

WET FLEXIBILITEIT EN ZEKERHEID (FLEXWET) EN WET WERK EN ZEKERHEID (WWZ)

WAT VERANDERT ER?

- PROEFTIJD
- KETENREGELING
- UITZENDBEDING
- AANZEGTERMIJN TIJDELIJKE CONTRACTEN
- CONCURRENTIEBEDING
- BEGRENZING LOONDOORBETALING

WAT IS DE WET FLEXIBILITEIT EN ZEKERHEID EN WAAROM DE WET WERK EN ZEKERHEID?

Wet Flexibiliteit en Zekerheid (Flexwet):

- Ingevoerd op 1 januari 1999
- Inhoud: bepalingen m.b.t. proeftijd, bepaalde/onbepaalde tijd overeenkomst, loondoorbetaling
- Doel: Aantrekken flexibele arbeidskrachten
- Doel: Betere rechtspositie voor flexwerkers

Wet Werk en Zekerheid (WWZ):

- Invoering 2015
- Aanpassing op bepalingen in Flexwet
- Reden invoering: Toename flexibilisering
- Doel: Meer mensen uit de WW krijgen
- Doel: Rechtspositie flexwerkers versterken
- Doel: Goedkoper en sneller ontslagrecht

PROEFTIJD

HUDIGDE SITUATIE:

- In elke overeenkomst proeftijd mogelijk
- Er gelden wel regels m.b.t. de lengte proeftijd (maximaal 2 maanden)

TOEKOMSTIGE SITUATIE:

- Geen proeftijdbeding toegestaan in bepaalde tijd contract < 6 maanden
- Regels m.b.t. lengte proeftijd blijven gelijk:
 - > 6 maanden tot 2 jaar: max. 1 maand
 - 2 jaar > of onbepaalde tijd: max. 2 maanden

Invoering: 1 januari 2015

Voor alle nieuwe contracten, gesloten na 1 januari 2015, nieuwe situatie van toepassing

KETENREGELING

HUDIGDE SITUATIE:

- 3-3 regel: maximaal 3 overeenkomsten voor bepaalde tijd binnen een periode van maximaal 3 jaar
- Na onderbreking van 13 weken of langer begint ketenregel opnieuw

TOEKOMSTIGE SITUATIE:

- Maximaal 3 overeenkomsten voor bepaalde tijd binnen een periode van maximaal 2 jaar
- Na onderbreking van 6 maanden of langer begint ketenregel opnieuw

Invoering: 1 juli 2015

Voor lopende cao's geldt er een overgangsregeling

AANZEGTERMIJN TIJDELIJKE CONTRACTEN

HUDIGDE SITUATIE:

- Een bepaalde tijd contract eindigt van rechtswege
- Opzegging en reden van beëindiging niet vereist

TOEKOMSTIGE SITUATIE:

- Schriftelijke voortzetting/beëindiging dienstverband door werkgever verplicht (bij bepaalde tijd contract > 6 maanden):
 - Uiterlijk 1 maand voor einde dienstverband
 - Voorwaarden voortzetting vermelden!
 - Consequentie bij het niet juist in acht nemen: Werkgever wordt schadeloosgesteld!!

Invoering: 1 januari 2015

Voor overeenkomsten voor bepaalde tijd > 6 maanden, die eindigen voor 1 februari, geldt de schriftelijke opzegging niet

BEGRENZING LOONDOORBETALING

HUDIGDE SITUATIE:

- 'nul uren contract': Geen loon als er niet wordt gewerkt (is een uitzondering op artikel 7:628 BW: werkgever betaalt loon van werknemer door als niet gewerkt wordt wegens oorzaak die voor rekening werkgever komt)
- Wettelijk mag er maximaal 6 maanden van artikel 7:628 BW worden afgeweken maar onbeperkte afwijking bij cao mogelijk

TOEKOMSTIGE SITUATIE:

