

Infoblad

Wet werk en zekerheid

Wat houdt de Wet werk en zekerheid in?

Het kabinet wil met de wet Werk en Zekerheid drie doelen bereiken:

- Het ontslagrecht wordt sneller, goedkoper en eerlijker.
- De rechtspositie van flexwerkers wordt versterkt.
- 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.

Ontslagrecht

Door de stroomlijning van de regels rond ontslag ontstaat een eenduidig ontslagrecht. Ontslag om bedrijfseconomische redenen en na langdurige arbeidsongeschiktheid lopen via het UWV. Ontbinding van het arbeidscontract vanwege persoonlijke redenen gaat voortaan via de kantonrechter. De werkgever kan derhalve niet meer kiezen, de route is afhankelijk van de ontslaggrond.

Doel van de aanpassingen is om tot een eenduidig en daarmee helder ontslagsysteem te komen met kortere proceduredtijd en opzegtermijnen. De aanpassingen in het ontslagrecht moeten per 1 juli 2015 ingaan.

Wat verandert er

Preventieve toets

De preventieve toetsing van ontslag blijft gehandhaafd. De toetsing wordt uitgevoerd door UWV of de kantonrechter, afhankelijk van de ontslaggrond. Naast onvrijwillig ontslag blijft de mogelijkheid bestaan in onderling overleg, met wederzijds goedvinden, de arbeidsrelatie te beëindigen.

Doorlooptijd van de procedure wordt verkort

Het uitgangspunt is dat ontslagadviesaanvragen binnen een termijn van vier weken zullen worden afgehandeld. Om dit bereiken heeft de ontslagadviescommissie (OAC) bij reguliere ontslagzaken geen rol meer. Na afloop van de procedure mag deze tijd worden afgetrokken van de opzegtermijn, waarbij wel geldt dat deze altijd tenminste een maand dient te bedragen.

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.

Beroep

Tegen de beslissing van het UWV kan bij de kantonrechter in beroep worden gegaan. De kantonrechter toetst echter wel op dezelfde gronden als het UWV. Tegen de uitspraak van de kantonrechter kan in hoger beroep worden gegaan bij de rechtbank.

Afwijken van afspiegelingsbeginsel/sectorcommissie

In het geval van ontslag van meerdere werknemers blijft het afspiegelingsbeginsel intact. Wel kan bij cao afgesproken worden dat uit leeftijdscategorieën er meer of minder (maximaal 10 procent afwijken) afvloeiingen zullen plaatsvinden. Deze afwijking geldt niet voor de groepen 15-25 jaar en 55 jaar en ouder.

Tevens kunnen bij cao ondernemings-/sectorspecifieke ontslagregels opgesteld worden, onder de voorwaarde dat ook een eigen 'sector'commissie wordt ingesteld die deze ontslagregels zelf toetst.

Vaststellingsovereenkomst/beëindiging met wederzijds goedvinden

Bij beëindiging met wederzijds goedvinden, op basis van een zogenoemde beëindigingsovereenkomst, heeft de werknemer het recht om binnen 14 dagen na zijn schriftelijke instemming deze te herroepen. Indien de bedenktijd niet is vermeld of meegedeeld bedraagt deze drie weken. De werknemer kan als hij de overeenkomst heeft herroepen, dat binnen zes maanden niet nogmaals doen. Dit recht geldt ook niet als de arbeidsovereenkomst eindigt door middel van een beëindigingsovereenkomst en de werknemer in de voorafgaande periode van zes maanden gebruik maakte van de mogelijkheid om zijn instemming met de opzegging van de arbeidsovereenkomst te herroepen

Transitievergoeding

Werknemers krijgen een wettelijk recht op een standaard vergoeding bij onvrijwillig ontslag (transitievergoeding). Dit wettelijke recht vervalt als de arbeidsovereenkomst eindigt met een beëindigingsovereenkomst.

Deze vergoeding is vooral bedoeld om de werknemer in staat te stellen de overgang naar een andere baan te vergemakkelijken, door het bedrag in te zetten voor scholing of begeleiding naar ander werk. De werknemer is echter niet verplicht de (volledige) vergoeding hiervoor in te zetten.

