



## WHITEPAPER

### Wet werk en zekerheid: wijzigingen in het arbeidsrecht

Specialist arbeidsrecht, juridisch partner MKB.  
Laat u vrijblijvend informeren.

International Office Centre, Molenstraat 15 Den Haag

# Wet werk en zekerheid: wijzigingen in het arbeidsrecht

Vanaf 1 januari 2015 is de Wet werk en zekerheid (WWZ) van toepassing op arbeidsovereenkomsten. Als gevolg hiervan gelden andere regels op het gebied van het arbeidsrecht en het ontslagrecht. Een deel van de wijzigingen geldt per 1 januari 2015 en een deel per 1 juli 2015. In de navolgende jaren zullen dan nog enkele veranderingen doorgevoerd worden.

De wijzigingen per 1 januari 2015 hebben te maken met de rechtspositie van flexwerkers, onder wie medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De wijzigingen per 1 juli 2015 gaan onder andere over de invoering van een nieuw ontslagstelsel met de bijbehorende nieuwe ontslagvergoeding, de zogeheten transitievergoeding. Ook gaan per 1 juli 2015 de regels veranderen over het aantal arbeidsovereenkomsten dat achtereenvolgens kan worden aangegaan.

De veranderingen treden gefaseerd in werking, namelijk tussen 1 januari 2015 en 1 april 2016. De belangrijkste veranderingen zijn:

## Wijzigingen per 1 januari 2015

- Aanzegverplichting bij tijdelijke contracten
- Proeftijd
- Concurrentiebeding
- Loondoorbetalingsplicht
- Uitzendrelaties

## Wijzigingen per 1 juli 2015

- Ketenregeling bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd
- Ontslagroutes
- Ontslagvergoedingen
- Toets in tweede instantie, waaronder hoger beroep en cassatie
- Andere regels voor gerechtelijke procedures
- Wijzigingen in de WW (gefaseerd per 1 juli 2015, 1 januari 2016 en (waarschijnlijk) 1 april 2016)

# **Belangrijkste wijzigingen per 1 januari 2015**

## **Aanzegverplichting bij tijdelijke contracten**

Voor tijdelijke contracten met een duur van zes maanden of langer, waarbij de einddatum op een kalenderdatum is gesteld, geldt onder de WWZ een aanzegtermijn van minimaal één maand vóór het einde van het contract. Dit houdt in dat de werkgever een werknemer minimaal een maand voor het aflopen van het tijdelijke contract schriftelijk moet informeren of hij het contract al dan niet wil voortzetten en, zo ja, onder welke voorwaarden. Indien de werkgever aan deze verplichting niet of niet tijdig voldoet, moet hij aan de werknemer een zogeheten aanzegboete betalen ter hoogte van één maandloon of een deel daarvan. Betaalt de werkgever dit bedrag niet, dan moet de werknemer binnen drie maanden nadat de aanzegverplichting is ontstaan een verzoekschrift indienen bij de kantonrechter om aanspraak te maken op de aanzegboete.

## **Proeftijd**

Met ingang van 2015 is de proeftijd niet langer toegestaan in tijdelijke contracten van maximaal 6 maanden. Dit geldt niet voor al vóór 1 januari 2015 lopende arbeidsovereenkomsten. Bepaalde afwijkingen bij CAO blijven mogelijk.

## **Concurrentiebeding**

De nieuwe hoofdregel is dat het opnemen van een concurrentiebeding in beginsel alleen is toegestaan in contracten voor onbepaalde tijd. Het concurrentiebeding zal in tijdelijke contracten alleen nog onder bijzondere omstandigheden zijn toegestaan, namelijk indien uit een bij het concurrentiebeding opgenomen schriftelijke motivering blijkt dat het beding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijf- of dienstbelangen. Het zal hierbij moeten gaan om specifieke werkzaamheden of specifieke functies die maken dat het belang van de werkgever bij het opnemen van het concurrentiebeding opweegt tegen het nadeel daarvan voor de werknemer. Concurrentiebedingen in op 1 januari 2015 al lopende tijdelijke contracten blijven geldig. Het lijkt overigens raadzaam om met het relatiebeding op dezelfde manier om te gaan als met het concurrentiebeding. Het relatiebeding heeft namelijk een soortgelijke werking en wordt daardoor ook als concurrentiebeding opgevat.

