

Seminar: Flexibel blijven onder de WWZ

1



Programma

2

- 07u30: Inloop
- 08u15: Voorstelrondje
- 08u30: Wijzingen arbeidsrecht (Marco)
- 08u45: Ontslaggronden (Sandra)
- 09u15: Pauze
- 09u30: Ontslagvergoedingen en vaststellingsovereenkomst (Sandra)
- 10u00: Flexibiliseringsmogelijkheden (Marco)
- 10u45: Rondvraag



Wijzigingen arbeidsrecht

3

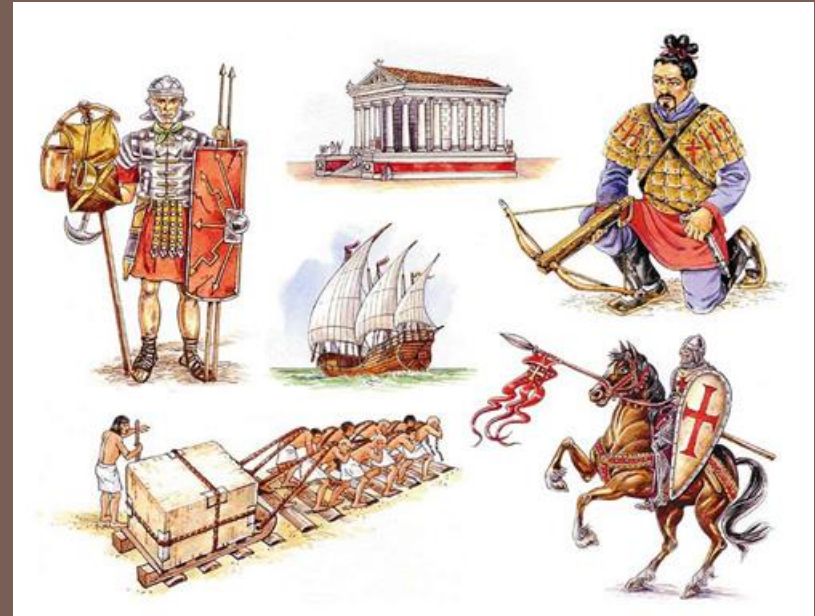
- ❑ Wet Modernisering Ziektewet 1-1-2013
- ❑ Wet Normering Topinkomens 1-1-2013
- ❑ Aanpassingen Pensioenwet
- ❑ Werkkostenregeling 1-1-2015
- ❑ Wet Werk en Zekerheid 1-7-2015
- ❑ Quotumregeling Participatiewet 1-1-2015 / 1-1-2017
- ❑ Wetsvoorstel Aanpassing Schijnconstructies



Geschiedenis

4

- Arbeidswet 1919
- Invoering BBA 1945
- Wet Flexibiliteit en Zekerheid 1999
- Versoepeling WW 2007
- Wet Werk en Zekerheid



I. Van employability naar flexicurity

5

Memorie van Toelichting:

