

Infoblad

Wet werk en zekerheid/ Flexwerkers

Wat houdt de Wet werk en zekerheid in?

De wet Werk en Zekerheid heeft als doel te komen tot een stroomlijning van de regels van het ontslag, de rechtspositie van flexwerkers te verbeteren en de maximale duur van de (publieke) WW te verkorten waardoor werkloze werknemers eerder werk aanvaarden.

- Het ontslagrecht wordt sneller, goedkoper en eerlijker.
- De rechtspositie van flexwerkers wordt waar nodig verbeterd.
- De WW wordt er meer op gericht om mensen weer snel aan het werk te krijgen.

Op 1 juli 2014 moeten de bepalingen over flexwerk ingaan (m.u.v. de ketenbepaling), die volgt een jaar later), de afspraken over WW en ontslagrecht op 1 juli 2015. De Tweede Kamer heeft op 18 februari 2014 met de plannen ingestemd. De Eerste Kamer is in april 2014 begonnen met de behandeling van het wetsvoorstel.

Flexwerkers

De aanpassingen in de flexwetgeving hebben tot doel het oneigenlijk en langdurig gebruik van flexcontracten te verminderen. De maatregelen moeten ertoe leiden dat werkgevers er sneller toe overgaan hun werknemers met een tijdelijk arbeidscontract in vaste dienst te nemen.

De rechtspositie van flexwerkers wordt versterkt met een aantal maatregelen. De nieuwe regels gaan vanaf 1 juli 2014 in, met uitzondering van de ketenbepaling: 1 juli 2015. Indien op 1 juli 2014 (afwijkende) regels uit een cao gelden, blijven die nog van kracht tot de cao afloopt of tot uiterlijk 1 januari 2016.

De volgende onderdelen treden op 1 juli 2014 in werking.

Aanzegetermijn

Bij alle contracten voor bepaalde tijd met een contractduur van een half jaar of langer moet de werkgever de werknemer uiterlijk een maand voordat het contract afloopt schriftelijk informeren over het al dan niet voortzetten van het contract. Indien de werkgever dit achterwege laat, moet hij de werknemer een vergoeding betalen van een maandloon. Dit geldt ook als het contract wordt voortgezet. Indien de werkgever te laat is geldt de vergoeding voor de termijn dat hij te laat is.

Sociaal Akkoord

Sociale partners en kabinet sloten 11 april 2013 een groot akkoord over de toekomst van de arbeidsmarkt. Sociale partners verbonden zich hiermee aan vrijwillige afspraken om meer mensen met een arbeidsbeperking aan werk te helpen. Dit was een grote verbetering ten opzichte van het regeerakkoord. Dat ging uit van een verplichting om minimaal 5 procent arbeidsgehandicapten in dienst te hebben op straffe van een boete.

Enkele afspraken zijn later dat jaar (oktober) in het begrotingsakkoord tussen kabinet en een deel van de oppositie aangescherpt. Zo zijn ingangsdata van enkele onderdelen vervroegd.

Uit het zogenoemde Sociaal Akkoord 2013 volgen aanpassingen in het ontslagrecht en de WW en afspraken over flexwerkers (Wet werk en zekerheid). Een tweede component is werk voor mensen in de bijstand of met een arbeidsongeschiktheidsuitkering (Participatiewet). De Quotumwet hoort hier ook bij.

Geeft de werkgever aan het contract te willen voorzetten, dan moet hij ook aangeven tegen welke voorwaarden hij dit wil doen. Laat hij dit achterwege dat wordt het contract geacht te zijn voortgezet voor dezelfde tijd en tegen dezelfde voorwaarden als voorheen, echter voor ten hoogste een jaar.

Er geldt geen aanzegtermijn als het contract niet op een vaste datum eindigt, bijvoorbeeld als het is aangegaan voor de duur van een bepaald project of voor ziektevervanging. De aanzegtermijn geldt niet voor contracten die eindigen vóór 1 augustus 2014 (anders zou al moeten worden aangezegd voor 1 juli 2014, de ingangsdatum van de wet) (overgangsrecht).

Proeftijd

Bij contracten voor bepaalde tijd met een contractduur van een half jaar of korter is geen proeftijd meer toegestaan. Voor arbeidsovereenkomsten die tot stand zijn gekomen voor inwerkingtreding van de wet per 1 juli 2014 blijven de oude regels van toepassing.

Concurrentiebeding

In een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan alleen nog maar een concurrentiebeding worden opgenomen als in de overeenkomst gemotiveerd wordt dat zwaarwichtige bedrijfs- of dienstbelangen een concurrentiebeding vereisen. Ontbreekt de motivering, dan is het beding niet geldig (nietig). De rechter kan op verzoek van de werknemer het beding vernietigen als deze meent dat de motivering de noodzaak voor een concurrentiebeding onvoldoende onderbouwt.

Voor arbeidsovereenkomsten die tot stand zijn gekomen voor inwerkingtreding van de wet per 1 juli 2014 blijven de oude regels van toepassing.

