

Workshop Wet  
Wet Werk en Zekerheid

Spaans Advocaten  
Mr. Bart W.G. Orth  
[orth@spaansadvocaten.nl](mailto:orth@spaansadvocaten.nl)

1

---

---

---

---

---

---

---

---

## Inhoud

Doelstellingen van de WWZ

Wat is er al veranderd per 1 januari  
2015

Wat gaat er veranderen per 1 juli 2015

2

---

---

---

---

---

---

---

---

## Doelstellingen van de WWZ

Het vereenvoudigen van het huidige  
ontslagrecht

De rechtsgelijkheid en rechtszekerheid  
bij ontslag bevorderen

De ontslagvergoedingen te beperken

3

---

---

---

---

---

---

---

---

## Wat is er veranderd

Aanzegplicht tijdelijke  
arbeidsovereenkomst

Concurrentiebeding

Proeftijd

4

---

---

---

---

---

---

---

---

## Beëindiging tijdelijke arbeidsovereenkomst

### Wat is er veranderd?

Invoeren van een aanzegtermijn: bij tijdelijke contracten met een duur van 6 maanden of langer moet de werkgever uiterlijk één maand voor de einddatum duidelijkheid verschaffen of hij het contract al dan niet gaat verlengen, en indien zo ja, onder welke voorwaarden

Bij niet-naleving van alleen het niet aangeven dat er wordt verlengd of niet is de werkgever aan de werknemer een vergoeding verschuldigd gelijk aan een maandsalaris

Bij te late aanzegging is de werkgever een vergoeding naar rato verschuldigd

TIP: neem in de termijnagenda minimaal zes weken voor de einddatum een alert op!

5

---

---

---

---

---

---

---

---

## Concurrentiebeding

### Wat is er veranderd?

Een concurrentiebeding mag in beginsel alleen nog worden opgenomen in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

In een tijdelijk contract is een concurrentiebeding alleen geldig indien uit de schriftelijke motivering blijkt dat het beding noodzakelijk is wegens zwaarwegende bedrijfsbelangen

6

---

---

---

---

---

---

---

---

## Proeftijd in tijdelijk contract

### Wat is er veranderd?

Het is niet meer toegestaan om een proeftijd op te nemen in een tijdelijk contract met een maximale duur van zes maanden

7

---

---

---

---

---

---

---

---

## Wat gaat er veranderen per 1 juli 2015

Ketenregeling arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

Beëindigingsovereenkomst

Het ontslagrecht

8

---

---

---

---

---

---

---

---

## Ketenregeling

### Hoe is het nu?

Huidige regeling: (3x3x3). Afwijking bij cao is onbeperkt mogelijk

### Wat gaat er veranderen?

Regeling wordt: (3x2x6)

Afwijking bij cao van de ketenregeling is alleen mogelijk:

1. voor uitzendovereenkomsten maximaal (6x4x6)
2. als de bedrijfsvoering dit eist
3. indien het een bestuurder van een rechtspersoon betreft
4. in een bedrijfstak waar de ketenbepaling tot onaanvaardbare consequenties zou leiden
5. voor leerlingen die een duale opleiding volgen

Afwijken van de tussenperiode van zes maanden bij cao is niet meer mogelijk

De ketenregeling is niet van toepassing op werknemers tot 18 jaar die gemiddeld 12 uur per week of minder werken

Wat is ideaal: 7x8x8

9

---

---

---

---

---

---

---

---

## Vaststellingsovereenkomst

### Hoe is het nu?

Een vaststellingsovereenkomst kan op ieder moment rechtsgeldig worden overeengekomen. Er geldt geen wettelijke bedenktijd voor de werknemer

### Wat gaat er veranderen?

Voor de werknemer geldt een wettelijke bedenktijd van 14 dagen. Binnen deze termijn kan de werknemer de vaststellingsovereenkomst vernietigen door middel van een schriftelijke verklaring

Kan maar een keer binnen zes maanden

TIP: bedenktijd opnemen in vso anders wordt termijn drie weken

10

---

---

---

---

---

---

---

---

## Wijzigingen in het ontslagrecht

### Hoe is het nu?

De werkgever kan – ongeacht de reden van het ontslag – kiezen tussen twee routes: via het **UWV** of via de **kantonrechter**. Hoger beroep en cassatie tegen beschikking van de kantonrechter is niet mogelijk

### Wat gaat er veranderen?

Artikel 7:669 BW: limitatieve gronden voor ontslag

UWV-route: ontslag om bedrijfseconomische redenen of ontslag na twee jaar ziekte (sub a en sub b). Aanvraag geweigerd, werkgever kan naar kantonrechter