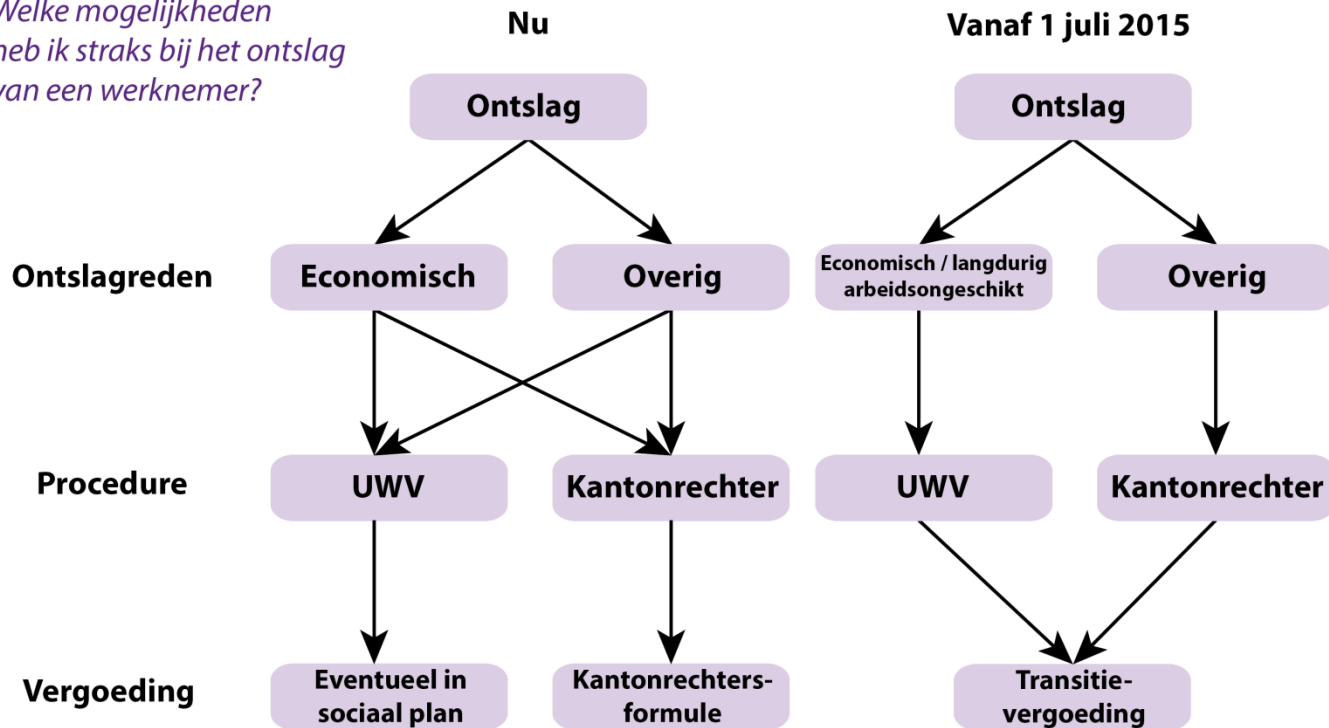
- Vaste arbeidscontracten flexibiliseren
- Flexibele arbeidscontracten meer zekerheid bieden
- Levenslang bestaand dienstverband niet langer nagestreefd
- Actief omscholingsbeleid en begeleiding naar ander werk
- Kosten ontslag verlagen

Duaal ontslagstelsel

6

Het oude en nieuwe ontslagrecht

Welke mogelijkheden heb ik straks bij het ontslag van een werknemer?



Bron: Rijksoverheid.nl

Alles over (toekomstig) personeel vind je op ondernemenmetpersoneel.nl en via Twitter op [@metpersoneel](https://twitter.com/metpersoneel)

Ontslagroutes in WWZ

7

- Ontslag op staande voet
- Instemming met opzegging
- UWV procedure of ontbinding kantonrechter
- Beëindigingsovereenkomst



Geen opzegging vereist indien:

8

- ❑ gedurende de proeftijd
- ❑ bij dringende reden
- ❑ huishoudelijke arbeid
- ❑ bestuurder BV of NV
- ❑ bereiken pensioenleeftijd



Opzegging

- Vereisten voor opzegging:
 1. Redelijke grond, en
 2. Herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie is niet mogelijk of ligt niet in de rede

- Redelijke gronden zijn:
 - a. Bedrijfseconomische omstandigheden
 - b. Voortdurende arbeidsongeschiktheid



Opzegging (2)

- Aanvraag indienen bij:
 1. UWV
 2. Cao commissie

Duur: 4 weken bij UWV

Proceduretermijn mag in mindering worden gebracht op opzegtermijn

Ontbindingsgronden

- Redelijke gronden zijn:
 - Regelmatige arbeidsongeschiktheid;
 - Disfunctioneren na verbetertraject
 - Verwijtbaar handelen of nalaten
 - Gewetensbezwaren
 - Verstoorde arbeidsrelatie
 - Overige gronden “die het maken dat van werkgever niet langer kan worden gevegd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren”
- **Let op:**
 - Opzegverboden blijven van toepassing, tenzij geen verband met opzegverbod (uitzondering: bedrijfseconomische omstandigheden)



