



Consequenties Wet Werk en Zekerheid

Op 10 juni 2014 heeft de Eerste Kamer ingestemd met de nieuwe wet Werk en Zekerheid (WWZ). Een deel van de wijzigingen gaat in op 1 januari 2015, een ander deel op 1 juli 2015. Wij zetten de belangrijkste maatregelen met de datum van inwerkingtreding voor u op rij.

Per 1 januari 2015:

- Proeftijd
- Aanzegtermijn
- Oneigenlijk gebruik van oproepcontracten
- concurrentiebeding

per 1 juli 2015:

- ketenbepaling
- ontslagprocedure
- WW

Proeftijd

Per 1 januari 2015 is het aangaan van een proeftijd niet toegestaan in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden of korter.

Kortom: alleen bij arbeidscontracten vanaf 6 maanden plus een dag mag een proeftijd van maximaal een maand worden overeengekomen (alleen een schriftelijk overeengekomen proeftijd is geldig).

Opzegging en aanzegtermijn arbeidsovereenkomsten bepaalde tijd

Tot 1 januari 2015 eindigt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege, zonder dat opzegging is vereist.

Per 1 januari 2015 dient een aanzegtermijn van een maand gehanteerd te worden voor arbeidsovereenkomsten vanaf 6 maanden.

Kortom: in geval van contracten voor bepaalde tijd van minimaal 6 maanden moet minimaal een maand voor het aflopen van het contract door de werkgever schriftelijk worden aangegeven:

- over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst en
- bij voortzetting, over de voorwaarden waaronder de werkgever de arbeidsovereenkomst wil voortzetten.

Verzuimt een ondernemer de aanzegtermijn in acht te nemen, dan kan de werknemer een schadevergoeding (maandsalaris) bij de werkgever claimen.

De aanzegtermijn geldt niet als de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum eindigt, bijv. wanneer een contract is aangegaan voor de duur van een project.

Oproepcontracten

Het aangaan van oproepcontracten is per 1 januari 2015 nog steeds toegestaan, maar het langdurig gebruik van oproepcontracten wordt beperkt doordat er binnen zes maanden duidelijkheid moet zijn over structurele werkzaamheden en de omvang van het contract.

Het risico op de loondoorbetaling in geval van ziekte kan voor de eerste zes maanden worden uitgesloten.

Ketenbepaling

Per 1 juli 2015 mogen nog 3 opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten worden aangegaan binnen 24 maanden. Na een onderbreking van 6 maanden, begint deze keten weer opnieuw.

Een uitzondering wordt gemaakt voor werknemers jonger dan 18 jaar die maximaal 12 uur per week werken en voor werknemers in BBL trajecten.

Wij adviseren werkgevers vanaf 1 juli 2015 3 tijdelijke contracten met werknemers aan te gaan bijvoorbeeld 1 van 7 maanden en twee van 8 maanden (binnen de 24 maanden en derhalve geen consequenties voor transitievergoeding).

Concurrentiebeding

Per 1 januari 2015 is het opnemen van een concurrentiebeding in tijdelijke contracten niet meer toegestaan, tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen dit vereisen. Volgens de cao drogisterijbranche was het aangaan van een concurrentiebeding al niet meer toegestaan.

Overgangsrecht

De wijzigingen worden van toepassing op arbeidsovereenkomsten vanaf 1 januari 2015.

De aanzegtermijn geldt niet voor arbeidsovereenkomsten die voor 1 februari 2015 eindigen.

Voor arbeidsovereenkomsten vanaf 1 juli 2015 geldt dat de gewijzigde ketenbepaling van toepassing is indien de opvolgende arbeidsovereenkomst uiterlijk 6 maanden na de daaraan voorafgaande arbeidsovereenkomst aanvangt.

Ontslagprocedure

Vanaf 1 juli 2015 wijzigt de ontslagprocedure. Vanaf die datum bepaalt de ontslagreden de te bewandelen route.

In geval van persoonlijke reden (bijv. disfunctioneren of ongeschiktheid) kan ontslag worden aangevraagd bij de Kantonrechter.

In geval van bedrijfseconomische reden en langdurige arbeidsongeschiktheid (2 jaar) kan ontslag worden aangevraagd bij het UWV (gelijk als nu).

De mogelijkheid om met wederzijds goedvinden de arbeidsovereenkomst te beëindigen (middels een vaststellingsovereenkomst) blijft bestaan. De bedenktijd voor de werknemer wordt in een vaststellingsovereenkomst vastgesteld op 14 dagen (deze bedenktijd is nu niet wettelijk vastgesteld).

Van ontslagvergoeding naar transitievergoeding

Vanaf 1 juli 2015 moet de werkgever iedere ontslagen werknemer die minimaal 2 jaar in dienst is een transitievergoeding verstrekken. Deze is bedoeld voor (om)scholing. Er kan geen aanspraak op een transitievergoeding worden gemaakt in geval van faillissement of surseance en bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

De transitievergoeding bedraagt 1/3 maandsalaris per dienstjaar gedurende de eerste 10 dienstjaren en daarna een ½ maandsalaris per dienstjaar met een maximum van EUR 75.000 (of een bedrag gelijk aan 1 jaarsalaris als dat hoger is dan EUR 75.000).

Voor werkgevers tot 25 werknemers geldt een overbruggingsregeling. Deze ondernemer die op bedrijfseconomische grond personeel gedwongen moet ontslaan, mag tot 2020 een lagere ontslagvergoeding betalen, waarbij bij de berekening uitgegaan wordt van de duur van het dienstverband gerekend vanaf 1 mei 2013 (als je iemand in mei 2017 moet ontslaan met 15 dienstjaren, hoef je maar over 4 jaar daarvan transitievergoeding te betalen).

De transitievergoeding mag verminderd worden met kosten die gemaakt zijn tijdens het dienstverband voor algemene training/opleiding. Voorwaarde is dat schriftelijk is vastgelegd dat deze training door de werknemer wordt gevolgd i.v.m. ontwikkeling en opleiding met oog op toekomstige arbeidsmarktkansen.

Werkloosheidswet

Om mensen na ontslag sneller aan het werk te krijgen, wordt de WW-uitkering aangepast.

Per 1 juli 2015 wordt na 6 maanden alle werk als passend beschouwd (nu pas na 1 jaar).

Per 1 juli 2016 wordt de WW-duur geleidelijk teruggebracht van 36 maanden naar 24 maanden.

Tips en aanbevelingen

- proeftijd alleen bij contracten vanaf 7 maanden
- 3 tijdelijke contracten binnen 24 maanden (bijv. 1x 7 maanden en 2x 8 maanden)
- Tijdelijke contracten tot 2 jaar geen transitievergoeding

KONINKLIJKE NEDERLANDSE DROGISTEN BOND

I www.kndb.org T 070-3012786

Leidschendam, juli 2014