

Juridische ontwikkelingen in het arbeidsrecht 2015 / 2016



The screenshot shows the DECLERCQ website homepage. At the top left is the DECLERCQ logo and the text 'Advocaten • Notarissen' with a language selector 'NL-EN'. A large banner image features a woman in a suit talking on a phone, with a green circle containing the text 'REORGANISATIE?' and two smaller blue circles with 'Uw belang' and 'Ons werk'. On the right side, there is a search bar and a navigation menu with items: Home, Rechtsgebieden, Medewerkers, Onze cliënten, Weblog, Over De Clercq, and Contact. Below the menu is a 'Veel gelezen' section with links to 'Franchise voor 3D-printing', 'WWZ DATALEKKEN', 'Aanbestedingsrecht ZORG', 'Privacy Medezeggenschap', and 'ONTSLAGRECHT'. The main content area is divided into three columns. The left column is titled 'Weblog' and features an article titled 'De risico's van onvoldoende dossieropbouw: arbeidsovereenkomst blijft in stand en vergoeding proceskosten werknemer van € 5.000,-' by Rik van Herk, dated 29 February 2016. The middle column is titled 'Agenda' and lists two events: 'Critical Friend Meeting 15KM' on 3 March 2016 in Leiden by Teun Pouw, and 'Cursus Leergang Functionaris voor de Gegevensbescherming/Data Protection Officer' starting in March 2016 in Arnhem by Natascha van Duuren e.a. The right column contains contact information: 'Direct contact?' with phone number +31 (0)71 - 581 53 00 and email info@declercq.com, social media icons for Twitter, Facebook, LinkedIn, and YouTube, and a 'EuropeFides' membership badge.

De Clercq Advocaten Notarissen

Adres Leiden

Hoge Rijndijk 306
2314 AM Leiden
T (071) 581 53 05
F (071) 581 53 07
E info@declercq.com

I www.declercq.com

Adres Den Haag

Lange Voorhout 92
2514 EJ Den Haag

Juridische ontwikkelingen Arbeidsrecht

Exclusief voor haar relaties heeft het Team Arbeidsrecht van De Clercq Advocaten Notarissen een overzicht gemaakt van de juridische ontwikkelingen in het Nederlandse arbeidsrecht. Hierin zijn alle relevante ontwikkelingen op overzichtelijke wijze, in één document samengevat. Handig als naslagwerk of als check-up voor uw bedrijf.

De juridische ontwikkelingen zijn op onderwerp gesorteerd en eenvoudig via de inhoudsopgave op pagina 5 terug te vinden.

Met de invoering van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) - de flexbepalingen vanaf 1 januari 2015 en het nieuwe ontslagrecht vanaf 1 juli 2015 - is 2015 een veelbewogen jaar geweest. In onze Legal Developments van vorig jaar is de WWZ uitgebreid uitgewerkt. De WWZ is echter nog volop in beweging. In deze Legal Developments zal voor wat betreft de WWZ in een apart hoofdstuk worden ingegaan op die onderdelen die het afgelopen jaar in werking zijn getreden maar ook alweer zijn aangevuld en aangepast. Het is daarbij ook interessant te zien hoe kantonrechters in de praktijk met de WWZ omgaan, zodat op enkele plaatsen naar actuele jurisprudentie wordt verwezen.

Meer weten?

Heeft u vragen, neem dan contact met ons op via telefoon (071) 581 53 05 of mail direct met uw contactpersoon bij De Clercq. Een overzicht van alle medewerkers van het Team Arbeidsrecht vindt u op pagina 3 en 4.

Team Arbeidsrecht De Clercq Advocaten Notarissen

Het Team Arbeidsrecht bij De Clercq Advocaten Notarissen bestaat uit de volgende advocaten. Het team wordt bijgestaan door vier paralegals.

Teamleiders



mr. drs. Henriëtte van Baalen
advocaat/partner/mediator

h.vanbaalen@declercq.com



mr. Ernst van Win
advocaat/partner/mediator

e.vanwin@declercq.com

Advocaten



mr. Saskia Cornelisse
advocaat

s.cornelisse@declercq.com



mr. Rick van Herk
advocaat

r.vanherk@declercq.com



mr. Renée Huijsmans
advocaat

r.huijsmans@declercq.com



mr. Joost Kokje
advocaat

j.kokje@declercq.com



mr. Anneloes Korremans
advocaat

a.korremans@declercq.com



mr. Caroline Mehlem
advocaat

c.mehlem@declercq.com



mr. Marloes Noordam
advocaat

m.noordam@declercq.com



mr. Montse Rodríguez
advocaat / mediator

m.rodriguez@declercq.com



mr. Renate Vink-Dijkstra
advocaat

r.vink@declercq.com

PARALEGALS



drs. Barbara van Dam
paralegal

b.vandam@declercq.com



Karen Helbers LLB
Paralegal

k.helbers@declercq.com



Suzanne de Mildt
Paralegal

s.demildt@declercq.com



Lauren van Rijn
Paralegal

l.vanrijn@declercq.com

Inhoud

1. Wet Werk en Zekerheid.....	6
1.1 Rechtspositie flexwerkers.....	6
1.1.1 Het concurrentie- en relatiebeding.....	6
1.1.2 De aanzegplicht	6
1.2 Wijzigingen per 1 juli 2015: Het nieuwe ontslagrecht.....	7
1.2.1 De ketenregeling	7
1.2.2 Algemene aspecten van de ontbindingsprocedure	8
1.2.3 De ontslagcommissie	11
1.2.4 De ontslaggronden.....	12
1.2.5 Ontslag op staande voet	15
1.2.6 De transitievergoeding	15
1.2.7 Billijke vergoeding	21
1.2.8 Scholingsplicht	21
1.2.9 Wijziging Beleidsregel kosten aanvraag deskundigenoordeel 2013.....	21
1.2.10 Leerwerkplekken en de nieuwe ontslagregels	22
1.2.11 Wettelijke bedenktijd bij instemming met de opzegging en bij vaststellingsovereenkomst	22
1.2.12 Inlenersbeloning.....	23
1.2.13 Conclusie	23
1.3 Werkloosheidswet	23
2. Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd.....	25
3. Wetsvoorstel versnelling stapsgewijze verhoging AOW-leeftijd	27
4. Gelijktrekken arbeidsvoorwaarden payrollers	27
5. Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (VAR)	29
6. Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten	30
7. Wet normalisering rechtspositie ambtenaren.....	32
8. Wet Arbeid Vreemdelingen.....	33
9. Detacheringsrichtlijn	34
10. Wet Aanpak Schijnconstructies.....	35
11. Wet flexibel werken.....	37
12. Wet op topinkomens in de (semi) publieke sector	38
13. Wetsvoorstel affectieschade	39
14. Wijziging ARBOwet: medezeggenschap vergroot.....	39
15. Medezeggenschap	40
16. Voorgenomen beleid.....	41

1. Wet Werk en Zekerheid

De Wet werk en zekerheid (WWZ) wordt door drie wetten gevormd. De WWZ, de Verzamelwet SZW en de Wet Aanpak Schijnconstructies (WAS). De Verzamelwet SZW en de WAS zijn in feite reparatiewetten. Vandaar dat deze in dit hoofdstuk ook aan de orde komen, daar waar sprake is van een aanvulling of verduidelijking van de WWZ.

1.1 Rechtspositie flexwerkers

Vanaf 1 januari 2015 is de WWZ gefaseerd ingevoerd. Om de verschillen tussen de rechten van flexwerkers en die van werknemers met een vast contract te verkleinen, zijn op 1 januari 2015 al een aantal wijzigingen doorgevoerd in het arbeidsrecht die de rechtspositie van flexwerkers verbeteren. Zo zijn onder meer de regels over de proeftijd en het concurrentiebeding veranderd. Ook is een aanzegplicht ingevoerd op grond waarvan de werkgever de werknemer tijdig moet melden of hij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voortzet en zo ja onder welke voorwaarden.

1.1.1 Het concurrentie- en relatiebeding

Sinds 1 januari 2015 mag in een tijdelijk contract alleen een concurrentiebeding worden opgenomen als de werkgever daarvoor zwaarwegende bedrijfsbelangen heeft en dit bovendien goed schriftelijk motiveert. Over de uitleg van de bepalingen met betrekking tot het concurrentie- en relatiebeding is inmiddels een aantal keren geprocedeerd en zijn een aantal interessante uitspraken verschenen.

De kantonrechter Groningen heeft bijvoorbeeld bepaald dat de nieuwe regels over het concurrentiebeding ook op oudere contracten kunnen worden toegepast. Hoewel het desbetreffende concurrentiebeding voor 1 januari 2015 was overeengekomen, oordeelde de rechter dat de maatschappelijke opvatting over het beding gewijzigd is – en deze ten grondslag lag aan de nieuwe wetgeving – waardoor hij de nieuwe voorwaarden wel bij het oordeel kon betrekken.

Inmiddels is ook gebleken dat zelfs als een concurrentiebeding goed is gemotiveerd, er nog steeds een belangenafweging moet plaatsvinden tussen het belang van de werkgever en het belang van de werknemer. Zo mag de werknemer niet onredelijk worden benadeeld in zijn wens om een andere baan te vinden in verhouding tot de wens van de organisatie om het bedrijfsbelang te beschermen.

Tot slot geldt dat het zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelang voldoende concreet moet zijn gemaakt. Algemene beschrijvingen volstaan niet meer.

Tip: Omschrijf een opgebouwd netwerk, marktgebied, de behoeften en werkwijze van de werkgever zo concreet mogelijk.

1.1.2 De aanzegplicht

Vanaf 1 januari 2015 moet de werkgever een werknemer die tijdelijk en voor langer dan zes maanden in dienst is, uiterlijk één maand van te voren informeren of het contract wel of niet wordt verlengd en bij voorzetting, over de voorwaarden waaronder hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten. Dit wordt de aanzegplicht genoemd. Laat de werkgever dit na of zegt hij te laat aan, dan is hij aan de werknemer een boete verschuldigd. De boete bedraagt één bruto maandsalaris. Bij te late aanzegging is de

boete pro rata verschuldigd. De werknemer moet de boete binnen drie maanden na het ontstaan van de aanzegplicht vorderen.

Wat wordt verstaan onder schriftelijk?

Uit de toelichting bij het wetsartikel blijkt dat de aanzegging eventueel middels een standaard e-mailbericht kan. Volgens de kantonrechter Amsterdam, is ook aanzeggen via WhatsApp toegestaan. Omdat de werkneemster op het betreffende WhatsApp bericht had gereageerd, nam de kantonrechter aan dat het WhatsApp bericht haar had bereikt.

Tip: Ontvangsttheorie: zend de aanzegging aangetekend en zorg voor een ontvangstbevestiging!

Dat het echt om een schriftelijke mededeling moet gaan, blijkt uit een uitspraak van de kantonrechter Rotterdam van 5 juni 2015. Aan een mondelinge aanzegging komt geen betekenis toe, ook al erkent de werknemer de aanzegging.

1.2 Wijzigingen per 1 juli 2015: Het nieuwe ontslagrecht

1.2.1 De ketenregeling

Bij opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is nu sneller sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat als er aansluitend meer dan 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zijn gesloten **en** de totale duur van de arbeidsovereenkomsten langer is dan 2 jaar. Een nieuwe keten ontstaat pas bij een onderbreking van opvolgende arbeidsovereenkomsten van zes maanden. De oude ketenregeling blijft van toepassing op (lopende) arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan vóór 1 juli 2015, totdat deze arbeidsovereenkomsten eindigen, ook na 1 juli 2015.

Regeling ketenbepaling bijzondere functies en hogere vergoeding kantonrechter

Voor een specifieke groep werknemers, waarvoor toepassing van de ketenbepaling onaanvaardbare consequenties zou hebben, kan sinds 1 juli 2015 bij cao of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan van de ketenregeling worden afgeweken. Het betreft werknemers die functies vervullen in bedrijfstakken waarvoor het bestendig gebruik is en vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering noodzakelijk is de arbeid uitsluitend te verrichten op grond van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en waarvoor de gemaximeerde afwijkingsgrond van ten hoogste zes arbeidsovereenkomsten in een periode van ten hoogste vier jaar onvoldoende soelaas biedt. In deze regeling is voor de volgende functies een uitzondering getroffen en is de ketenregeling niet van toepassing:

- Contractspeler, trainer-coach – waaronder de jeugdcoach –, assistent trainer-coach, technisch directeur, technisch manager, hoofd scouting, coördinator scouting, hoofd jeugdopleidingen en specialisten trainer werkzaam in de herencompetitie van de bedrijfstak betaald voetbal;
- Bondstrainer en technisch directeur bij een nationale sportbond;
- Danser en acteur in de podiumkunstsectoren dans of theater;
- De musicus die als remplaçant werkzaam is bij een orkest;
- Presentatoren bij RTL Nederland met een bruto jaarsalaris van € 100.000,- of meer.

Daarnaast is in de Regeling opgenomen dat wanneer een contractspeler in het betaald voetbal ten onrechte – tussentijds opzegt of de rechter verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, de rechter (of een arbitragecommissie) een hogere vergoeding aan de werkgever kan toekennen. De mogelijkheid tot het toekennen van een hogere vergoeding geldt ook voor een aantal andere functies in het betaald voetbal.

1.2.2 Algemene aspecten van de ontbindingsprocedure

Het nieuwe ontslagrecht geldt voor ontslagprocedures die op of na 1 juli 2015 zijn gestart en voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten die op of na 1 juli 2015 zijn afgelopen. In de Legal Developments 2014/2015 is uitgebreid op de bepalingen van het nieuwe ontslagrecht ingegaan.

Een van de meest in het oog springende wijzigingen van het ontslagrecht is dat de werkgever niet meer kan kiezen welke ontslagroute hij bewandelt. Afhankelijk van de (redelijke) ontslaggrond moet de werkgever naar UWV of de kantonrechter. Voor ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen (a-grond) of langdurend ziekteverzuim (b-grond) moet een werkgever bij het UWV zijn. Voor ontslag vanwege persoonlijke redenen of een verstoorde arbeidsrelatie (c- t/m h-grond) moet een ontbindingsverzoek worden ingediend bij de kantonrechter. Deze gronden zijn ontleend aan de criteria die vóór 1 juli 2015 voor het UWV golden op grond van het Ontslagbesluit en de daarop gebaseerde Beleidsregels Ontslagtaak UWV.

