



wijzigingen arbeidsrecht

wat betekent dat voor u?

11 september 2014

Het arbeidsrecht wijzigt sterk. Dat is onder andere het gevolg van de Wet werk en zekerheid die 10 juni is aangenomen door de Eerste Kamer. Als werkgever krijgt u vanaf 1 januari 2015 in fases te maken met nieuwe regels op het gebied van tijdelijke arbeidsovereenkomsten en ontslagrecht. Daarnaast verandert ook de WWV, is de Ziektewet al eerder aangepast en heeft de Eerste Kamer op 1 juli 2014 de Participatiewet aangenomen. We hebben voor u de feitelijke veranderingen en de gevolgen ervan voor uw personeelsinzet op een rij gezet.

tijdelijke arbeidsovereenkomsten

De regels voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten worden strenger. De ketenregeling, die bepaalt hoe vaak en voor hoelang u een tijdelijk contract kunt sluiten, wordt aangepast. Dat geldt ook voor het aankondigen van het al dan niet verlengen van een tijdelijk contract, de proeftijd, het concurrentiebeding, de toepassing van nul-urencontracten en de tijdelijke terugkeer na pensioen. Voor de uitzendsector geldt een aantal afwijkende regelingen.

ketenregeling

Als werkgever mag u straks maximaal drie opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd sluiten in een periode van twee jaar, in plaats van de huidige drie jaar. Daarna kunt u alleen nog een vast contract aanbieden. Daarvan mag uitsluitend nog in specifieke sectoren, zoals de uitzendsector, bij cao worden afgeweken, waarbij een maximum geldt van zes contracten in maximaal vier jaar.

Een dergelijke keten van tijdelijke contracten wordt pas doorbroken als er tussen twee contracten een periode zit van meer dan zes maanden. Nu is dat nog drie maanden.

De nieuwe ketenregeling gaat gelden voor nieuwe arbeidsovereenkomsten die vanaf 1 juli 2015 worden gesloten. Afwijkende cao-regelingen blijven tot uiterlijk 1 juli 2016 van kracht. De ABU-CAO voor Uitzendkrachten kent een eigen regime: het fasensysteem. Dit systeem blijft overeind tot in ieder geval 1 juli 2016.

bijbanen voor jongeren

De ketenregeling geldt straks niet meer voor jongeren onder de 18 die gemiddeld maximaal 12 uur per week werken. Bij deze groep (meestal gaat het om scholieren) leiden meer dan drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of overschrijding van de tweejaarstermijn dus niet tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.



verlengen, concurrentiebeding en proeftijd

Vanaf 1 januari 2015 bent u verplicht de werknemer bij een tijdelijk contract van zes maanden of meer uiterlijk een maand voor het einde van het contract schriftelijk te informeren ('aanzeggen') over het al dan niet voortzetten van het contract. Als het contract wordt verlengd, moet u ook schriftelijk aangeven onder welke (arbeids)voorwaarden die verlenging plaatsvindt. Doet u dat niet of niet op tijd, dan bent u de werknemer een vergoeding verschuldigd van maximaal een maandsalaris. Concurrentiebedingen en relatiebedingen zijn vanaf 1 januari 2015 in tijdelijke contracten niet meer toegestaan, behalve in het geval van bijzondere omstandigheden: dan geldt een schriftelijke motivatieplicht. Daarnaast mag u in tijdelijke arbeidsovereenkomsten van maximaal zes maanden geen proeftijd meer opnemen.



tijdelijke terugkeer na pensioen

Een medewerker die voor onbepaalde tijd in dienst is en met pensioen gaat, kunt u vanaf 1 juli 2015 aansluitend (of binnen zes maanden) een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geven die dan van rechtswege eindigt. Nu heeft de gepensioneerde medewerker in die situatie nog ontslagbescherming, dat is straks niet meer zo.



nul-urencontracten

Werken op basis van een nul-urencontract – waarbij alleen de feitelijk gewerkte uren betaald worden – mag nog maximaal zes maanden duren. Daarna ontstaat recht op loon op basis van het gemiddelde aantal gewerkte uren. De periode van zes maanden kan alleen nog bij cao worden verlengd als sprake is van 'incidentele werkzaamheden zonder vaste omvang'. In de uitzendsector mag de periode van zes maanden worden verlengd tot 78 'gewerkte weken'. Afwijkende cao-regelingen kunnen echter tot uiterlijk 1 juli 2016 van kracht blijven.

