

Analyse Wet werk en zekerheid door ABU

De Wet werk en zekerheid is afgelopen vrijdag 29 november bij de Tweede Kamer ingediend. Daarmee is het wetsvoorstel ook openbaar geworden.

Hieronder kunt u een link naar het wetsvoorstel vinden en hieronder een korte analyse van de voor de uitzendbranche meest relevante punten.

Het wetsvoorstel is zoals gezegd nu ingediend bij de Tweede Kamer, naar verwachting zal het daar begin 2014 behandeld worden. Daarna moet ook de Eerste Kamer zich er nog over buigen.

De Wet werk en zekerheid bestaat uit drie onderdelen: de aanpassing van flexbepalingen, de modernisering van het ontslagrecht en de wijziging van de WW.

De wet heeft voor de verschillende onderdelen ook verschillende data van inwerkingtreding. Zo is de bedoeling dat de gewijzigde flexbepalingen per 1 juli 2014 in werking zullen treden, de nieuwe regels voor ontslag per 1 juli 2015 en de wijziging van de WW gefaseerd vanaf 1 juli 2014 (zie bijlage voor de datum per onderdeel).

Daarbij zal wel voor specifieke artikelen een specifiek overgangsregime gaan gelden. Dat wil dus zeggen dat niet alle bepalingen per direct op lopende arbeidsovereenkomsten en lopende CAO's van toepassing zullen zijn. Hieronder vindt u een overzicht van de maatregelen binnen die onderdelen, inclusief wanneer die exact in werking zullen treden en welke overgangsbepalingen gelden.

Het wetsvoorstel Wet werk en zekerheid kunt u hier vinden:

<http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2013/11/29/wetsvoorstel-werk-en-zekerheid.html>.

Een korte analyse van de voor de uitzendbranche meest relevante punten vindt u hieronder.

Analyse maatregelen in Wet werk en zekerheid

5 december 2013

Flexbepalingen

- **Aanscherping ketenbepaling** van artikel 7:668a BW en beperking afwijking bij CAO
De 3x3 regel wordt aangepast. In de nieuwe wet zijn nog slechts 3 contracten voor bepaalde tijd toegestaan, voor de duur van maximaal 2 jaar. Hiervan kan nog wel bij CAO worden afgeweken. Maar slechts in het geval er sprake is van een uitzendovereenkomst óf wanneer de noodzaak i.v.m. de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering uit de CAO blijkt. De afwijking bij CAO wordt gemaximeerd tot maximaal 6 contracten in maximaal 4 jaar.

De periode tussen contracten waarna de vorige niet meer meegeteld wordt, was 3 maanden, maar wordt nu vastgezet op 6 maanden. Hiervan kan ook niet meer bij CAO worden afgeweken.

Deze nieuwe regeling is niet van toepassing op jongeren onder de 18 met een gemiddelde omvang van de arbeid van ten hoogste twaalf uur per week.

Overgangsrecht

Het nieuwe artikel 7:668a BW dat regelt wanneer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, geldt pas als er op of na 1 juli 2014 een (opvolgende) arbeidsovereenkomst wordt gesloten, uiterlijk zes maanden na de daaraan voorafgaande arbeidsovereenkomst.

Het nieuwe recht geldt tevens voor de tussenpoos die voorafgaat aan de arbeidsovereenkomst die na 1 juli 2014 is gesloten, maar niet voor eerdere tussenpozen. De keten is dus pas doorbroken als de tussenpoos die ligt tussen de op of na 1 juli aangegane arbeidsovereenkomst en de arbeidsovereenkomst die daaraan voorafging, langer is dan zes maanden. Voor tussenpozen tussen eerdere arbeidsovereenkomsten blijft gelden dat de keten doorbroken is (en blijft) bij een tussenpoos van langer dan drie maanden.

Als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op 1 juli 2014 nog niet de periode van 24 maanden is gepasseerd, maar dit wel tijdens de duur van deze arbeidsovereenkomst gebeurt, dan blijft het oude artikel 7:668a BW van toepassing op die arbeidsovereenkomst. De regering acht dit redelijk en wenselijk vanwege de rechtszekerheid, zodat de werkgever (en werknemer) na inwerkingtreding van deze onderdelen van het wetsvoorstel nog een keuzemoment hebben voordat er sprake is van een omzetting in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Voor de CAO die reeds geldt op het moment van inwerkingtreding van de wet (naar verwachting 1 juli 2014) én waarin de oude regels toegepast werden, geldt dat de oude regels gelden voor de duur van die CAO, maar hoogstens tot 18 maanden na inwerkingtreding (uitgaande van 1 juli 2014, zou

dat dus tot 1 januari 2016 zijn). Gedurende die periode mag de CAO ook worden toegepast op nieuwe arbeidsovereenkomsten.

