

HR en de Wet werk en zekerheid

De nieuwe Wet werk en zekerheid heeft ingrijpende gevolgen voor werkgevers. De belangrijkste veranderingen en implicaties van de wet voor HR op een rijtje.

Tekst Arthur Hol

Het wetsvoorstel van de Wet werk en zekerheid is op 18 februari aangenomen door de Tweede Kamer. De wet heeft als insteek “om oneigenlijk gebruik van flexibele arbeid aan te pakken en ontslagrecht en WW aan te passen aan de eisen en de wensen van de arbeidsmarkt van onze tijd en de toekomst”, aldus minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Als overkoepelend begrip voor het hedendaagse arbeidsmarktbeleid wordt ‘werkzekerheid’ geïntroduceerd, dat komt in de plaats van ‘baanzekerheid’. Het wetsvoorstel met een memorie van toelichting omvat maar liefst 170 pagina's en behelst veel meer dan de wijziging van het ontslagrecht. In de nieuwe wet worden ook voorstellen gedaan voor de versterking van de rechtspositie van flexwerkers en de

aanpassing van de werkloosheidsregelingen. De verwachting is dat het voorstel ook door de Eerste Kamer zal komen, omdat er, na een moeizaam onderhandelingsproces, draagvlak voor is verkregen bij de werkgeversorganisaties en vakbonden. Dit speelde ook een doorslaggevende rol bij de behandeling in de Tweede Kamer.

Wijziging ontslagrecht

Wat zijn de belangrijkste wijzigingen in de wet? Allereerst de wijziging van het ontslagrecht per 1 juli 2015. De ontslagroute (UWV of kantonrechter) wordt voortaan bepaald door het ontslagmotief. Ontslag om bedrijfseconomische redenen en langdurige ziekte gaat via het UWV en ontslag om persoonlijke redenen (met inbegrip van ‘verstoorde verhoudingen’)

wordt door de kantonrechter beoordeeld. Het is zeker niet denkbeeldig dat een werkgever bij ontslag te maken krijgt met twee redelijke beëindigingsgronden, waarbij hij op de ene grond naar het UWV moet en op de andere grond naar de kantonrechter. Dit is het geval als bijvoorbeeld met een langdurig arbeidsongeschikte werknemer een arbeidsconflict ontstaat. Bij zo'n gemengde grond moet volgens de memorie van toelichting bij de wet de werkgever zich tot beide instanties wenden. De oordelende instantie moet zich beperken tot de ontslaggrond waartoe hij beoordelingsbevoegd is. Het is voorstelbaar dat dit de nodige praktijkproblemen kan gaan geven. De mogelijkheid om door middel van wederzijds goedvinden (een vaststellingsovereenkomst)

afscheid van elkaar te nemen blijft bestaan. Nieuw is echter de invoering van een bedenktijd van twee weken. Werknemers kunnen in die tijd advies inwinnen en zonodig de instemming met het ontslag herroepen. Dit kan zonder opgave van redenen, en aangenomen moet worden dat herroeping ook kan plaatsvinden in die gevallen dat de werknemer zich in onderhandelingen over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft laten bijstaan door een professionele gemachtigde. Bovendien stelt de wet geen beperkingen aan het aantal keer dat de werknemer zijn instemming met de opzegging kan herroepen. Om dergelijke perikelen te voorkomen is het denkbaar dat werkgevers in grotere mate dan nu het geval is kiezen voor de geregelde ontbindingsprocedure.

Transitievergoeding

De kantonrechtersformule verdwijnt per 1 juli 2015 en dan gaat bij ontslag de transitievergoeding gelden. Alle werknemers met een arbeidsovereenkomst die ten minste twee jaar heeft geduurd, hebben recht op deze vergoeding, ongeacht of het ontslag via het UWV of de kantonrechter is gegaan. Ook werknemers van wie het tijdelijk contract na twee jaar niet wordt verlengd, of die zelf opzeggen vanwege ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, hebben recht op deze vergoeding.