Het werken met nul-urencontracten kan voor bepaalde bedrijfstakken worden uitgesloten. Zo hebben werkgevers en werknemers in de zorgsector afgesproken om vanaf 2015 niet meer met nul-urencontracten te werken.



scholingsverplichting

Vanaf 1 juli 2015 bent u als werkgever verplicht scholing aan te bieden aan uw werknemer voor de uitoefening van de huidige functie of een andere functie binnen uw bedrijf. Deze scholingsverplichting is opgenomen in artikel 7:611a BW en is daarmee een nadere invulling van het begrip "goed werkgeverschap". De scholingsverplichting is expliciet een verplichting voor de werkgever, daarmee zullen de kosten van de scholing ook voor rekening komen voor u als werkgever. De kosten die u heeft gemaakt voor scholing ten behoeve van de eigen functie of een andere functie binnen het bedrijf, kunnen bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst niet in mindering worden gebracht op een eventueel uit te keren transitievergoeding.



oud

ketenregeling

3 contracten in 3 jaren -> vast contract
• onderbreking > 3 maanden

aanzegtermijn

geen aanzegtermijn

concurrentiebeding

toegestaan

proeftijd

toegestaan

na pensioen

ontslagbescherming

nulurencontract (uitsluiting loondoorbetaling)

maximaal 6 maanden mits schriftelijk overeengekomen
langere termijn indien bij cao overeengekomen
• in uitzendsector > tot 78 gewerkte weken

nieuw

ketenregeling

3 contracten in 2 jaren -> vast contract
• onderbreking > 6 maanden

aanzegtermijn

1 maand voor einde contract & schriftelijk

concurrentiebeding

niet toegestaan, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen

proeftijd

niet toegestaan bij contracten van 6 maanden of korter

na pensioen

tijdelijke arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege

nulurencontract (uitsluiting loondoorbetaling)

maximaal 6 maanden mogelijk mits schriftelijk overeengekomen. Alleen in uitzonderingsgevallen verlenging mogelijk, indien bij cao overeengekomen
• in uitzendsector > tot 78 gewerkte weken

scholingsverplichting

verplichting scholing aan te bieden aan de werknemer

impact op medewerkers

De bovenstaande wijzigingen in de wetgeving hebben een grote impact voor werknemers met een flexibel contract. Ze krijgen meer zekerheden (beperking nuluren en proeftijd), duidelijkheid over de verlenging van een tijdelijk contract en eerder een vast contract.

impact op uw organisatie

In zijn algemeenheid bieden tijdelijke arbeidscontracten straks minder mogelijkheden voor een flexibele personeelsinzet. U krijgt te maken met een kortere periode van tijdelijke contracten. Ook de mogelijke verruiming daarvan per cao-bepaling wordt sterk beperkt. Daarnaast is het in de praktijk gehanteerde 'enige tijd eruit en dan weer opnieuw tellen' straks veel minder aantrekkelijk door de verlenging van de onderbreking van drie naar zes maanden. Nulurencontracten worden sterk teruggedrongen. Instroom van nieuwe medewerkers via een contract tot zes maanden (in de praktijk veel gebruikt) moet straks zonder proeftijd gebeuren.

nieuw evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid?