Zieke werknemer en WWZ



- Werkgever reorganiseert. Volgens het afspiegelingsbeginsel komt werknemer voor ontslag in aanmerking. Maar deze is ziek en geen zicht op herstel.
- **Huidige recht:**
- UWV route en daarna opzegging (soms vaststellingsovereenkomst)

Nieuwe recht:
UWV-route, maar opzegverbod, geen ontbinding tijdens ziekte

Verstoorde arbeidsverhouding

13

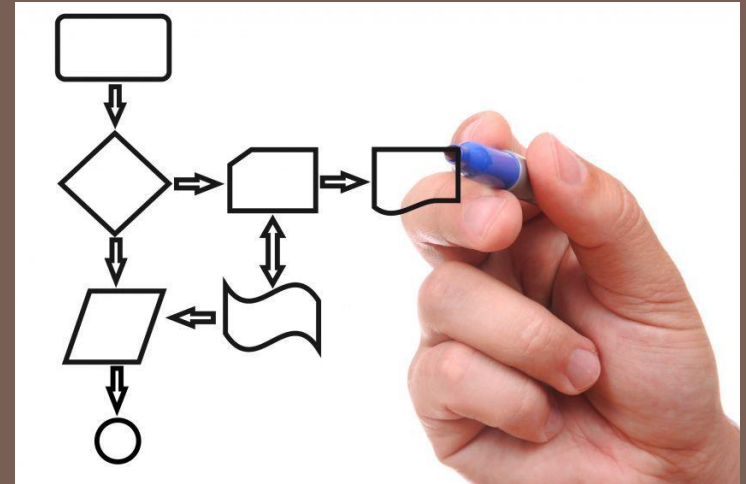
- Is formele ontbindingsgrond
- Mag geen verband houden met disfunctioneren, dan verbetertraject en dossieropbouw vereist
- Getoetst zal worden of werkgever de verstoring heeft uitgelokt
- Problematisch bij ontbindingsverzoeken zonder dossieropbouw