In de loop van 2015 zijn in aanvulling op en ter verduidelijking van de nieuwe wet- en regelgeving van het nieuwe ontslagrecht de volgende regelingen verschenen:

- De Ontslagregeling;
- De verzamelwet SZW;
- De Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen;
- Uitvoeringsregels ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid;
- Regeling UWV Ontslagprocedure.

De Ontslagregeling (de opvolger van het Ontslagbesluit)

In de op 11 mei 2015 gepubliceerde Ontslagregeling staan uitvoeringsregels met betrekking tot ontslag en de transitievergoeding. In de Ontslagregeling staan met name de regels die gelden bij ontslagen om bedrijfseconomische redenen. Voor het grootste gedeelte zijn die gelijk aan de regels van het Ontslagbesluit en de Beleidsregels ontslagtaak UWV. Zowel het UWV als de kantonrechter moeten de Ontslagregeling volgen.

Het oude Ontslagbesluit is ingetrokken, maar blijft van toepassing op een verzoek om toestemming voor opzegging van een arbeidsovereenkomst gedaan ná 1 juli 2015 op grond van een verzoek om toestemming gedaan voor dat tijdstip en op de gedingen die daarop betrekking hebben.

Wat is er veranderd?

- De opzeggingsgronden voor de payrollwerknemer gaan ook gelden voor payrollovereenkomsten die al voor 1 januari 2015 zijn ingegaan.
- De regels met betrekking tot het uitbesteden van werkzaamheden. Voortaan

zal geen toestemming voor ontslag worden verleend als de werkzaamheden feitelijk niet wijzigen. Zo kan de werkgever geen vaste werknemers ontslaan, uitsluitend om hen te vervangen door flexibele of goedkopere arbeidskrachten. Ook bij uitbesteding aan schijnzelfstandigen wordt geen toestemming verleend.

- De werkgever moet nagaan of binnen een redelijke termijn herplaatsing mogelijk is. Deze redelijke termijn is gelijk aan de voor de werkgever geldende wettelijke opzegtermijn. Voor werknemers met een arbeidshandicap is de termijn 26 weken. De termijn vangt aan op de dag van de beslissing van UWV of kantonrechter.
- De peildatum voor afspiegeling mag in ieder geval niet liggen voor de dag waarop de werknemers over de ophanden zijnde reorganisatie zijn geïnformeerd.
- De samentelling van een onderbroken reeks contracten. Voor de berekening van de duur van het dienstverband worden contracten samengeteld voor zover zij met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden onderbroken zijn. Dit geldt ook bij de ketenbepaling en de berekening van de duur van het dienstverband voor de transitievergoeding.
- Het alternatief afspiegelingsbeginsel of de zogenaamde "talentregeling". Bij cao kan worden afgesproken dat de werkgever ten hoogste 10% van de werknemers, die op grond van het afspiegelingsbeginsel voor ontslag moeten worden voorgedragen, buiten beschouwing mag laten. Het moet dan gaan om werknemers die bovengemiddeld functioneren, of die zich naar verwachting bovengemiddeld zullen ontwikkelen. Dit moet blijken uit periodieke beoordelingen en alle werknemers moeten dezelfde mogelijkheden hebben om bovengemiddeld te (gaan) functioneren. Bovendien moet bij alle werknemers bekend zijn dat functioneren een rol kan spelen bij een reorganisatie. Wordt een werknemer op grond van dit alternatieve afspiegelingsbeginsel van de ontslaglijst gehaald, dan moet de eerstvolgende werknemer in hetzelfde leeftijdscohort voor ontslag worden voorgedragen. Is dit cohort leeg, en moet er naar een ander cohort worden uitgeweken, dan mag dit niet de cohorten 15 tot 25 jaar, en 55 jaar tot de AOW-leeftijd betreffen.

De verzamelwet SZW

Via de Verzamelwet SZW 2016 zijn een paar wijzigingen aangebracht in het Burgerlijk Wetboek (BW) die vervolgens doorwerken in de Ontslagregeling. Deze wijzigingen zijn per 1 januari 2016 in werking getreden. Het betreft de volgende wijzigingen:

- Het referentiemoment voor beoordeling of sprake is van een kleine werkgever is gewijzigd. Voor de berekening van het gemiddelde aantal werknemers in de tweede helft van een kalenderjaar, is waar mogelijk, het moment waarop de ontslagprocedure is gestart, bepalend.
- Bij het bepalen of sprake is van een kleine werkgever, moeten ook de bij de werkgever werkzame payrollwerknemers worden meegeteld.
- Er wordt geen toestemming voor opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd verleend, als niet eerst afscheid is genomen van AOW-gerechtigden werknemers. Er is een rangorde – waarover hierna meer – aangebracht in arbeidsrelaties die eerst moeten worden beëindigd.
- Een regeling hoe moet worden bepaald welke werknemer voor ontslag in aanmerking komt als het afspiegelingsbeginsel geen uitsluitel geeft, omdat in die berekening twee of meer leeftijdscategorieën aangemerkt worden waarbinnen een werknemer voor ontslag in aanmerking komt.

Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen

Op 24 november jl. zijn de nieuwe uitvoeringsregels gepubliceerd.

Op veel punten komen de uitvoeringsregels overeen met de voorheen geldende Beleidsregels Ontslagtaak UWV. Er is echter ook een aantal aanpassingen.

In de Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen gaat het om de volgende aanpassingen:

- Er wordt per bedrijfseconomische reden weergegeven welke gegevens de werkgever aan moet leveren bij een ontslagaanvraag.
- Als er sprake is van een 'slechte/slechter wordende financiële situatie' bij een onderneming die onderdeel is van een groep en de oorzaak van die slechte financiële situatie zowel bij de onderneming als bij de groep of alleen bij de groep ligt dan moeten ook de financiële gegevens van de groep worden overgelegd bij de ontslagaanvraag.
- Als er sprake is van werkvermindering als gevolg van het vervallen van een (tijdelijke) opdracht na een aanbestedingsprocedure dan moet de werkgever aangeven of hij meedoet aan een nieuwe aanbestedingsprocedure. Als dat zo is, dan is nog niet aannemelijk dat de betrokken arbeidsplaatsen vervallen.
- Het bevat specifieke regels waaraan een ontslagaanvraag moet voldoen die betrekking heeft op het vervallen van arbeidsplaatsen in de zorgsector en de branche welzijn en maatschappelijke dienstverlening als gevolg van een aanbestedings-/subsidietraject.
- Bij het uitbesteden van werkzaamheden moet de werkgever toelichten en aannemelijk maken dat het uitbesteden van werkzaamheden ten dienste staat van een doelmatige bedrijfsvoering en niet enkel is ingegeven door het willen vervangen van vaste werknemers door flexibele of goedkopere arbeidskrachten.
- Er staat een toelichting in over de rangorde bij ontslag, hoe het afspiegelingsbeginsel moet worden toegepast, wanneer van het afspiegelingsbeginsel mag worden afgeweken en over uitwisselbare functies.

Nieuwe rangorde:

1. Flexibele medewerkers: gedetacheerden, uitzendkrachten etc.
2. Tijdelijke werknemers: einde contract binnen 26 weken na datum indiening van aanvraag
3. AOW-gerechtigde werknemers
4. Tijdelijke werknemers: einde contract na 26 weken na datum indiening van de aanvraag eindigt en werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd

Let op: Medewerkers van groep 1 en 3 tellen niet mee in het aantal werknemers binnen een uitwisselbare functiegroep.

- Het bevat een toelichting op de herplaatsingsinspanning van de werkgever. Zo moet er bijvoorbeeld niet alleen worden gekeken naar arbeidsplaatsen waarvoor een vacature bestaat of binnen redelijke termijn zal komen maar ook naar de arbeidsplaatsen van uitzendkrachten, oproepkrachten of ingeleend personeel (uitgezonderd payroll werknemers) voor zover op die arbeidsplaatsen geen werkzaamheden van tijdelijke aard (max. 26 weken) worden verricht.
- Het bevat een uitgebreide toelichting op de opzegverboden.

'Uitvoeringsregels ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid'

Deze Uitvoeringsregels zijn eveneens op 24 november jl. gepubliceerd.

In de Uitvoeringsregels voor ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid staat dat bepalend is of de werknemer ongeschikt is voor het verrichten van de *bedongen arbeid* (het eigen werk). Uitgangspunt is dus de functie die de werknemer *feitelijk* verricht. Het enkele feit dat een werknemer tijdens ziekte ander werk verricht (of hetzelfde werk in aangepaste vorm of op therapeutische basis) betekent niet automatisch dat dat werk de bedongen arbeid is geworden. De Uitvoeringsregels geven handvatten om te bepalen wanneer de passende arbeid de *bedongen arbeid* is geworden.

Regeling UWV ontslagprocedure

De Regeling UWV ontslagprocedure bevat nadere regels over de procedure tot het verlenen van toestemming door UWV voor een ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid en de hierbij te hanteren termijnen.

Die termijnen zijn kort:

- Voor de aanvulling van een onvolledig verzoek krijgt de werkgever 8 dagen;
- Voor de indiening van het verweer krijgt de werknemer 14 dagen;
- Komt het tot een tweede ronde, dan krijgen eerst de werkgever, en vervolgens de werknemer 7 dagen voor hun reactie;
- Na advies van een deskundige over de arbeidsmedische mogelijkheden krijgen werkgever en werknemer ook 7 dagen voor hun reactie daarop.

De procedure bij UWV vindt elektronisch plaats, op basis van door UWV ter beschikking gestelde formulieren.

Let op: Opzegverbod wegens ziekte

Bij bedrijfseconomische redenen kan een zieke werknemer niet worden ontslagen. Als de werkgever een andere werknemer wil ontslaan, dan moet hij door middel van een verklaring van de bedrijfsarts aantonen dat de eerst bedoelde werknemer ziek is en ziek zal blijven. Als de verwachting is dat het opzegverbod niet meer zal gelden uiterlijk 4 weken na de beslissing van UWV op het verzoek, dan kan UWV wel besluiten om toestemming te verlenen.

1.2.3 De ontslagcommissie

Sinds 1 juli 2015 kan in de cao een eigen procedure worden opgenomen voor het toetsen van bedrijfseconomisch ontslag. Een onafhankelijke commissie beoordeelt dan – in plaats van UWV – de ontslagaanvraag. Daarbij moet wel aan enkele randvoorwaarden worden voldaan. Zo moeten de onafhankelijkheid, onpartijdigheid en vertrouwelijkheid zijn gewaarborgd, moet er hoor en wederhoor plaatsvinden en moet er sprake zijn van redelijke termijnen. Buiten de talentregeling kan van het afspiegelingsbeginsel worden afgeweken, als de werkgever en de betrokken vakbonden een onafhankelijke ontslagcommissie hebben opgericht. Het is in principe niet meer mogelijk om afwijkingen van het afspiegelingsbeginsel met de ondernemingsraad af te spreken, tenzij de cao-partijen de ondernemingsraad hierbij een rol hebben toebedeeld.

De Vereniging voor Arbeidsrecht (VvA) heeft de cao ontslagcommissie code gepubliceerd. Deze code is een voorbeeldreglement dat cao-partijen kunnen gebruiken bij het invullen van de door de wet geboden ruimte. In het eerste deel van de code staat hoe cao-partijen invulling kunnen geven aan de wettelijke bepalingen voor een ontslagcommissie: uit hoeveel personen de commissie moet bestaan, welke gegevens een verzoekschrift moet bevatten en hoe de verweerprocedure eruit moet zien. Deel 2 bestaat uit facultatieve bepalingen over de verdere invulling van de ontslagprocedure: dat de procedure digitaal zou moeten verlopen en dat de werkgever de commissie kan vragen om meerdere ontslagaanvragen samen te behandelen.

Omdat in een ontslagcommissie vaak mensen zullen zitten die de onderneming of de sector waar de ontslagen vallen goed kennen, zal deze sneller en beter kunnen oordelen over de noodzaak van het ontslag. Voor werkgevers is een dergelijke commissie voordelig omdat zij zo meer keuzevrijheid kunnen creëren voor het voordragen van werknemers voor ontslag.

Het is in alle gevallen ook nog steeds mogelijk om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen.

1.2.4 De ontslaggronden

De werkgever kan pas opzeggen of ontbinden als daar (i) een redelijke grond voor is en (ii) als de werkgever de werknemer niet binnen een redelijke termijn binnen de organisatie kan herplaatsen in een passende functie, al dan niet met behulp van scholing. Deze laatste eis geldt niet voor het geval de redelijke grond bestaat uit verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.

Over de ontslaggronden die aan een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter ten grondslag liggen (de a- t/m h-grond) is het afgelopen jaar al veelvuldig geprocedeerd.

Uit de uitspraken over de WWZ tot nu toe blijkt dat werkgevers de g-grond (verstoorde arbeidsverhouding), al dan niet in combinatie met een andere grond, het meest gebruiken. Ook is er een aantal zaken waarbij de d-grond en de e-grond als zelfstandige grond werden opgevoerd. In één zaak werd de arbeidsovereenkomst ontbonden op grond van de h-grond. Hieronder zal kort per ontslaggrond worden besproken hoe de kantonrechters het afgelopen half jaar in de praktijk met deze ontslaggronden zijn omgegaan. De c-grond (regelmatig ziekteverzuim) en f-grond (gewetensbezwaren) werden geen enkele maal aangevoerd. Deze zullen hier dan ook buiten beschouwing worden gelaten.

Een combinatie van ontslaggronden

De redelijke grond moet aantoonbaar aanwezig zijn. Omdat de vergoeding op basis van de kantonrechtersformule heeft plaats gemaakt voor een in beginsel vaststaande transitievergoeding kan het ontbreken van een volledige ontslaggrond niet meer worden gecompenseerd met een hogere vergoeding. De ene onvoldoende onderbouwde grond kan dus niet worden aangevuld met een andere onvoldoende onderbouwde grond. De zogenaamde 'ontslagcocktail' is dus niet meer mogelijk. Wanneer er geen sprake is van een voldoende onderbouwde ontslaggrond, zal de kantonrechter de ontbinding afwijzen.