De Wet werk en zekerheid heeft tot doel het arbeidsrecht aan te passen aan veranderende arbeidsverhoudingen in de samenleving. Er wordt gestreefd naar een nieuw evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid op de arbeidsmarkt, waarbij de tweedeling tussen mensen met een vaste baan en flexwerkers wordt verminderd ('vast minder vast', 'flex minder flex'). In de praktijk zal moeten blijken of dat met deze wet lukt. Volgens bijvoorbeeld de Raad van State is het maar de vraag of de positie van flexwerkers daadwerkelijk verbetert: omdat de regels rond vaste dienstverbanden maar beperkt worden versoepeld, is niet uitgesloten dat werkgevers het in vaste dienst nemen van flexwerkers proberen te vermijden.

uitzenden & detacheren

Uitzenden en detacheren biedt werkgevers de komende jaren nog veel flexibiliteit. De rechtspositie van Randstad-uitzendkrachten is voor een belangrijk deel geregeld in de lopende ABU-CAO voor Uitzendkrachten. Volgens de overgangsregeling moet deze cao uiterlijk 1 juli 2016 in overeenstemming worden gebracht met de Wet werk en zekerheid.

beperkte aanpassing

De bijzondere wettelijke regeling voor uitzendovereenkomsten is in de ABU-CAO voor Uitzendkrachten uitgewerkt in het zogenoemde fasensysteem. Daarin bouwt de flexwerker meer rechten op naarmate hij langer voor een bepaald uitzendbureau werkt. Het systeem kent drie fasen: A, B en C.

Fase A blijft zoals nu de eerste 78 gewerkte weken.
Fase B beslaat nu een periode van twee jaar met daarin maximaal acht contracten. De wet biedt straks de mogelijkheid om in een periode van maximaal vier jaar maximaal 6 contracten aan te gaan (dat moet dan nog wel nader door de cao-partijen worden afgesproken!).
Fase C – in vaste dienst bij het uitzendbureau na fase B – blijft zoals het is.

De telling van het aantal contracten in fase B wordt straks pas onderbroken na zes maanden (nu drie). Ook de nieuwe regeling voor het ‘aanzeggen’ van het al dan niet verlengen van een tijdelijk contract van 6 maanden of langer geldt voor uitzendbureaus.

gelijke beloning en behandeling

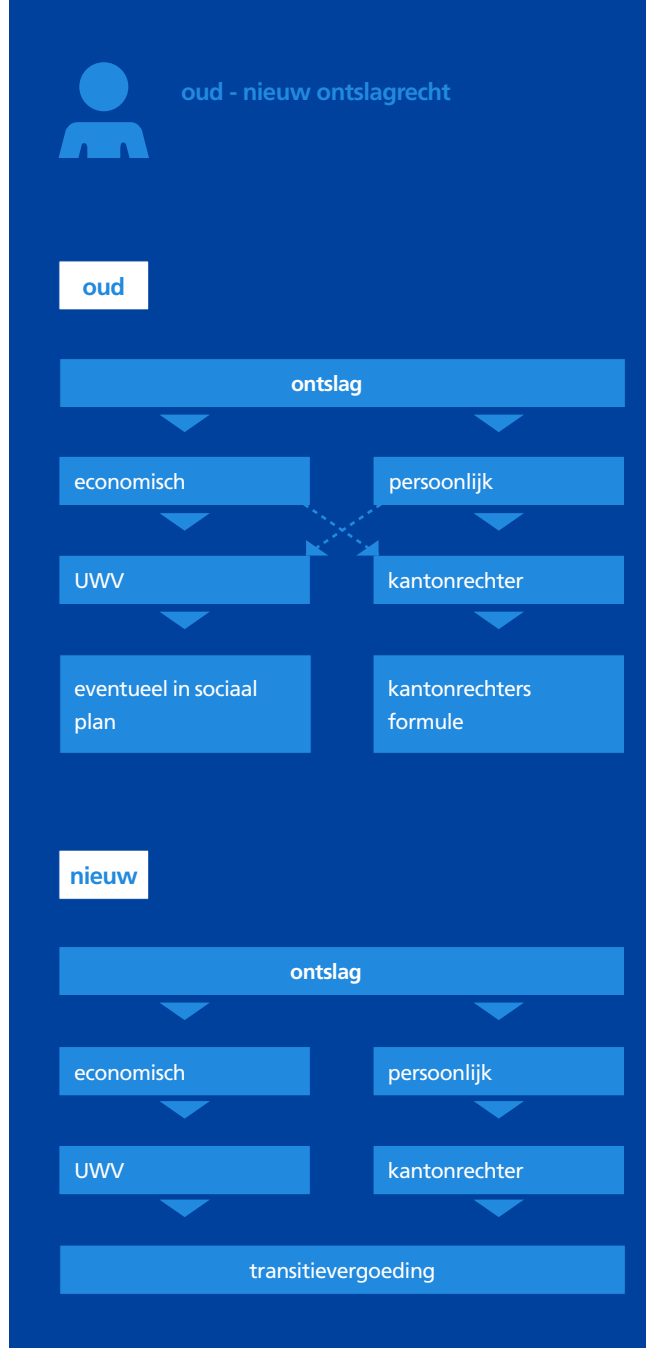
Vanaf 2015 hebben uitzendkrachten vanaf de eerste dag bij een opdrachtgever recht op dezelfde beloning als vaste medewerkers bij die opdrachtgever (voor hetzelfde werk). Die verplichting is er nu pas na 26 weken. Het gaat hierbij om loon, loonsverhogingen, periodieken, toeslagen, ADV en kostenvergoedingen (onder andere vakantiedagen, vakantiegeld, feestdagen en pensioen tellen niet mee.) Daarnaast moeten uitzendkrachten toegang krijgen tot voorzieningen als de kantine, bedrijfsvervoer en kinderopvang en ze moeten kunnen solliciteren op vaste functies bij de opdrachtgever.