- **Beperken afwijkmogelijk bij CAO van 7:691 BW** tot maximaal 78 gewerkte weken

Artikel 7:691 BW biedt de mogelijkheid om gedurende de eerste 26 gewerkte weken gebruik te maken van het uitzendbeding en dat gedurende de eerste 26 gewerkte weken de telling van de 3x3 regeling (dadelijk 3x2) nog niet van toepassing is. In de nieuwe wet blijft dat ongewijzigd.

Wel zal de mogelijkheid om hier bij CAO van af te wijken beperkt worden tot maximaal 78 gewerkte weken. Hiermee wordt voorkomen dat het uitzendbeding voor een oneigenlijk lange periode (of zelfs onbegrensd) in een CAO wordt overeengekomen.

De periode tussen contracten waarna de telling opnieuw begint wordt gewijzigd naar 6 maanden. Hiervan kan ook niet meer bij CAO worden afgeweken.

Overgangsrecht

Voor arbeidsovereenkomsten die reeds gelden op het moment van in werking treden van de wet (naar verwachting 1 juli 2014) geldt dat de oude regels van toepassing blijven tot het moment dat die arbeidsovereenkomst eindigt.

Voor de CAO die reeds geldt op het moment van inwerkingtreding van de wet (naar verwachting 1 juli 2014) én waarin de oude regels toegepast werden, geldt dat de oude regels gelden voor de duur van die CAO, maar hoogstens tot 18 maanden na inwerkingtreding (uitgaande van 1 juli 2014, zou dat dus tot 1 januari 2016 zijn). Gedurende die periode mag de CAO ook worden toegepast op nieuwe arbeidsovereenkomsten.

- **Aanpassing van de ragetlieregel voor AOW-gerechtigden**

Wanneer een overeenkomst voor onbepaalde tijd op dit moment niet eindigt d.m.v. toestemming van UWV of ontbinding door de kantonrechter, zal een opvolgende overeenkomst voor bepaalde tijd niet van rechtswege eindigen (die moet dan dus alsnog opgezegd worden). Dit wordt de ragetlieregel genoemd.

Aan deze bepaling zal worden toegevoegd dat wanneer een overeenkomst voor onbepaalde tijd is geëindigd in verband met het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd op grond van een beding in een CAO, is de ragetlieregel niet van toepassing.

Overgangsrecht

Voor dit artikel bestaat geen overgangsregime.

- **Verbod op proeftijd** bij een contract voor bepaalde tijd van minder dan zes maanden

Overgangsrecht

Voor arbeidsovereenkomsten die reeds gelden op het moment van in werking treden van de wet (naar verwachting 1 juli 2014) geldt dat de oude regels van toepassing blijven tot het moment dat die arbeidsovereenkomst eindigt.

- **Verbod op concurrentiebeding** bij tijdelijke contracten

Het concurrentiebeding kan ingevolge de Wet werk en zekerheid dadelijk enkel nog worden aangegaan met een meerderjarig werknemer, en in geval van een contract voor onbepaalde tijd.

Bij een contract voor bepaalde tijd bestaat deze mogelijkheid dadelijk enkel nog wanneer uit de schriftelijke motivering bij dat beding blijkt dat het beding noodzakelijk is in verband met zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.

Dit gaat overigens niet over de mogelijkheid om een redelijke vergoeding bij de opdrachtgever te bedingen wanneer hij een uitzendkracht overneemt, zoals in artikel 9a lid 2 van de Waadi staat. Die mogelijkheid blijft bestaan.

Overgangsrecht

Voor arbeidsovereenkomsten die reeds gelden op het moment van inwerkingtreden van de wet (naar verwachting 1 juli 2014) geldt dat de oude regels van toepassing blijven tot het moment dat die arbeidsovereenkomst eindigt.

- **Aanscherping regels m.b.t. loonuitsluiting**

In de wet staat nu dat wanneer een werknemer niet kan werken hij toch recht heeft op loon, tenzij het niet werken in redelijkheid voor zijn rekening hoort te komen. Van deze 'hoofdregel' kan in de eerste zes maanden van een arbeidsovereenkomst worden afgeweken, en bij CAO kan die periode nog meer verlengd worden.