Wijzigen van de grondslag op de zitting is toegestaan, mits de werknemer niet in zijn procesbelang of positie wordt geschaad. Het toevoegen van gronden is alleen zinvol als dezelfde feiten ook kunnen leiden tot die gronden.

Meerdere gronden aanvoeren mag, maar deze worden wel allemaal vol getoetst.

Er kan niet langer voor een bepaalde instantie (ofwel UWV ofwel de kantonrechter) worden gekozen. De ontslaggrond is bepalend. Bij een dubbele grond moet dus worden gekozen voor welke grond en dus voor welke procedure bij welke instantie men kiest.

De d-grond (disfunctioneren)

Bij disfunctioneren gaat het om medewerkers die 'wel willen maar niet kunnen'.

Uit de uitspraken ten aanzien van disfunctioneren kunnen de volgende lessen worden getrokken:

- Dossieropbouw is veel belangrijker geworden. Wanneer het dossier niet op orde is, zal de kantonrechter de arbeidsovereenkomst niet ontbinden.
- Er moet duidelijkheid bestaan over de functie-eisen en de bedongen arbeid.
- De werkgever moet voldoende stellen en vervolgens aan de hand van een concreet bewijsaanbod kunnen bewijzen dat een werknemer niet voldoet.
- Om niet voldoende/ongeschiktheid van de werknemer aan te kunnen tonen, moet de werkgever verbeterpunten of een verbeterplan in het functioneringsverslag hebben opgenomen. Over de vraag of de duur van een verbetertraject afhankelijk is van de duur van het dienstverband wordt in de jurisprudentie verschillend gedacht.
- De ongeschiktheid van de werknemer mag niet het gevolg zijn van onvoldoende zorg van de werkgever voor scholing van de werknemer.

Stappenplan:

1. Voorkom disfunctioneren
2. Reageer op disfunctioneren; start verbetertraject
3. Evalueren
4. Onderzoek herplaatsingsmogelijkheden
5. Afronden: continueren of beëindigen dienstverband

Rechters oordelen niet snel dat van de werkgever niet langer gevergd kan worden om de arbeidsrelatie voort te zetten. Daarbij is bijvoorbeeld van belang in welke mate de werkgever heeft geïnvesteerd in de medewerkster via training en begeleiding, en of werknemer op het tekortschieten aangesproken en eventueel een officiële waarschuwing heeft gekregen. Wanneer de rechter toch de arbeidsovereenkomst ontbindt, betekent dat vervolgens niet altijd dat de werknemer geen recht op een transitievergoeding heeft.

e-grond (verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer)

Het verwijtbaar handelen of nalaten moet zodanig ernstig zijn, dat van de werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dit is het geval wanneer:

- Er sprake is van ernstige toerekenbare verwijtbaarheid/schuld van de werknemer, disciplinaire maatregelen niet volstaan en ontslag het laatste redmiddel is.

Onder deze grond wordt mede verstaan het door de zieke werknemer niet voldoen aan zijn re-integratieverplichtingen.

De verplichting tot herplaatsing ligt niet in de rede bij ontslag wegens verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.

Tip: Zorg voor een goede dossieropbouw, met de volgende stukken: waarschuwingsbrieven, gespreksverslagen, memo's, e-mail proces-verbaal of strafrechtelijke uitspraak etc.

Alleen bij ernstig verwijtbaar handelen van een werknemer kan een arbeidsovereenkomst zonder een transitievergoeding worden ontbonden. In de wetsgeschiedenis worden als voorbeelden van ernstig verwijtbaar handelen genoemd onder andere diefstal, bedrog en andere misdrijven, of situaties waarin de werknemer zich zonder goede reden niet houdt aan kenbare gedragsregels of voorschriften.

g-grond (verstoorde arbeidsverhouding)

Een verstoorde arbeidsverhouding is een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst als van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd dat hij de arbeidsovereenkomst laat voortduren. Overigens is de vraag of de werknemer een verwijt kan worden gemaakt van die verstoring géén toetsingscriterium. Ook hier geldt dat de werkgever aannemelijk moet maken dat herplaatsing in een andere passende functie, al dan niet met behulp van scholing, niet mogelijk is of in de rede ligt.

Aan de verstoorde arbeidsverhouding kunnen verschillende oorzaken ten grondslag liggen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan onverenigbaarheid van karakters of een geschonden vertrouwensband. Ook kan disfunctioneren of verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer uitmonden in een verstoorde arbeidsverhouding. Wil een werkgever met succes een beroep op deze ontslaggrond doen, dan moet hij aannemelijk maken dat hij middels gesprekken of mediation heeft geprobeerd om de verhouding te verbeteren.

Voor de criteria voor een ernstig verstoorde arbeidsverhouding wordt aangesloten bij de dringende reden voor ontslag op staande voet. In dit geval is de dringende reden niet zo ernstig dat ontslag op staande voet gerechtvaardigd is maar wel voldoende zwaarwegend om ontslag op staande voet op termijn te rechtvaardigen (vaak te laat komen, weigeren opdracht uit te voeren, belediging werkgever via social media ...)

Tip:

- In overleg met werknemer samenwerkingsafspraken maken en vastleggen
- Gespreksverslagen
- Aantonen dat pogingen om de verhouding te herstellen niet tot verbetering hebben geleid
- Motivering dat overplaatsing naar andere afdeling/filiaal geen soelaas biedt:
 - hierbij is de omvang personeelsbestand en onderneming van belang

De h-grond

Voor deze grond geldt dat niet zonder meer duidelijk is, wat hieronder moet worden verstaan. De minister heeft immers aangegeven dat deze niet als een soort restcategorie mocht dienen. Uit rechterlijke uitspraken volgt dat een arbeidsovereenkomst op de h-grond ontbonden kan worden als er een verschil van inzicht bestaat tussen een directeur en het

bestuur over het te voeren beleid. Ook onder de h-grond valt de situatie waarin de organisatie waarbij de werknemer feitelijk werkzaam was in het kader van de Wet Inschakeling Werkzoekenden (WIW) wordt opgeheven, én de formele werkgever bijna drie jaar lang heeft geprobeerd werknemer te herplaatsen.

1.2.5 Ontslag op staande voet

Een ontslag op staande voet is ook onder de WWZ nog steeds mogelijk. Wel is een aantal procedurele zaken veranderd:

- Onder de WWZ moet de werknemer binnen twee maanden een verzoekschrift bij de kantonrechter indienen om het ontslag te vernietigen. Buitengerechtelijke vernietiging (binnen zes maanden) is niet meer mogelijk.
- De werknemer kan niet meer de daadwerkelijke geleden schade vorderen, maar alleen nog maar de gefixeerde schadevergoeding bij een onterecht gegevens ontslag op staande voet. Uitgangspunt is dat de hoogte van de gefixeerde vergoeding gelijk is aan het loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst had behoren voort te duren, of de termijn dat de arbeidsovereenkomst had voortgeduurd bij het in acht nemen van de juiste opzegtermijn. De rechter kan de vergoeding echter matigen of verhogen.
- De werknemer kan geen kennelijk onredelijk ontslagprocedure meer starten.
- Als de werknemer twee jaar of meer in dienst was en er sprake is van een onterecht ontslag op staande voet, kan hij mogelijk aanspraak maken op de transitievergoeding en een door de rechter toe te kennen billijke vergoeding (wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever). In de jurisprudentie is inmiddels uitgemaakt dat als een ontslag op staande voet niet rechtsgeldig wordt geacht, de werkgever zodanig ernstig verwijtbaar is dat een billijke vergoeding verschuldigd kan zijn.

1.2.6 De transitievergoeding

Naast de invoering van de voorgeschreven ontslagroute is de introductie van de transitievergoeding een belangrijk onderdeel van het nieuwe ontslagrecht. Iedere werknemer die op initiatief van de werkgever of als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever uit dienst treedt en minstens 2 jaar in dienst is, heeft in beginsel recht op een transitievergoeding. De hoogte van de transitievergoeding hangt af van het bruto maandsalaris en de duur van de arbeidsovereenkomst maar bedraagt (sinds 1 januari 2016) maximaal € 76.000,- bruto of 1 jaarsalaris indien dat hoger is. De hoogte van de maximale transitievergoeding kan elk jaar worden aangepast aan de ontwikkeling van de contractlonen.

Afwijken van transitievergoeding in cao of sociaal plan

In de cao of in een sociaal plan kan afgeweken worden van de wettelijke regeling voor de transitievergoeding, onder de voorwaarde dat de regeling gelijkwaardig of beter is én gericht op het voorkomen van werkloosheid of het verkorten van de periode van werkloosheid.

Regeling looncomponenten en arbeidsduur

In de Regeling looncomponenten en arbeidsduur worden nadere regels gesteld voor de berekening van de transitievergoeding en de vergoeding die een werkgever moet betalen als hij zich niet houdt aan de aanzegtermijn bij het aflopen van tijdelijke arbeidsovereenkomsten. Hoofdregel is dat het loon wordt berekend over de gemiddelde

arbeidsduur in de twaalf maanden voorafgaand aan het moment waarop de arbeidsovereenkomst eindigt. Als een werknemer in het jaar voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereenkomst (in totaal) 30 dagen of langer niet heeft gewerkt door verlof, staking of ziekte, wordt de periode waarover de gemiddelde arbeidsduur wordt berekend met een kalendermaand voorverlengd. Voorverlenging met nog een kalendermaand is aan de orde als nog een periode van 30 dagen van afwezigheid zich voordoet.

Wanneer de werkgever geen of een te lage transitievergoeding heeft betaald, heeft de werknemer drie maanden de tijd om een verzoek bij de rechter in te dienen. De werknemer kan dan naast de transitievergoeding ook aanspraak maken op de wettelijke rente.

Ook voor wat betreft de transitievergoeding geldt dat deze nader is uitgewerkt in een aantal verschillende regelingen:

- Overbruggingsregeling transitievergoeding voor kleine werkgevers;
- Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten transitievergoeding;
- Reparatie terugwerkende kracht transitievergoeding voor seizoenarbeiders;
- Overgangsrecht: Transitievergoeding voor 50-plussers en kleine werkgevers.

Overbruggingsregeling transitievergoeding voor kleine werkgevers

In artikel 7:673d BW en artikel 24 Ontslagregeling is de tijdelijke Overbruggingsregeling transitievergoeding voor kleine werkgevers (met minder dan 25 werknemers) opgenomen. Als de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen eindigt, worden de maanden van vóór 1 mei 2013 niet meegeteld bij het bepalen van de hoogte van de transitievergoeding. Deze regeling geldt tot 1 januari 2020. Meteen bij de aanvraag van de ontslagvergunning wegens bedrijfseconomische redenen moet de werkgever aangeven dat hij gebruik wil maken van de overbruggingsregeling en moet hij het UWV verzoeken daar bij het bepalen van de transitievergoeding rekening mee te houden.

Op grond van deze regeling zijn kleine werkgevers een verlaagde transitievergoeding verschuldigd indien aan de volgende voorwaarden in artikel 24 Ontslagregeling wordt voldaan:

- De werkgever heeft in de tweede helft van het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, gemiddeld minder dan 25 werknemers in dienst gehad. Het gemiddeld aantal werknemers wordt berekend door het aantal werknemers op 1 juli en het aantal werknemers op 31 december bij elkaar op te tellen en door tweeën te delen. In de Verzamelwet SZW is het begrip "kleine werkgever" verduidelijkt. Het moment waarop het verzoek om toestemming of ontbinding is gedaan, is bepalend voor de berekening van het aantal werknemers dat bepalend is voor de vraag of het een kleine werkgever betreft. Als de arbeidsovereenkomst eindigt zonder dat een verzoek om toestemming of ontbinding nodig is, blijft het moment waarop de arbeidsovereenkomst eindigt bepalend. Daarnaast kan bij ministeriële regeling worden bepaald dat categorieën arbeidskrachten, die niet als werknemer werkzaam zijn bij de werkgever, meegeteld worden bij het bepalen van het aantal werknemers dat de werkgever in dienst had. Zo kunnen bijvoorbeeld werknemers die via een payrollbedrijf werkzaam zijn bij een

werkgever meetellen voor de berekening of een werkgever minder dan 25 werknemers in dienst heeft.

- De arbeidsovereenkomst eindigt op grond van bedrijfseconomische omstandigheden, als gevolg van de slechte financiële situatie van de werkgever;
- De werkgever moet in de drie kalenderjaren voorafgaand aan het jaar waarin de beëindiging van de arbeidsovereenkomst plaatsvindt verlies hebben geleden. Indien de onderneming nog geen drie jaar bestaat of nog niet beschikt over definitieve financiële cijfers, kan worden uitgegaan van de periode dat de onderneming feitelijk bestaat respectievelijk de voorlopige jaarcijfers;
- Het eigen vermogen van de werkgever aan het einde van het boekjaar, voorafgaand aan het boekjaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt, is negatief;
- De kortlopende schulden aan het einde van het boekjaar, voorafgaand aan het boekjaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt, zijn groter dan de vlottende activa.

Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten transitievergoeding

Dit besluit regelt onder welke voorwaarden kosten in mindering mogen worden gebracht op de transitievergoeding. Er zijn twee soorten kosten die – onder voorwaarden – in mindering kunnen worden gebracht: transitiekosten en inzetbaarheidskosten.

Transitiekosten zijn kosten die gemaakt worden in verband met het einde van de arbeidsovereenkomst. De kosten moeten zijn gemaakt voor maatregelen ter voorkoming van werkloosheid, of het bekorten van de periode daarvan en gericht zijn op het van-werk-naar-werk helpen van de werknemer, zoals:

- Kosten voor scholing;
- Kosten voor outplacement;
- Kosten voor het in acht nemen van een langere dan de voor de werkgever geldende opzegtermijn. De werknemer moet tijdens die langere periode wel zijn vrijgesteld van werk.

Inzetbaarheidskosten zijn kosten die de werkgever tijdens het dienstverband heeft gemaakt voor activiteiten om de inzetbaarheid van de werknemer buiten zijn eigen organisatie te bevorderen. De kosten van functiespecifieke scholing zijn niet van de transitievergoeding aftrekbaar.

Deze kosten kunnen alleen in mindering worden gebracht op de transitievergoeding voor zover deze kosten zijn gemaakt in de periode van vijf jaar voorafgaand aan de einddatum van de arbeidsovereenkomst. Werkgever en werknemer kunnen schriftelijk een langere of kortere periode afspreken.