uitzonderingen

Medewerkers waarvoor het uitzendbureau een ‘opstapfunctie’ heeft (zoals schoolverlaters, re-integratiekandidaten, langdurig werklozen) mogen de eerste 52 weken nog worden beloond volgens een aparte instroomtabel in de CAO voor Uitzendkrachten. Ook voor medewerkers die het uitzendbureau van werk naar werk helpt, is het de bedoeling dat de eerste 52 weken het loon volgens die cao mag worden aangehouden. Voor uitzendkrachten die voor onbepaalde tijd in dienst zijn bij het uitzendbureau komt er een eigen ABU-belonningsregeling.

impact op medewerkers en op uw organisatie

In de praktijk verdient de meerderheid van de uitzendkrachten bij Randstad nu al hetzelfde loon als vaste medewerkers van de opdrachtgever. Waar dat nog niet het geval is, zal de nieuwe regeling leiden tot een wijziging van het loon gedurende de eerste 26 weken en daarmee tot een wijziging van het uurtarief. Opdrachtgevers kunnen dit eventueel ondervangen in hun eigen belonningsregeling of door in hun cao een bepaling op te nemen over de beloning van uitzendkrachten.



flexibiliteit uitzendwerk blijft

De opbouw van de rechtspositie van een uitzendkracht wordt minder snel onderbroken. Maar de flexibiliteit van uitzending en detachering blijft voor u als inlener in grote lijnen overeind. Bij oproepwerk blijft het bijvoorbeeld mogelijk om de betaling van loon gedurende 78 ‘gewerkte’ weken te beperken tot alleen de gewerkte uren. Het oprekken van fase B naar 6 contracten in 4 jaar staat op de agenda van het cao-overleg.

het ontslagrecht

Als een werkgever en een werknemer het niet eens worden over de beëindiging van een arbeidsovereenkomst, bepaalt de reden voor het ontslag vanaf 1 juli 2015 de te volgen route: of via UWV of via de kantonrechter. U kunt dus niet meer kiezen.