## **Loondoorbetalingsplicht**

In een arbeidsovereenkomst kan voor de eerste zes maanden in het nadeel van de werknemer worden afgeweken van de hoofdregel dat hij recht heeft op loon als hij niet werkt en het niet werken in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen. Dit wordt vaak gehanteerd bij oproepcontracten of nul-urencontracten. In het huidige systeem kan in een CAO min of meer onbeperkt worden afgeweken van deze regel. De WWZ beperkt dit door afwijkingen bij CAO slechts toe te staan voor werkzaamheden die incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben, bijvoorbeeld bij invalkrachten. Op deze manier wil de WWZ het onnodig lang inzetten van feitelijk vaste krachten via een (flexibele) oproepovereenkomst of nul-urencontract tegengaan. Verder wordt het mogelijk dat via ministeriële regelingen afwijkende regels gaan gelden voor bepaalde bedrijfstakken of onderdelen daarvan.

Volgens het oude systeem afwijkende regelingen in CAO's die op 1 januari 2015 al van kracht waren blijven gelden gedurende de resterende looptijd, maar maximaal gedurende 18 maanden.

## **Uitzendrelaties**

In de WWZ worden per 1 januari 2015 onder andere de perioden beperkt om af te wijken van onderdelen van de wettelijke regeling voor uitzendovereenkomsten. De periode gedurende welke bij CAO de toepasselijkheid van de ketenregeling kan worden uitgesloten, het zogeheten uitzendbeding kan worden overeengekomen of de loondoorbetalingsplicht kan worden beperkt, wordt maximaal 78 weken.

In het systeem tot 1 januari 2015 was de maximale periode nog onbeperkt. Voor op 1 januari 2015 bestaande CAO's geldt een overgangsregeling, namelijk maximaal gedurende 18 maanden.

## **Belangrijkste wijzigingen vanaf 1 juli 2015**

### **Ketenregeling**

Door de aangepaste ketenregeling zullen werknemers met een tijdelijk contract eerder in aanmerking komen voor een vast contract. Tot 1 juli 2015 geldt de hoofdregel dat een tijdelijke medewerker na drie jaar óf na drie contracten binnen een periode van drie jaar voor onbepaalde tijd in dienst is als de verschillende tijdelijke contracten elkaar binnen drie maanden opvolgen. Vanaf 1 juli 2015 geldt als hoofdregel: maximaal 3 contracten in maximaal 2 jaar. De maximale tussenliggende periode wordt zes maanden in plaats van drie maanden. Dat betekent dat pas bij onderbrekingen van meer dan 6 maanden de keten opnieuw begint. Houdt u er rekening mee dat een eventueel 'opvolgend werkgeverschap' eerder dan u denkt kan leiden tot een vast dienstverband. De arbeidsovereenkomsten bij de vorige werkgever tellen dan namelijk ook mee.

Volgens het nieuwe systeem kan nog wel in een CAO worden afgeweken van de nieuwe regeling, maar in veel beperktere mate dan bij de 'oude' ketenregeling.

Zo kan de maximale termijn bij CAO worden verlengd van 24 maanden naar 48 maanden en het maximaal aantal contracten worden verhoogd van 3 naar 6, terwijl dit nu nog onbeperkt is. De (beperktere) verruiming van de ketenregeling kan bovendien slechts als het gaat om een uitzendovereenkomst of als uit de betreffende CAO blijkt dat de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering dit vereist. Voor sommige functies kan bij ministeriële regeling zelfs bepaald worden dat de ketenregeling bij CAO helemaal buiten toepassing wordt verklaard. Voor bestuurders van rechtspersonen zijn bepaalde afwijkende regelingen ook bij gewone (arbeids)overeenkomst mogelijk.

### *Overgangsrecht*

Voor de nieuwe ketenregeling geldt uitgebreid en gecompliceerd overgangsrecht. Er zijn immers contracten die al op 1 juli 2015 lopen en nog wel voldoen aan de vereisten van de tot 1 juli 2015 geldende (oude) ketenregeling. Daar moest iets voor worden geregeld.