Oproepcontracten

De werkgever is verplicht het loon door te betalen als de werknemer de overeengekomen arbeid niet heeft verricht, tenzij dit in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen (nu nog is de hoofdregel: geen arbeid, geen loon, tenzij ...). Deze loondoorbetalingsverplichting kan in de arbeidsovereenkomst alleen voor de eerste 6 maanden worden uitgesloten. Voor een langere periode kan het alleen bij cao. Deze langere periode bij cao was tot nu toe onbeperkt. De periode kan voortaan alleen bij cao worden verlengd voor in de cao te bepalen functies als de werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben (invalkrachten).

Deze beperking geldt niet voor uitzendovereenkomsten. Wel geldt daar dat de maximale verlenging bij cao maximaal 78 weken is.

Uitzendarbeid

In de uitzendovereenkomst kan het zogenoemde uitzendbeding worden opgenomen: de overeenkomst eindigt van rechtswege als de inlener te kennen geeft de uitzendkracht niet meer nodig te hebben. Het beding kan in de uitzendovereenkomst alleen voor de eerste 26 weken worden opgenomen, voor een langere periode alleen bij cao. Deze langere periode was onbeperkt, maar wordt nu beperkt tot ten hoogste 78 weken.

De navolgende afspraken over de ketenbepaling treden op 1 juli 2015 in werking.

Minder tijdelijke contracten – maximum termijn ketenbepaling

De maximum termijn van de ketenbepaling wordt teruggebracht van 3 naar 2 jaar. Dat betekent dat bij een vierde opeenvolgend contract voor bepaalde tijd, of als het laatste contract in de reeks de periode van twee jaar overschrijdt, er sprake is van een contract voor onbepaalde tijd.

Afwijking ketenbepaling

Afwijking kan alleen bij cao en de mogelijke afwijking is gemaximeerd: maximaal 6 contracten in maximaal 4 jaar. Deze afwijking bij cao geldt voor uitzendovereenkomsten of indien de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering in de sector afwijking noodzaakt. Met de term ‘intrinsiek’ wordt tot uitdrukking gebracht dat het niet gaat om normale schommelingen in de bedrijfsvoering als gevolg van economische omstandigheden, maar om een noodzaak die voortvloeit uit de aard van de bedrijfsvoering in de sector. Het gaat hierbij om functies of functiegroepen waarvan uit de feiten en omstandigheden blijkt dat deze naar hun aard het gebruik van tijdelijke contracten rechtvaardigen. De beoordeling is aan cao-partijen die verantwoordelijk zijn voor de invulling van de afwijking bij cao.

De ketenbepaling kan voor bepaalde functies in bepaalde sectoren waar toepassing van de ketenbepaling het voortbestaan van de sector in gevaar brengt geheel buiten werking worden gesteld. Als voorbeeld wordt de functie van profvoetballer in het betaald voetbal genoemd. Na een verzoek van cao-partijen zal bij ministeriële regeling worden bepaald om welke gevallen het kan gaan.

De ketenbepaling geldt niet voor werknemers jonger dan 18 jaar, met een gemiddelde arbeidsduur van 12 uur of minder per week. De ketenbepaling treedt pas in werking op de dag waarop zij 18 jaar worden. De duur van de keten wordt vanaf die dag geteld, en de op die dag lopende arbeidsovereenkomst telt dan als eerste in de keten.

Voor bestuurders van de onderneming kan van de duur van de keten (niet het aantal) worden afgeweken bij schriftelijke overeenkomst.

De ketenbepaling is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg (BBL). Bij cao kan worden besloten arbeidsovereenkomsten die uitsluitend of overwegend zijn aangegaan voor educatie uit te sluiten van de toepassing van de ketenbepaling

Maximale tussenpoos

De tussenpoos die de keten doorbreekt, nu nog een periode van meer dan 3 maanden, wordt verlengd naar een periode van meer dan 6 maanden. Hiervan kan niet bij cao worden afgeweken.

Opvolgend werkgeverschap

De ketenbepaling gold al bij opvolgend werkgeverschap. Voor de toepasselijkheid van de ketenregeling is daarvan ook sprake als de opvolgend werkgever geen inzicht heeft in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer. Dit is bijvoorbeeld aan de orde als werknemers in het kader van een concessieverlening overgaan van de verliezende naar de verkrijgende concessiehouder en daar het zelfde werk blijven doen.

Overgangsrecht

Indien op of na 1 juli 2015 een (opvolgend) contract wordt gesloten met een tussenpoos t.o.v. het voorgaande contract van 6 maanden of korter, telt het voorgaande contract mee in de keten volgens het nieuwe recht. Het oude recht blijft van toepassing op contracten die al golden voor 1 juli 2015. Zij lopen nog van rechtswege af als dat onder het oude recht ook was gebeurd.

Colofon

Dit infoblad is een uitgave van de Koninklijke Vereniging MKB-Nederland, Postbus 93002, 2509 AA Den Haag
T. 070 - 349 09 09
www.mkb.nl

Dit infoblad is met zorg samengesteld. Er kan echter geen enkele aansprakelijkheid worden aanvaard voor eventuele onjuistheden of onvolkomenheden. Vermenigvuldiging van (delen van) deze uitgave is toegestaan, mits met bronvermelding.

© Copyright Koninklijke Vereniging MKB-Nederland mei 2014