ontslagprocedure bij UWV

Bij bedrijfseconomisch ontslag en ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid moet u de ontslagprocedure bij UWV volgen. Als UWV toestemming geeft, kunt u de werknemer ontslaan. De werknemer kan dan nog in beroep bij de kantonrechter. Als UWV geen toestemming geeft, mag u de werknemer niet ontslaan. In dat geval kunt u in beroep bij de kantonrechter. Deze beroepsmogelijkheden zijn nieuw.



ontbinding arbeidsovereenkomst kantonrechter

Bij ontslag om andere redenen zoals een verstoorde arbeidsverhouding of bij niet-functioneren van de werknemer moet u naar de kantonrechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst te vragen. Tegen het besluit van de kantonrechter is hoger beroep mogelijk. Ook deze beroepsmogelijkheid is nieuw.

overeenstemming over ontslag: bedenktijd

U hoeft geen van deze procedures te volgen als de werknemer schriftelijk instemt met het ontslag of als u met uw werknemer een beëindigingsovereenkomst sluit. De werknemer krijgt in die gevallen wel twee weken bedenktijd. In die tijd kan hij zijn instemming zonder opgaaf van redenen herroepen.

toetsing door sectorcommissie

Het wordt mogelijk om ontslag te laten toetsen door een sectorcommissie. Deze mogelijkheid moet dan in een cao worden vastgelegd. Hoe deze route eruit gaat zien, is nog niet duidelijk. Verder wordt het mogelijk bij cao af te wijken van het afspiegelingsbeginsel en een 'eigen' regel voor ontslagvolgorde op te stellen.



transitievergoeding

Nieuw is de zogenoemde transitievergoeding bij ontslag. Als een medewerker minimaal twee jaar bij u in dienst is geweest, moet u bij ontslag een transitievergoeding betalen. Dit geldt ook als een tijdelijk contract na twee jaar niet wordt verlengd. De werknemer kan deze vergoeding gebruiken voor (om)scholing naar ander werk of outplacement, maar dat is niet verplicht.

De hoogte van de transitievergoeding hangt af van het aantal jaren dat de werknemer bij u in dienst is geweest:

- 1/3 maandsalaris per dienstjaar (volgens het wetsvoorstel: 1/6 maandsalaris per zes maanden);
- boven tien dienstjaren: 1/2 maandsalaris per dienstjaar (en een afwijkende regeling voor 50-plussers die langer dan tien jaar in dienst zijn).

De transitievergoeding bedraagt maximaal 75.000 euro of, bij een hoger salaris dan 75.000 euro, maximaal een jaarsalaris.

overgangsregeling kleine bedrijven

Als u minder dan 25 medewerkers in dienst heeft, geldt een overgangstermijn. Dan mag u tot 2020 bij beëindiging vanwege bedrijfseconomische omstandigheden uitgaan van de duur van het dienstverband gerekend vanaf 1 mei 2013.

altijd een vergoeding

Bij ernstig verwijtbaar ontslag kan de rechter een ontslagvergoeding vaststellen die hoger of lager is dan de transitievergoeding. De kantonrechtersformule verdwijnt. Het verschil dat nu bestaat tussen ontslag via UWV, zonder vergoeding, en de kantonrechter, met een vergoeding, is straks ook verleden tijd. De transitievergoeding is in principe altijd verschuldigd bij de beëindiging van een dienstverband na twee jaar, ook als een tijdelijk contract na twee jaar niet wordt voortgezet, en geldt ook voor flexibele werknemers.

impact op medewerkers

Bij beëindiging van een tijdelijk/vast dienstverband na 2 jaar hebben medewerkers recht op een vergoeding. Deze vergoeding is bedoeld om de mobiliteit op de arbeidsmarkt te vergroten. De vraag is of dit doel bereikt wordt, nu het niet verplicht is om de vergoeding hiervoor te gebruiken.

impact op uw organisatie

Een van de doelstellingen van de Wet werk en zekerheid is het ontslagrecht te stroomlijnen en de kosten te verlagen, om zo een soepele werking van de arbeidsmarkt te helpen bevorderen. Het is echter nog maar de vraag of dat met dit wetsvoorstel lukt. De bedenktijd en het hoger beroep brengen juist meer onduidelijkheid en rechtsonzekerheid met zich mee.