Het overgangsrecht is op hoofdlijnen als volgt: de nieuwe regeling zal gelden voor tijdelijke contracten die op of na 1 juli 2015 worden aangegaan of verlengd. Het huidige recht blijft dus in principe van toepassing op per 1 juli 2015 lopende tijdelijke contracten. Wordt echter op of na 1 juli 2015 een tijdelijk contract aangegaan en is dat uiterlijk 6 maanden na een daaraan voorafgaand tijdelijk contract, dan geldt toch de nieuwe regeling met de beperking van maximaal 24 maanden en (uiteraard) 3 contracten, maar die laatste beperking geldt ook al onder het huidige recht. Verder geldt dat bepalingen in op 1 juli 2015 bestaande CAO's die verwijzen naar het huidige recht of die daarvan volgens de regels afwijken van kracht blijven totdat de betreffende CAO afloopt, maar ten hoogste gedurende 12 maanden vanaf 1 juli 2015, dus tot 1 juli 2016.

## Ontslagroutes

### *UWV of kantonrechter*

Als uitgangspunt zal gelden dat de ontslaggrond de ontslagroute bepaalt:

- ontslag om bedrijfseconomische redenen en na langdurige arbeidsongeschiktheid loopt vanaf 1 juli 2015 voortaan in principe via het UWV.
- ontslagen die betrekking hebben op (dis)functioneren en andere in de persoon van de werknemer gelegen redenen, zoals een verstoorde arbeidsrelatie, gaan voortaan via de kantonrechter. Deze ontslaggronden zijn limitatief in de wet opgenomen.

### *Herplaatsing mogelijk?*

Nieuw is ook dat de werkgever, voordat hij een arbeidsovereenkomst kan opzeggen of met succes ontbinding kan verzoeken, in beginsel steeds zal moeten nagaan of herplaatsing van de betrokken werknemer(s) binnen een redelijke termijn in een andere passende functie mogelijk is of in de rede ligt, eventueel met extra scholing.

### *Termijnen*

De bedoeling is dat ontslagaanvragen bij UWV binnen vier weken worden afgehandeld. De toestemming voor ontslag via UWV is vervolgens ook vier weken geldig. Bij de kantonrechter moet de behandeling van verzoekschriften in principe binnen vier weken na indiening ervan starten. De verwachting hierbij is overigens dat procedures kunnen gaan uitlopen.

### *Verrekening proceduretijd*

De wettelijke bepalingen over de lengte van de opzegtermijn worden niet gewijzigd, die blijft één tot vier maanden. Wel kan de tijd van de UWV-procedure worden afgetrokken van de opzegtermijn, die echter niet minder mag zijn dan één maand. Dit is dus alleen van toepassing bij een opzegtermijn van twee tot vier maanden. Ook bij de kantonrechter kan de proceduretijd worden verrekend, behalve als de ontbinding een gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Is de werknemer ernstig verwijtbaar, dan kan de rechter de arbeidsovereenkomst eerder laten eindigen.



### *Andere mogelijkheden*

Naast de nieuw voorgeschreven ontslagroutes, blijft het uiteraard mogelijk om de arbeidsovereenkomst buiten een procedure om te beëindigen. Denk onder andere aan de opzegging tijdens de proeftijd, de beëindiging met wederzijds goedvinden en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Wat AOW-gerechtigden betreft, zijn de regels enigszins veranderd. Nieuw is ook dat een werknemer kan instemmen met een opzegging.

Let op: de werknemer kan zijn schriftelijke instemming met een beoogde opzegging of de door hem ondertekende beëindigingsovereenkomst binnen 14 dagen, zonder opgaaf van reden, herroepen respectievelijk ontbinden. De opzegging respectievelijk de beëindiging met wederzijds goedvinden heeft dan geen effect.

### *Speciale regels bij ontslag voor, onder anderen, bestuurders en AOW-gerechtigden*

Voor bepaalde groepen van werknemers, zoals bestuurders van BV, NV, een vereniging, onderlinge waarborgmaatschappij of coöperatie en voor AOW-gerechtigden, gelden speciale regels bij ontslag.

