

KRITISCHE NOTEN OVER WET WERK EN ZEKERHEID

SNELLE WETGEVING KAN ONTWIKKELINGEN IN DE PRAKTIJK TOCH ONVOLDOENDE BIJBENEN

Een gefaseerde invoering van de Wet werk en zekerheid (Wwz) moet binnen één jaar zorgen voor een betere rechtspositie van flexwerkers en een goedkoper en eerlijker ontslagrecht dat in de praktijk sneller uit te voeren is. Terwijl de Werkloosheidswet (WW) een activerender karakter moet krijgen. Ziedaar de drie hoofddoelstellingen van de nieuwe wet die via een reeks ingrijpende maatregelen per 1 januari 2015, 1 juli 2015 en 1 januari 2016 in werking treedt. Gemeten aan deze doelstellingen biedt de nieuwe wetgeving op het eerste gezicht tal van perspectieven voor verbetering van de huidige situatie, voor alle betrokken partijen. Maar snijden deze perspectieven ook hout?

Aanleiding voor AFAS Software om er een specifiek seminar aan te wijden, bestemd voor klanten en professioneel geïnteresseerden die er vanaf begin komend jaar in de praktijk mee aan de slag moeten. Met antwoorden op vele vragen, want de Wwz kwam in al zijn facetten uitgebreid aan de orde. Tekst en uitleg over de verschillende aspecten, oorzaken en gevolgen van de wet waren toevertrouwd aan Sander de Meijere, senior payroll consultant van Quoratio BV, gespecialiseerd in salarisadministratie en partnerbedrijf van AFAS.

Addertjes onder het gras

De Meijere weet een op voorhand als 'nogal zware kost' ingeschatte materie op een toegankelijke manier

met leven te vullen, zodat de inhoudelijke relevantie van de informatie – mede dankzij een duidelijke structuur – gemakkelijker dan veelal verwacht kan bekijken. De payroll-expert laat er van begin af aan geen twijfel over bestaan: 'De nieuwe Wwz oogt misschien wel voortvarend, adequaat en effectief, maar er zitten wel de nodige addertjes onder het gras.'

Op de keper beschouwd lijkt het volgens De Meijere zelfs al gauw op een soort koehandel. Weliswaar ontstaan er betere kaders voor werknemers, werkgevers kunnen echter een stuk makkelijker van werknemers af en de overheid krijgt de facto extra handvatten aangereikt om te bezuinigen. Hiermee lijkt het begrip zekerheid toch snel een wat karige gedaante te krijgen.



Of de gesignaleerde tekortkomingen van de Wwz vooral te wijten zijn aan het naar verhouding erg snelle totstandkomen ervan, in nog geen anderhalf jaar tijd? Het blijft een lastig te beantwoorden vraag. Feit is wel dat belangrijke instanties, zoals rechters, advocaten of arbeidsdeskundigen, niet of nauwelijks geraadpleegd zijn door de Stichting van de Arbeid (STAR), het adviesorgaan van werkgevers en werknemers, dat heeft geadviseerd over invulling en invoering van de wet.

Menselijke drijfveer

‘Het verlangen naar zekerheid is niets minder dan een existentiële menselijke drijfveer’, aldus De Meijere, zich hierbij beroepend op de Whitepaper ‘Het Werknemersbedrijf’ van Please Payroll. Terwijl hij er direct aan toevoegt dat jongeren ten aanzien van werk en inkomen vaak andere prioriteiten stellen dan de generaties voor hen. ‘Geld is voor de generatie Y lang niet altijd de belangrijkste motivatie. Zij hechten juist ook veel waarde aan immateriële zaken en verkiezen zelfstandigheid vaak boven een carrière in loondienst.’

De Meijere plaatst dit in een historisch perspectief. Was arbeid – en dus inkomen – voorheen grotendeels gebaseerd op een zelfstandig bestaan in traditionele beroepen, veelal ambachten als bakker, smid of timmerman, in het kader van de toenemende industrialisering veranderde deze situatie snel en ingrijpend. Mensen trokken massaal naar de steden om in grote fabrieken of andere bedrijven te gaan werken, waardoor een loondienstsituatie kwantitatief gezien min of meer de norm werd.