Of het nieuwe stelsel leidt tot verlaging van kosten valt ook nog te bezien. Aan de ene kant is de transitievergoeding minder kostbaar dan de kantonrechtersformule. Bovendien komt er nog een regeling die bepaalt welke investeringen in de duurzame inzetbaarheid van een medewerker op de transitievergoeding in mindering mogen worden gebracht. Aan de andere kant zullen UWV en de kantonrechter niet minder kritisch zijn bij het beoordelen van een ontslagverzoek; er zal een goed dossier moeten zijn. Het is verder nog onduidelijk wanneer een werkgever zo 'ernstig verwijtbaar' heeft gehandeld dat een aanvullende vergoeding aan de orde is en hoe hoog die vergoeding dan uit zal pakken. Tenslotte zal de transitievergoeding na twee jaar ook verschuldigd zijn bij ontslag via UWV en bij tijdelijke contracten. Daar nemen de kosten van beëindiging toe.

stapsgewijze aanpassing WW

De Wet werk en zekerheid heeft ook gevolgen voor de WW: de maximale duur daarvan wordt beperkt en de opbouw van WW-rechten wordt aangepast.

aanpassing duur

De maximale duur van de WW wordt van 1 januari 2016 tot 2019 stapje voor stapje (met een maand per kwartaal) teruggebracht van 38 naar 24 maanden. De hoogte van de WW-uitkering in deze periode is gekoppeld aan het laatstverdiende loon. Werkgevers en werknemers kunnen in de cao afspraken maken over een aanvullende uitkering na 24 maanden.

aanpassing opbouw WW-rechten

De opbouw van WW-rechten verandert. In de eerste tien jaar van hun loopbaan bouwen werknemers straks per gewerkt jaar een maand WW-recht op. Daarna bouwen zij per gewerkt jaar een halve maand op. WW-rechten die al zijn opgebouwd, blijven bestaan. De nieuwe regels gaan niet gelden voor mensen die op dat moment al een WW-uitkering hebben.

begrip passende arbeid

Per 1 juli 2015 zal het begrip 'passende arbeid' worden verruimd. Van mensen die langer dan een half jaar in de WW zitten, wordt verwacht dat ze al het beschikbare werk aanvaarden.

impact

Deze wijzigingen in de WW hebben met name impact op werknemers. Vakbonden zullen proberen te komen tot afspraken over een uitkering die aanvullend is op de duur van de WW.

modernisering van de Ziektewet

De Ziektewet (ZW) is gemoderniseerd via de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (ook wel BeZaVa genoemd) die op 1 januari 2013 in werking is getreden. Deze modernisering heeft voor zowel werknemers als werkgevers gevolgen.

gevolgen werknemers

Werknemers worden na 52 weken ziekte tussentijds door het UWV gekeurd. Ze houden daarna alleen nog recht op een ZW-uitkering (tot maximaal 104 weken) als ze arbeidsongeschikt zijn voor gangbare arbeid in plaats van hun eigen arbeid. De verwachting is dat het aantal werknemers met een ZW-uitkering aanmerkelijk zal dalen.

Meer financiële verantwoordelijkheid werkgevers

Per 1 januari 2014 draagt u als werkgever via nieuwe gedifferentieerde premies voor de ZW en WGA (Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten) bij aan de ziektekosten van werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst die ziek uit dienst gaan. Zolang die werknemers een ZW-uitkering krijgen (maximaal 104 weken) en gedurende een periode van maximaal 10 jaar dat zij eventueel een WGA-uitkering ontvangen, hebben de uitkeringslasten invloed op de werkgeverspremies van hun (oud-)werkgever. De premies worden bepaald door de instroom van twee jaar geleden. U betaalt dus in 2014 premie op basis van de instroom van uw zieke werknemers in 2012.