## **Ontslagvergoedingen**

### *Transitievergoeding en additionele billijke vergoeding*

Het nieuwe ontslagstelsel introduceert de “transitievergoeding” voor iedere werknemer die twee jaar of langer (in vaste of tijdelijke dienst) bij dezelfde werkgever werkzaam is geweest. Bij eventueel ‘opvolgend werkgeverschap’ telt de diensttijd bij de eerdere werkgever mee. De transitievergoeding is verschuldigd bij opzegging en ontbinding van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever en bij een einde van rechtswege, indien de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever niet wordt voortgezet. De vergoeding is ook verschuldigd indien de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werknemer wordt beëindigd na ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

De transitievergoeding bedraagt over de eerste 10 jaar 1/6 van het maandloon per periode van 6 maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd (anders gezegd: 1/3 maandsalaris per gewerkt jaar). Na de eerste 10 jaar bouwt de werknemer 1/4 van het maandloon per daaropvolgende periode van 6 maanden op (dus: 1/2 maandloon per dienstjaar). De transitievergoeding bedraagt maximaal 75.000 euro, of maximaal een jaarsalaris als de werknemer meer verdient dan dat bedrag.

Onder omstandigheden kan de kantonrechter een vergoeding bovenop de transitievergoeding toekennen, bijvoorbeeld als de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nalatig is geweest. Dit wordt de additionele billijke vergoeding genoemd.

### *Aftrek van gemaakte kosten door de werkgever*

De werkgever kan bepaalde kosten van de transitievergoeding aftrekken. Het gaat hier om kosten die gemaakt worden om (dreigende) werkloosheid van een medewerker te voorkomen of om de duur van de werkloosheid zoveel mogelijk te bekorten (transitiekosten) danwel om een bredere inzetbaarheid van de werknemer te bevorderen buiten de organisatie van de werkgever (inzetbaarheidskosten). Dit geldt voor kosten na het ontslag, maar ook die al tijdens het dienstverband worden gemaakt. Bijvoorbeeld voor om-, her-, bijscholing of outplacement.

Voor het in mindering mogen brengen van transitiekosten en inzetbaarheidskosten gelden strikte voorwaarden die in nadere regelgeving zijn vastgelegd.

### *Geen transitievergoeding verschuldigd*

In bepaalde situaties is helemaal geen transitievergoeding verschuldigd. Denkt u onder andere aan:

- Een ontslag dat het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.
- De werknemer jonger dan 18 jaar die gemiddeld 12 uur of minder per week werkt.
- De arbeidsovereenkomst die eindigt na het bereiken van de AOW- of pensioengerechtigde leeftijd.

Bij surseance van betaling, faillissement of schuldsanering van de werkgever is de transitievergoeding *niet langer* verschuldigd.

### *Tijdelijke regeling oudere werknemers*

Voor werknemers met een langer dienstverband die bij het eindigen of niet voortzetten van hun arbeidsovereenkomst 50 jaar of ouder zijn en de arbeidsovereenkomst tenminste 10 jaar heeft geduurd, geldt tot 1 januari 2020 een afwijkende transitievergoeding. Namelijk: de helft van het maandloon over elke periode van 6 maanden dat de werknemer na het bereiken van de leeftijd van 50 jaar bij de werkgever in dienst is geweest (anders gezegd: 1 maandloon per relevant jaar). Deze regeling is niet van toepassing op 'kleine werkgevers' als bedoeld in de tijdelijke regeling voor kleine werkgevers (zie hierna).

### *Tijdelijke regeling voor kleine werkgevers (< 25 medewerkers)*

Ook voor kleine bedrijven met minder dan 25 medewerkers komt een tijdelijke regeling. Deze komt erop neer dat tot 1 januari 2012 een lagere ontslagvergoeding geldt als het personeel gedwongen moet worden ontslagen vanwege bedrijfseconomische omstandigheden. Dan mag, onder bij ministeriële regeling te bepalen voorwaarden, bij de berekening van de omvang van de verschuldigde transitievergoeding worden uitgegaan van de duur van het dienstverband gerekend vanaf 1 mei 2013. Als iemand in een dergelijke situatie dus in mei 2017 moet worden ontslagen met 15 dienstjaren, moet over vier jaar daarvan transitievergoeding worden betaald.

