

Onderwerp: wijziging in arbeidsrecht, in 3 fases  
Doel: informeren en adviseren  
Bestemd voor: werkgevers

Geachte heer, mevrouw,

Het zal u ongetwijfeld niet zijn ontgaan: het arbeidsrecht wordt drastisch gewijzigd. Dit kan grote consequenties hebben voor uw positie als werkgever en de rechtsbescherming van de werknemer. De wijziging gebeurt in drie fases. De eerste fase treedt in werking per 1 januari 2015 en de tweede fase per 1 juli 2015. Op 1 januari 2016 verandert er nog het nodige in het sociale verzekeringsrecht.

### Wat treedt in werking per 1 januari 2015?

#### 1. De nieuwe werknemer moet tijdig horen of er wordt voortgezet (aanzeggen)

Een werkgever moet voor contracten van 6 maanden of langer straks een maand van tevoren *schriftelijk* (per e-mail) aankondigen of dit contract verlengd wordt en onder welke voorwaarden er verlenging plaatsvindt. Bij niet of niet tijdig aanzeggen is een boete verschuldigd die maximaal oploopt tot een maandsalaris (de overeenkomst eindigt overigens wel). Hieronder vallen ook oproepcontracten of 'min-max' contracten. Deze regeling gaat overigens gelden voor contracten die aflopen op of na 1 februari 2015.

#### Wat kunt u doen?

- In uw agenda 5 a 6 weken voor afloop van het contract een notitie opnemen dat u een werknemer schriftelijk moet informeren. Voorbeeld: als het contract op 1 februari 2015 afloopt, zult u uiterlijk op 1 januari 2015 de werknemer schriftelijk moeten informeren.
- Uw (standaard) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aanpassen aan de nieuwe wet met bijvoorbeeld de volgende bepaling:  
*'Bij voorbaat geeft de werkgever aan dat deze overeenkomst niet verlengd zal gaan worden, zodat is voldaan aan het bepaalde in artikel 7: 668 Burgerlijk Wetboek (= de aanzegverplichting)'.*

#### 2. Geen proeftijd bij een contract van een halfjaar

Krijgt een werknemer een contract van een halfjaar of korter, dan mag hier straks geen proeftijd meer in staan. Ook al laat de (bestaande) CAO een proeftijd toe voor contracten voor bepaalde tijd, de nieuwe regeling gaat direct in.

#### Wat kunt u doen?

- Uw (standaard) contracten voor bepaalde tijd die 6 maanden of korter zijn aanpassen na 1 januari 2015. Voortaan arbeidsovereenkomsten aanbieden van 7 maanden of langer waardoor de proeftijd van 1 maand kan worden gehandhaafd.

#### 3. Geen concurrentiebeding in tijdelijk contract

Bij een tijdelijk contract mag straks in principe geen concurrentiebeding meer worden afgesproken. Dit kan alleen nog als in het contract expliciet wordt aangegeven waarom het in dit specifieke geval nodig is om toch een concurrentiebeding op te nemen. Gaat u er (voorlopig) maar van uit dat een relatiebeding ook als een concurrentiebeding moet worden beschouwd en dus ook niet mogelijk is in bepaalde tijd contracten. Een geheimhoudingsbeding mag nog wel worden bedongen.

Indien er sprake is van voortzetting van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan op dat moment uiteraard wel als voorwaarde een concurrentiebeding worden opgenomen in de voortgezette

arbeidsovereenkomst. Let op, dat het oude concurrentiebeding in een contract voor bepaalde tijd, dat na 1 januari 2015 (stilzwijgend) wordt verlengd voor bepaalde tijd, dan ook niet meer geldig is.

### **Wat kunt u doen?**

- Uw standaard arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aanpassen indien u toch een concurrentie- of relatiebeding wenst op te nemen Ook nu al, zodat het concurrentiebeding geen gelding verliest na een eventuele verlenging.  
Een voorbeeld bepaling:

*‘Werkgever heeft belang bij de opname van de bedingen genoemd in dit artikel, in verband met het feit dat de werknemer een functie bekleedt waarbij hij in aanraking komt en kennis neemt van bedrijfsgevoelige informatie en/of bedrijfsprocessen. Hierbij moet worden gedacht aan ..... die voor de onderneming van essentiële waarde is in het economisch verkeer. Werkgever heeft een zwaarwichtig bedrijfsbelang bij het beschermen van deze informatie’.*

In de bijlage treft u de wijzigingen aan die ingaan op 1 juli 2015 en 1 januari 2016. Wij willen u adviseren vooral kennis te nemen van de wijzigingen over de ketenregeling (verlenging contracten) en de transitievergoeding. Door slim in te spelen op verlenging van contracten kunt u nog langer profiteren van de “oude regels”.