De hoogte van de transitievergoeding wordt afhankelijk van de duur van een dienstverband. De hoofdregel luidt als volgt: een derde maandsalaris per dienstjaar, en een maandsalaris per dienstjaar dat iemand langer dan tien jaar in dienst is geweest bij de werkgever. De vergoeding wordt gemaximeerd tot 75.000

euro, maar bedraagt maximaal een jaar-salaris voor werknemers die meer dan 75.000 euro verdienen. Voor oudere werknemers geldt een overgangsregeling. In het geval van een beëindiging op basis van wederzijds goedvinden bestaat er geen verplichting tot het betalen van een transitievergoeding. In de praktijk zal naar alle waarschijnlijkheid de transitievergoeding wel onderdeel zijn van de onderhandelingen. Slechts in uitzonderingsgevallen kan een werkgever onder de verplichting tot betaling van de vergoeding uitkomen.

Kritiek

De Raad van State heeft als kritiek dat de transitievergoeding een te vrijblijvend karakter heeft. De vergoeding is niet gekoppeld aan het doel waarvoor deze is bestemd, te weten een werk-naar-werktraject of scholing en opleiding. Zonder waarborgen dat de transitievergoeding op een nuttige wijze wordt besteed aan het vergroten van de employability en de overgang naar ander werk, leidt dit wetsvoorstel slechts tot een verlaging van de ontslagvergoeding. Voor werknemers betekent dit overigens dat ze geld vrij kunnen besteden en er bijvoorbeeld een inkomensdaling mee kunnen ondervangen. Mogelijk gaan werknemers zich wel eerder en zwaarder verzetten tegen ontslag, omdat de transitievergoeding hen te weinig oplevert ten opzichte van het behoud van hun baan. Dossiervorming over onder andere (vermeend) disfunctioneren en voorgestelde en uitgevoerde begeleidingsmaatregelen wordt daarbij voor de werkgever belangrijker dan ooit.

De ontslagkosten voor kleine werkgevers, die normaliter de UWV-route bewandelen,

zullen sterk stijgen. Zij zullen bij ieder ontslag de transitievergoeding moeten betalen, terwijl zij nu in veel gevallen geen ontslagvergoeding verschuldigd zijn na het doorlopen van de UWV-procedure. Om aan deze kritiek tegemoet te komen, is door minister Asscher aangegeven dat werkgevers met minder dan 25 werknemers tot 2020 vrijgesteld worden van de verplichte transitievergoeding, indien zij in een slechte financiële situatie verkeren.

Verwijtbaar handelen

Wanneer er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, kan de kantonrechter naast de transitievergoeding een additionele billijke vergoeding toekennen aan de werknemer. De rechter is vrij de hoogte van deze vergoeding te bepalen. De praktijk zal moeten uitwijzen op welke wijze kantonrechters hieraan invulling gaan geven. In feite gaat het hier om de oude situatie van het ontbindingsverzoek in artikel 7:685 van het Burgerlijk Wetboek, maar dan zonder kantonrechtersformule. Wellicht ontwikkelt de rechtspraak zich zo dat de kantonrechtersformule blijft bestaan en daarop de transitievergoeding in mindering wordt gebracht. De wetgever wil het verder mogelijk maken om hoger beroep aan te tekenen na een procedure bij de kantonrechter of het UWV, met inbegrip van de mogelijkheid tot cassatie bij de Hoge Raad. Als het sluiten van een vaststellingsovereenkomst voor de werkgever de zekerheid geeft dat niet jarenlang over het ontslag zal worden geprocedeerd, ligt het in de verwachting dat werkgevers bereid zijn om voor deze zekerheid (extra) te betalen. Dit uitgangspunt geeft de werknemer een

De transitie- vergoeding is niet gekoppeld aan een werk-naar- werktraject

sterke onderhandelingspositie: met hun akkoord koopt de werkgever de mogelijkheid van jarenlang geprocedeerd af.