- Wettelijke afwijking van maximaal 6 maanden blijft bestaan.
- Onbeperkt afwijken bij cao niet meer mogelijk, alleen nog voor bepaalde functies

Invoering: 1 januari 2015

CONCURRENTIEBEDING

HUDIGDE SITUATIE:

- Zolang in redelijkheid bepaald: concurrentiebeding toegestaan

TOEKOMSTIGE SITUATIE:

- In bepaalde tijd contracten is een concurrentiebeding niet langer toegestaan (tenzij de werkzaamheden als 'bijzondere omstandigheden' kunnen worden aangemerkt)

Invoering: 1 januari 2015

UITZENDBEDING

HUDIGDE SITUATIE:

- Volgens de wet maximaal 26 weken uitzendbeding in uitzendovereenkomst toegestaan
- NBBU: maximaal 130 weken (fase 1 +2)

TOEKOMSTIGE SITUATIE:

- Wettelijke periode van 26 weken blijft bestaan
- Mogelijkheid om bij cao af te wijken wordt beperkt tot maximaal 78 weken
- NBBU: vanaf 1 januari 2016 maximaal 78 weken

Invoering: 1 januari 2015 wordt de wet aangepast

(WWZ): HET ONTSLAGRECHT

WAT VERANDERT ER?

- ONTSLAGROUTE
- OPZEGTERMIJN
- ONTSLAG AOW-GERECHTIGDEN
- TRANSITIEVERGOEDING

INVOERING: 1 JULI 2015

ONTSLAGROUTE

HUDIGDE SITUATIE:

Verskillende manieren om ontslag aan te vragen:

- Via het UWV
- Via het Kantongerecht

TOEKOMSTIGE SITUATIE:

Een eenduidige ontslagroute:

UWV:

- Ontslag om bedrijfseconomische redenen
- Ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid
- Ontslagaanvragen via UWV: binnen 4 weken afgehandeld

Kantongerecht:

- Ontslag wegens persoonlijke redenen
- Andere ontslaggronden (bijv. verwijtbaar handelen)
- Ontslagaanvragen via kantongerecht: behandeling moet binnen 4 weken starten

- Genoemde routes zijn alleen verplicht als de werknemer niet schriftelijk instemt met ontslag
- Werknemer heeft herroepingsrecht; kan zijn schriftelijke instemming binnen 14 dagen nietig verklaren (ook bij wederzijds goedvinden!)

OPZEGTERMIJN

HUDIGDE SITUATIE:

De wettelijke bepalingen m.b.t. de lengte van de opzegtermijn betreft, afhankelijk van lengte dienstverband, 1 tot 4 maanden

TOEKOMSTIGE SITUATIE:

De wettelijke bepalingen worden niet gewijzigd; de werkgever mag echter de proceduurtijd aftrekken van de opzegtermijn (die nooit minder mag zijn dan 1 maand!)

ONTSLAG AOW-GERECHTIGDEN

HUDIGDE SITUATIE:

- Volgens de wet eindigt de arbeidsovereenkomst niet automatisch van rechtswege, zodra AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt
- Indien werknemer niet akkoord met ontslag; ontslag/ontbindingstoestemming via UWV of kantongerecht noodzakelijk

TOEKOMSTIGE SITUATIE:

- Arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan voor bereiken AOW-gerechtigde leeftijd kunnen door werkgever worden opgezegd op datum bereiken AOW-gerechtigde leeftijd
- Ontslagtoestemming of ontbinding niet nodig

Extra: AOW-gerechtigde werknemers worden, in geval van ontslag om bedrijfseconomische redenen, eerst voor ontslag voorgedragen.