Procedurele wijzigingen

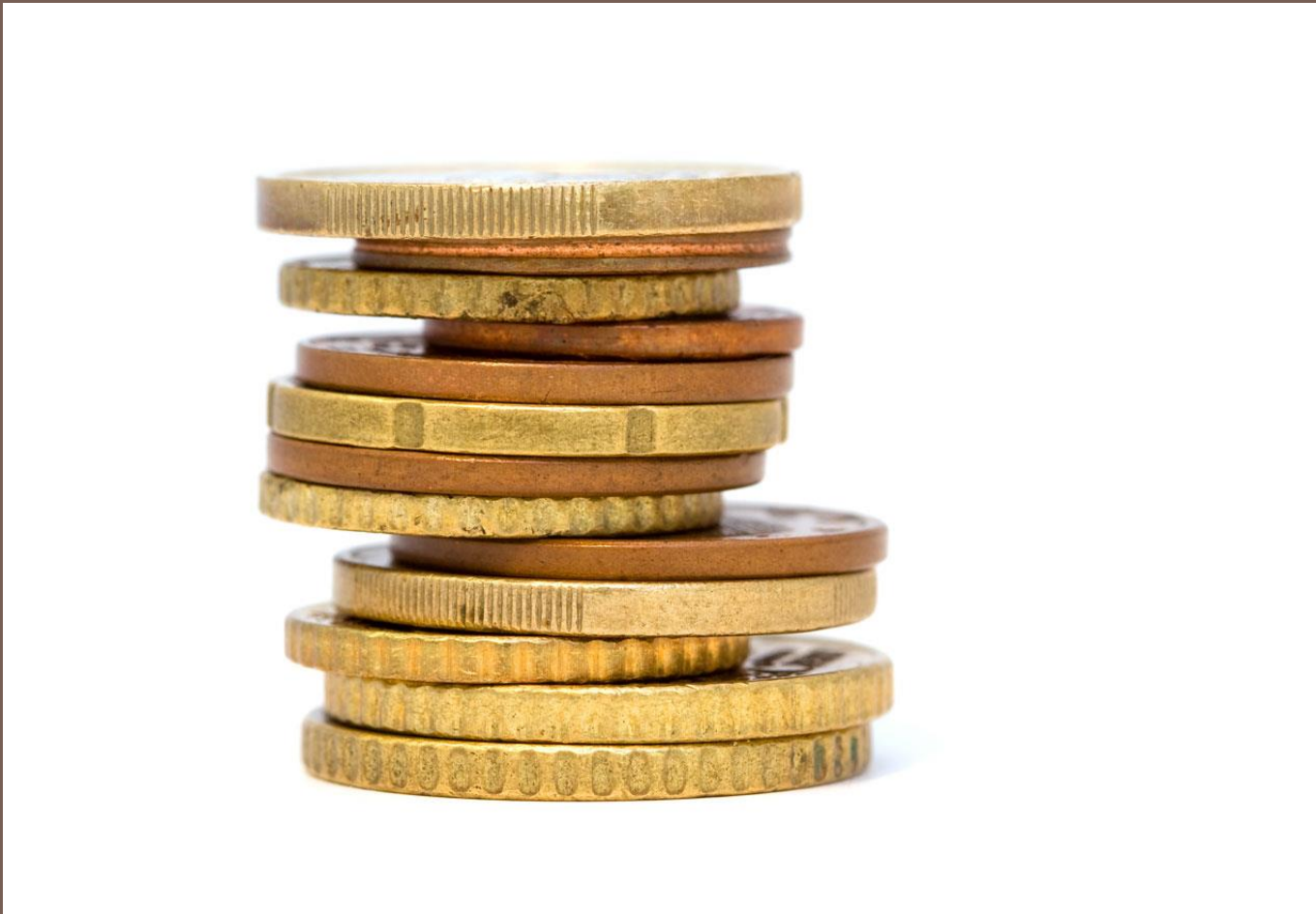
14

- Invoering hoger beroepsmogelijkheden
- Dagvaardingsprocedure en verzoekschriftprocedure kunnen gevoegd worden behandeld
- Vervaltermijn van 2 maanden na aanvang ontslagprocedure
- Mogelijkheid tot uitbesteding ontslagprocedure via cao aan ontslagcommissie



II. Vergoedingen

15



Soorten vergoedingen

16

- Ontslagvergoeding -> transitievergoeding
- Overeengekomen bovenwettelijke ontslagvergoeding
- Gefixeerde schadevergoeding ivm negeren opzegtermijn
- Vergoeding voor ontijdige aanzegging
- Billijke vergoeding wegens verwijtbaar gedrag
- Billijke vergoeding ipv herstel dienstverband
- Premieverhogingen ZW en WIA
- Naverrekening pensioenpremie ivm premie-overdracht



Vergoeding bij ontslag (2)

17

Achtergrond m.b.t. wijziging ontslagvergoeding

- ❑ Onvoorspelbare uitkomst in de ontbinding procedure
- ❑ Rechtsongelijkheid in uitkomst tussen opzegging en ontbinding

Doel m.b.t. wijziging ontslagvergoeding:

- ❑ mobiliteit (oudere) werknemers bevorderen
- ❑ hoge ontslagvergoedingen voorkomen



Vergoeding bij ontslag (3)

18

Oplossing: transitievergoeding

Doel:

- Compensatie voor het ontslag
- Werknemer in staat stellen de transitie naar een andere baan te vergemakkelijken

NB. Kantonrechttersformule en vergoeding uit kennelijk onredelijk ontslag vervalt



Transitievergoeding

19

- ❑ Arbeidsovereenkomst tenminste 24 maanden geduurd;
- ❑ Arbeidsovereenkomst wordt op initiatief werkgever opgezegd, ontbonden of niet voortgezet;
- ❑ Indien door ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever op initiatief werknemer de arbeidsovereenkomst is opgezegd, ontbonden of niet voortgezet.