De belangrijkste voorwaarde waaronder transitie- en inzetbaarheidskosten in mindering mogen worden gebracht op de transitievergoeding is dat de werknemer vóóraf schriftelijk moet instemmen met het maken van de vooraf schriftelijk aan hem medegedeelde gespecificeerde kosten en het in mindering brengen daarvan op zijn transitievergoeding.

Schriftelijke instemming is niet nodig als over de aftrekbaarheid van kosten afspraken zijn gemaakt met vakbonden of met de ondernemingsraad.

De kosten moeten daarnaast in redelijke verhouding staan tot het doel waarvoor ze zijn gemaakt en mogen niet buitensporig hoog zijn.

Kosten in verband met de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) en duale opleidingen in het hoger en wetenschappelijk onderwijs kunnen in mindering op de transitievergoeding worden gebracht als tenminste de door de opleiding verworven kennis en vaardigheden niet (kunnen) worden aangewend om een functie bij de werkgever uit te oefenen.

Let op: Sociaal plan met outplacementtraject

Het Besluit overgangsrecht transitievergoeding

Dit besluit regelt hoe moet worden omgegaan met afspraken die vóór 1 juli 2015 al in een cao (of individuele arbeidsovereenkomst) zijn gemaakt ten aanzien van aanspraken op beëindigingsvergoedingen- en voorzieningen, waarbij geen rekening is gehouden met de transitievergoeding. Dit Besluit is op 1 juli 2015 in werking getreden en geldt tot 1 juli 2016.

Doel van het besluit is voorkomen dat werkgevers, die op 1 juli 2015 nog gebonden zijn aan bijvoorbeeld een cao of sociaal plan of aan individuele afspraken over vergoedingen of voorzieningen bij ontslag, dubbel moeten betalen.

In dit Besluit wordt onderscheid gemaakt tussen:

- Collectieve afspraken tussen de werkgever of verenigingen van werkgevers en vakbonden over vergoedingen of voorzieningen in een cao of sociaal plan. Deze afspraken gaan voor op de transitievergoeding; en
- Overige afspraken over vergoedingen (ontslagvergoeding) of voorzieningen (bijvoorbeeld afspraken over om- of bijscholing, een outplacementtraject of wachtgeldregeling), bijvoorbeeld individuele afspraken tussen een werkgever en een werknemer of afspraken in een sociaal plan dat is gesloten tussen de werkgever en een ondernemingsraad. In dit geval is sprake van een keuzemodel; ofwel het respecteren van de overige, lopende afspraken of keuze voor transitievergoeding.

Uitgangspunt is dat de werknemer kan kiezen tussen de transitievergoeding of vergoedingen of voorzieningen op grond van overige lopende afspraken.

De informatieverplichting:

De werkgever moet de werknemer specifieke schriftelijke informatie verstrekken waarop de werknemer zijn keuze kan baseren. Deze informatie moet zien op:

- De vergoedingen en voorzieningen uit de overige lopende afspraken;
- De hoogte van de transitievergoeding;
- De keuzetermijn;
- Uitleg van de door de werknemer te maken keuze, waarbij wordt toegelicht dat als de werknemer niet tijdig afstand doet van zijn recht op grond van de overige lopende afspraken, zijn recht op de transitievergoeding vervalt.

Let op: Als de werkgever de werknemer niet informeert, heeft de werknemer recht op én de transitievergoeding én de vergoedingen/voorzieningen uit de lopende afspraken.

Het overgangsrecht is van toepassing wanneer afspraken over vergoedingen en voorzieningen definitief zijn aangegaan voor 1 juli 2015 en de werknemer bij beëindiging van het dienstverband daar op 1 juli 2015 rechten aan kan ontlenuen. Afspraken die met terugwerkende kracht gelden op 1 juli 2015 vallen niet onder de overgangsregeling.

Het overgangsrecht geldt ook nog als deze cao stilzwijgend wordt verlengd of nawerking heeft, maar uiterlijk tot 1 juli 2016. Het geldt ook nog wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt na 30 juni 2016, en de procedure bij UWV of kantonrechter is gestart voor 1 mei 2016.

Bij afspraken over eenmalige uitkeringen kan worden afgesproken dat een eventueel verschuldigde transitievergoeding daarop in mindering wordt gebracht. Dat kan ook als de afspraak niet de status van cao heeft.

Let op: Het overgangsrecht biedt slechts tijdelijk een oplossing. Werkgevers die niet dubbel willen betalen zullen in voorkomende gevallen bestaande regelingen tijdig aan moeten passen.

Reparatie terugwerkende kracht transitievergoeding voor seizoenarbeiders

In de Wet Aanpak Schijnconstructies (WAS) is reparatiewetgeving ter beperking van de effecten van de nieuwe transitievergoeding voor bedrijven met veel flexcontracten opgenomen. Dit onderdeel is per 1 juli 2015 in werking getreden.

Op grond van de WWZ hebben tijdelijke werknemers recht op een transitievergoeding als na ten minste twee jaar de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd door de werkgever. Voor de berekening van de hoogte van transitievergoeding tellen de gewerkte periodes vóór 1 juli 2015 mee. Dit had echter tot gevolg dat werkgevers van met name seizoenswerkers zich geconfronteerd zagen met een onverwacht hoge transitievergoeding. Om dit onbedoelde effect tegen te gaan en bovendien arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd te stimuleren, heeft de minister een aantal maatregelen genomen:

1. Overgangsrecht

Voor het bepalen van het recht op en de hoogte van de transitievergoeding, telt het arbeidsverleden van tijdelijke krachten vanaf 1 juli 2012 mee, als er geen grotere tussenpoos tussen de contracten zat dan zes maanden. Tijdelijke arbeidsovereenkomsten van voor 1 juli 2012 tellen alleen mee met een onderbreking van ten hoogste drie maanden.

2. Uitstel van het verschuldigd zijn van een transitievergoeding

De transitievergoeding hoeft niet direct betaald te worden als de werkgever de werknemer de garantie biedt dat hij of zij binnen zes maanden weer aan de slag kan. Hiermee wordt voorkomen dat een werkgever na 1 juli 2015 meteen na afloop van een tijdelijk contract een transitievergoeding verschuldigd zal zijn.

3. Bevorderen aangaan arbeidsovereenkomst

Als een tijdelijke werknemer binnen maximaal zes maanden na het aflopen van zijn tijdelijk contract een vast contract krijgt dat ingaat op of na 1 juli 2015, telt ook de periode tussen 1 juli 2012 en 1 juli 2015 alleen mee als tijdelijke arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met een periode van maximaal drie maanden. In ruil daarvoor krijgt de werknemer dan de zekerheid van een vast contract.

Overgangsrecht: Transitievergoeding voor 50-plussers en kleine werkgevers

Voor vijftigplussers geldt tot 1 januari 2020 een overgangsregeling transitievergoeding. Vijftigplussers die minimaal 10 jaar bij de werkgever in dienst zijn geweest, krijgen een transitievergoeding van 1 maand per dienstjaar dat zij na hun 50e in dienst zijn. Voor de dienstjaren die zij voor hun 50e in dienst zijn, geldt de reguliere berekeningswijze.

Om de financiële belasting voor kleine MKB-werkgevers te beperken, geldt deze hogere 50-plus transitievergoeding niet voor kleine MKB-bedrijven die in de tweede helft van het kalenderjaar voorafgaand aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst gemiddeld minder dan 25 werknemers in dienst hadden.

Ten aanzien van het overgangsrecht voor zowel de transitievergoeding voor 50-plussers als de transitievergoeding voor kleine werkgevers geldt dat bij ministeriële regeling kan worden bepaald dat bepaalde categorieën arbeidskrachten, die niet als werknemer werkzaam zijn bij de werkgever, meegeteld worden bij het bepalen van het aantal werknemers dat de werkgever in dienst had. Zo kunnen bijvoorbeeld werknemers die via een payrollbedrijf werkzaam zijn bij een werkgever meetellen voor de berekening of een werkgever minder dan 25 werknemers in dienst heeft.

Geen maatregelen omzeilen transitievergoeding door zieke werknemers in dienst te houden

Minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft in antwoord op een aantal kamervragen laten weten dat er voorsnog geen aanvullende maatregelen komen tegen werkgevers die een werknemer na twee jaar ziekte in dienst houden om zo onder het betalen van de transitievergoeding uit te komen. Werkgevers moeten zich ook in dat geval blijven inspannen voor de re-integratie en passende arbeid aanbieden als die beschikbaar is. Als een werknemer vindt dat zijn werkgever deze verplichtingen niet nakomt, kan hij naar de rechter stappen. Als de rechter vervolgens oordeelt dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, dan kan hij aan de werknemer naast de transitievergoeding ook een aanvullende vergoeding toekennen.

De kantonrechter Almere heeft in een uitspraak van 2 december jl. in lijn met dit standpunt geoordeeld dat wanneer een werkgever (die eigen risico drager is voor de ZW) de arbeidsovereenkomst na 104 werken loondoorbetaling plus loonsanctie enkel in stand houdt vanwege het niet willen betalen van transitievergoeding dit weliswaar onfatsoenlijk is, maar niet te kwalificeren als ernstig verwijtbaar handelen. In dit geval heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbonden zonder transitievergoeding en billijke vergoeding.

1.2.7 Billijke vergoeding

Sinds 1 juli 2015 zijn er twee soorten ontslagvergoedingen: de wettelijke transitievergoeding en de additionele billijke vergoeding bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. Uit de wetsgeschiedenis volgt, dat alleen in zeer uitzonderlijke gevallen sprake zal zijn van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten en dat een billijke vergoeding in uitzonderlijke gevallen wordt toegekend. Daarnaast kan de werknemer bij korte contracten in plaats van de transitievergoeding onder bijzondere omstandigheden recht hebben op een door de rechter toe te wijzen billijke vergoeding.

Het is aan de rechter om de hoogte van de billijke vergoeding te bepalen. Dit gaat dus niet aan de hand van formule à la kantonrechtersformule. De billijke vergoeding kan niet gehanteerd worden om tot uitdrukking te brengen of een ontslag al dan niet redelijk is. Loon en lengte van het dienstverband hoeven geen rol te spelen, maar kunnen dit wel. Uit de rechtspraak tot nu toe blijkt dat de hoogte van de billijke varieert van bijvoorbeeld 2 keer de transitievergoeding tot een bedrag van € 40.000,--. Dat een billijke vergoeding ook te beschouwen is als een civielrechtelijke sanctie op ernstig verwijtbaar gedrag blijkt bijvoorbeeld uit een uitspraak van de kantonrechter Amsterdam van 7 december jl. De kantonrechter kende een billijke vergoeding van € 40.000,-- wegens ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever toe onder meer omdat "in een geval als het onderhavige de billijke vergoeding een zekere omvang moet hebben, omdat anders het risico bestaat dat een relatief lage vergoeding voor lief wordt genomen, en in feite een vrijbrief vormt voor ernstig verwijtbaar handelen aan de kant van de werkgever door een verstoorde arbeidsverhouding te construeren en zo op oneigenlijke wijze het einde van het dienstverband met een werknemer te realiseren."

1.2.8 Scholingsplicht

Naast de voorgeschreven ontslagroute en de transitievergoeding is met de WWZ ook een expliciete scholingsplicht geïntroduceerd. Per 1 juli 2015 moet de werkgever de werknemer in staat stellen om scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie of noodzakelijk is voor het voortzetten van de arbeidsovereenkomst als de functie van de werknemer komt te vervallen of als hij niet langer in staat is deze te vervullen. De werkgever moet de kosten hiervoor betalen. In een scholingsbeding kan nog steeds worden afgesproken dat de werknemer de kosten (terug)betaalt als het dienstverband op zijn initiatief eindigt. Deze scholingskosten kunnen niet in mindering worden gebracht op een eventuele toekomstige transitievergoeding.

De scholingsverplichting is daarnaast een van de vereisten waaraan moet zijn voldaan als de werkgever de arbeidsovereenkomst wil opzeggen. Voor opzegging moet immers een redelijke grond bestaan, waarbij in beginsel eerst moet worden gekeken of herplaatsing van de werknemer in een andere functie binnen een redelijke termijn, eventueel met behulp van scholing, mogelijk is.

Let op: Scholing ook verplicht bij disfunctionerende werknemer.

1.2.9 Wijziging Beleidsregel kosten aanvraag deskundigenoordeel 2013

Sinds 1 juli 2015 moet een werkgever die de arbeidsovereenkomst met een werknemer wil beëindigen omdat deze zijn verplichtingen bij ziekte niet nakomt, of bij regelmaat zijn arbeid

door ziekte niet kan verrichten met voor de bedrijfsvoering onaanvaardbare gevolgen, de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter laten ontbinden. De weg via het UWV is uitgesloten.

Pas als de werkgever de werknemer schriftelijk heeft gemaand en de loonbetaling heeft gestopt omdat de werknemer zijn re-integratieverplichtingen schendt, vervalt het opzegverbod tijdens de eerste twee jaar van ziekte. Vervolgens is dan de e-grond de redelijke grond om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Voor ontbinding op die grond moet de werkgever in beginsel ook beschikken over een deskundigenverklaring van het UWV. Om te voorkomen dat werkgevers door deze wijziging in het ontslagrecht met hogere administratieve lasten worden geconfronteerd, zal UWV deze deskundigenoordelen gratis verstrekken, mits dit deskundigenoordeel wordt aangevraagd ten behoeve van een ontslagprocedure bij de kantonrechter die aanvangt op of na 1 juli 2015. In andere gevallen kost een deskundigenoordeel het normale tarief van € 400.

Dit besluit is met ingang van 1 juli 2015 in werking getreden.

1.2.10 Leerwerkplekken en de nieuwe ontslagregels

Minister Asscher (SZW) heeft onlangs de door de leden Van Weyenberg en Van Meenen gestelde kamervragen over het bericht "leerwerkplekken in de knel door ontslagregels" beantwoord. Uit zijn antwoorden blijkt onder meer het volgende:

- Arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg zijn uitgezonderd van de nieuwe ketenregeling.
- Arbeidsovereenkomsten van BBL-leerlingen zijn niet uitgezonderd van de transitievergoeding.
- Om te voorkomen dat er daardoor minder leerwerkplekken komen, is bij amvb bepaald dat de kosten van de opleiding (de zogenaamde inzetbaarheidskosten) in mindering kunnen worden gebracht op de transitievergoeding.
- De kosten kunnen alleen in mindering worden gebracht als:
 - De arbeidsovereenkomst na afronding of voortijdige beëindiging van de opleiding niet wordt voortgezet.
 - De arbeidsovereenkomst na de beëindiging niet binnen zes maanden alsnog wordt voortgezet.