### *Gelijkwaardige voorziening in een CAO*

Verder kan in CAO's een afwijkende regeling worden overeengekomen voor de transitievergoeding, zoals bijvoorbeeld een combinatie van vergoedingen in geld en in natura. Voorwaarde is dan wel dat zo'n regeling neer moet komen op een aan de transitievergoeding gelijkwaardige voorziening. Als dat het geval is, dan is de hoofdregel van de transitievergoeding niet van toepassing.

### *Diverse overgangsregelingen voor de transitievergoeding*

Houdt u er rekening mee dat er ook voor de regeling van de transitievergoeding divers (complex) overgangsrecht bestaat:

- een deel van dit overgangsrecht heeft tot doel om te voorkomen dat werkgevers die op 1 juli 2015 nog gebonden zijn aan bijvoorbeeld een CAO of sociaal plan of aan individuele afspraken over vergoedingen of voorzieningen, bij ontslag dubbel moeten betalen.
- een ander deel van het overgangsrecht bestaat eruit dat (het betalen van) de transitievergoeding kan worden uitgesteld wanneer onder bepaalde voorwaarden een aansluitend tijdelijk contract wordt aangeboden en die ingaat na een tussenpoos van ten hoogste zes maanden.  
Let wel: uitstel is hier geen afstel. Uiteindelijk zal de transitievergoeding betaald moeten worden, mits voldaan is aan de wettelijke vereisten.
- ook bestaat overgangsrecht met betrekking tot de periode waarover arbeidsovereenkomsten vóór 1 juli 2015 moeten worden meegenomen bij het bepalen van de transitievergoeding. Dit is van belang voor bedrijven die vóór 1 juli 2015 seizoenskrachten in dienst hebben gehad op basis van achtereenvolgende tijdelijke contracten die elkaar met tussenpozen van meer dan drie maanden maar niet langer dan zes maanden hebben opgevolgd. Onder het recht tot 1 juli 2015 worden achtereenvolgende tijdelijke contracten met tussenpozen van meer dan drie maanden in principe aangemerkt als van elkaar losstaande contracten. Volgens de regeling van de transitievergoeding tellen die eerdere contracten (tenzij de tussenpoos langer is dan zes maanden) echter wél mee bij het bepalen van de hoogte van de transitievergoeding. Aangezien werkgevers onder het oude recht hiermee geen rekening hoefden te houden, is hiervoor nader overgangsrecht opgesteld en uiteindelijk op 2 juni 2015 door de Eerste Kamer aangenomen.

Dit overgangsrecht regelt dat arbeidsovereenkomsten die voor 1 juli 2012 zijn geëindigd, buiten beschouwing blijven voor de 'transitievergoedingsketen'. De enige voorwaarde hierbij is dat de keten van oude overeenkomsten (tot 1 juli 2012) niet tevens onder het oude recht ketenregelingsketens zijn: de tussenpozen tussen de oude overeenkomsten voor bepaalde tijd moeten dus meer dan drie maanden zijn.

Een ander deel van het overgangsrecht op dit gebied regelt dat tijdelijke contracten die elkaar met tussenpozen van meer dan drie maanden (maar niet meer dan zes maanden) hebben opgevolgd en die voor 1 juli 2015 zijn geëindigd buiten beschouwing kunnen blijven bij de samentelling van de transitievergoedingsketen. De voorwaarde hiervoor is dat ten hoogste zes maanden na het einde van de voorafgaande arbeidsovereenkomst een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd moet zijn ingegaan.



## **Toets in tweede instantie, inclusief hoger beroep en cassatie**

Geeft UWV, als de ontslagroute via UWV moet worden gevolgd, geen toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst, dan kan de werkgever alsnog naar de kantonrechter.

Als de werknemer het niet eens is met het ontslag via het UWV, kan hij voor bepaalde zaken binnen twee maanden naar de kantonrechter. Denk daarbij onder andere aan een verzoek tot herstel van de arbeidsovereenkomst of het vragen van een aanvullende billijke vergoeding.