Uitzonderingen:

- ❑ Einde voordat werknemer 18 jaar en maximaal 12 uur per week werkt;
- ❑ Einde i.v.m. pensioengerechtigde leeftijd;
- ❑ Einde als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten werknemer;
- ❑ Gelijkwaardige voorziening in cao
- ❑ Werkgever in staat faillissement verkeert;
- ❑ Aan werkgever surseance van betaling is verleend;
- ❑ Op werkgever schuldsanering natuurlijke personen van toepassing is.

Hoogte van de transitievergoeding

20

1/6 maandloon → over elke periode van 6 maanden gedurende eerste 120 maanden van de arbeidsovereenkomst.

1/4 maandloon → voor elke 6 maanden daaropvolgend.

(NB voor oudere werknemers die langer dan 10 jaar in dienst zijn tot 2020: 1/2 van het loon voor elke periode van 6 maanden na hun 50^{ste}).

Maximum: € 75.000,00 of jaarsalaris (indien dat hoger dan € 75.000,- is).

Voorbeeld 1

21

Werknemer 45 jaar, 15 jaar en 7 maanden in dienst,
salaris € 3.000,00

1^e 10 jaar → $20 \times € 3.000,- \times \frac{1}{6} = € 10.000,-$

Na 10 jaar → $11 \times € 3.000,- \times \frac{1}{4} = € 8.250,-$

Totaal € 18.250,-

Kantonrechtformule:

$13 \times € 3.000,- \times 1 = € 39.000,-$

Verskil tussen oud en nieuw recht: € 20.750,-



Voorbeeld 2

22

Werknemer 59 jaar, 24 jaar in dienst, salaris € 5.400,-

Tot 2020

1^e 10 jaar → $20 \times € 5.400,- \times \frac{1}{6} = € 18.000,-$

Na 10 jaar → $10 \times € 5.400,- \times \frac{1}{4} = € 13.500,-$

$18 \times € 5.400,- \times \frac{1}{2} = € 48.600,-$

Totaal € 80.100,-

vanaf 2020

$20 \times € 5.400,- \times \frac{1}{6} = € 18.000,-$

$28 \times € 5.400,- \times \frac{1}{4} = € 37.800,-$

Totaal € 55.800,-

Maar, maximum € 75.000,-

Kantonrechtersformule: $33 \times € 5.400,- \times 1 = € 178.200,-$

Transitievergoeding (2)

23

- Werkgever mag kosten in mindering brengen op transitievergoeding;
- Transitiekosten: scholing, outplacement, langere opzegtermijn mits werknemer vrijgesteld
- Inzetbaarheidskosten: niet werk gerelateerde cursussen, cursus persoonlijke ontwikkeling

Tip: Regel dit van tevoren in arbeidsovereenkomst !



Seizoensarbeid

24

- Uitstel indien garantie binnen zes maanden weer een arbeidsovereenkomst
- Voor de hoogte van de transitievergoeding worden arbeidsovereenkomsten die voor 1 juli 2012 zijn beëindigd en elkaar met onderbreking van meer dan 3 maanden hebben opgeteld niet mee
- Als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op of na 1 juli 2015 wordt aangegaan:
arbeidsovereenkomsten die voor die datum zijn beëindigd en onderbroken zijn geweest met een periode van langer dan drie maanden worden niet meegeteld



Kanttekeningen bij transitievergoeding

25

- Vrijblijvend karakter
- Verlaging ontslagvergoeding, maar kostenverhogend voor kleine werkgevers + MKB -> overgangsregeling
- Werknemer krijgt door hoger beroep + cassatie betere onderhandelingspositie →
- Verwachting: meer vaststellingsovereenkomsten met hogere vergoedingen (nuisance value)



Bovenwettelijke ontslagvergoeding

26

- Partijen zijn onverminderd vrij aanvullende afspraken te maken
- Bijvoorbeeld bij sleutelposities
- Bijvoorbeeld door oude kantonrechtersformule van toepassing te verklaren
- Let op: Zonder specifieke afspraak komt dit bovenop transitievergoeding
- *Tip: Heroverweeg het overeenkomen van een (langere) opzegtermijn*



Billijke vergoeding

27

Uitgangspunt: transitievergoeding tenzij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten werkgever.