1.2.11 Wettelijke bedenktijd bij instemming met de opzegging en bij vaststellingsovereenkomst

Werknemers die instemmen met de opzegging door de werkgever of met de werkgever een vaststellingsovereenkomst sluiten, hebben een wettelijke bedenktijd van 14 dagen. De werknemer kan in die periode, schriftelijk, zonder opgaaf van reden, de vaststellingsovereenkomst ontbinden of de beslissing tot instemming met de opzegging herroepen.

De werkgever is verplicht de werknemer op de bedenktijd te wijzen. Als de werkgever de werknemer hier niet tijdig (binnen twee werkdagen na de instemming dan wel in de vaststellingsovereenkomst) op wijst, bedraagt de termijn niet twee, maar drie weken.

1.2.12 Inlenersbeloning

Vanaf 30 maart 2015 geldt voor uitzendkrachten vanaf de eerste dag van de uitzending dat zij betaald worden volgens de inlenersbeloning. Daarbij is de beloning gebaseerd op de cao bij de opdrachtgever. Dit betekent dat zij vanaf de eerste dag dat zij bij een werkgever (inlener) werken, hetzelfde salaris moeten krijgen als werknemers die in een vergelijkbare functie bij de inlener in dienst zijn. Wel blijft er een apart loongebouw bestaan voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (zoals bijvoorbeeld mensen met een ziekte of handicap) en voor uitzendkrachten die een vast contract hebben met het uitzendbureau (fase C).

1.2.13 Conclusie

Het nieuwe ontslagrecht vraagt een andere mindset van werkgevers en een andere aanpak van HR managers. Het begrip "goed werkgeverschap" is breder geworden en men zal zorgvuldiger met werknemers moeten omgaan. Werkgevers zullen meer gericht moeten zijn op de groei en verbetering van de werknemers. Scholing en herplaatsing zijn belangrijk! Dit geldt ook voor de re-integratieverplichting bij arbeidsongeschiktheid. Als werkgevers zich op deze punten niet voldoende inspannen, kan dit het einde van een arbeidsovereenkomst in de weg staan of zelfs leiden tot betaling van een billijke vergoeding.

Tip: Van de werkgever wordt een andere aanpak gevraagd, die meer gericht is op de groei en verbetering van de werknemer.

1.3 Werkloosheidswet

Met de invoering van de WWZ is ook de Werkloosheidswet (WW) gewijzigd.

Passende arbeid

Mensen met een WW-uitkering moeten sneller werk accepteren dat niet aansluit bij hun opleiding of ervaring. Vanaf 1 juli 2015 is het begrip passende arbeid verruimd, zodat al na een half jaar WW-uitkering alle arbeid als passend wordt gezien. De maatregel geldt niet voor mensen die al vóór 1 juli 2015 een WW-uitkering ontvangen.

Inkomensverrekening

Per 1 juli 2015 gaat de inkomensverrekening in de WW in. Dat betekent dat van elke verdiende bruto euro altijd 30% mag worden gehouden. De inkomensverrekening geldt niet voor mensen die al vóór 1 juli 2015 een WW-uitkering ontvangen.

Andere berekening dagloon

De berekening van het dagloon van de WW-uitkering verandert. Het dagloon is de basis voor de berekening van de WW-uitkering. Voor het berekenen van het dagloon wordt sinds 1 juli 2015 gekeken naar het sociale verzekeringsloon in een periode van een jaar voor de datum van de werkloosheid, ook als dit loon bij verschillende werkgevers of bij dezelfde werkgevers in verschillende dienstverbanden is verdiend.

Aanpassing duur en opbouw WW

Vanaf 1 januari 2016 wordt de maximale duur van de WW-uitkering teruggebracht van 38 maanden naar maximaal 24 maanden in 2019. De afbouw van de uitkeringsduur gebeurt met één maand per kwartaal.

Afwijkende CAO afspraken zijn mogelijk.

De hoogte van de WW-uitkering blijft gelijk (2 maanden 75% en daarna 70% dagloon).

Vanaf 1 januari 2016 wordt ook de opbouw van WW-rechten aangepast. Werknemers bouwen in de eerste 10 jaar van hun loopbaan per gewerkt jaar één maand WW-recht op. Daarna bouwen zij per gewerkt jaar een halve maand op. WW-rechten die zijn opgebouwd voor 1 januari 2016 blijven tellen voor één maand.

Daarnaast zijn in het kader van de WW in de WWZ de volgende wijzigingen doorgevoerd:

- Bij de berekening van de opzegtermijn moet rekening worden gehouden met de feitelijke tijd die UWV nodig heeft om de aanvraag ontslagvergunning te beoordelen. Deze periode start op het moment dat het volledige verzoek door UWV is ontvangen en eindigt op het moment van de dagtekening van de beslissing, met dien verstande dat tenminste een opzegtermijn van één maand resteert.
- Ook de kantonrechter moet in een ontbindingsprocedure de opzegtermijn in acht nemen. Ook de kantonrechter mag de proceduretijd in mindering brengen.
- De kantonrechter kan, anders dan UWV, per een eerdere datum dan met inachtneming van de opzegtermijn ontbinden, bijvoorbeeld wanneer sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Als de werknemer dan niet doorbetaling tijdens de fictieve opzegtermijn afdwingt, zou dit door UWV als een benadelingshandeling kunnen worden gezien.

Tot slot zijn ook in de Verzamelwet SZW 2016 een aantal wijzigingen ten aanzien van de WW opgenomen. Deze nieuwe bepalingen treden op 1 januari 2016 in werking.

Het gaat om de volgende wijzigingen:

Nieuwe uitsluitingsgronden in de WW

De werknemer heeft geen recht op een WW-uitkering zolang de opzegtermijn niet is verstreken en de arbeidsovereenkomst is geëindigd door opzegging, of doordat daarover schriftelijk overeenstemming is bereikt.

Als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, zonder de mogelijkheid om tussentijds op te zeggen, met wederzijds goedvinden wordt beëindigd, ontstaat het recht op een WW-uitkering pas nadat de bepaalde tijd zou zijn verstreken.

Arbeidsurenverlies als ijkpunt referte-eis

Voor het recht op een WW-uitkering moet zijn voldaan aan de referte-eis. In de 36 weken voorafgaand aan de werkloosheid moet door de werknemer in 26 weken zijn

gewerkt. De nieuwe uitsluitingsgronden hebben tot gevolg dat de eerste werkloosheidsdag verschuift naar een latere datum. Om te voorkomen dat de werknemer daardoor niet meer aan de referte-eis zou voldoen, wordt met betrekking tot de nieuwe uitsluitingsgronden het daadwerkelijke moment van arbeidsurenverlies als ijkpunt aangehouden om te bepalen of aan de referte-eis wordt voldaan.

Recht op uitkering pas na afloop opzegtermijn

Onder de oude regelgeving ontstaat het recht op een WW-uitkering op het moment dat de dienstbetrekking eindigt. Vanaf 1 januari 2016 ontstaat het recht op uitkering pas na afloop van de opzegtermijn, die de werkgever in acht had moeten nemen.

Fictieve opzegtermijn

Als een werknemer een vergoeding heeft ontvangen in verband met de niet inachtneming van de opzegtermijn geldt de 'fictieve opzegtermijn'. Het recht op een WW-uitkering ontstaat dan niet na het einde van de dienstbetrekking, maar na het einde van de fictieve opzegtermijn. Vanaf 1 januari 2016 ontstaat het recht op uitkering pas na afloop van de opzegtermijn.

Vanaf 1 januari 2016 ontstaat het recht op een WW-uitkering pas als de geldende opzegtermijn is verstreken, of als sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die tussentijds is opgezegd, er geen recht bestaat tot het tijdstip waarop die overeenkomst zou zijn verstreken. Daarbij is ook geregeld dat de werknemer verzekerd blijft voor de WW gedurende de niet in acht genomen opzegtermijn.

2. Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd

Als gevolg van de inwerkingintreding van de WWZ waren sinds 1 juli 2015 al de volgende regelingen voor AOW-gerechtigden van kracht:

- Als de arbeidsovereenkomst eindigt bij of na een overeengekomen pensioen- of AOW-gerechtigde leeftijd, is de werkgever geen transitievergoedingen verschuldigd.
- De werkgever heeft een eenmalige mogelijkheid de arbeidsovereenkomst met een AOW-gerechtigde werknemer op te zeggen zonder toestemming van UWV of ontbinding via de kantonrechter indien de arbeidsovereenkomst vóór het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd is aangegaan;
- Als een werknemer bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd wordt ontslagen en vervolgens bij dezelfde werkgever een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd sluit, dan eindigt de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege, zonder dat opzegging of ontbinding is vereist.
- Bij ontslagen om bedrijfseconomische redenen moeten in de functies waar de ontslagen vallen, eerst de arbeidsovereenkomsten van de AOW-gerechtigde werknemers worden beëindigd. Pas daarna mag het afspiegelingsbeginsel worden toegepast op de overige werknemers.
- AOW'ers komen niet in aanmerking voor een uitkering krachtens de WIA of de WW.

De Eerste Kamer heeft vervolgens op 29 september 2015 het wetsvoorstel Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd aangenomen. Hierdoor wordt het voor AOW'ers vanaf 1

januari 2016 makkelijker om door te werken op basis van een arbeidsovereenkomst, bij de eigen of bij een andere werkgever. Het gaat daarbij om de volgende maatregelen:

- Loondoorbetaling bij ziekte geldt slechts gedurende 13 weken in plaats van 104 weken. In 2018 worden de nieuwe maatregelen geëvalueerd. Dan wordt o.a. bepaald of de loondoorbetaling bij ziekte tot zes weken wordt teruggebracht.
- Opzegverbod bij ziekte geldt slechts gedurende 13 weken in plaats van 104 weken.
- Is de werknemer al ziek voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, dan begint de periode van 13 weken te lopen bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. De totale periode zal niet langer zijn dan 104 weken.
- Versoepeling van re-integratieverplichtingen bij ziekte. Re-integratie bij een andere werkgever (tweede spoor) is niet aan de orde, en er is geen verplichting om een plan van aanpak op te stellen.
- De opzegtermijn die de werkgever in acht moet nemen is beperkt tot één maand.
- Er geldt een afwijkende ketenbepaling: maximaal 6 contracten in maximaal 4 jaar. Hierbij worden alleen de arbeidsovereenkomsten in aanmerking genomen die zijn ingegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
- De Wet minimumloon is ook van toepassing op AOW-gerechtigden.
- De Wet aanpassing arbeidsduur geldt niet voor AOW-gerechtigde werknemers, zodat de werkgever niet verplicht is om in te gaan op verzoeken om uitbreiding (of vermindering) van het aantal te werken uren.
- Voor AOW-gerechtigden die werken in een dienstbetrekking als bedoeld in de artikelen 4 en 5 van de Ziektewet (ZW), of van wie de arbeidsovereenkomst eindigt op of vlak na de eerste dag van ongeschiktheid tot werken, wordt een recht op ZW-uitkering geïntroduceerd voor de duur van maximaal 13 weken. Dit is met name van belang voor uitzendkrachten die werken op basis van een uitzendovereenkomst met een uitzendbeding en voor werknemers van wie de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt tijdens de loondoorbetalingsperiode. Het ziekgeld wordt verhaald op de werkgever, omdat op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen geen premies werknemersverzekeringen zijn verschuldigd met ingang van de eerste dag van de maand waarin de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt.
- Een recht op uitkering krachtens de Ziektewet eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
- Werkgevers in de publieke sector worden verplicht om in geval van een reorganisatie als eerste afscheid te nemen van AOW-gerechtigde werknemers. Werkgevers in de private sector waren hiertoe al verplicht sinds 1 april 2014.

Let op: De hierboven vermelde periodes van 13 weken zijn een tijdelijke uitbreiding van de periodes van 6 weken die formeel in de wet zijn opgenomen. Bij de evaluatie van de wet in 2018 wordt bekeken of, en zo ja wanneer, de tijdelijke uitbreiding eindigt.

Overgangsrecht

Voor AOW-gerechtigden, en werknemers die voor 1 juli 2016 AOW-gerechtigd worden geldt overgangsrecht.

Als zij voor 1 januari 2016 al ziek waren en daarna, al dan niet na een onderbreking van minder dan 4 weken, nog steeds ziek zijn, treedt de wet voor hen - voor zover het gaat om de loondoorbetaling en het opzegverbod bij ziekte - pas op 1 juli 2016 in werking. De hierboven genoemde periodes van 13 weken beginnen ook pas op 1 juli 2016 te lopen. De arbeidsovereenkomst kan eerder eindigen als het contract van rechtswege afloopt, en de loondoorbetaling en het opzegverbod al eindigen als de maximale periode van 104 weken wordt bereikt. Een recht op uitkering krachtens de Ziektewet eindigt wel bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Minister Asscher wil RVU-heffing niet aanpassen

Als sprake is van een verkapte VUT betalen werkgevers nu een forse heffing aan de fiscus van 52% op de ontslaguitkering. De Stichting van de arbeid heeft het kabinet gevraagd om de Regeling vervroegde uitreding (RVU) aan te passen, omdat oudere werknemers vaak moeilijk aan een baan komen.

Minister Asscher heeft aangegeven hier niet voor te voelen omdat door het extra belasten van vertrekregelingen voor oudere werknemers de afgelopen jaren de gemiddelde uittreedleeftijd is verhoogd van 61 jaar (in 2006) tot bijna 64 jaar (in 2013). Hij geeft de voorkeur aan andere instrumenten, zoals extra geld voor van-werk-naar-werk-arrangementen en persoonlijke dienstverlening door het UWV.

3. Wetsvoorstel versnelling stapsgewijze verhoging AOW-leeftijd

De Eerste Kamer heeft op 2 juni 2015 het wetsvoorstel Versnelling stapsgewijze verhoging AOW-leeftijd aangenomen.