Verder wordt het op grond van de WWZ mogelijk om hoger beroep in te stellen tegen – onder andere– een uitspraak van de kantonrechter naar aanleiding van een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Na een hoger beroep zal in principe ook cassatie mogelijk zijn bij de Hoge Raad. In het ‘oude’ ontslagrecht, zoals dat tot 1 juli 2015 geldt, is dit allemaal niet mogelijk.

## **Andere regels voor gerechtelijke procedures**

De WWZ introduceert ook een andere wijze van procederen. Onder andere zal in veel gevallen direct een gerechtelijke procedure opgestart moeten worden omdat anders rechten komen te vervallen. Verder zal het vaak mogelijk zijn om andere vorderingen in een ontslagprocedure te betrekken, bijvoorbeeld over de beperking van een concurrentiebeding of over ten tijde van de ontslagprocedure nog te vorderen achterstallig loon. Al met al wordt het procederen in ontslagzaken technischer en naar verwachting ook tijdrovender.

## **Wijzigingen in de WW**

Om werknemers na hun ontslag sneller aan het werk te krijgen wordt de Werkloosheidswet (WW) aangepast.

Van werknemers die langer dan een half jaar in de WW zitten, wordt vanaf 1 juli 2015 verwacht dat ze al het beschikbare werk als passende arbeid aanvaarden. Door het nieuwe systeem van inkomensverrekening (in plaats van urenverrekening) kan het inkomen niet lager zijn dan dat ze in de WW kregen.

De opbouw van de WW wordt vanaf 2016 langzamer en ook de maximale termijn van een WW-uitkering wordt vanaf 2016 tot 2019 stapsgewijs teruggebracht van maximaal drie jaar en twee maanden tot maximaal twee jaar. Als de sociale partners afspraken hebben gemaakt in de CAO kan de uitkering na die twee jaar wel door de sociale partners worden aangevuld tot maximaal 38 maanden.

## **Tips**

Wat kunnen werkgevers doen ter voorbereiding op de nieuwe wet? Onderstaand een aantal tips. Deze tips kunnen overigens ook nuttig zijn voor werknemers.

### **Zorg voor een adequate contractadministratie**

Het advies is om een adequate contractadministratie te voeren, zodat u steeds bijvoorbeeld tijdig weet of en wanneer er moet worden aangezegd, of er een proeftijd geldt en of u al dan niet rekening moet houden met de nieuwe ketenregeling. Bij bestaande werknemers weet u dan ook sneller of u bij ontslag een transitievergoeding verschuldigd bent. Bij nieuwe werknemers of werknemers die nog relatief kort op tijdelijke basis in dienst zijn, kunt u desgewenst zelf bepalen of u in de toekomst een transitievergoeding wilt gaan betalen. Dit is vooral van belang voor de eventuele 'flexibele schil' van uw bedrijf.

### **Laat beoordelen of er medewerkers zijn voor wie u als 'opvolgend werkgever' kunt worden aangemerkt**

Het begrip 'opvolgend werkgeverschap' speelt bij verschillende artikelen van de Wet werk en zekerheid een belangrijke rol. Als u als opvolgend werkgever kunt worden aangemerkt, dan kan dat onder andere gevolgen hebben voor:

- de proeftijd: de kans bestaat dat u geen proeftijd mag overeenkomen bij uw eerste contract met de medewerker, ook niet als de duur ervan langer is dan zes maanden;
- een tijdelijk contract bij u na een vast contract bij een andere werkgever: bij opvolgend werkgeverschap bestaat het risico dat uw tijdelijk contract met de medewerker niet van rechtswege eindigt en u een ontslagprocedure moet volgen;
- de toepassing van de ketenregeling: bij opvolgend werkgeverschap tellen contracten mee die de werknemer is aangegaan voordat hij bij u in dienst is getreden. Hiermee loopt u het risico dat de werknemer bij u in vaste dienst kan blijken te zijn, ook al bent u slechts een eerste of tweede tijdelijk contract met hem aangegaan.
- de transitievergoeding: vóór 1 juli 2015 aangegane tijdelijke contracten kunnen meetellen bij het bepalen van de transitievergoeding, óók als de tussenpoos tussen die contracten méér is dan de vóór 1 juli 2015 geldende periode van drie maanden. Door het overgangsrecht wordt dit risico beperkt worden tot 1 juli 2012. Als werkgever kunt u het risico voor het verleden beperken tot 1 juli 2015, echter alleen als u aan bepaalde voorwaarden voldoet.