uitzondering

Voor kleine en middelgrote werkgevers geldt een uitzondering. Kleine werkgevers (loonsom tot 307.000 euro) betalen een sectoraal bepaalde premie en middelgrote werkgevers (loonsom tot 3.070.000 euro) betalen een premie die deels sectoraal en deels individueel wordt bepaald.

uitzendkrachten

Werkgevers zijn niet verantwoordelijk voor de uitkeringslasten van zieke uitzendkrachten. Die uitkeringslasten worden toegerekend aan het uitzendbureau.

impact op uw organisatie

Deze wetwijziging heeft een stevige impact voor werkgevers en daarmee ook voor uitzendorganisaties. Het is dus belangrijk om niet alleen voor vaste maar ook voor tijdelijke werknemers voor een goede (preventieve) ziekteverzuimbegeleiding zorg te dragen om hoge premielasten zo veel mogelijk te beperken.

participatiewet aangenomen

De Participatiewet is op 1 juli 2014 aangenomen door de Eerste Kamer en zal 1 januari 2015 ingevoerd worden. De bedoeling is meer mensen met een arbeidsbeperking of bijstandsuitkering aan het werk te helpen. Vanaf 1 januari worden de Wet sociale werkvoorziening (Wsw), de Wet werk en bijstand (Wwb) en de Wet Wajong (voor diegenen met voldoende arbeidsvermogen) samengevoegd tot één wet. De nieuwe wet houdt in grote lijnen het volgende in:

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de mensen die kunnen werken maar het zonder steuntje in de rug niet redden op de arbeidsmarkt. Zij hebben de regie in de 35 arbeidsmarktregio's, waar werkbedrijven worden opgezet.

Een Wajong uitkering is vanaf januari 2015 alleen nog mogelijk voor mensen die op jonge leeftijd een ziekte of handicap kregen en niet meer kunnen werken (volledig en duurzaam arbeidsongeschikt). Wie nog wel kan werken, zal komen te vallen onder de Participatiewet en kan de gemeente vragen om ondersteuning bij re-integratie en/of een uitkering. Huidige Wajongers houden hun recht op Wajong en blijven bij UWV. Wel beoordeelt UWV opnieuw of zij mogelijkheden hebben om te werken.

De Wsw wordt afgesloten voor nieuwe werknemers. Wie niet zonder ondersteuning kan werken, kan bij de gemeente hulp vragen. Iedereen verdient ten minste het minimumloon, ook wie hier vanwege een beperking eigenlijk niet toe in staat is.

loonkostensubsidie

Gemeenten krijgen de mogelijkheid om loonkostensubsidie te verstrekken waarmee een baan beter bereikbaar wordt voor mensen met een arbeidsbeperking. Werkgevers betalen dan het loon aan de werknemer volgens de geldende arbeidsvoorwaarden. Voor het verschil tussen iemands arbeidsproductiviteit (de loonwaarde) en het wettelijk minimumloon, ontvangt de werkgever een loonkostensubsidie van de gemeente.

quotumregeling

In het sociaal akkoord is vastgelegd dat er tussen nu en het jaar 2026 bij bedrijven 100.000 extra banen komen voor mensen met een arbeidsbeperking. In de overheidssector moeten er de komende tien jaar 25.000 banen voor dezelfde doelgroep bij komen.

Van jaar tot jaar wordt bijgehouden hoeveel banen er voor mensen met een arbeidsbeperking zijn bijgekomen. Er treedt een quotumregeling in werking als deze banen er niet komen. Volgens de concept-versie van de Quotumwet (nu in behandeling bij de Tweede Kamer) moeten bedrijven met meer dan 25 medewerkers dan een verplicht percentage arbeidsplaatsen (het quotum) voor mensen met een arbeidsbeperking hebben. Halen ze dat niet dan betalen ze een heffing van 5.000 euro per niet ingevulde arbeidsplaats.

In 2016 is het eerste beoordelingsmoment op basis van de resultaten in 2015.