In het voorstel worden deze regels aangescherpt:

Van de hoofdregel kan dadelijk nog altijd tijdens de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst worden afgeweken. Bij opvolgende arbeidsovereenkomsten kan in totaal zes maanden afgeweken worden.

Bij CAO kan die periode voor bepaalde functies worden verlengd, maar enkel wanneer die werkzaamheden die daarbij horen incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben. Voor de uitzendovereenkomst geldt echter dat gedurende de eerste 26 gewerkte weken bij arbeidsovereenkomst van deze bepaling kan worden afgeweken. Bij CAO mag die termijn verlengd worden naar de eerste 78 gewerkte weken. Hier zitten geen voorwaarden aan de functie aan verbonden.

Ook kan de minister situaties aanwijzen waarbij de hoofdregel niet van toepassing is.

Overgangsrecht

Voor arbeidsovereenkomsten die reeds gelden op het moment van in werking treden van de wet (naar verwachting 1 juli 2014) geldt dat de oude regels van toepassing blijven tot het moment dat die arbeidsovereenkomst eindigt.

Voor de CAO die reeds geldt op het moment van inwerkingtreding van de wet (naar verwachting 1 juli 2014) én waarin de oude regels toegepast werden, geldt dat de oude regels gelden voor de duur van die CAO, maar hoogstens tot 18 maanden na inwerkingtreding (uitgaande van 1 juli 2014, zou dat dus tot 1 januari 2016 zijn). Gedurende die periode mag de CAO ook worden toegepast op nieuwe arbeidsovereenkomsten.

- **Aanzegtermijn contracten voor bepaalde tijd** (n.v.t. uitzendbeding)

In de Wet werk en zekerheid wordt de verplichting opgenomen voor de werkgever om de werknemer minstens een maand voor het einde van een overeenkomst voor bepaalde tijd schriftelijk te informeren over het al dan niet voortzetten van de overeenkomst, en bij voortzetting onder welke voorwaarden hij dat wil doen.

Deze verplichting geldt niet:

- Als schriftelijk is overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst zal eindigen op een tijdstip dat niet op een kalenderdatum is gesteld.
- bij een overeenkomst voor bepaalde tijd van minder dan zes maanden.
- bij een uitzendovereenkomst met uitzendbeding.

Wanneer de werkgever deze verplichting niet is nagekomen, is hij een vergoeding verschuldigd ter hoogte van één maandloon (of wanneer hij de verplichting te laat is nagekomen, naar rato)

Overgangsrecht

De aanzegtermijn is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten die eindigen binnen een maand na inwerkingtreding van de wet (naar verwachting 1 juli 2014).

Let op: voor arbeidsovereenkomsten die reeds voor de inwerkingtreding van de wet tot stand zijn gekomen, maar pas na één maand eindigen (dus na 1 augustus 2014) geldt dus wel de bepaling met betrekking tot de aanzegtermijn.

- **Payrolling:**

- De ontslagregels voor payrolling zullen worden aangepast (invulling nog onbekend).
- Afwijking van de regel dat een werkgever eerst zijn flexbestand moet aanzeggen voordat er sprake kan zijn van verval van arbeidsplaatsen. Voor payrollkrachten zal een uitzondering worden gemaakt op voorvermelde regel, net zoals dat nu reeds geldt voor specifieke groepen uitzendkrachten (exacte invulling zal in ministeriële regeling komen, maar is nog onbekend).

Ontslag op hoofdlijnen

- **Route UWV of kantonrechter** wordt afhankelijk van reden van ontslag
De route via UWV zal gaan gelden bij een ontslag in verband met bedrijfseconomische redenen of langdurig ziekteverzuim.

De route via de kantonrechter zal gaan gelden voor de overige ontslagsituaties die limitatief in de wet zijn benoemd.

Voor de regels met betrekking tot de redelijke grond voor opzegging, de herplaatsing en voor de volgorde van opzegging bij het vervallen van arbeidsplaatsen (de bedrijfseconomische reden) zal een ministeriële regeling worden opgesteld. De inhoud van die regeling is nog niet bekend, maar de inhoud van Bijlage B (ontslagregels voor de uitzendbranche bij bedrijfseconomische redenen via UWV) zal daarin behouden blijven.