### **Ga flexibel om met de contractduur**

U kunt ervoor kiezen uw nieuwe werknemer een eerste contract aan te bieden van langer dan zes maanden, bijvoorbeeld zeven maanden. Zo'n eerste contract kan dan bij gebleken geschiktheid gevolgd worden door twee contracten van acht maanden. In totaal komt u zo op 23 maanden. In de volksmond heet dit al de '7+8+8 regel'. Dit is natuurlijk geen regel en afhankelijk van de omstandigheden kan het heel goed zijn dat een andere verdeling meer wenselijk is.

Voordeel van een aanpak volgens de 7+8+8 regel is dat de duur van de wettelijke ketenregeling (24 maanden) niet wordt overschreden en er bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst na 23 maanden ook geen transitievergoeding is verschuldigd. Een bijkomend voordeel is, dat u bij een eerste contract voor zeven maanden een proeftijd kan opnemen. Bij een contract van zes maanden of korter is het opnemen van een proeftijd immers in beginsel niet toegestaan. Een 'nadeel' zou kunnen zijn dat de aanzegverplichting bij een contract voor zeven maanden weer wel geldt.

Schematisch ziet het bovenstaande er als volgt uit:

<b>contractduur</b>	<b>&lt; 6 maanden</b>	<b>6 Maanden</b>	<b>&gt; 6 maanden</b>
<b>proeftijd</b>	nee	nee	ja
<b>aanzegverplichting</b>	nee	ja	ja
<b>transitievergoeding</b>			bij een totale duur van tenminste 24 maanden

## **Positie van (toekomstige) AOW-ers**

De rechtspositie van medewerkers die de AOW- of pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt, zal per 1 juli 2015 veranderen. In welke mate, hangt onder meer af van de vraag of een zogeheten pensioenontslagbeding is opgenomen in de arbeidsovereenkomst en of werkgever en werknemer al dan niet willen doorgaan na het bereiken van de pensioenleeftijd.

Door het nieuwe systeem kan het gebeuren dat u een medewerker die de AOW- of pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt en die doorwerkt, niet meer gemakkelijk kunt ontslaan. Aan de andere kant kunt u, afhankelijk van uw wensen en de inrichting van de arbeidsovereenkomst, medewerkers die de AOW- of pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt, onder voorwaarden juist gemakkelijker laten doorwerken dan in het systeem tot 1 juli 2015 en bent u ook flexibeler. Inventariseer daarom welke medewerker(s) binnen afzienbare termijn in aanmerking komen voor AOW en/of pensioen. Overweeg ook of u gebruik wilt maken van de diensten van (eventueel) doorwerkende AOW-ers en laat u zo nodig adviseren.

## **Houd rekening met de medezeggenschap**

Afhankelijk van het aantal in uw onderneming werkzame personen zijn de bepalingen van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) in meer of mindere mate van toepassing. Houdt u er rekening mee dat u gebonden kunt zijn aan overleg met en mogelijk zelfs aan instemming van de medezeggenschap (ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging, personeelsvergadering) als u bepaalde regelingen voor het personeel wilt wijzigen of maatregelen overweegt om bijvoorbeeld het personeelsbestand in te krimpen.

## **Let vanaf nu op de nieuwe ketenregeling bij alle tijdelijke contracten**

Houd de overgangsregeling voor de nieuwe ketenregeling in de gaten en laat u tijdig juridisch adviseren over alle tijdelijke contracten die u wilt aangaan.