→ Billijke vergoeding bij ontbinding, opzegging en einde van rechtswege.



Wanneer ernstig verwijtbaar handelen?

28

Voorbeelden werknemer	Voorbeelden werkgever
Diefstal	Door laakbaar gedrag werkgever verstoorde relatie is ontstaan (vb. niet ingaan avances)
Bedrog	Werkgever discrimineert
Niet naleven contractuele voorschriften bij ziekte	Werkgever valse grond ontslag aanvoert
Verduistering	Werknemer arbeidsongeschikt omdat werkgever zorgplicht schendt.

Hoogte van de billijke vergoeding?

29

MvT: het is aan de Rechter om de hoogte van de billijke vergoeding te bepalen.

→ gevolgen ontslag zijn reeds verdisconteerd in de transitievergoeding



De vaststellingsovereenkomst

30

- Wettelijke status
- Afwijking dwingend recht
- Benoem alle potentiële vorderingen
- Finalekwijtingsclausule
- Afstand ontbinding en vernietigbaarheid
- Herroepingsmogelijkheden
- Ontslag op staande voet pas intrekken na herroepingstermijn
- Tips & trucs nieuwe stijl



Overgangsrecht

31

- Opzeggingen, verzoeken en gedingen voor 1 juli 2015 onder het oude recht
- Anticumilatiebepaling transitievergoeding en vergoeding overeenkomstig afspraken voor 1 juli 2015
- Overgangsregeling MKB en seizoensarbeid



Tips & trucs (1)

32

- Minder goed opgebouwde dossiers: voor 1 juli 2015 ontbinding verzoeken (smeerolie)
- Bij bedrijfseconomische omstandigheden: nog vóór 1 juli 2015 aanvraag indienen (geen vergoeding)
- Zorg voor goede opbouw van personeelsdossiers na 1 juli 2015;
- Vaststellingsovereenkomst bij beëindiging van het dienstverband teneinde lange procedures en kosten af te dekken (let op: bedenktijd)
- Beding in arbeidsovereenkomst optimale flexibiliteit voor functiewijzingen en detacheringen
- Beding in arbeidsovereenkomst dat transitie en herplaatsingskosten op voorhand op de transitievergoeding in mindering mogen worden gebracht

Tips & trucs (2)

33

- Transitievergoeding reserveren
- Arbeidsovereenkomst(en) bepaalde tijd korter dan 2 jaar (1 jaar en 364 dagen)
- Vaststellingsovereenkomst sluiten teneinde risico's lange procedure afdekken
- Meer doen met beëindigingsvergoeding op voorhand
- Bedrijfs-cao sluiten (met gelijkwaardige voorziening)



IV. Flexibiliseringsmogelijkheden

34



Typen arbeidscontracten

35

- Overeenkomst van opdracht / ZZP
- Managementovereenkomst
- Leer-arbeidsovereenkomst
- Uitzendovereenkomst
- Oproepcontract
- Arbeidscontract bepaalde tijd
- Arbeidscontract onbepaalde tijd



Kenmerken ZZP-contract

36

- Bedoeling partijen expliciteren
- Geen gezagsverhouding of instructiebevoegdheid
- Geen inspanningsverplichting maar resultaatsverplichting
- Bij voorkeur: eigen gereedschap
- Opdrachtnemer is vervangbaar
- Verplichting opdrachtnemer altijd meerdere opdrachtgevers te hebben
- Op facturatiebasis
- Geen vakantiegeld en vakantiedagen
- Geen loon tijdens ziekte
- Opdrachtnemer moet zich verzekeren
- Hanteer algemene inkoopvoorwaarden ipv arbeidsreglement
- Opdrachtgever houdt geen loonbelasting in (VAR-verklaring / BBL)
- Fiscale vrijwaring

