

# Wetsvoorstel Werk en Zekerheid: een overzicht

Op 29 november jl. heeft minister Asscher het wetsvoorstel Werk en Zekerheid bij de Tweede Kamer ingediend. Het wetsvoorstel vloeit voort uit het op 11 april gesloten sociaal akkoord tussen vakorganisaties en werkgevers. Daarin worden de contouren geschetst voor de herziening van het ontslagrecht en de WW. Voorts wordt ook de rechtspositie van flexwerkers herzien. Doel van het wetsvoorstel is het creëren van werkgelegenheid en het bestrijden van werkloosheid door de arbeidsmarkt beter te laten werken. Het Begrotingsakkoord 2014 tussen het kabinet en een aantal oppositiepartijen heeft de druk opgevoerd: het streven is om een aantal maatregelen al in juli 2014 versneld te voeren. De overige maatregelen worden in 2015 of in 2016 van kracht. Hieronder volgt een overzicht van de belangrijkste wijzigingen.

**H**et wetsvoorstel beoogt een nieuw evenwicht tot stand te brengen tussen flexibiliteit en zekerheid op de arbeidsmarkt. Het huidige ontslagrecht is verouderd. In de huidige maatschappelijke omstandigheden werkt het ontslagrecht te rigide en te beknellend. Werknemers investeren nu te weinig in hun eigen inzetbaarheid en maken geen overstap uit angst om opgebouwde rechten te verliezen. Het huidige vangnet van de WW stimuleert werknemers onvoldoende om snel aan de slag te gaan. Werkgevers wijken uit naar flexibele, korte, contracten om ontslagkosten te vermijden. Er is een scheefgroei ontstaan tussen vast en flexibel werk waarbij meer sprake is van ongelijke rechten. De balans dient meer naar werk en zekerheid door te slaan dan nu het geval is.

## Ontslagrecht

Het ontslagrecht gaat op de schop. De procedure moet sneller. Het ontslag moet goedkoper en eerlijker worden. Het wetsvoorstel wil daarom een aantal wijzigingen aanbrengen.

De twee ontslagroutes die een werkgever kan volgen, namelijk de keuze tussen het UWV (BBA-route) en rechter (art 7:685 BW-route) blijven bestaan, maar worden gestroomlijnd. Het verschil tussen de routes voor het recht op een ontslagvergoeding van de werknemer in vaste dienst wordt opgeheven. Het wetsvoorstel legt de hoogte van de ontslagvergoeding aan banden en neemt de ongelijkheid weg tussen vaste en flexibele contracten ten aanzien van de gevolgen van de beëindiging van het dienstverband. De ontslagregels zullen in het BW en nadere regelgeving worden opgenomen. Het BBA wordt daarmee ingetrokken. De preventieve ontslagtoets blijft. De ontslaggrond zal bepalen of de werkgever het UWV of de rechter om toestemming

moet vragen om de arbeidsovereenkomst te kunnen beëindigen. Vindt ontslag plaats om bedrijfseconomische redenen of om reden van langdurige arbeidsongeschiktheid, dan is het UWV bevoegd. Vindt het ontslag plaats om andere redenen, zoals disfunctioneren, dan blijft de civiele rechter bevoegd de arbeidsovereenkomst te ontbinden en kan deze direct een vergoeding toekennen. De mogelijkheid van ontslag met wederzijds goedvinden, waardoor een gang naar de rechter of UWV niet hoeft te worden gemaakt, blijft bestaan. Als extra bescherming krijgt de werknemer veertien dagen bedenktijd om zijn instemming te herroepen.

Indien de werkgever zonder toestemming de arbeidsovereenkomst opzegt, zal de werknemer enkel nog bij de kantonrechter de vernietiging van de opzegging kunnen vorderen en een loonvordering instellen. Het inroepen van de vernietiging via een briefje bij de werkgever is daarmee niet meer rechtsgeldig.

## Toestemming UWV

Na verkregen toestemming kan de werkgever de arbeidsovereenkomst opzeggen met inachtneming van de opzegtermijn. De proceduredtijd mag daarvan worden afgetrokken tot een minimale opzegtermijn van een maand resteert. Tegen een ontslag met toestemming van UWV kan de werknemer binnen twee maanden na de ontslagdatum in beroep bij de kantonrechter. Hij kan de rechter verzoeken om zijn arbeidsovereenkomst te herstellen. Ook de werkgever kan naar de kantonrechter met het verzoek om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, indien hij meent dat het UWV ten onrechte de toestemming heeft geweigerd.

Voorafgaande toestemming van het UWV voor ontslag is niet nodig voor een bestuurder van een nv, bv of buitenlandse vennootschappen en voor huishoudelijk perso-

neel dat minder dan vier dagen per week in dienst is. De overige groepen werknemers die nu uitgezonderd zijn in het BBA blijven uitgezonderd van het toestemmingsver-eiste van het UWV, tenzij zij werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst.