Vanaf 2016 gaat de AOW-leeftijd met drie maanden per jaar omhoog en vanaf 2018 met vier maanden per jaar. De AOW-leeftijd zal nu in 2018 op 66 liggen en per 2021 op 67 jaar. De AOW-leeftijd wordt vanaf 2022 op gezette tijden aangepast aan de stijging van de gemiddelde resterende levensverwachting op 65-jarige leeftijd in stappen van drie maanden per jaar. Er komt een overbruggingsuitkering voor mensen die per 1 januari 2013 al deelnemen aan een vut- of prepensioenregeling, en zich niet hebben kunnen voorbereiden op de versnelde AOW-leeftijdsverhoging.

4. Gelijktrekken arbeidsvoorwaarden payrollers

In paragraaf 7 van de Ontslagregeling zijn regels opgenomen voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de payrollwerknemer.

Omdat het payrollbedrijf formeel de werkgever is, moet het payrollbedrijf bij opzegging van de arbeidsovereenkomst toestemming van UWV of ontbinding bij de kantonrechter vragen en betaalt het payrollbedrijf de transitievergoeding.

De payrollwerkgever moet bij een ontslagaanvraag aantonen dat zijn opdrachtgever een bedrijfseconomische reden heeft voor de beëindiging van de payrollovereenkomst. De payrollwerknemer is geen flexibele kracht in de zin van artikel 7:671a lid 5 BW en wordt dus niet met voorrang ontslagen. Ook moet de payrollwerkgever het afspiegelingsbeginsel toepassen op het personeelsbestand van de opdrachtgever. Voor

werkgevers betekent dit dat bij een reorganisatie mogelijk eigen werknemers moeten afvloeien in plaats van de payrollwerknemer.

Tip: Houd overeenkomsten met de payroll-onderneming tegen het licht en pas deze waar nodig aan.

Daarnaast heeft de werkgever bij de beëindiging van de payrollovereenkomst een vergaande informatieverplichting jegens het payrollbedrijf.

Werkgevers kunnen met payrolling de ontslagbescherming van werknemers dus niet meer omzeilen.

Voor opdrachtgevers die payrolling vooral als instrument tot ontzorgen zien, omdat zij dan van verplichtingen van administratieve aard en van aan personeelszaken gerelateerde verplichtingen verlost zijn, is payrolling onverminderd een aantrekkelijke en bruikbare optie.

Een bedrijfsbeëindiging van het payrollbedrijf vormt geen redelijke grond voor opzegging van de arbeidsovereenkomst van de payrollwerknemer. De opdrachtgever zal de payrollwerknemer dan alsnog in dienst moeten nemen of moet een ander payrollbedrijf zover zien te krijgen dat die de payrollwerknemer in dienst neemt.

De herplaatsingsplicht geldt binnen de onderneming van de opdrachtgever

Let op: Trekt u de opdracht in omdat u onvoldoende werk heeft voor de payroller, dan moet u aantonen dat het laten vervallen van deze arbeidsplaats noodzakelijk is voor de bedrijfsvoering.

Sinds 1 juli 2015 gelden de regels voor alle lopende overeenkomsten.

Wanneer een overeenkomst tussen een payrollbedrijf en een opdrachtgever wordt beëindigd wegens in de persoon van de payrollwerknemer gelegen redenen, dan moet het payrollbedrijf bij de kantonrechter aannemelijk maken dat het functioneren van de payrollwerknemer bij de opdrachtgever een redelijke grond voor ontslag oplevert en er geen mogelijkheid bestaat de payrollwerknemer, al dan niet met behulp van scholing, binnen een redelijke termijn te herplaatsen in een andere passende functie bij de opdrachtgever.

Wederindienststredingsvoorwaarde: De werkgever mag niet binnen 26 weken na het verlenen van de ontslagvergunning een werknemer in dienst nemen voor het verrichten van de werkzaamheden die door de payroller werden verricht, zonder de payroller in de gelegenheid te hebben gesteld om deze werkzaamheden onder dezelfde voorwaarden als voorheen te hervatten.

Let op: De kans is groot dat payrollbureaus het contract met uw organisatie willen aanpassen, zodat het risico op het niet verkrijgen van toestemming van ontslag wordt afgewenteld op uw organisatie. Zo zou een payrollbureau in het contract kunnen opnemen dat de payrollovereenkomst alleen kan worden beëindigd als het UWV of de kantonrechter hier akkoord mee gaan. Ook kan het payrollbedrijf in de overeenkomst toevoegen dat eventuele proceskosten en de transitievergoeding op uw bordje komen.

Beoogd vanaf 1 juli 2016: gelijke arbeidsvoorwaarden

Payrollwerknemers hebben vaak minder goede arbeidsvoorwaarden dan hun collega's die rechtstreeks in dienst zijn bij de werkgever. Dit is strijd met het uitgangspunt van gelijk loon voor gelijk werk en leidt tot oneigenlijke concurrentie en een ongewenste tweedeling op de werkvloer. In de begroting 2016 van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is dan ook opgenomen dat payrollwerknemers en werknemers die rechtstreeks in dienst zijn dezelfde arbeidsvoorwaarden moeten krijgen. Het gaat om voorgenomen beleid, zodat de Eerste en Tweede Kamer de plannen van het kabinet nog moeten goedkeuren.

5. Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (VAR)

De Verklaring arbeidsrelatie (VAR) voor zzp'ers verdwijnt per 1 mei 2016.

Met de Wet Deregulering beoordeling arbeidsrelaties (DBA) wordt de VAR vervangen door modelovereenkomsten. De Belastingdienst stelt deze in samenwerking met externe organisaties op. Uitgangspunt is dat er per sector een modelovereenkomst wordt opgesteld door de Belastingdienst en dat deze op de website worden gepubliceerd. Als beide partijen volgens met de goedgekeurde modelovereenkomst werken, dan hoeft de opdrachtgever geen loonheffingen in te houden en te betalen en lopen partijen in beginsel geen risico op naheffingsaanslagen of boetes. Als blijkt dat de manier van werken niet volgens de opgestelde of beoordeelde overeenkomst gaat en dat er toch sprake is van een dienstbetrekking, moet de opdrachtgever alsnog loonheffingen inhouden en betalen.

Er bestaat geen verplichting om de modelovereenkomst te gebruiken. Werkgevers kunnen ook hun eigen overeenkomst voorleggen aan de Belastingdienst. Het is de bedoeling dat de Belastingdienst na een verzoek tot beoordeling van de overeenkomst binnen zes weken een beschikking afgeeft die vijf jaar geldig is.

De beoordeling van de overeenkomsten zegt echter niets over de beoordeling van de inkomsten van de opdrachtnemer. Pas bij het beoordelen van de aangifte inkomstenbelasting wordt bepaald of de inkomsten worden geïzen als winst uit onderneming of als resultaat uit overige werkzaamheden. Werken volgens een overeenkomst die door de de Belastingdienst is opgesteld of beoordeeld, zegt dus alleen iets over de loonheffingen en niets over het ondernemerschap (of verkapte dienstverband) van de opdrachtnemer.

Transitieplan voor uitfasering VAR in drie fases

Staatssecretaris Wiebes van Financiën heeft voor de invoering van de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties een nieuw transitieplan opgesteld. De nieuwe werkwijze met modelovereenkomsten voor het krijgen van zekerheid over de arbeidsrelatie van zelfstandige opdrachtnemers wordt in drie fases ingevoerd.

1 Voorbereidingsfase (tot 1 april 2016)

De Belastingdienst stelt in deze periode algemene, breed inzetbare modelovereenkomsten (tools) op en beoordeelt individuele overeenkomsten.

2 Implementatiefase (van 1 april 2016 tot 1 januari 2017)

Per 1 april 2016 verstrekt de Belastingdienst geen VAR meer aan opdrachtnemers. Ook zorgen de bestaande VAR's dan niet meer voor een vrijwaring voor de loonheffingen. Tijdens deze periode zal de Belastingdienst wel terughoudend zijn bij de handhaving van de nieuwe regels en werkgevers waar nodig ondersteunen bij de invoering van de nieuwe werkwijze.

3 Nieuwe werkwijze (vanaf 1 januari 2017)

Met ingang van 2017 geldt de nieuwe werkwijze met modelcontracten zonder uitzonderingen. Het gebruik van een goedgekeurde overeenkomst zorgt alleen voor zekerheid als uw onderneming en de opdrachtnemer ook echt volgens de overeenkomst werken. De Belastingdienst zal een correctieverplichting of naheffingsaanslag opleggen als er sprake is van een dienstbetrekking, maar er geen loonheffingen worden afgedragen.

Naast de algemene modelovereenkomsten, opdrachtovereenkomsten en voorbeeldovereenkomsten heeft de Belastingdienst nu ook het besluit [Beleidsregels beoordeling dienstbetrekking](#) gepubliceerd met bepalingen die een rol spelen bij de beoordeling van een overeenkomst uitgebracht.

6. Wet banenafpraak en quotum arbeidsbepkerkten

Sinds 1 januari 2015 geldt de Participatiewet. Met de Participatiewet wil het kabinet meer mensen met een ziekte of handicap aan het werk krijgen. Het kabinet en werkgevers hebben daarom afgesproken om extra banen te creëren. Dit wordt geregeld in de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbepkerkten die is ingegaan per 1 mei 2015. De banenafpraak houdt in dat werkgevers tot 2026 in totaal 100.000 banen moeten realiseren voor mensen met een ziekte of handicap. De overheid doet dit voor 25.000 mensen met een ziekte of handicap.

Werkgevers met meer dan 25 werknemers in dienst, moeten 5% arbeidsgehandicapten in dienst nemen. De arbeidsplaatsen die worden gecreëerd en vervuld bij werkgevers met minder dan 25 werknemer, tellen wel mee voor het behalen van het quotum, maar dit gebeurt dan op vrijwillige basis. Uitgangspunt is een werkweek van 25,5 uur. Werkgevers mogen zelf invulling geven aan de arbeidsplaats. Detachering wordt ook

meegeteld in het quotum, zodat werkgevers die zelf geen structurele arbeidsplaats hebben, ook iemand kunnen detacheren.

In 2016 gaat het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kijken of de afgesproken aantallen voor 2015 zijn gehaald. Als de werkgevers daar niet aan voldoen, moeten zij mogelijk vanaf 2018 een quotumheffing van € 5.000 per niet-ingevulde arbeidsplaats per jaar betalen. Als het beoogde doel wel wordt behaald, zal de quotumheffing worden opgeheven.

Wijziging participatiewet: Uniforme no-riskpolis en gelijke mobiliteitsbonus voor doelgroep banenafpraak

Het wetsvoorstel voorziet in een uniforme no-riskpolis via het UWV voor gemeenten en werkgevers en een gelijke mobiliteitsbonus voor de doelgroep banenafpraak voor de periode 2016-2020.

De no-riskpolis zorgt er voor dat de werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten, als een werknemer met arbeidsbeperkingen ziek wordt. Als werknemers uit de doelgroep van de banenafpraak ziek worden, is UWV verantwoordelijk voor de uitkering van de no-riskpolis. De werkgevers blijven verantwoordelijk voor de re-integratie bij ziekte van deze werknemers zolang het dienstverband doorloopt.

De mobiliteitsbonus is een instrument om werkgevers over de streep te trekken om iemand uit de doelgroep in dienst te nemen. De mobiliteitsbonus heeft de vorm van een premiekorting op de premies werknemersverzekeringen die de werkgever kan claimen via de aangifte loonheffing. De hoogte van de mobiliteitsbonus bedraagt per 1 januari 2016 voor de gehele doelgroep van de banenafpraak € 1.800,- per jaar.

Voorgenomen wijzigingen in de uitvoering van de Participatiewet

In het Kameroverleg van 29 oktober 2015 kondigde staatssecretaris Klijnsma aan, te zullen komen met maatregelen om processen te versoepelen. Inmiddels heeft zij over enkele nieuwe regels overeenstemming bereikt met de Vereniging Nederlandse Gemeenten, sociale partners en het UWV. Het gaat onder meer om de volgende aanpassingen:

- Leerlingen die afkomstig zijn uit het voortgezet speciaal onderwijs (VSO) worden zonder toetsing door UWV direct toegelaten tot de doelgroep.
- De procedure om de loonwaarde te bepalen wordt eenvoudiger. Werkgevers en gemeenten kunnen het eerste half jaar van een dienstverband rekenen met een vooraf bepaalde loonkostensubsidie van 50 procent van het wettelijk minimumloon voor werknemers uit de doelgroep Banenafpraak. Na dat eerste half jaar wordt op de werkplek de loonwaarde bepaald en wordt de loonkostensubsidie hierop aangepast. Ook krijgen gemeenten de ruimte om af te wijken van de vaste momenten om iemands loonwaarde opnieuw te bepalen.

Daarnaast blijft de staatssecretaris met alle betrokken partijen in overleg over de criteria op basis waarvan mensen in het doelgroepregister worden opgenomen. De komende maanden wordt aanvullende informatie uit beoordelingen en proefprojecten verzameld. In het voorjaar van 2016 wordt bekeken of hiervoor aanpassingen nodig zijn. Om de

maatregelen uit te voeren moet wet- en regelgeving aangepast worden. Het wetsvoorstel tot vereenvoudiging van de Participatiewet en Wet banenafpraak is voor een uitvoeringstoets voorgelegd aan de betrokken partijen en zal naar verwachting na de zomer worden ingediend bij de Kamer.

7. Wet normalisering rechtspositie ambtenaren

Met de invoering van de WWZ is het arbeidsrecht al meer naar het ambtenarenrecht toebevoegd. Ook in het arbeidsrecht geldt nu een gesloten stelsel van ontslaggronden, rechtsbescherming in meerdere instanties en het vereiste van een voldragen ontslaggrond. De ontslaggronden in het ambtenarenrecht komen bovendien grotendeels overeen met de ontslaggronden in het Burgerlijk Wetboek.

Uitgangspunt is een formeel ander stelsel en niet een materiële wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De arbeidsverhoudingen bij de overheid moeten uiteindelijk gelijk zijn aan de verhoudingen in het private bedrijfsleven, met uitzondering van die gevallen waarin er zwaarwegende argumenten zijn om dit niet te doen, zoals ambtenaren in dienst van defensie, politie en de rechtelijke macht.