Ten gevolge van een grootschalige en progressieve automatisering en digitalisering zien we inmiddels weer een andere trend, waarop mensen, en met name jongeren, handig proberen in te spelen door voor zichzelf te beginnen. Op basis van kennis en specifieke vaardigheden. Daarmee lijkt het expliciet beleden speerpunt van het huidige kabinet, meer banen, op z’n minst enigszins anachronistisch.

Balans is zoek

Anno 2014 heeft nog slechts 60 procent van de werkenden in Nederland een vast contract. Zo’n 30 procent zijn flexwerkers en de rest bestaat uit ZZP’ers. Tegelijkertijd is de voorheen redelijk evenwichtige balans tussen het aantal werkzoekenden en de beschikbare vacatures aanzienlijk verschoven, zeg maar verstoord. Waar in 2008 rond de 300.000 werkzoekenden tegenover circa 250.000 vacatures stonden, zijn er in 2014 liefst een kleine 700.000 werkzoekenden, terwijl het aantal vacatures is afgenomen tot ongeveer 100.000. De balans is dus zoek en de slagingskansen om werk te vinden is drastisch geslonken.

Daarom kan men zich volgens De Meijere de vraag stellen of de Wwz, ondanks de snelle totstandkoming, in feite niet een beetje te laat komt. Hij geeft tevens aan nogal verrast te zijn geweest dat de wet, ondanks een hele rij vraagtekens, dermate eenvoudig door beide parlementaire kamers is gekomen, tegen de verwachting van hemzelf en velen in Nederland in.



Per 1 januari 2015

Waarop moeten we ons nu in de praktijk voorbereiden? Per 1 januari 2015 treedt de eerste fase van de wet in werking. Deze heeft betrekking op de aanzegtermijn ten aanzien van een contractverlenging. Dit dient schriftelijk te gebeuren, minimaal een maand voordat de lopende contracttermijn eindigt. Laat de werkgever dit na, dan hangt hem een boete boven het hoofd ter hoogte van een maandsalaris van de betreffende werknemer.

Bij contracten met een looptijd van zes maanden of korter geldt vanaf komend jaar geen proeftijd meer en ook het concurrentie-/relatiebeding komt te vervallen. 'Tenzij er sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen', aldus De Meijere. 'Maar ja, wat betekent zwaarwegend? Het impliceert meteen al dat er ruimte ontstaat voor tegenstrijdige interpretaties.'

Waar nu nog geldt dat flexwerkers bij onvoldoende werk gedurende de eerste zes maanden niet doorbetaald hoeven te worden, en dat men deze periode in de meeste cao's onbeperkt kan verlengen, mag dat vanaf 1 januari 2015 alleen nog in het geval van werkzaamheden die incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang kennen. In de zorgsector komen nulurencontracten helemaal te vervallen.

'Werk je als bedrijf met oproep- of nulurencontracten, dan zal in zo'n contract meestal ook vastgelegd zijn dat de werknemer, wanneer hij niet wordt opgeroepen, ook geen recht heeft op doorbetaling. Het kan op allerlei manieren in een contract staan, maar belangrijk is dat het met ingang van januari zo niet langer mag. Dat is een praktisch aandachtspunt', zegt De Meijere. Vanaf 1 januari geldt dat gedurende het

eerste halfjaar nog steeds afgesproken mag worden 'geen arbeid, geen loon', maar verlenging hiervan is niet meer toegestaan.

Per 1 juli 2015

Het belangrijkste aspect van de tweede fase van de Wwz behelst het inkorten van de ketenbepaling voor opvolgende tijdelijke contracten. Dit betekent dat een werknemer straks al na twee jaar, ofwel drie tijdelijke contracten, recht heeft op een vast dienstverband. In de huidige situatie kan maximaal drie keer achtereenvolgend een tijdelijk contract worden aangegaan, binnen een periode van drie jaar. Daarna wordt het een contract voor onbepaalde tijd. De keten begint weer opnieuw als een tussenliggende periode langer duurt dan drie maanden.