#### *Ontbinding door kantonrechter op verzoek werkgever*

De huidige ontbindingsprocedure en daarbij passende regels, zoals opzegverboden blijven grotendeels gehandhaafd. Het werkterrein en de beoordelingsvrijheid van de kantonrechter worden meer gereguleerd. De rechter zal rekening moeten houden met de opzegtermijn bij het bepalen van de ontbindingsdatum. Ingeval de ontbinding aan de werkgever kan worden verweten, kan de rechter een aanvullende billijke vergoeding vaststellen. Deze komt bovenop de wettelijke transitievergoeding. De kantonrechtersformule komt te vervallen bij het bepalen van de hoogte van deze aanvullende vergoeding. Bij het vaststellen van de aanvullende vergoeding wordt enkel gekeken naar de verwijtbare gedragingen van partijen. De rechter kan ook rekening houden met de financiële situatie van werkgever.

Partijen kunnen, anders dan nu geldt, tegen de uitspraak van de kantonrechter in hoger beroep en cassatie. Het hoger beroep heeft echter geen schorsende werking. Als de ontbinding is uitgesproken, zal de arbeidsovereenkomst dus gewoon eindigen. Wordt de ontbinding in hoger beroep teruggedraaid, dan kan de rechter de werkgever veroordelen tot het treffen van voorzieningen. Wordt in hoger beroep of cassatie de ontbinding alsnog uitgesproken, dan eindigt de arbeidsovereenkomst op een door de rechter te bepalen tijdstip.

#### *Transitievergoeding bij ontslag op initiatief werkgever*

Bij ontslag uit een vast dienstverband of bij het niet voortzetten van een tijdelijk contract is de werkgever een transitievergoeding verschuldigd aan de werknemer indien de arbeidsovereenkomst minimaal twee jaar heeft geduurd. De transitievergoeding is bedoeld als compensatie voor ontslag om de werknemer in staat te stellen de transitie naar een andere baan te vergemakkelijken. In deze compensatie is rekening gehouden met de gevolgen van het ontslag en de door werkgever getroffen voorzieningen. De werknemer kan zijn recht op een transitievergoeding verspelen indien hij ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en daarom is ontslagen.

Over de eerste tien dienstjaren, is de transitievergoeding gelijk aan een zesde van het maandsalaris voor elke periode van zes maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft voortgeduurd. Dit komt neer op een derde per dienstjaar. Over elke daarop volgende periode van zes maanden is de vergoeding gelijk aan een kwart van het maandsalaris. Dit komt dus neer op een half maandsalaris voor elk dienstjaar na tien dienstjaren. Onder maandsalaris wordt verstaan het bruto maandsalaris te vermeerderen met vaste overeengekomen looncomponenten, zoals de vakantietoelage, dertiende maand, structurele overwerkvergoeding en vaste ploegdiensttoelage. Ingeval van overgang van onderne-



ming en opvolgend werkgeverschap gaan de opgebouwde rechten op transitievergoeding mee over.

De transitievergoeding wordt gemaximeerd op € 75.000 of maximaal een jaarsalaris als het jaarsalaris hoger is dan € 75.000. Partijen kunnen echter in de arbeidsovereenkomst een ruimere vergoeding afspreken. De werkgever is geen transitievergoeding verschuldigd aan de werknemer indien deze jonger is dan 18 jaar, de AOW of hogere pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt, het ontslag aan zich zelf te wijten heeft of een aanbod tot voortzetting van het tijdelijk contract niet accepteert. Bij AMvB zal worden bepaald welke kosten in mindering op de transitievergoeding mogen worden gebracht.

Bij cao kan worden afgeweken van de wettelijk transitievergoeding indien deze een gelijkwaardige regeling bevat.

#### **Flexibele arbeid: meer zekerheid**

Flexibele contracten hebben de laatste jaren onder druk van de economische crisis een vlucht genomen. (Schijn)constructies worden bedacht om een vast contract en hogere loonkosten uit de weg te gaan. De rechtspositie van flexwerkers is veelal slechter dan die van vaste werknemers. Er is weinig tot geen ontslagbescherming, er is geen scholing en geen recht op een ontslagvergoeding en veelal ook niet op een werkloosheidsuitkering indien de flexwerker zelfstandig is.

Het wetsvoorstel stelt met ingang van 1 juli 2014 de volgende maatregelen voor ter verbetering van de positie van de flexwerker:

- De ketenregeling (art.7:668a BW) wordt gewijzigd in die zin dat de maximale termijn van drie jaar waarbinnen maximaal drie tijdelijke contracten kunnen worden afgesloten, wordt teruggebracht naar twee jaar. Afwijking bij cao van de maximale termijn

wordt beperkt. Tevens wordt de tussenperiode van drie maanden waarna een nieuwe keten begint verlengd naar zes maanden. Afwijking daarvan bij cao is niet mogelijk. Voor bestuurders van rechtspersonen kan wel een afwijkingsmogelijkheid van de ketenbepaling bij cao worden afgesproken. Voor bepaalde bedrijfstakken kan bij ministeriële regeling eveneens afwijking van de ketenregeling worden gevraagd. De ketenbepaling geldt niet voor werknemers jonger dan 18 jaar en voor werknemers die een gemiddelde arbeidsomvang hebben van niet meer dan 12 uur per week gedurende de looptijd van het contract.