Positie flexwerkers

Het wetsvoorstel Werk en zekerheid kent diverse maatregelen om werknemers met flexibele contracten meer zekerheid te bieden. De wijzigingen hebben een beoogde ingangsdatum van 1 juli 2014, maar de minister toonde zich in de Tweede Kamer bereid deze datum te verschuiven naar 1 juli 2015.

Werknemers kunnen in de nieuwe wet eerder aanspraak maken op een vast contract. Er ontstaat een contract voor onbepaalde tijd bij meer dan drie elkaar opvolgende contracten in een periode van twee jaar – dat is nu nog drie jaar. De tussenpoos waarbinnen contracten als opeenvolgend worden gezien, wordt verlengd van drie naar zes maanden. Hiervan kan niet meer bij cao worden afgeweken. Deze nieuwe ketenregel kan echter wel eens een tegengesteld effect hebben dan bedoeld door de wetgever. Werkgevers zullen personeel wellicht eerder laten gaan, in plaats van ze sneller een vast contract aan te bieden.

Bij het einde van een contract voor bepaalde tijd van zes maanden of langer is de werkgever verplicht een maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst de werknemer schriftelijk te informeren over het al dan niet voortzetten van de overeenkomst. Is de werkgever bereid de overeenkomst voort te zetten, dan zal de werkgever de voorwaarden hiervoor eveneens moeten vermelden.

Bij een tijdelijk contract van ten hoogste een half jaar wordt een proeftijd verboden. Ook is een proeftijd in opvolgende contracten verboden, wanneer de vereiste

vaardigheden en verantwoordelijkheden gelijk blijven.

Concurrentiebeding

De nieuwe wet heeft verder als uitgangspunt dat een concurrentiebeding in contracten voor bepaalde tijd wordt verboden. Slechts wanneer de werkgever gemotiveerd in de overeenkomst kan aangeven welke zwaarwichtige bedrijfs- of dienstbelangen een concurrentiebeding rechtvaardigen, bestaat nog de mogelijkheid dit op te nemen in de arbeidsovereenkomst. Nadere aanwijzingen over wanneer welke zwaarwichtige bedrijfs- of dienstbelangen een concurrentiebeding rechtvaardigen, ontbreken echter. Dit moet de rechtspraktijk dus gaan uitwijzen. Oneigenlijk gebruik van flexibele arbeidsvormen wordt aangepakt. Zo komt er een betere ontslagbescherming voor werknemers die via payroll werken en wordt het langdurig gebruik van nulurencontracten aan banden gelegd. In de zorg worden deze contracten helemaal verboden. De wetsvoorstellen hiervoor zijn nog in voorbereiding.

Aanpassing WW

De maximale duur van de WW wordt van 1 januari 2016 tot 2019 in fasen teruggebracht van 38 naar 24 maanden, tot de oude 38 maanden. In cao's kunnen afspraken worden gemaakt tot aanvulling van de WW-uitkering na 24 maanden. Het wetsvoorstel beoogt verder een – geleidelijke – aanpassing in de opbouw van WW-rechten. En om werknemers te stimuleren zo spoedig mogelijk op niveau een andere baan te vinden, wordt al na zes maanden alle arbeid als passend aangemerkt, in plaats van pas na een jaar.

Al met al zijn het redelijk ingrijpende wijzigingsvoorstellen. Wel laten ze de hoofdlijnen van het arbeidsrecht ongewijzigd, te weten de preventieve ontslagtoets en het feit dat er twee instanties zijn die zich met ontslag bezighouden: de rechter en het UWV. Aangezien het in de verwachting ligt dat ook de Eerste Kamer het voorstel zal aannemen, is het zaak dat HR nu al anticipeert op de betekenis van de wet voor de eigen organisatie.



mr. drs. A. E. Arthur Hol
Partner De Koning
Vergouwen Advocaten
Directeur HRM College

Meer weten over de Wet
werk en zekerheid? Kom naar
de HR Actualiteitendag
pwdegids.nl/opleidingen