De Meijere: 'In het kort komt het op dit moment neer op 3x3x3: maximaal 3 tijdelijke contracten, een totale duur van maximaal 3 jaar, met tussenliggende periodes van niet meer dan 3 maanden. Dit verandert in 3x2x6, namelijk nog steeds 3 contracten, maar voortaan met een totale duur van maximaal 2 jaar en tussenliggende periodes van 6 maanden.

Ogenschijnlijk biedt dit meer zekerheid, maar hoe je het ook wendt of keert, werkgevers zullen hier handig mee omgaan. Daarom zal het er in de praktijk op neerkomen dat werknemers in de toekomst gewoon eerder buiten staan.'

Nu is het nog zo dat van de regeling voor opvolgende tijdelijke contracten bij cao kan worden afgeweken, waardoor de maximale duur van drie jaar kan worden verlengd en het aantal contracten in feite oneindig kan worden opgevoerd. Deze mogelijkheid wordt door de



komst van de Wwz aanzienlijk beperkt. Zo mag de periode van twee jaar nog slechts worden verlengd tot maximaal vier jaar en het aantal van drie contracten mag hooguit zes worden, maar uitsluitend als het om uitzendarbeid gaat of als uit de cao blijkt dat de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering of de soort functie of functiegroep deze verlenging of verhoging vereist. 'De minister van SZW zal hiervoor CAO's aanwijzen die een afwijkende keten mogen toepassen', aldus De Meijere. 'Voor de uitzendbranche heeft hij dit al gedaan.'

Ontslagrecht

Ook het ontslagrecht verandert per 1 juli 2015. Er komen twee vaste routes voor ontslag, die afhankelijk zijn van de achterliggende reden. In het geval van ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen of langdurig ziekteverzuim geldt de route via het UWV. Bij ontslag vanwege persoonlijke redenen, bijvoorbeeld een verstoorde arbeidsrelatie, kan een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter worden ingediend.

Met de maatregelen moet ontslag voortaan goedkoper, sneller, eerlijker en eenvoudiger worden. Of dat in de praktijk gaat werken, valt volgens Sander de Meijere nog te bezien. Want er zijn allerlei specifieke zaken en gevolgen die het streven naar meer eenvoud en snelheid en een goedkopere afwikkeling in de weg kunnen staan of zelfs teniet doen. Woont een werknemer in het buitenland? Dan doet zich de curieuze situatie voor dat straks een Duitse of Belgische rechter het Nederlandse recht moet gaan toepassen.

Transitievergoeding

Eveneens per 1 juli 2015 wordt er een transitievergoeding ingevoerd voor werknemers met een dienstverband van twee jaar of langer. Deze transitievergoeding is zeker geen gouden handdruk. Normaal gesproken gaat het om lagere bedragen dan de huidige ontslagvergoeding, die veelal stoelt op de kantonrechtersformule. Volgens De Meijere is het de bedoeling dat de werknemer de transitievergoeding gebruikt voor scholing of outplacementbegeleiding. 'Het gaat om een soepele transitie van werk-naar-werk. De vergoeding is er, zodat een werknemer de kosten voor scholing, cursussen, outplacement, EVC-procedures et cetera kan bekostigen.'

Met de transitievergoeding wil de regering bereiken dat de ontslagcompensatie voor alle werknemers op eenzelfde manier wordt bepaald, ongeacht de ontslagroute (via het UWV of de kantonrechter) en het soort contract (tijdelijk of vast). Ook de route van ontslag met wederzijds goedvinden blijft mogelijk. Een bemoeilijkende factor kan hier echter zijn dat de werknemer een bedenktijd krijgt en dus vrij gemakkelijk van zijn beslissing kan terugkomen.

De transitievergoeding wordt bepaald door het maandsalaris en de duur van de arbeidsovereenkomst tot het moment van ontslag. Voor de eerste tien jaar van de arbeidsovereenkomst (de eerste tien dienstjaren) is een zesde van het maandsalaris per half dienstjaar van toepassing. Voor de periode na het tiende dienstjaar geldt een kwart van het maandsalaris per half dienstjaar.