Indien u nog vragen heeft, kunt u altijd contact opnemen met de heer/ mevrouw.....

Met vriendelijke groet,

### Bijlagen:

1. Wijzigingen per 1 juli 2015 en 1 januari 2016
2. Checklist met actie- en attentiepunten

## **Bijlage 1: Wijzigingen per 1 juli 2015 en 1 januari 2016**

### ***Wat treedt in werking op 1 juli 2015?***

- Ketenregeling: Nu mag u nog 3 tijdelijke contracten sluiten in een periode van maximaal 3 jaar. Dat is de zogenaamde 'keten van tijdelijke contracten'. Na 1 juli 2015 mogen dat nog ten hoogste 3 contracten zijn in maximaal 2 jaar. De keten start opnieuw na 6 maanden;
- Uitzendbureaus kunnen op basis van de cao maximaal 78 weken uitzendovereenkomsten sluiten die onmiddellijk beëindigd kunnen worden. Daarna kan het uitzendbureau voor 4 jaar de ketenregeling uitbreiden;
- Transitievergoeding: Bij beëindiging na 24 maanden dienstverband heeft de werknemer recht op een ontslagvergoeding. Deze is lager dan de huidige kantonrechttersformule, maar wel verplicht. De hoogte is afhankelijk van de lengte van het dienstverband. Voor de eerste 10 jaar dienstverband zal een werknemer een transitievergoeding krijgen van 1/6 maandsalaris voor een half dienstjaar. Daarna wordt het 1/4 maandsalaris. Er zijn vele uitzonderingen en verrekeningen mogelijk, alsmede zijn er overgangsregelingen van toepassing. Laat u zich hierover nader informeren;
- Scholingsplicht: een werkgever moet de werknemer verplicht gaan scholen;
- Ontslag: de werkgever heeft geen keuze meer een route te kiezen, het is of via het UWV, (of via de ontslagcommissie als dit is vastgesteld in de cao) of via de kantonrechter;
- Grotere rol van cao's bij transitievergoeding, ketenregeling, ontslagroute, aanvulling WW;
- Hoger beroep: dit wordt mogelijk na een beschikking UWV of ontbinding door de kantonrechter;
- Bedenktijd in de vaststellingsovereenkomst: Als u als werkgever met uw werknemer een beëindigingsovereenkomst sluit, dan kan de werknemer daar binnen twee weken (schriftelijk) op terugkomen. Er is zelfs sprake van 3 weken bedenktijd als dit niet schriftelijk aan de werknemer in de overeenkomst of twee dagen na ondertekening, is kenbaar gemaakt. Kortom de werknemer heeft hier extra bescherming;
- Passende arbeid: Na 6 maanden werkloos te zijn geweest, zal een werknemer al passende arbeid moeten aanvaarden. Dit geldt ook als hij dit als zelfstandige kan uitvoeren;
- AOW-ers: Deze groep werknemers kan bij het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd gemakkelijker worden ontslagen. Er zal geen transitievergoeding verschuldigd zijn.

### ***Wat wijzigt per 1 januari 2016:***

- Opbouw arbeidsverleden WW: de opbouw vertraagt en de maximale uitkeringsduur wordt 24 maanden.