Het voorstel houdt in hoofdzaak in:

- Dat het publiekrechtelijke en eenzijdige karakter van de ambtelijke aanstelling en de eenzijdige vaststelling van arbeidsvoorwaarden worden vervangen door de tweezijdige arbeidsovereenkomst. De aanstelling van een ambtenaar wordt van rechtswege omgezet in een arbeidsovereenkomst. Gewaarborgd wordt dat afspraken inzake arbeidsvoorwaarden van voor de normalisatie, onderdeel uitmaken van de arbeidsovereenkomst. De verwachting is dat er veel met cao's gewerkt zal worden, waarin een cao geschillencommissie wordt opgenomen.
- Dat de publiekrechtelijke rechtsbescherming tegen handelingen en besluiten ten aanzien van ambtenaren wordt beëindigd. De beroeps- en bezwaarprocedures worden dus vervangen door procedures bij het UWV en de kantonrechter. Bij het ontslagrecht gaan de regels van het nieuwe ontslagrecht gelden.

Omdat ook de transitievergoeding verschuldigd zal zijn, zullen veel partijen de bovenwettelijke WW-uitkeringen gaan heroverwegen.

De benaming ambtenaar zal blijven en ook de Ambtenarenwet blijft van kracht en regelt een aantal onderwerpen die specifiek zijn voor werknemers in dienst van de overheid zoals integriteit en geheimhouding.

Tip: Voor organisaties in de publieke sector zullen deze veranderingen gepaard gaan met een behoorlijke aanpassing van het HR beleid en een omslag van de huidige cultuur. Speel hier tijdig op in!

De plenaire behandeling in de Eerste Kamer is tot nader order aangehouden, maar de verwachting is wel dat dit voorstel door de Eerste Kamer komt. De beoogde datum van inwerkingtreding is 1 januari 2017.

8. Wet Arbeid Vreemdelingen

In de Wet arbeid vreemdelingen (WAV) staat onder welke voorwaarden vreemdelingen in Nederland mogen werken. Werkgevers moeten voor werknemers die geen vrije toegang tot de arbeidsmarkt hebben een tewerkstellingsvergunning aanvragen.

Aanpassing van het Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen.

In het Besluit uitvoering WAV zijn de uitzonderingen op die verplichting opgenomen. Het Besluit uitvoering WAV is nu op een aantal punten aangepast.

- De termijn voor incidentele arbeid voor zakelijke besprekingen of het sluiten van overeenkomsten met bedrijven en instellingen is aangepast. Zakelijke bezoekers kunnen binnen een tijdsbestek van 52 weken heen en weer reizen tot een periode van 13 weken.
- De uitzondering op de tewerkstellingsvergunningsplicht wordt uitgebreid voor stages die verlicht zijn in het praktijkonderwijs, de leer-werktrajecten en de entreeopleiding op het vmbo en de uitstroomprofielen arbeidsmarkt en vervolgonderwijs van het voorgezet speciaal onderwijs. Hier gelden dezelfde voorwaarden als bij de vrijstelling voor de BOL-opleiding in het mbo.
- De voorwaarden voor de uitzondering op de tewerkstellingsvergunningplicht voor au pairs wordt uitgebreid. Het gastgezin moet een verklaring ondertekenen waarin staat dat het gastgezin zich ervan bewust is dat de toezichthoudende instantie aan huis kan komen controleren of men zich aan de regels houdt. Daarnaast geldt als extra voorwaarde dat de au pair en het gastgezin geen familie (tot en met de derde graad) van elkaar mogen zijn.

Dit besluit is op 18 juli 2015 in werking getreden.

Beleidsregel boeteoplegging Wet arbeid vreemdelingen 2015

Dit besluit vervangt de Beleidsregel boeteoplegging Wet arbeid vreemdelingen 2014.

In de Beleidsregel staat onder meer welke matigingen kunnen worden toegepast als sprake is van verminderde verwijtbaarheid of een overtreding die minder ernstig van aard is. Ook wordt verduidelijkt hoe een boete kan worden gematigd als zich meerdere matigingsgronden tegelijkertijd voordoen.

Verhoogde standaardboete overtreding Wav onredelijk

De Afdeling Bestuursrechtspraak van de Raad van State heeft in een uitspraak van 7 oktober 2015 (ECLI:NL:RVS:2015:3138) geoordeeld over de redelijkheid van het boetebeleid Wet arbeid vreemdelingen. In die zaak kreeg een hotelexploitant een boete omdat hij een Roemeense werknemer werkzaamheden had laten verrichten in de huishouding van het hotel, zonder dat UWV voor die werkzaamheden een tewerkstellingsvergunning had verleend.

Naar aanleiding van de inwerkingtreding van de Wet aanscherping handhaving SZW-wetgeving (Fraudewet) is de Beleidsregel Boeteoplegging Wav in 2013 gewijzigd waarbij het boetenormbedrag voor een eerste overtreding van de Wav van € 8.000 is verhoogd

naar € 12.000,--. De Afdeling oordeelt dat het standaard opleggen van een boete van € 12.000,-- op grond van het aangescherpte boetebeleid onredelijk is. Volgens de Afdeling is dit bedrag als bovengrens niet onredelijk als het gaat om hardnekkig malafide werkgevers, maar wel als het gaat om werkgevers die niet tot die categorie behoren.

Omdat het boetenormbedrag zo hoog is, had de minister, uit een oogpunt van evenredigheid, zijn boetebeleid moeten differentiëren voor werkgevers die niet tot de groep "hardnekkige malafide werkgevers" behoren. Er zal een "fijnmaziger boetesysteem" moeten komen waarbij gedacht moet worden aan het opstellen van verschillende boetenormbedragen voor verschillende categorieën werkgevers en het opnemen van een waarschuwingsbevoegdheid. De minister heeft aangegeven de Beleidsregel Boeteoplegging Wav te zullen wijzigen.

Het naar aanleiding van de uitspraak van 7 oktober jl. vooralsnog te hanteren lagere boetenormbedrag van € 8.000,-- – en voor de werkgever als natuurlijke persoon € 4.000,-- – is via het Besluit tot wijziging van 15 oktober 2015 in de Beleidsregel boeteoplegging Wav opgenomen.

Verhaalsbeding doet geen onaanvaardbare afbreuk aan het doel of de strekking van de Wav

In de Wet Arbeid Vreemdelingen is het begrip werkgever zeer ruim omschreven. Iedereen die in de uitoefening van een ambt, beroep of bedrijf een ander arbeid laat verrichten wordt als werkgever beschouwd. Als sprake is van een keten van overeenkomsten, is zowel de opdrachtgever, als de hoofdaannemer, als de onderaannemer werkgever in de zin van de Wav. Iedere werkgever heeft dan ook een eigen verantwoordelijkheid om na te gaan of een geldige tewerkstellingsvergunning is afgegeven. In de Wav zelf is geen verbod tot het overeenkomen van een verhaalsbeding of het verhalen van een opgelegde bestuurlijke boete op een ander opgenomen.

De Hoge Raad heeft onlangs geoordeeld dat contractuele bepalingen waarbij bestuurlijke boetes, zoals boetes bij overtredingen van de Wav, worden doorgelegd aan de wederpartij toegestaan zijn. Dit betekent concreet dat een hoofdaannemer bij de onderaannemer contractueel mag bedingen dat eventueel aan hem opgelegde en door hem betaalde Wav-boetes door de onderaannemer moeten worden vergoed. Als er zowel bij de hoofdaannemer als de onderaannemer een Wav-boete wordt opgelegd, moet de onderaannemer beide boetes betalen.

Let op bij het afsluiten van een (uitzend)overeenkomst!

9. Detacheringsrichtlijn

Vanaf 18 juni 2016 krijgt Nederland meer mogelijkheden om de Europese detacheringsrichtlijn te handhaven. Door invoering van een meldingsplicht voor buitenlandse werknemers kan de Inspectie SZW controleren of EU-werknemers het loon krijgen waar ze recht op hebben.

De ministerraad heeft ermee ingestemd het wetsvoorstel voor advies aan de Raad van State te zenden, waarna het zal worden ingediend bij de Tweede Kamer. Pas dan worden de tekst van het wetsvoorstel en het advies van de Raad van State openbaar.

Het voorstel is voor advies naar de Raad van State gestuurd.

10. Wet Aanpak Schijnconstructies

Op 2 juni 2015 heeft de Eerste Kamer ingestemd met de WAS. Doel van deze wet is uitbuiting, onderbetaling van werknemers en oneerlijke concurrentie tegen te gaan.

De meest in het oog springende maatregelen zien op de betaling van het volledige minimumloon en de ketenaansprakelijkheid voor loon. Zo mogen werkgevers vanaf 1 juli 2015 niet langer een deel van het minimumloon als onkostenvergoeding uitbetalen of bedragen inhouden op het minimumloon.

Voor wat betreft de ketenaansprakelijkheid is met de invoering van de WAS een hoofdelijke aansprakelijkheid geïntroduceerd van onder meer de opdrachtgever en de onderaannemer voor het loon dat de onderaannemer verschuldigd is aan haar werknemers. De werknemer kan bij onderbetaling of het niet betalen van het verschuldigde loon kiezen om loon te vorderen bij zijn eigen werkgever (de onderaannemer (bijvoorbeeld een uitzendbureau) of diens opdrachtgever.

Als de onderaannemer of de (eerste) opdrachtgever failliet is verklaard en/of anderszins in betalingsonmacht verkeert, kan de werknemer onder voorwaarden alle hogere schakels in de keten (zoals de opdrachtgever van de opdrachtgever etc) in de keten aansprakelijk stellen.

Wanneer de werknemer ondanks zijn inspanningen een jaar later nog steeds het hem toekomende loon niet heeft ontvangen, kan hij direct de eindopdrachtgever in de keten (de klant van de opdrachtgever) aansprakelijk stellen. Als sprake is van ernstige onderbetaling kan dit zelfs al na 6 maanden. De werknemer hoeft dan geen actie meer te ondernemen om eerst zijn loonvordering te verhalen op de diverse tussenliggende "ketens".

TIP! Opdrachtgevers moeten zorgen voor een verantwoordelijke opdrachtverlening. Neem in het contract expliciet op wat van de opdrachtnemers of uitzendondernemingen wordt verwacht. Let op naleving van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Werk met een gecertificeerde.

De WAS is ook van toepassing in situaties waarin de arbeidskracht de arbeid verricht onder toezicht en leiding van de opdrachtgever, zoals bij uitzending en payroll, als ook in situaties waarin geen sprake is van leiding en toezicht, zoals bij bepaalde vormen van detachering en contracting. De WAS is niet van toepassing op ZZP'ers.

In de WAS staan onder meer nog de volgende maatregelen:

- De Inspectie SZW controleert of werkgevers zich aan de regels voor het minimumloon en cao-loon houden. Bij overtreding legt de Inspectie een boete of dwangsom op. Ook maakt de Inspectie de namen bekend van alle bedrijven die zijn gecontroleerd.
- Op verzoek van de Inspectie moet de werkgever de identiteit van werknemers binnen 48 uur vaststellen en doorgeven.

- Werkgevers- en werknemersorganisaties en de Inspectie SZW gaan informatie uitwisselen als het vermoeden bestaat dat een werkgever de cao-afspraken niet nakomt.

De volgende onderdelen zijn per 1 januari 2016 in werking getreden:

- De verplichte girale betaling van tenminste het minimumloon;
- De specificatie van de onkostenvergoedingen op de loonstrook. Een algemene omschrijving van onkostenvergoeding is onvoldoende.

Verbod op inhoudingen op en verrekeningen (van bijv. huisvesting of ziektekostenpremies) met het wettelijk minimumloon (per 1 januari 2016 € 1.524,60 bruto). Alles boven het minimumloon mag contant worden betaald. Het minimumloon is dus niet meer vatbaar voor inhouding of verrekening. Ook niet met een machtiging. Inhoudingen van loonbelasting en pensioenpremie is uiteraard wel toegestaan.

Let op: Houdt er rekening mee dat de WAS mogelijk aanpassing van uw salarisadministratie vraagt.

Uitzondering inhoudingsverbod WAS

Door deze maatregelen kunnen werkgevers vaste kosten voor bijvoorbeeld huur of zorgverzekering niet meer inhouden en rechtstreeks overmaken aan de betreffende instantie. Werknemers zouden dan met betalingsachterstanden te maken kunnen krijgen. Naar aanleiding van een brandbrief van onder andere gemeentes heeft de Tweede Kamer onlangs een motie aangenomen die het mogelijk maakt om een uitzondering te maken voor bonafide werkgevers en sociale werkbedrijven.

Minister Asscher heeft nu laten weten dat het verbod op inhoudingen en verrekeningen met het wettelijk minimumloon wordt uitgesteld tot 1 juli 2016.

Niet verwijtbaarheid

Vóór 1 juli 2015 konden inleners zich vrijwaren voor aansprakelijkheid door een NEN-certificaat aan te vragen. Dat is niet meer mogelijk. Een inlener kan nog slechts een beroep doen op niet verwijtbaarheid om aan aansprakelijkheid te ontkomen.

Het gaat om maatregelen die bij de opdrachtverlening genomen kunnen worden en om maatregelen die bij geconstateerde misstanden genomen kunnen worden. Bij deze maatregelen kan worden gedacht aan het controleren van de inschrijving bij de KvK en het periodiek controleren van betalingen. Deze maatregelen laten onverlet dat een rechter zal toetsen aan de omstandigheden van het geval.

Contracting en de Wet Aanpak Schijnconstructies

Uit een door Vakbond FNV gepubliceerd rapport "Balletje-balletje op de arbeidsmarkt" naar de toename van contracting blijkt dat een groeiend aantal bedrijven misbruik maakt van contracting om via deze schijnconstructie de uitzend-cao te omzeilen.

Anders dan bij het ter beschikking stellen van uitzendkrachten worden bij contracting geen arbeidskrachten ter beschikking gesteld maar wordt werk aangenomen. De

contractor brengt zijn eigen team, inclusief leidinggevende, mee zodat de werknemers bij contracting niet onder leiding en toezicht van de inlener maar van de contracting-organisatie werken. Deze contractor hoeft zich niet aan de cao van de inlener of aan de uitzend-cao te houden, zodat kan worden teruggevallen op het wettelijk minimumloon en het minimum aan vakantiedagen.