- Het is niet langer toegestaan om een proeftijd af te spreken bij een tijdelijk contract van ten hoogste zes maanden.
- Een concurrentiebeding in een tijdelijk contract is enkel geldig als dit noodzakelijk is ter bescherming van het bedrijfsbelang en goed is gemotiveerd.
- In contracten van zes maanden of langer dient een aanzegtermijn van een maand te worden opgenomen. De werkgever moet de werknemer een maand voor de beoogde einddatum van het contract schriftelijk informeren of het contract wordt voortgezet of beëindigd. Laat de werkgever dit na dan heeft de werknemer recht op een schadevergoeding van een maand loon.
- Werkgevers moeten zich daarnaast meer inspannen om zieke werknemers met een tijdelijk contract te re-integreren, waardoor wordt voorkomen dat zij ziek uit dienst gaan. De premie die werkgevers moeten betalen voor zieke ex-werknemers zal afhankelijk worden van de re-integratie-inspanningen. De wet beperking ziekteverzuim arbeidsongeschiktheid vangnetters zal daarop worden aangepast.
- Het uitzendbeding in uitzendovereenkomsten kan nog maar tot maximaal 78 weken worden verlengd. Daarna is beëindiging van rechtswege niet meer mogelijk als de opdracht bij de inlener eindigt.
- Het beding in oproepcontracten dat de loondoorbetalingsverplichting uitsluit ingeval van uitblijven van werk kan niet langer dan zes maanden worden ingeroepen. Afwijking bij cao is niet meer mogelijk. Voor bepaalde bedrijfstakken, zoals de zorg, zal bij ministeriële regeling worden vastgelegd dat afwijking van de loondoorbetalingsplicht in het geheel niet mogelijk is.

**Bron:** TK 2013-2014, 33818, nr. 2; TK 2013-2014, 33 750, nr. 19

**Zie ook:** Loonzaken 2013, nr. 5, Sociaal akkoord: gezegend of vervloekt? en Aanpak schijnconstructies

De bronnen bij dit artikel zijn te raadplegen via [www.loonzaken.nl](http://www.loonzaken.nl)

### Werkloosheidswet: werken loont

De voornoemde maatregelen hebben tot doel om mensen te activeren om aan het werk te komen en dit te behouden, waarmee werkloosheid wordt voorkomen. Om dat te bereiken is wijziging van onder meer de Werkloosheidswet nodig. Daarnaast zullen sociale partners afspraken maken over van werk-naar-werktrajecten, scholing en mobiliteit om zo een beroep op de Werkloosheidswet te beperken. Degenen die een werkloosheidsuitkering ontvangen zullen meer worden geactiveerd om werk te accepteren. Werk moet meer lonen dan een uitkering. Voorgesteld wordt om met ingang van 1 januari 2015 al na zes maanden (nu 12 maan-

## Overgangsregeling oudere werknemers

**Voor werknemers die bij ontslag 50 jaar of ouder zijn en niet in dienst zijn van een kleine werkgever, geldt tot 1 januari 2020 dat dienstjaren na de leeftijd van 50 jaar ieder voor één maansalaris meetellen, indien het totale dienstverband tenminste tien jaar heeft geduurd.**

den) alle arbeid voor een werkloze als passend aan te merken. Hierdoor ontstaat een ruimere sollicitatieplicht en wordt van de werkloze verlangd om eerder lager geschoolde arbeid te aanvaarden. De inkomsten uit geaccepteerde arbeid zullen vanaf de eerste werkloosheidsdag worden verrekend met de uitkering.

Daarnaast wordt de maximale duur van de WW met ingang van 1 januari 2016 teruggebracht naar 24 maanden (nu 38 maanden). Cao-partijen kunnen afspreken om de WW-uitkering na 24 maanden voor maximaal 14 maanden aan te vullen. De WW-uitkering blijft gedurende de eerste twee maanden gelijk aan 75% van het dagloon gevolgd door een uitkering van 70% van het dagloon.

Voorgesteld wordt om de opbouw van de uitkeringsduur te vertragen; gedurende de eerste tien jaar een maand WW-uitkering per jaar arbeidsverleden, na die tien jaar een halve maand per jaar arbeidsverleden. Arbeidsverleden opgebouwd voor 1 januari 2016 blijft gehandhaafd. De kortdurende werkloosheidsuitkering van drie maanden blijft bestaan voor werknemers die in de laatste 36 weken tenminste 26 weken hebben gewerkt.

### Tot slot

De behandeling van het wetsvoorstel zal wel enige tijd in beslag nemen. De vraag is of er veel tegenstand komt en of de inwerkingtreding per 1 juli 2014 van het eerste deel van het nieuwe ontslagrecht wel wordt gehaald. De zaak lijkt goed te zijn voorbereid: diverse instanties zijn al om hun advies gevraagd, zoals Raad voor de Rechtspraak, VNG, Belastingdienst, zodat die hobbels zijn genomen. ■

**mr. M. Vis**, advocaat Arbeidsrecht & Pensioenrecht, [www.mariettevis.nl](http://www.mariettevis.nl)