geldt dan?**

# 1.a) WWZ



- 1) Wie maakt ivm proeftijd gebruik van 7 maanden contract?
- 2) Wie heeft een standaardtemplate voor zwaarwegende belangen non-concurrentiebeding?
- 3) Wie zegt aan via een standaardbepaling in de arbeidsovereenkomst?

| Flex               | Nieuw?                                                      | Tips?                                                                                                                                  |
|--------------------|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Proeftijd          | Ja, tenzij < 6 maanden                                      | > 6 maanden                                                                                                                            |
| Concurrentiebeding | Nee, tenzij zwaarwegende belangen                           | Schriftelijke motivering, óók voor relatiebeding.                                                                                      |
| Aanzegging         | Per standaardbericht op straffe (pro rata) boete            | Aanhechten nieuwe arbeidsovereenkomst en bevestiging i.g.v. afwijzing aanbod<br><u>update 1</u> : loonbegrip (kale bruto maandsalaris) |
| Ketenregeling*     | Doorbrekingsterm. 6 maanden, max. arbeidsduur is 24 maanden | 7+8+8 regel<br><u>update 2</u> : geen omzeiling via vso                                                                                |

## 1.a) WWZ

### **Casus**

Dirk is 50 jaar en werkt op de administratie afdeling van Interconnect sinds 2010. Hij werkt op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Sinds januari 2015 komt hij regelmatig te laat op het werk en levert hij minder goed werk af. In maart 2015 vindt een beoordelingsgesprek plaats en wordt Dirk op verbeterpunten gewezen. Al gauw valt hij terug op zijn 'oude' gedrag.

**1) Wat zijn de stappen die Interconnect onder de WWZ moet nemen om Dirk te ontslaan?**

## 1.a) WWZ

### **Casus (alternatieve route)**

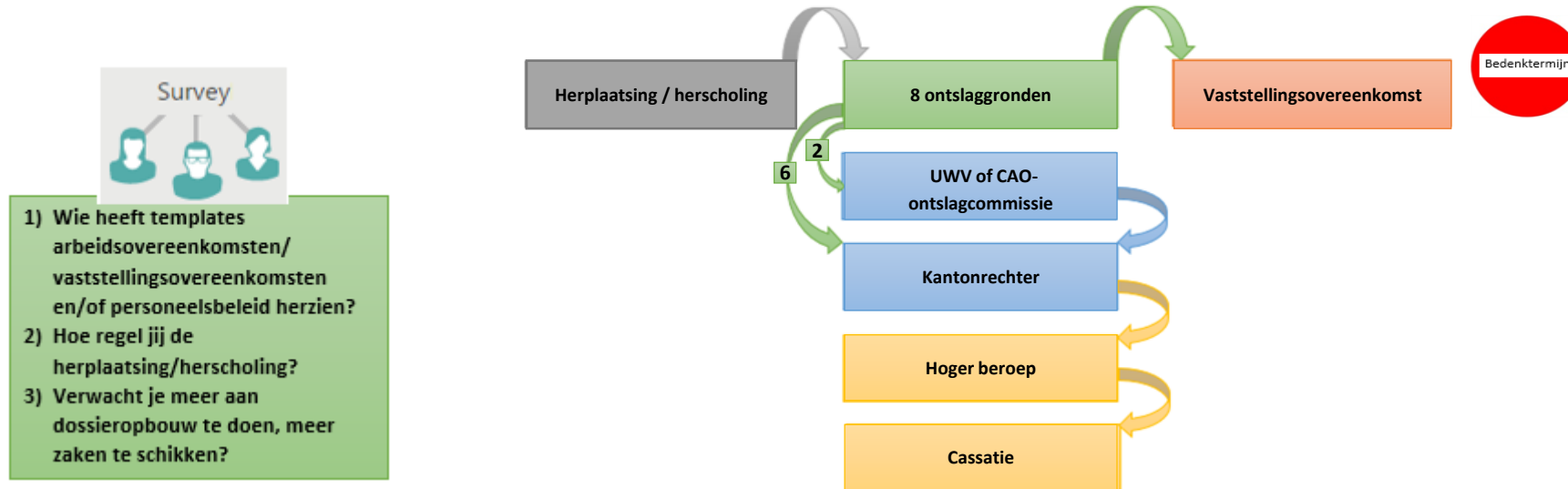
1. Het gaat financieel slecht bij Interconnect. Stel dat Interconnect wil overgaan tot een reorganisatie en Dirk mee wil nemen in een reorganisatie.