Een tweede doel van de transitievergoeding is om ongeacht de ontslagroute, de werknemer recht te geven op een standaardvergoeding. De bestaande ongelijkheid die nu nog voorkomt afhankelijk van ontslagroute UWV/kantonrechter wordt daarmee weggenomen. Met de introductie van de transitievergoeding vervalt dan ook de door de kantonrechter vast te stellen ontslagvergoeding (volgens kantonrechtersformule).

De werknemer heeft recht op een transitievergoeding indien hij tenminste 24 maanden in dienst is geweest. De vergoeding wordt niet opgebouwd voor jongeren onder de 18 jaar bij een contract van maximaal 12 uur per week. Bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en in geval van ontslag vanwege ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer is er eveneens geen sprake van recht op transitievergoeding.

De vergoeding bedraagt een derde maandsalaris per dienstjaar over de eerste 10 gewerkte jaren en daarna een half maandsalaris. De maximaal te bereiken vergoeding bedraagt 75.000 euro bruto, of een jaarsalaris als dit 75.000 euro of meer bedraagt.

Bij cao kan van de wettelijke regeling worden afgeweken als werknemers aanspraak kunnen maken op een gelijkwaardige voorziening gericht op het voorkomen of bekorten van werkloosheid.

Verrekening transitievergoeding

De kosten die een werkgever maakt tijdens of bij het einde van het dienstverband voor de inzetbaarheid (employability) van werknemers mogen in mindering worden gebracht op de transitievergoeding. Uitgangspunten daarbij:

- Het betreft kosten die gemaakt worden bij (dreigend) ontslag.
- Het betreft kosten die zijn gemaakt tijdens het dienstverband gericht op ontwikkeling en opleiding met het oog op toekomstige arbeidsmarktkansen (voor bijvoorbeeld trainingen en scholing)
- De werkgever komt met de werknemer overeen welke kosten voor verrekening in aanmerking komen
- Kosten moeten toe te rekenen zijn aan een individuele werknemer. Dit sluit echter een collectieve aanpak op sector- of ondernemingsniveau niet uit wat betreft afspraken en financiering.

Uitzonderingen verplichting transitievergoeding bij financiële problemen

De werkgever is geen transitievergoeding verschuldigd bij surseance van betaling en faillissement. Indien de betaling van de transitievergoeding de werkgever in de financiële problemen brengt, mag hij de vergoeding ook in termijnen betalen. Voor bedrijven met 25 werknemers of minder komt er tevens een overgangsregeling als er sprake is van bedrijfseconomisch ontslag vanwege de slechte financiële situatie waarin het bedrijf zich bevindt. In dat geval mag de werkgever voor de berekening van de omvang van de transitievergoeding uitgaan van de duur van het dienstverband/de dienstverbanden te rekenen vanaf 1 mei 2013. Dienstjaren voor die datum blijven bij de berekening buiten toepassing. De slechte financiële situatie zal onder meer uit jaarrekeningen moeten blijken.

Overgangsregeling transitievergoeding voor oudere werknemers

Mede gelet op de arbeidsmarktpositie van oudere werklozen geldt tot 2020 een afwijkende regeling voor werknemers die bij het onvrijwillig einde van het dienstverband 50 jaar of ouder zijn en tenminste 10 jaar in dienst. Zij ontvangen voor de dienstduur vanaf de leeftijd van 50 jaar een maandsalaris per dienstjaar. Daarbij geldt geen maximering of aftopping. Bedrijven met 25 of minder werknemers zijn van deze afwijkende regeling uitgezonderd.

Schadeloosstelling bij ernstig verwijtbaar handelen

Bij ernstig verwijtbaar handelen (bijvoorbeeld discriminatie of seksuele intimidatie) of nalatigheid van de werkgever ten opzichte van de werknemer kan de kantonrechter een schadeloosstelling (billijke vergoeding) toekennen. Deze staat los van de transitievergoeding en kan ook gelden als de werknemer nog geen recht op transitievergoeding heeft opgebouwd.

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