TRANSITIEVERGOEDING

HUDIGDE SITUATIE:

- Bij ontslag kan medewerker recht hebben op ontslagvergoeding.
- Hoogte bepaald via kantonrechtformule

TOEKOMSTIGE SITUATIE:

- Ontslagvergoeding wordt transitievergoeding
- Vergoeding wordt ingezet voor (om)scholing of outplacement
- Vergoeding gebaseerd op lengte dienstjaren (om aanspraak te maken: minimaal 2 jaar in dienst)
- Werknemers hebben dus recht op een transitievergoeding als ze in ieder geval 2 jaar in dienst zijn; ook als ze bepaalde tijd contracten hebben gehad die > 2 jaar in totaal duren.
- Recht op een transitievergoeding hebben:
 - Werknemers waarvan het tijdelijke contract niet wordt verlengd door werkgever
 - Werknemers die ontslag hebben gekregen en waarvan de werkgever het ontslag via UWV of kantongerecht heeft aangevraagd.

VERANDERINGEN IN DE NBBU CAO VOOR UITZENDKRACHTEN

VERANDERINGEN IN DE NBBU CAO VOOR UITZENDKRACHTEN

Werktijd BV is aangesloten bij de Nederlandse Bond voor Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU). Wij hanteren daardoor de NBBU cao voor Uitzendkrachten.

- Nieuwe cao treedt per 1 juni 2014 in werking
- Looptijd: 5 jaar
- Vanaf 1 juni 2014: meer aandacht voor scholing en ontwikkeling:
 - Uitzendbureau maakt jaarlijks scholings-

afspraken met uitzendkracht

- Cao stimuleert dat doelgroepen zonder startkwalificatie gerichter worden geholpen om arbeidsmarktpositie te versterken
- Vanaf 1 juli 2015: strengere eisen aan contracten voor bepaalde tijd gedurende de eerste 78 weken

- Vanaf 1 juli 2015: na 26 weken minimumduur van 3 uur per contract
- Vanaf 1 juli 2015: maximaal 6 fase 3 contracten in 4 jaar (incl. tussenpozen van korter dan 6 maanden)
- Vanaf 1 januari 2016: maximaal 78 weken o.b.v. het uitzendbeding

Afspraken fasen systeem AOW-plus:

- Tot 1 januari 2016 blijft de termijn van 130 weken uitzenden in fase 1 en 2 ongewijzigd
- Tot 1 januari 2016 wordt de termijn van fase 1 en 2 in totaal 78 weken in plaats van 130 weken

- Per 1 januari 2016 wordt de termijn van fase 3 gewijzigd, dit is nog afhankelijk van komende wetgeving

WERKLOOSHEIDSWET

HUDIGDE SITUATIE:

- Lengte: minimaal 3 maanden, maximaal 38 maanden

TOEKOMSTIGE SITUATIE:

- Lengte: minimaal 3 maanden, maximaal 24 maanden
- Afwijking bij cao mogelijk door aanvulling WW duur

- WWers moeten sneller ander werk accepteren: na een half jaar WW wordt alle arbeid als passend gezien (nu is na 1 jaar alle arbeid passend).
- Werken vanuit de WW moet lonen, ook als het nieuwe inkomen lager is dan de WW uitkering. Er komt daarom een systeem van inkomens-

verrekening vanaf de eerste WW dag. Is het nieuwe loon lager dan de uitkering, dan wordt het verschil aangevuld.

- Om recht te hebben op de maximale WW looptijd moet nu 38 jaar zijn gewerkt (immers: max. duur WW is nu 38 maanden = 1 maand WW opbouw per gewerkt jaar). Ook in de

nieuwe situatie geldt, om aanspraak op de maximale WW duur te maken, een werkhistorie van 38 jaar (eerste 10 jaar: 1 maand WW opbouw, daarna 1/2 maand WW recht per gewerkt jaar).

Extra noot: Momenteel betaalt de werkgever alleen een WW premie. Er liggen voorstellen om deze premie op te splitsen zodat zowel werkgever als werknemer hiervoor gaan betalen.

Invoering: vanaf 1 januari 2016 tot 2019 stapsgewijze afbouw

WERKLOOSHEIDSWET (WW)