### ***Wat kunt u nu al doen?***

- Goed nadenken bij het verlengen van contracten: Als u nog optimaal gebruik wil maken van de ketenperiode van 36 maanden, plant u de laatste verlenging van een bestaand contract op of vóór 30 juni 2015, zodat de maximale periode nog benut kan worden. Valt u onder een CAO, dan heeft u mogelijk nog een jaar extra om te profiteren van de oude ketenregeling. Deze mogelijkheid is in de wet nog gecreëerd.
- Sparen voor transitievergoeding: Een werkgever zal sneller een vergoeding moeten betalen bij de beëindiging van een dienstverband dat 24 maanden of langer heeft geduurd. Alleen wanneer u minder dan 25 werknemers in dienst heeft en uw onderneming staat er slecht voor, dan hoeft u minder te reserveren. Hiervoor geldt een bijzondere regeling. Denkt u verder ook eens aan de werknemer die 2 jaar ziek dreigt te worden. U zult met deze medewerker, bij het einde van het dienstverband, moeten 'afrekenen'.
- Als u geen transitievergoeding wenst te betalen, zult u de contracten binnen 24 maanden (exclusief tussenpauzes) moeten beëindigen. De transitievergoeding is immers pas verschuldigd bij een dienstverband van 24 maanden of meer.
- Indien u al plannen heeft tot reorganisatie, deze mogelijk al voor 1 juli 2015 realiseren. Bij een procedure via het UWV bent u nu nog geen vergoeding verschuldigd, hoewel in de praktijk sommige werknemers een vergoeding eisen via een "procedure kennelijk onredelijk ontslag" (kantonrechter). Vraag hierover advies bij een gespecialiseerde jurist.
- Medewerkers scholen: Houd uw medewerkers 'up to date', voor hun eigen functie, maar ook voor de arbeidsmarkt. De kantonrechter houdt bij een verzoek tot beëindiging van het dienstverband mogelijk al rekening met de scholingsinspanningen vóór 1 juli 2015.
- Bijhouden van scholingsactiviteiten: Bepaalde scholingskosten mogen worden verrekend met een transitievergoeding. Indien u nu al bijhoudt welke inspanningen u verricht, zal dit later gemak opleveren.
- Cao-lidmaatschap (her)overwegen: Indien er geen verplichte CAO geldt binnen uw branche, kan het gezien de grotere rol van cao's, aantrekkelijk zijn om lid te worden of juist af te zien van lidmaatschap.
- Dossieropbouw: Dit is eigenlijk niet nieuw, maar voor een ontslag wegens disfunctioneren is dit nu meer dan ooit noodzakelijk.

## **Checklist Wet werk en zekerheid**

De Wet werk en zekerheid brengt gefaseerd per 1 januari en 1 juli 2015 een aantal wijzigingen aan in het arbeidsrecht. Daarnaast zijn een aantal aanverwante wijzigingen opgenomen in andere regelgeving. Deze checklist heeft als doel om u in één oogopslag attent te maken op punten van wijzigingen per 1 januari 2015 en op de wijzigingen die weliswaar later in werking treden, maar waarmee werkgevers nu al rekening kunnen houden. De aandachts- of actiepunten worden nader behandeld in de bijbehorende toelichting.

### **Algemeen beleid ondernemingen**

- Werkplek en arbeidsomstandigheden
- Risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) en het verzuimbeleid
- Scholing in eigen functie/passende functie
- Signalering einddatum arbeidsovereenkomst (in verband met aanzegverplichting) + (controle)voorschriften, bijvoorbeeld inzake veiligheid, ziekteverzuim en re-integratie van (ex-) werknemers
- Premiekortingen bij aannemen van uitkeringsgerechtigde jongeren tussen 18 en 27 jaar
- Premiekortingen bij aannemen uitkeringsgerechtigden van 50 jaar of ouder
- Premiekortingen bij aannemen uitkeringsgerechtigde arbeidsgehandicapten

### **Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd**

#### ***Opvolgende overeenkomsten (let op opvolgend werkgeverschap)***

- Functie (verantwoordelijkheid + inhoud) zelfde gebleven

#### ***Loondoorbetaling bij onvoldoende werk of bij een arbeidsconflict***

- Beding "geen werk, geen loon" voor de eerste 6 maanden (afwijkende termijnen in CAO's blijven geldig tot maximaal 1 juli 2016);
- Flexibele arbeidsovereenkomsten (oproep-, min-max-contracten) met looptijd langer dan 6 maanden waarbij alleen gewerkte uren worden betaald;
- Bij arbeidsconflicten (+ ziekmelding van de werknemer) loon betalen behalve als de schuld voornamelijk bij de werknemer ligt.

#### ***Proeftijd***

- Alleen nog in arbeidsovereenkomst van meer dan 6 maanden

#### ***Concurrentie- en relatiebeding***

- Niet in overeenkomst bepaalde tijd;
- Afwijking uitsluitend als er een schriftelijke motivering is waaruit blijkt dat dit beding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen;
- Concurrentie- en relatiebedingen in bestaande arbeidsovereenkomsten (voor 1 juli 2014) blijven geldig;
- Verbod geldt ook bij verlenging na 1 januari 2015.