De vergoeding wordt dus berekend per periode van zes maanden en bedraagt maximaal 75.000 euro, of maximaal het jaarsalaris indien dat hoger is.

Kennelijk onredelijk ontslag

De ontbindingsvergoeding via de kantonrechter op grond van kennelijk onredelijk ontslag komt te vervallen. Alleen in speciale situaties kan de kantonrechter de werknemer een additionele vergoeding bovenop de transitievergoeding toekennen. Er moet dan sprake zijn van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de kant van de werkgever. Tegen de uitspraak van de kantonrechter is hoger beroep en cassatie mogelijk.

Tot 1 januari 2020 zal er wat de transitievergoeding aangaat nog sprake zijn van een aantal overgangsregelingen, bijvoorbeeld met betrekking tot de leeftijd van de werknemer, het aantal dienstjaren, de grootte van het bedrijf of bepaalde bedrijfseconomische omstandigheden.

Scholingsrecht

De Wwz bepaalt ook een scholingsrecht voor werknemers dat verder gaat dan de gangbare definities van goed werkgeverschap. Hiermee worden werkgevers expliciet verplicht om te investeren in duurzame inzetbaarheid van werknemers. Een werknemer moet scholing kunnen volgen die noodzakelijk is voor het uitoefenen van zijn functie. Als de functie van een medewerker komt te vervallen of als hij zijn eigen functie niet langer kan vervullen, geldt zelfs een scholingsplicht. Bovendien mag een werknemer niet worden ontslagen op grond van disfunctioneren,

wanneer zijn ongeschiktheid komt doordat de werkgever onvoldoende heeft geïnvesteerd in scholing.

Per 1 januari 2016

Aangezien er in het kader van de nieuwe wet een sterke focus ligt op het principe 'van-werk-naar-werk', verandert er ook het één en ander in de Werkloosheidswet (WW). De uitkeringen worden in hoogte en duur beperkt. Tussen 2016 en 2019 vindt er een gefaseerde afbouw van de huidige WW-duur van 38 maanden naar 24 maanden plaats. Daarnaast moet de WW meer ertoe aanzetten om snel weer aan de slag te gaan. Deze maatregelen werpen echter nogal wat vragen op; bijvoorbeeld of dan ook de premies gaan dalen, of de WW-lasten verdeeld kunnen worden tussen de betrokken werkgever en de overheid en of er al dan niet een premiedifferentiatie wordt ingevoerd.

In ieder geval verloopt de opbouw van WW-rechten minder snel. Voor de eerste tien jaar arbeid geldt dat een jaar arbeid recht geeft op een maand WW-uitkering, terwijl in het geval van een langer dienstverband na tien jaar nog slechts een halve maand WW per gewerkt jaar wordt toegekend. Verder wordt al na een half jaar alle arbeid als passend aangemerkt. En wat de inkomensverrekening betreft: werken moet altijd lonen ten opzichte van een uitkering.

Tijd voor actie!

De conclusie van De Meijere luidt: tijd voor actie! Met name voor HR-afdelingen en administratiemedewerkers is het de hoogste tijd om alle relevante details van



de Wwz op te pakken om goed voorbereid te zijn op de aan de drie fasen gekoppelde data. De personeelsdossiers moeten op orde zijn. Slappende dienstverbanden dienen opgezegd te worden. Verder is het verstandig om na te gaan of men de HR-tools/applicaties wel optimaal gebruikt. 'Speel tijdig in op alle op handen zijnde veranderingen en zorg vooral ook voor een volledige dossiervorming. Een goede documentatie voorkomt discussies en vertragende procedures.'