Kantonrechter: uitsluitend bedoeld voor een beëindiging om "persoonlijke" redenen (sub c tot en met h)

Tegen uitspraken van de kantonrechter is hoger beroep en cassatie mogelijk (N.B. schort de tenuitvoerlegging niet op)

DUS: preventief ontslagstelsel en een dual ontslagstelsel gehandhaafd! Maar: het BBA vervalt.... En ook het kennelijk onredelijk ontslag

11

---

---

---

---

---

---

---

---

## Transitievergoeding (i)

### Hoe is het nu?

Billijke vergoeding toe te kennen door de kantonrechter (artikel 7:685 lid 8 BW) berekend aan de hand van kantonrechtersformule ( $A \times B \times C$ )

Na opzegging met toestemming UWV: een (niet gemaximeerde) schadevergoeding (boek 6 BW) indien sprake is van een kennelijk onredelijke opzegging (bodempprocedure)

Bij niet-verlenging van een tijdelijk contract is geen vergoeding verschuldigd

### Wat gaat er veranderen?

De werknemer met een aok van minimaal 2 jaar heeft recht op een transitievergoeding bij beëindiging of niet verlengen van zijn aok.

De vergoeding bedraagt 1/3 maandsalaris in eerste tien dienstjaren en een half maandsalaris voor de jaren daarna met een maximum van € 75.000 bruto. Voor inkomens boven € 75.000 bruto is de vergoeding maximaal één jaarsalaris

Bij ernstige verwijtbaarheid van de werkgever kan de werknemer aanspraak maken op een aanvullende (niet gemaximeerde) vergoeding

12

---

---

---

---

---

---

---

---

## Transitievergoeding (ii)

In mindering mogen worden gebracht (1) kosten van maatregelen in verband met eindigen of niet voortzetten van aok en (2) kosten verband houdende met het bevorderen van bredere inzetbaarheid tijdens de duur van de aok

1. outplacement, scholing of hanteren langere opzegtermijn
2. reguliere scholingskosten vallen hier niet onder

Niet verschuldigd met werknemer waarvan aok wordt beëindigd wegens het bereiken van de geldende AOW leeftijd

Tot 1 januari 2020:

Afwijking voor werknemers die op datum einde dienstverband 50 jaar of ouder zijn en ten minste 120 maanden in dienst zijn. Daarvoor geldt jaren na 50<sup>ste</sup> jaar 1 maandsalaris en overige maanden 1/3 maandsalaris ook maximum van € 75.000 bruto of één bruto jaarsalaris

13

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Transitievergoeding (III)

Afwijking bij cao mogelijk

Uitzondering voor kleine ondernemers (25 < wn) die werknemers ontslaan wegens bedrijfseconomische redenen. Daarvoor geldt tot 1 januari 2020 dat alleen dienstjaren vanaf 1 mei 2013 worden meegenomen

14

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Ontslag op staande voet

**Hoe is het nu?**

Wn roept vernietiging in, start kort geding en wg verzoekt voorwaardelijke ontbinding

**Wat gaat er veranderen?**

Wn moet binnen 2mnd na opzegging de kantonrechter verzoeken de opzegging te laten vernietigen

15

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Afspiegelen

### Hoe is het nu?

Afspiegelen is verplicht, hele strikte uitzonderingen in Ontslagbesluit daargelaten. Afwijken in CAO/Sociaal Plan niet mogelijk.

### Wat gaat er veranderen?

Afspiegelingsbeginsel blijft uitgangspunt maar werkgever mag 10% afwijken, behalve bij de jongste en oudste groep werknemers.

Werkgever mag ook afwijken bij CAO.

16

---

---

---

---

---

---

---

---

## Werkloosheidswet

### Hoe is het nu?

Met elk jaar arbeidsverleden wordt één maand WW opgebouwd. De maximale WW-duur is 38 maanden. Na 12 maanden wordt alle arbeid als passend aangemerkt.

### Wat gaat er veranderen?

**Per 1 juli 2015:** Na 6 maanden wordt alle arbeid als passend aangemerkt.

**Per 1 januari 2016:** Met de eerste 10 jaar arbeidsverleden wordt één maand WW per jaar opgebouwd. Voor elk jaar daarna arbeidsverleden wordt een halve maand WW opgebouwd.

Maximale duur wordt 24 maanden.

Sociale partners kunnen op cao niveau een aanvulling van 14 maanden WW overeenkomen.

17

---

---

---

---

---

---

---

---

## Vragen?

18

---

---

---

---

---

---

---

---