Kenmerken oproepcontract

37

- Uitgestelde prestatieplicht
- Flexibiliteit: Uitzondering maken op uitgestelde prestatieplicht
- “Behoudens in geval van ziekte of bijzondere omstandigheden is de oproepkracht verplicht aan een oproep van werkgever gehoor te geven.”
- Geen werk, geen loon
- Daarnaast: proeftijd en bepaalde tijd
- Mogelijkheden na 1-7-2015 beperkt tot max 6 maanden



Arbeidscontracten bepaalde tijd

38

- Van 3 x 3 x 3 naar 3 x 2 x 6
- Bij CAO mag: 6 x 4 x 6 mits “de intrinsieke aard van de werkzaamheden dat vereist”
- Verdere afwijking alleen bij AMvB (bijvoorbeeld bij voetbal)
- Beeindiging maand vooraf aanzeggen, op straffe van schadeplichtigheid
- Proeftijd alleen bij > 6 maanden
- Concurrentiebeding alleen geldig indien uit motivering blijkt dat dit noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen
- Payroll: Bij ontslag geldt de regeling van de inlener

Flexibilisering arbeidsvoorwaarden

39

- Proeftijd (7:652 / 7:676 BW)
- Ontbindende voorwaarden
- Functie- en taakomschrijving
- Wijzigingsmogelijkheden functie, detacheren en werklocatie
- Eenzijdig wijzigingsbeding algemeen en concreet (7:613 BW)
- Ziekteverzuimregeling (7:629 BW)
- Verlofregeling
- Boetebedingen (7:650 / 7:651 BW)
- Beëindigingsvergoeding bij voorbaat (golden parachute)
- Opzegtermijnen

Vormen van uitzending

40

- Kenmerk: Leiding en toezicht bij opdrachtgever
- Ketenregeling
- Uitzendbeding *
- Detachering
- Payrolling
- Contracting

De uitzendovereenkomst

41

- Uitzendbeding
- CAO-ABU / CAO-NBBU
- Fase A: 78 weken
- Fase B: 6 x 4 x 6
- Toepassing ketenregeling
- Fase C: Onbepaalde tijd
- Speciale ontslagcriteria igv uitzending/detachering (itt payrolling)
- Inlenersaansprakelijkheid indien niet gecertificeerd
- Quotumwet Participatiewet biedt kansen



Overgangsrecht

42

- Arbeidsovereenkomsten gesloten vóór invoering WWZ:
 - Bestaande nul-urencontracten
 - Proeftijd volgens oud regime
 - Concurrentiebedingen volgens oud regime
 - Uitzendbeding volgens oud regime
 - Nieuw ontslagrecht voor ontslagaanzegging na 1-7-2015

Opvolgende arbeidscontracten bepaalde tijd: nieuw recht

Toekomstige ontwikkelingen

43

- Minder mogelijkheden voor flexcontracten
- Meer ruimte voor uitzendbureaus
- Ontslagvergoedingen gaan omlaag
- Ontslagprocedures worden moeizamer
- Meer ruimte voor afwijking bij cao
- Meer verantwoordelijkheid werkgevers voor begeleiding werk-naar-werk



Legal Scan Arbeidsrecht

44

Voordelen legal scan:

helder inzicht van de stand van zaken betreffende uw:

- ❑ hrm-beleid
- ❑ de samenhang ervan met uw bedrijfsstrategie,
- ❑ uw reorganisatiebestendigheid,
- ❑ de juridische risico's en mogelijkheden hierin
- ❑ eventuele verbeterpunten waarop besparingsmogelijkheden en effectiviteitsverbeteringen zijn te behalen
- ❑ inzicht in de vraag of de economische waarde van uw bedrijf op personeelsgebied voldoende wordt benut





45

Succes met uw werk



Mr. M.C.J. Swart, advocaat arbeidsrecht
Flight Forum 840, 5657 DV Eindhoven
Tel.: 085 – 020.10.10 / Fax: 085 – 020.10.11
Email: marco.swart@swart-legal.nl
www.swart.legal