Zijn resumé ten aanzien van de beoogde Wwz-doelstellingen laat aan duidelijkheid niets te wensen over: 'Ze zijn definitief niet behaald. De verbetering van de rechtspositie van flexwerkers valt in de praktijk zwaar tegen. Een snellere en goedkopere ontslagprocedure kunnen we, gezien de inhoudelijke tekortkomingen van en de voorgeprogrammeerde mazen in de wet gevoeglijk vergeten. En dat de nieuwe WW-bepalingen inderdaad tegemoet komen aan het beginsel "van-werk-naar-werk" valt eveneens te betwijfelen.'

Reparatiewetgeving

Al met al moeten we er dus van uitgaan dat er nogal wat reparatiewetgeving nodig zal zijn. Zodra in de praktijk blijkt dat één en ander niet zoals beoogd werkt, moet en zal er aan de Wwz gesleuteld worden. 'In feite is de realiteit al veel verder dan waar de wet in voorziet', zegt de Meijere. 'Of, anders gezegd: de wet is nog voor de invoering op veel punten achterhaald. Het draait namelijk niet langer om baan zekerheid maar om werk zekerheid. Daar waar steeds meer keuzes mogelijk en ook nodig zijn, is een betere afstemming op de

gehele arbeidsmarkt onontkoombaar.

Snel en probleemloos overstappen van de ene werkgever naar de andere werkgever, of van flex naar vast, is veel makkelijker gezegd dan gedaan.'

Wwz in het kort

De Wet werk en zekerheid (Wwz) moet de rechtspositie van flexwerkers versterken en het ontslagrecht hervormen. Daarnaast regelt het enkele wijzigingen in de Werkloosheidswet (WW).

Per 1 januari 2015 treden de eerste maatregelen uit de Wwz in werking. De maatregelen om de rechtspositie van flexwerkers te versterken, hebben onder andere gevolgen voor de proeftijd en het concurrentiebeding. Daarnaast krijgen werkgevers voor werknemers met een contract voor bepaalde tijd te maken met een wettelijke aanzegtermijn.

Een half jaar later, per 1 juli 2015, wordt de ketenbepaling verkort. Ook het ontslagrecht gaat dan op de helling. Er komen twee vaste routes voor ontslag, die afhankelijk zijn van de reden van het ontslag. Aan het eind van een dienstverband van twee jaar of langer hebben werknemers recht op een transitievergoeding. Naast de hervorming van het ontslagrecht, verandert er ook het één en ander in de Werkloosheidswet (WW).



Wwz in het kort

Per 1 januari 2015

- Geen proeftijd bij een tijdelijk contract van zes maanden of korter.
- Alleen een concurrentiebeding in een tijdelijk contract in verband met 'zwaarwegende bedrijfsbelangen'.
- Werknemers met een contract van zes maanden of langer moeten uiterlijk een maand van tevoren schriftelijk worden geïnformeerd of het contract wordt verlengd en onder welke voorwaarden.
- Strengere regels voor de loondoorbetaling bij oproepkrachten.

Per 1 juli 2015

- De ketenbepaling wordt verkort. Een werknemer heeft al na twee jaar (of drie tijdelijke contracten) recht op een vast dienstverband.
- Er komen twee vaste ontslagroutes die afhankelijk zijn van de reden van het ontslag. Voor ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen of langdurend ziekteverzuim geldt de route via het UWV. Voor ontslag vanwege persoonlijke redenen of een verstoorde arbeidsrelatie kan een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter worden ingediend.
- Introductie van een transitievergoeding voor uit dienst tredende werknemers met een dienstverband van twee jaar of langer.
- Er komt een wettelijk scholingsrecht voor werknemers.

Per 1 januari 2016

- De maximale duur van de WW-uitkering wordt geleidelijk (tot en met 2019) verkort van 38 naar 24 maanden.

Copyright © AFAS Software, november 2014 Alle rechten voorbehouden

Het auteursrecht berust bij AFAS Software. Vermenigvuldiging in wat voor vorm dan ook is alleen toegestaan na voorafgaande schriftelijk toestemming door AFAS Software. De informatie in deze whitepaper is met zorg samengesteld. Toch kan AFAS Software geen enkele aansprakelijkheid aanvaarden voor de gevolgen van onvolledigheid of onjuistheid van het materiaal in deze whitepaper.