Contracting is op zich een legitieme handelwijze, maar als door oneigenlijke gebruik hiervan sprake is van een 'schijnconstructie', moet hier in het kader van de WAS kritisch naar worden gekeken. Minister Asscher zal dit onderwerp dan ook bespreken met de sociale partners. Ook wordt bekeken welke rol de Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (SNCU) hierin kan betekenen.

11. Wet flexibel werken

De Wet Flexibel werken (Wfw) is op 1 januari 2016 in werking getreden. Deze wet heeft de Wet aanpassing arbeidsduur (WAA) vervangen. Doel van de wet is werknemers meer mogelijkheden te geven om te telewerken en op voor hen gunstige tijden te werken. Aan de wet wordt nu toegevoegd dat de werknemer naast een verzoek om aanpassing van zijn arbeidsduur ook een verzoek kan doen tot aanpassing van zijn arbeidsplaats en werktijden. De Wfw is alleen van toepassing op werkgevers die meer dan tien werknemers in dienst hebben.

Het recht op flexibel werken is geen absoluut recht maar een recht op het doen van een verzoek aan de werkgever tot aanpassing van de arbeidsduur, arbeidsplaats en werktijd.

Op grond van de WAA konden werknemers één keer per jaar een verzoek indienen bij hun werkgever voor de aanpassing van hun arbeidsduur. Onder de Wfw blijft dit zo, maar de wet regelt ook dat werknemers zo'n verzoek kunnen indienen als zij hun werktijden willen wijzigen of op een andere plaats willen werken. Om zo'n verzoek te kunnen indienen, moet de werknemer minstens een half jaar in dienst zijn. Daarnaast wordt de termijn waarbinnen een werknemer een dergelijke aanvraag kan doen verkort van een jaar naar een half jaar na aanvang van het dienstverband. Na afwijzing of inwilliging van het verzoek moet de werknemer nu nog twee jaar wachten voordat hij een nieuw verzoek mag doen. Het voorstel bekort deze termijn tot één jaar.

Verzoek om aanpassing arbeidsduur of werktijden

Een werkgever kan een verzoek om op andere tijden te werken alleen afwijzen als hij hiervoor een zwaarwegend bedrijfsbelang heeft. De toets of sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang is een zware.

De werkgever moet aantonen dat toewijzing van het verzoek leidt tot ernstige problemen van bijvoorbeeld de veiligheid, van rooster-technische aard, voor de bedrijfsvoering, bij de herbezetting van de vrijgekomen uren (bij vermindering van de arbeidsduur) of bij het niet voorhanden zijn van voldoende werk (bij vermeerdering van de arbeidsduur).

Bij verzoek spreiding van arbeidsduur of werktijden geldt een toets naar redelijkheid en billijkheid. Een dergelijk verzoek kan dus sneller worden afgewezen.

Voor wat betreft de aanpassing van de arbeidsduur bestaat er voor kleine werkgevers nog steeds een uitzondering. Een werkgever met minder dan 10 werknemers mag dus

zelf een regeling treffen met betrekking tot het recht van de werknemers op aanpassing van de arbeidsduur. Doet een werkgever dat niet, dan valt hij alsnog onder deze wet. Deze uitzondering geldt niet voor wat betreft aanpassing van arbeidstijd of arbeidsplaats.

Verzoek om aanpassing arbeidsplaats (o.a. thuiswerken)

Onder arbeidsplaats wordt verstaan iedere overeengekomen plaats die in verband met het verrichten van arbeid wordt of pleegt te worden gebruikt door de werknemer. Dit hoeft dus niet alleen thuis te zijn.

Voor het afwijzen van een verzoek om op een andere plaats te werken heeft de werkgever geen zwaarwegend bedrijfsbelang nodig, de werkgever hoeft zo'n verzoek enkel te overwegen.

Is er sprake van een thuiswerkregeling? Let dan op de Arbowetgeving en het instemmingsrecht van de OR!

Voor werknemers die onder de werking van een cao vallen met inhoudelijke bepalingen over flexibel werken, gelden de regels uit de cao.

Ook ten aanzien van de Wfw is in de "Verzamelwet SZW 2016" een wijziging opgenomen.

Voor wat betreft de duur van de onderbrekingen tussen verschillende arbeidsovereenkomsten moet ook hier uit worden gegaan van zes maanden in plaats van drie maanden, zodat de nieuwe tekst van art. 2 luidt als volgt:

"De werknemer kan de werkgever verzoeken om aanpassing van de uit zijn arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling voortvloeiende arbeidsduur, arbeidsplaats of werktijd, indien de werknemer ten minste 26 weken voorafgaand aan het beoogde tijdstip van ingang van die aanpassing in dienst is bij die werkgever. Voor de berekening van de termijn van 26 weken worden perioden waarin arbeid wordt verricht, die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan zes maanden, samengeteld. De vorige volzin is van overeenkomstige toepassing op perioden waarin voor verschillende werkgevers arbeid wordt verricht die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn."

Wanneer sprake is van onvoorziene omstandigheden beslist de werkgever niet binnen een maand maar binnen vijf werkdagen op het verzoek van de werknemer.

12. Wet op topinkomens in de (semi) publieke sector

Sinds de inwerkingtreding van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) in 2015 verdienen topfunctionarissen bij de overheid niet meer dan een ministersalaris. De WNT geldt ook voor de salarissen bij semi-publieke organisaties zoals ziekenhuizen, scholen en publieke omroepen. Ook instellingen die een groot deel van hun inkomsten uit subsidie ontvangen vallen onder de WNT. In 2016 bedraagt het maximumsalaris € 179.000,-- bruto.

In het regeerakkoord is afgesproken dat de topinkomens in de (semi)publieke sector verder zullen worden beperkt. Het ministersalaris zal niet alleen voor topfunctionarissen in de (semi)publieke sector als norm maar voor alle medewerkers in deze sector gaan gelden. Het kabinet wil verder de administratieve lasten verminderen voor alle instellingen. Kleine semipublieke instellingen krijgen een vrijstelling van rapportage. Daarnaast wil het kabinet het algemeen verbod op bonussen laten vervallen. Maar de beloning mag samen met de bonus nooit boven de WNT-norm uitkomen van € 179.000,- (voor 2016).

Minister Plasterk stuurt nog voor de zomer een voorstel naar de Kamer waarin hij de reikwijdte van de Wet normering topinkomens (WNT) uitbreidt naar álle medewerkers in de (semi)publieke sector.

Tip: check de site <http://www.topinkomens.nl/> voor de maximum bedragen en sectorale normen.

13. Wetsvoorstel affectieschade

Het wetsvoorstel van minister Van der Steur (Veiligheid en Justitie) dat een vergoeding voor affectieschade regelt, geldt voor nabestaanden van overleden slachtoffers en voor naasten van slachtoffers met ernstig en blijvend letsel ten gevolge van een gebeurtenis waarvoor een ander aansprakelijk is. Dit geldt niet alleen voor bijvoorbeeld verkeersongelukken of geweldsmisdrijven maar ook voor bedrijfsongevallen.

Voor werkgevers kan dit betekenen dat wanneer een werknemer een bedrijfsongeval overkomt, hij naast alle schade die nu al voor zijn rekening komt ook een schadevergoeding aan de nabestaanden/naasten van het slachtoffer moet betalen.

Er is gekozen voor een regeling met vaste bedragen als vergoeding. Door te variëren in categorieën en in de omvang van de vergoeding, houdt het systeem rekening met de persoonlijke omstandigheden van nabestaanden en naasten. Niet iedereen komt in aanmerking voor vergoeding van affectieschade. Het wetsvoorstel gaat uit van een vaste kring van gerechtigden: de partner van het slachtoffer, zijn kinderen en ouders. De vergoeding ligt tussen de € 12.500,- en € 20.000,-, te betalen door de partij die aansprakelijk is voor het ongeval.

Het wetsvoorstel affectieschade is naar de Tweede Kamer gestuurd.

14. Wijziging ARBOwet: medezeggenschap vergroot

Minister Asscher (SZW) wil de betrokkenheid van werkgevers en werknemers bij de arbodienstverlening vergroten en de positie van de bedrijfsarts versterken. Daarom moet de Arbeidsomstandighedenwet op een aantal punten worden aangepast.

Zo krijgt de ondernemingsraad (OR) een instemmingsrecht op de keuze en positie van de preventiemedewerker en wordt de positie van de bedrijfsarts versterkt, door hem recht te geven op overleg met de OR.

Daarnaast bevat het wetsvoorstel de volgende wijzigingen:

- Versterking van de positie van de preventiemedewerker en de samenwerking met arbodienstverleners;
- De adviserende rol van de bedrijfsarts wordt concreter;
- Een werknemer die twijfelt over het oordeel van een bedrijfsarts kan om een second opinion bij een andere bedrijfsarts vragen. Ook krijgt elke werknemer het wettelijk recht om de bedrijfsarts te spreken.
- Er komen minimumeisen voor het basiscontract met een arbodienst wat ten goede moet komen aan de kwaliteit van de arbodienstverlening.
- De Inspectie SZW krijgt meer mogelijkheden voor handhaving en toezicht.

De nieuwe regels moeten gelden per 1 januari 2017. Het wetsvoorstel ligt nu ter goedkeuring bij de Tweede Kamer.

15. Medezeggenschap

Ondernemingsraad krijgt instemmingsrecht bij wijzigen pensioenregeling

Ondernemingsraden krijgen het recht om wel of niet akkoord te gaan met een wijziging van een pensioenregeling. Nu heeft de ondernemingsraad bij een ondernemingspensioenfonds alleen instemmingsrecht wanneer de werkgever van plan is een pensioenregeling vast te stellen of in te trekken, maar niet als de werkgever de pensioenregeling wil wijzigen. Als er al afspraken zijn gemaakt in een cao over de pensioenen, dan heeft de ondernemingsraad geen instemmingsrecht.

De ondernemingsraad heeft geen instemmingsrecht ten aanzien van de keuze van de pensioenuitvoerder, omdat de werkgever daarvoor verantwoordelijk is. Daarop bestaat één uitzondering. De ondernemingsraad heeft wel instemmingsrecht als het een buitenlandse pensioenuitvoerder betreft. Het overbrengen van een pensioenregeling naar een buitenlandse pensioenuitvoerder kan namelijk ook gevolgen hebben voor de arbeidsvoorwaarde pensioen.

Staatssecretaris Klijnsma heeft begin januari 2016 een wetsvoorstel hierover naar de Tweede Kamer gestuurd.

Wetgeving medezeggenschap cliëntenraden

De Aanpassingen in de Wmcz zijn vertraagd.

In november 2015 nam de Tweede Kamer de motie Bouwmeester/Dik-Faber aan. Deze motie pleitte voor meer zeggenschap van cliënten, patiënten én verzekerden. Voor minister Schippers van VWS aanleiding om advies in te winnen over de implicaties van deze motie voor de aanpassingen van de Wmcz. Hierdoor loopt het wetsvoorstel opnieuw vertraging op. De minister gaat advies inwinnen over de implicaties van deze motie bij een aantal onafhankelijke, gezaghebbende personen en/of instellingen. Zij verwacht de uitkomsten hiervan samen met haar reactie voor de zomer van 2016 naar de Kamer te kunnen sturen. Daarna zal zij de consultatie van het wetsvoorstel Invloed Verzekerden starten.

Wijziging van de WOR

De wijziging van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) komt binnenkort weer aan bod in de Tweede Kamer. Het is de bedoeling dat de regeling van topbeloningen en het gewijzigde instemmingsrecht bij pensioenregelingen per 1 juli 2016 in werking treden.

- Wetsvoorstel aanpassing instemmingsrecht ondernemingsraad bij pensioenregelingen: maatregelen om het instemmingsrecht bij pensioen duidelijker en eenvoudiger te maken (zie hiervoor).
- Wijziging van de Wet op de ondernemingsraden vanwege regeling van topbeloningen: de OR krijgt meer bevoegdheden om het gesprek aan te gaan over de gewenste beloningsverhoudingen in de organisatie. Het wetsvoorstel hiervoor wordt direct na het zomerreces ingediend.

16. Voorgenomen beleid

In de begroting 2016 van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is voor wat betreft de volgende onderwerpen sprake van voorgenomen beleid.

Het kabinet wil betaald partnerverlof vanaf 2017 uitbreiden van 2 naar 5 dagen

Werknemers met een partner die net bevallen is, krijgen per 1 juli 2017 recht op vijf dagen betaald kraamverlof. Op dit moment hebben zij recht op twee dagen betaald kraamverlof.

Verschillen in loonkosten tussen gedetacheerde en nationale werknemers moeten kleiner worden

Uitgangspunt van het kabinet is dat werknemers in de EU gelijk loon krijgen als zij hetzelfde werk doen op dezelfde werkplek. Het kabinet zet zich in om dit vast te leggen in de Detacheringsrichtlijn.

Ook ondersteunt het kabinet het platform Zwartwerk. Het platform moet een breed mandaat krijgen om:

- Belasting- en premieontduiking tegen te gaan;
- Concurrentievervalsing en brievenbusfirma's aan te pakken;
- De ketenaansprakelijkheid in de Handhavingsrichtlijn uit te breiden naar andere sectoren dan alleen de bouw.

Gezond en veilig werken

Het kabinet wil dat bedrijven en bedrijfsbranches zelf initiatief nemen om blijvend aandacht te besteden aan gezond en veilig werken. De website gezondveiligwerkt.nl biedt daarbij een digitale ontmoetingsplek voor betrokken partijen. Een nieuw thema voor 2016 is gezond en veilig werken in een veranderende arbeidsmarkt.

Nieuwe regelgeving gaat in 2016 in. De ketenaanpak gezond en veilig werken stimuleert opdrachtgevers aandacht te schenken aan een goede werkomgeving.

=====

De auteursrechten met betrekking tot dit overzicht van juridische ontwikkelingen rusten bij De Clercq Advocaten Notarissen. Dit overzicht mag niet zonder toestemming van De Clercq Advocaten Notarissen worden verveelvoudigd en/of openbaar worden gemaakt. Informatie in dit overzicht is uitsluitend bedoeld als algemene informatie. Er kunnen geen rechten aan deze gegevens worden ontleend. De Clercq is niet aansprakelijk voor schade welke kan ontstaan als gevolg van onjuiste of incomplete informatie met betrekking tot deze gegevens.