**Wat zijn de stappen die Interconnect onder de WWZ moet nemen?**

- 2) **Stel Interconnect biedt Dirk een vaststellingsovereenkomst aan, wat is het verschil tussen het huidige recht en de WWZ?**



# 1.a) WWZ



| Ontslag                  | Nieuw?                                         | Tips?                                                                                    |
|--------------------------|------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ontslaggronden           | Gesloten ontslagstelsel                        |                                                                                          |
| Verplichte ontslagroute  |                                                |                                                                                          |
| CAO-ontslagcommissie     | Overheidsbevoegdheid aan vakbonden             |                                                                                          |
| Bedenktermijn vso        | Zonder opgave van redenen ontbinden            | <u>update 3</u> : anti-stapeling (2 akkoorden methode?)                                  |
| Hoger beroep en cassatie | Na UWV-> Ktr/ hoger beroep van beschikking Ktr | - <u>update 4</u> : ontslagregeling<br>- <u>update 5</u> : regeling UWV ontslagprocedure |

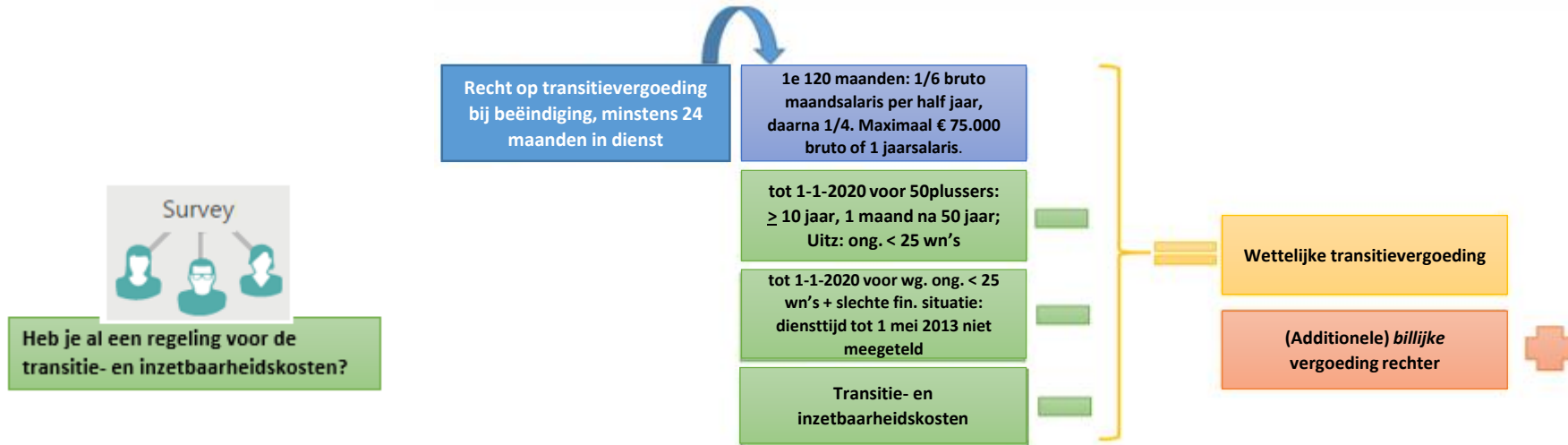
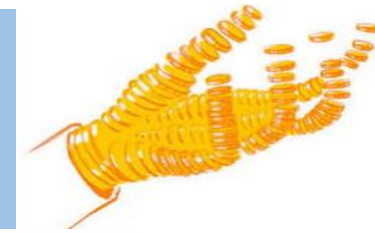
## 1.a) WWZ

### **Casus (vervolg)**

Stel dat Dirk zijn leidinggevend bij Interconnect een email stuurt met de mededeling dat hij bereid is om mee te werken aan een beëindiging.

**Wat voor vergoeding dient Interconnect aan te bieden aan Dirk, wat is het verschil tussen het huidige recht en de WWZ?**

# 1.a) WWZ



| Ontslag             | Nieuw?                                                                   | Tips?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Transitievergoeding | Geen Kantonrechttersformule, geen kennelijk onredelijk ontslagvergoeding | <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>update 6</u>: transitie- en inzetbaarheidskosten</li> <li>- <u>update 1</u>: loonbegrip (bruto maandsalaris + variabele looncomp.)</li> <li>- <u>update 7</u>: overgangsrecht reeds afgesproken vergoeding</li> <li>- <u>update 8</u>: overgangsrecht seizoenarbeider</li> <li>- <u>update 9</u>: verschuldigd bij instemming opzegging?</li> <li>- <u>update 10</u>: 'weeffout' 104 weken ziekte?</li> <li>- <u>update 11</u>: pensioenontslag</li> </ul> |

# Vragen?

## Wet Werk en Zekerheid



Wat denkt de **overheid**?



Wat denkt de **werkgever**?



Wat denkt **HR**?

# 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)



## Rachid Aolad-Si M'hammad

*Senior Associate*

T: 088 – 730 04 640

M: 06 - 21 13 59 44

E: [r.aoladsi@denklaw.nl](mailto:r.aoladsi@denklaw.nl)