## **Pas het concurrentiebeding (en/of relatiebeding) aan**

Maak niet standaard gebruik van concurrentiebedingen, ook niet bij vaste contracten. Bij tijdelijke contracten die u wilt aangaan, dient veelal de tekst te worden aangepast, mede gelet op de vereiste schriftelijke motivering. Indien in tijdelijke contracten die op of na 1 januari 2015 zijn aangegaan en die een concurrentiebeding bevatten niet tevens de vereiste schriftelijke motivering is opgenomen, dan is het concurrentiebeding niet geldig. Dit alles staat nog los van de vraag of het beding onder de omstandigheden redelijk is, maar het vereiste van de schriftelijke motivering is volgens de wet een absoluut vereiste.

## **Zorg voor een opleidingsdossier**

De kosten die worden gemaakt voor scholing en ontwikkeling van de werknemer (tenzij het om scholing gaat die voor de functie van werknemer noodzakelijk is) mogen in principe op de transitievergoeding in mindering worden gebracht. Afgezien hiervan is in de nieuwe wet een algemene scholingsverplichting opgenomen voor de werkgever.

Administreer alle kosten die gemaakt worden voor de ontwikkeling van de werknemer in een dossier en zorg ervoor dat de werknemer bekend is met deze kosten en hiermee akkoord is. Bij uitvoerige opleidingskosten kan er overigens ook voor worden gekozen om een studiekostenregeling ofwel terugbetalingsregeling overeen te komen met de werknemer. Let u erop dat zo'n regeling aan specifieke eisen dient te voldoen.

## **Zorg voor een goed functioneringsdossier**

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens disfunctioneren is alleen dan mogelijk als de werknemer voldoende de gelegenheid heeft gehad zich te verbeteren en daarin niet is geslaagd. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst is daarbij alleen mogelijk is als herplaatsing in een andere passende functie, eventueel met de benodigde scholing, niet mogelijk is gebleken.

Nog meer dan in het tot 1 juli 2015 geldende ontslagstelsel het geval is, vereist dit een goed gedocumenteerd dossier waarin begeleiding, verbeteracties en onderzoek naar andere geschikte functies goed worden vastgelegd. Als u twijfels hebt over de geschiktheid van een werknemer, houdt u dan bij de dossiervorming rekening met deze strengere eisen. Tips voor het omgaan met disfunctionerende medewerkers vindt u in de [Checklist disfunctioneren voor werkgevers](#).

## **Striktere toetsing ontslagzaken vanaf 1 juli 2015**

De striktere ontslagtoetsing zal ook gelden voor de andere ontslaggronden die in de nieuwe wet worden genoemd. Denk bijvoorbeeld aan de ontslaggrond van de verstoorde arbeidsverhouding. Het is daarom zaak om extra aandacht te besteden aan personeelsdossiers.

## Tot slot

Bovenstaande tips zijn het zeker waard om te overwegen. Het is wel de verwachting dat over een aantal van deze aspecten in de toekomst geprocedeerd zal worden. Het is dan ook zeer aan te bevelen om de inhoud van uw arbeidsovereenkomst(en) goed na te laten kijken en om u steeds te laten adviseren over eventuele vragen die bij u opkomen. Voorkomen is immers beter dan genezen.

## Over Advocatenkantoor Tavasszy

Advocatenkantoor Tavasszy is gespecialiseerd in het arbeidsrecht en het ontslagrecht. Wij houden u graag op de hoogte van de ontwikkelingen op deze gebieden. Neem voor meer informatie of bij vragen over deze onderwerpen gerust contact met ons op.

Advocatenkantoor Tavasszy

Molenstraat 15

2513 BH Den Haag

T 070 – 361 17 17

W [www.tavasszy.nl](http://www.tavasszy.nl)

E [info@tavasszy.nl](mailto:info@tavasszy.nl)

**Tavasszy**  
advocatenkantoor

Disclaimer: deze whitepaper (versie 15 juni 2015) is een vereenvoudigde weergave van de belangrijkste onderdelen van de Wet werk en zekerheid. Bij de totstandkoming van deze whitepaper is de grootst mogelijke zorgvuldigheid in acht genomen. Desondanks kan het voorkomen dat informatie in deze whitepaper op onderdelen onjuist en/of gedateerd is of zal worden. Advocatenkantoor Tavasszy is niet aansprakelijk voor de gevolgen van enig handelen of nalaten op basis van informatie in deze whitepaper.

**Tavasszy**  
advocatenkantoor