#### ***Aanzegplicht***

- Aanzegplicht bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van 6 maanden of langer;
- Ingangsdatum vanaf 1 februari 2015;

- Aanzegplicht geldt ook voor flexibele arbeidsovereenkomsten van 6 maanden of langer (oproep- en min-max contracten);
- Aanzegplicht geldt niet voor:
  - arbeidsovereenkomst die niet op een kalenderdatum eindigt;
  - arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een duur korter dan 6 maanden
  - werknemer zegt zelf op
  - uitzendovereenkomsten met een uitzendbeding
- Sanctie: boete kan oplopen tot maximaal 1 maandsalaris (zie verder toelichting).

## **Toelichting**

### **Algemeen beleid ondernemingen**

Vanaf 1 juli 2015 wordt het ontslagrecht herzien. Werkgevers moeten dan een redelijke grond voor ontslag hebben. Het UWV of de kantonrechter zullen – behalve bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer - toestemming voor het ontslag weigeren, indien het ontslag mede het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor de arbeidsomstandigheden. Daaronder valt ook het niet-nakomen door de werkgever van zijn re-integratieplichten bij ziekte van werknemers of als scholing van de werknemer en mogelijke herplaatsing in een andere functie niet is onderzocht. Het UWV en de kantonrechter zullen vanaf 1 juli 2015 dus de activiteiten van de werkgever voor de genoemde aspecten over een voorgaande periode beoordelen. Werkgevers zullen hier dus vanaf nu al rekening mee moeten houden.

### **Dossiervorming**

De dossiervorming wordt een belangrijk(er) aandachtspunt, omdat de bewijslast van voldoende zorg voor die aspecten bij de werkgever ligt. Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer om het ontslag succesvol te laten verlopen zal dus ook uit het dossier moeten blijken. Bijvoorbeeld het niet-nakomen door de werknemer van de schriftelijke (controle)voorschriften(al dan niet bij ziekte van de werknemer). Het MKB kan hier dus een slag winnen met (nog) beter administreren.

### **Scholingsplicht**

Tevens is in het wetsvoorstel voorzien in een algemene scholingsplicht ten aanzien van werknemers voor hun eigen functie en passende andere functies in de onderneming. Scholing gericht op een brede inzetbaarheid van de werknemer, kan de werkgever onder nadere voorwaarden in mindering brengen op de ontslagvergoeding (dat zal dan transitievergoeding heten) en de hoogte van een aantal premies en premiekortingen.

### **Nieuw ontslagverbod**

Per 1 juli 2015 komt er een nieuw ontslagverbod voor deskundige werknemers die taken uitvoeren die voortvloeien uit de Arbeidsomstandighedenwet. Het gaat bijvoorbeeld om werknemers die medewerking verlenen aan de RI&E of het ziekteverzuimreglement en/of de begeleiding bij ziekte van werknemers, van wie ondernemers veelvuldig gebruik maken. Denk bijvoorbeeld aan de deskundige werknemer wiens hulp is ingeroepen om risico's bij het uitvoeren van werkzaamheden in de onderneming in kaart te brengen voor de RI&E en die meehelpt bij het oplossen van knelpunten. Verder kan worden gedacht aan medewerk(st)ers die ziekmeldingen van werknemers aannemen en registreren, melding doen aan de arbodienst en nauwe contacten met zieke werknemers onderhouden in het kader van het ziekteverzuim- of het re-integratiebeleid. Mogelijk zal een werkgever de periode, voorafgaand aan 1 juli 2015 al willen gebruiken om de uitvoering van zijn beleid anders in te richten, zodat ook de bedoelde deskundige werknemers straks niet onder het nieuwe ontslagverbod zullen vallen.

Tenslotte zijn een aantal punten genoemd die als doel hebben om de administratie van de werkgever op orde te brengen, het vermijden van vergoedingen vanwege het niet-nakomen van de aanzegplicht en een werkgever maximaal gebruik te laten maken van premiekortingen.