Voor de regels met betrekking tot de volgorde van opzegging bij het vervallen van arbeidsplaatsen mogen ook afwijkende regels in een CAO worden opgenomen, wanneer daar ook een onafhankelijke toetsingscommissie bij is ingesteld. Die toetsingscommissie zal dan in plaats van UWV moeten oordelen en toestemming moeten verlenen.

Overgangsrecht

Het oude ontslagrecht blijft gelden voor:

- verzoeken om toestemming bij UWV die gedaan zijn voor de dag van inwerkingtreding (naar verwachting 1 juli 2015).
- opzeggingen gedaan na de datum van inwerkingtreding op grond van een verzoek gedaan voor dat tijdstip en gedingen daarover.
- opzeggingen gedaan voor het tijdstip van inwerkingtreding en gedingen daarover en
- een geding dat is aangevangen voor de inwerkingtreding.

- **Bedenktijd bij vaststellingsovereenkomst**

De vaststellingsovereenkomst (ook wel 'ontslag met wederzijds goedvinden' genoemd) blijft mogelijk. Maar een werknemer heeft het recht om deze overeenkomst door middel van een schriftelijke melding aan de werkgever binnen veertien dagen na totstandkoming te ontbinden (herroepen). Hij hoeft daarbij geen reden te vermelden.

Overgangsrecht

Voor dit onderdeel geldt geen overgangsrecht.

- **Wederindiensttredingsvoorwaarde**

Net zoals op dit moment in de UWV-beleidsregels staat, zal aan een regulier werkgever een wederindiensttredingsvoorwaarde worden opgelegd. Dit wil zeggen dat wanneer de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische reden is geëindigd en er ontstaat binnen 26 weken een vacature voor dezelfde werkzaamheden, dan is hij verplicht de ontslagen werknemer weer voor die functie aan te nemen, onder de oude voorwaarden.

Voor de uitzendwerkgever geldt hiervoor een andere regeling die de uitzendwerkgever ertoe verplicht de ontslagen werknemer in staat te stellen als kandidaat te worden voorgedragen wanneer een vacature voor soortgelijke werkzaamheden binnen 26 weken ontstaat. De reden voor deze bijzondere regeling is dat de uitzendwerkgever geen beslissende bevoegdheid heeft in het bepalen van welke werknemer door de opdrachtgever wordt ingeleend.

Deze regeling staat op dit moment ook in de beleidsregels van UWV.

- **Transitievergoeding**

Aan het einde van een arbeidsovereenkomst is een transitievergoeding verschuldigd, indien de arbeidsovereenkomst ten minste 24 maanden heeft geduurd.

Deze verplichting bestaat voor situaties dat de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, of op zijn verzoek is ontbonden of op zijn initiatief niet is voortgezet (dat wil zeggen aan het einde van een overeenkomst voor bepaalde tijd en geldt dus ook voor de uitzendovereenkomst) of wanneer de werknemer dit heeft gedaan door een ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

De transitievergoeding bedraagt

- voor de eerste 120 maanden van de arbeidsovereenkomst,
1/6^e maandloon per halfjaar

- voor de periode daarna,
¼ maandloon per halfjaar

- maar maximaal 75.000 euro of het salaris over 12 maanden wanneer dat hoger is.

Voor de berekening van het arbeidsverleden geldt:

- maanden waarin de werknemer nog geen 18 jaar oud is én de gemiddelde omvang niet meer dan 12 uur per week was, worden buiten beschouwing gelaten.
- elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten met een tussenpoos van ten hoogste zes maanden, worden samengeteld. Datzelfde geldt bij opvolgend werkgeverschap. Wanneer de vorige werkgever echter reeds een transitievergoeding over die periode heeft betaald, dan wordt dat bedrag in mindering gebracht.

Bij Algemene Maatregel van bestuur kan worden bepaald dat onder voorwaarden kosten, gemaakt in verband met het voorkomen van werkloosheid of verkorten van de periode van werkloosheid of andere kosten in verband met het bevorderen van de bredere inzetbaarheid van de werknemer, van de vergoeding kunnen worden afgetrokken.

De invulling van deze Algemene Maatregel van bestuur is nog niet bekend.

Geen vergoeding is verschuldigd bij een beëindiging van een arbeidsovereenkomst

- met een jongere op de dag voordat hij de leeftijd van 18 jaar bereikt en de gemiddelde omvang van de arbeid ten hoogste 12 uur per week heeft bedragen.
- in verband met of na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, of pensioenleeftijd als dat een andere leeftijd is.