### **Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd**

#### ***In dienst nemen van werknemers bij opvolgend werkgeverschap***

Indien de door een werkgever aangeboden functie, qua verantwoordelijkheden en inhoud, gelijk is aan de laatste door de werknemer krachtens een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd uitgeoefende functie, ook bij een andere werkgever, wordt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bij de nieuwe werkgever aangemerkt als een "opvolgende" arbeidsovereenkomst. Dit kan betekenen dat de nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als een 2<sup>e</sup> of 3<sup>e</sup> arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of zelfs als arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt aangemerkt. Deze problematiek die bekend staat als opvolgend werkgeverschap, doet zich voor in de volgende situaties:

- het werk gaat van de ene werkgever over naar de andere werkgever, anders dan bij overgang van onderneming;
- werknemers worden 'overgenomen' vanuit een concessie, aanbesteding of faillissement;
- na een dienstverband bij een werkgever, gaat een werkgever via een derde weer bij diezelfde werkgever of een aan diezelfde werkgever gelieerde besloten vennootschap aan het werk en
- het dienstverband van een uitzendkracht via een uitzendbureau voor werk bij een werkgever wordt beëindigd en de uitzendkracht vervolgens in loondienst bij diezelfde werkgever gaat werken.

#### ***Loondoorbetalingsplicht werkgever als er geen of onvoldoende werk is of bij een arbeidsconflict***

De wetgever beoogt met het wetsvoorstel Wet werk en zekerheid meer zekerheid te bieden aan flexwerkers en wil het langdurig flexwerken aan banden te leggen. Het beding waarbij de werkgever geen loon verschuldigd is indien er geen werk is, wordt daarom beperkt. Met uitzondering van de CAO voor uitzendbureaus, kan deze termijn niet meer bij CAO's worden verlengd.

Tevens heeft de wetgever bij de behandeling van het wetsvoorstel wijzigingen aangebracht in de risicoverdeling voor betaling van het loon in conflictsituaties, al dan niet gevolgd door een ziekmelding van een werknemer. Gedurende situatieve arbeidsongeschiktheid (ziekte door een arbeidsconflict) moet de werkgever het loon doorbetalen behalve als de schuld aan die situatie uitsluitend of in hoofdzaak bij de werknemer ligt. De werkgever zal dit dan moeten bewijzen. Snel handelen en dossiervorming door de werkgever is dan geboden.

Deze bepalingen treden per 1 januari 2015 in werking.

#### ***Proeftijd***

In de praktijk komen arbeidsovereenkomsten van 6 maanden veel voor. In een contract van 6 maanden of korter mag geen proeftijd meer worden opgenomen. Er is geen overgangsrecht voor afwijkingen in CAO-bepalingen opgenomen. Deze dwingende bepaling gaat 1 januari 2015 in. Proeftijden, opgenomen in arbeidsovereenkomsten van vóór 1 januari 2015, blijven ongewijzigd van toepassing.

#### ***Concurrentie- en relatiebeding***

Concurrentie- en relatiebedingen zijn bepalingen die een werknemer na het einde van de arbeidsovereenkomst beperken in zijn bevoegdheid om op zekere wijze werkzaam te zijn. Dat ook een relatiebeding als een concurrentiebeding kan worden aangemerkt, blijkt onder meer uit een uitspraak d.d. 18 februari 2014, nummer ECLI:NL:GHSHE:2014:417, van het Gerechtshof te 's-Hertogenbosch.

Het opnemen van dergelijke bedingen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is vanaf 1 januari 2015, zonder schriftelijke motivering waaruit de noodzaak van dat beding blijkt vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen, wettelijk niet meer toegestaan.

Bij een (stilzwijgende) verlenging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, ook als die verlenging resulteert in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, zal een oud, niet goed gemotiveerd concurrentiebeding niet herleven. Deze zal dan opnieuw afgesloten moet worden.

### ***Aanzegplicht***

Bij (ook bestaande) arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van 6 maanden of langer, die van rechtswege eindigen vanaf 1 februari 2015, moet een werkgever ten minste één maand voor de einddatum de werknemer schriftelijk te informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. Indien die arbeidsovereenkomst wordt voortgezet, moet de werkgever de werknemer tevens schriftelijk te informeren onder welke voorwaarden de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet. Dit wordt de aanzegplicht genoemd en daarvan mag niet bij CAO worden afgeweken. Tijdens de behandeling van het wetsvoorstel heeft de Minister aangegeven dat het is toegestaan om standaard in arbeidsovereenkomsten een bepaling op te nemen dat deze overeenkomst niet wordt verlengd en een werkgever door het opnemen van die bepaling heeft voldaan aan de aanzegplicht. Er is geen wettelijke bepaling die een werkgever verhindert om later alsnog met de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te gaan. Als een werkgever de aanzegplicht niet (tijdig) is nagekomen kan de werknemer de vergoeding binnen twee maanden na de einddatum van de arbeidsovereenkomst afdwingen door tijdig een verzoekschrift bij de kantonrechter in te dienen.