Wanneer na een einde van rechtswege het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever:

- kan de kantonrechter naast de transitievergoeding een billijke vergoeding extra toekennen.
- kan de kantonrechter een billijke vergoeding toekennen als de werknemer korter dan 24 maanden in dienst is geweest of geen recht heeft op een transitievergoeding.

Overgangsrecht 50+'ers

Voor werknemers die bij het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst 50 jaar of ouder waren, geldt een overgangsregeling tot 1 januari 2020:
de transitievergoeding bedraagt voor deze werknemers een half maandsalaris per jaar dat zij na het bereiken van de 50-jarige leeftijd in dienst waren bij de werkgever. Dit geldt niet voor een werkgever met gemiddeld minder dan 25 mensen in dienst.

Van de regels met betrekking tot de transitievergoeding kan bij CAO worden afgeweken, wanneer in de CAO een gelijkwaardige voorziening is opgenomen, gericht op het voorkomen van werkloosheid of het bekorten van de periode van werkloosheid.

Overgangsrecht

Vergoedingen die een werkgever na inwerkintreding verschuldigd is op grond van afspraken van voor de inwerkingtreding kunnen onder bij Algemene Maatregel van bestuur te bepalen voorwaarden tijdelijk in mindering worden gebracht op de transitievergoeding. De inhoud van die Algemene Maatregel van bestuur is nog niet bekend.

WW

De overheid wil de WW een activerender karakter geven. Zo moet voorkomen worden dat werkzoekenden langer gebruikmaken van een uitkering dan noodzakelijk is. De maatregelen die genomen worden zijn hieronder beschreven.

- **Beperking maximale publieke WW-duur**

De duur van het publieke deel van de WW wordt verkort van 38 maanden naar 24 maanden. Sociale partners kunnen via CAO-afspraken een aanvullend privaat WW-deel financieren, dit maakt het mogelijk om de duur en opbouw gelijk te houden.

Overgangsrecht

De WW-duur wordt met ingang van 2016 geleidelijk per kwartaal met één maand teruggebracht.

- **Arbeidsverleden**

De duur van het recht op de WW is afhankelijk van het arbeidsverleden, dat zal zo blijven, maar de opbouw zal veranderen. In de eerste tien jaar blijft de manier van opbouw gehandhaafd, dat leidt tot één maand WW-recht voor elk gewerkt jaar. De gewerkte jaren daarna geven recht op een halve maand WW. De overheid wil hiermee de verschillen tussen werknemers met een kort arbeidsverleden en werknemers met een lang arbeidsverleden beperken.

De kortdurende WW blijft overigens gehandhaafd. Als de werknemer 26 kalenderweken heeft gewerkt uit de laatste 36 kalenderweken dan ontstaat er een recht op drie maanden WW-uitkering.

Overgangsrecht

Deze regel gaat in op het moment dat de wet in werking treedt (naar verwachting 1 juli 2014). Het arbeidsverleden dat is opgebouwd voor 1 januari 2016 wordt gerespecteerd. Indien het

arbeidsverleden op 1 januari 2016 meer dan 24 jaar bedraagt, is sprake van een geleidelijke afbouw van de WW-duur tot het nieuwe maximum van 24 maanden.

- **Aanpassing definitie passende arbeid**

Op dit moment geldt na één jaar werkloosheid alle werk als passend, deze termijn wordt verkort naar een halfjaar. De werkzoekende kan dus in de eerste 6 maanden zoeken naar werk op zijn of haar niveau, daarna wordt al het werk als passend aangemerkt. Om te voorkomen dat het accepteren van lagerbetaalde arbeid minder loont dan het hebben van een uitkering wordt er een inkomensverrekening toegepast, waarbij het verdiende loon wordt verrekend met de uitkering.

Bij deze aanpassingen aan de uitkeringskant van de WW dient te worden opgemerkt dat het kabinet een aanvraag heeft gedaan bij de SER voor een verkenning van de mogelijkheid van premiedifferentiatie in de WW. Dit betreft dus de financieringskant. Dit advies wordt verwacht in mei 2014.

Deze regel gaat in op het moment dat de wet in werking treedt (naar verwachting 1 juli 2014).

NB: dit document vormt een eerste analyse. U kunt hieraan dan ook geen rechten ontleen.