

Wet werk en zekerheid (Wwz): veel gestelde vragen (FAQs)

De Wet werk en zekerheid (Wwz) is door de Eerste Kamer aangenomen en treedt vanaf 1 januari 2015 fasegewijs in werking. AWWN krijgt veel vragen over de Wwz, vooral over de wijzigingen m.b.t. flexibele arbeid die als eerste zullen ingaan. Hieronder volgt een overzicht van veel gestelde vragen en de antwoorden daarop.

Indien vragen daartoe aanleiding geven wordt dit overzicht aangepast. Deze versie is van 5 januari 2015.

Met betrekking tot de wijzigingen van het ontslagrecht volgens de Wwz volgen begin dit jaar nog verschillende uitvoeringsregelingen, waaronder de Ontslagregeling. Dat is de opvolger van het huidige Ontslagbesluit en een deel van de Beleidsregels ontslagtaak UWV. Veel vragen m.b.t. het ontslagrecht kunnen pas beantwoord worden als de uitvoeringsregelingen bekend zijn.

Waar gesproken wordt over het contract, wordt de arbeidsovereenkomst in de zin van art. 7:610 BW bedoeld.

Hebt u na het lezen van het overzicht (nieuwe) vragen, dan kunt u contact opnemen met de AWWN-werkgeverslijn: 070 – 850 86 05 of werkgeverslijn@awvn.nl.

1. Flexibele arbeid, ingaand op 1 januari 2015 (m.u.v. ketenbepaling: 1 juli 2015)

Aanzegtermijn: de werkgever moet de werknemer uiterlijk een maand voordat een contract voor bepaalde tijd afloopt schriftelijk meedelen of hij het contract wil voortzetten of niet. Doet hij dit niet of te laat, dan moet hij de werknemer een vergoeding betalen gelijk aan het loon over de termijnoverschrijding.

- **Vanaf wanneer en voor welke contracten moet ik gaan aanzeggen?**

De aanzegtermijn gaat gelden voor alle contracten voor bepaalde tijd met een vaste einddatum, en een looptijd van een 6 maanden of langer, die eindigen na 31 januari 2015.

- **Wij hebben contracten voor de duur van een project, maar met een uiterste datum. Moet ik dan toch gaan aanzeggen?**

Voor een contract waarvan het einde niet op een kalenderdatum is gesteld (duur project, ziektevervanging) geldt geen aanzegtermijn. Wanneer ook een uiterste datum wordt afgesproken waarop het contract in ieder geval afloopt, dan moet uiterlijk een maand voordat die datum bereikt wordt de werknemer schriftelijk geïnformeerd worden over het al dan niet voortzetten van het contract.

- **De mededeling moet schriftelijk gedaan worden. Hoe moet ik dat doen?**

Er zijn geen speciale vormvereisten, maar zorg er voor dat u kunt aantonen dat u de mededeling tijdig gedaan hebt. Als de werknemer stelt dat er niet tijdig is aangezegd, zal de werkgever moeten bewijzen dat er wel tijdig is aangezegd. U kunt de brief met de mededeling aan de medewerker uitreiken en hem voor ontvangst laten tekenen. U kunt eventueel de mededeling ook per e-mail versturen. Zorg er dan voor dat u een print van de e-mail bewaart. Doe dit tot 2 maanden na het einde van het contract, want tot zolang heeft de medewerker de gelegenheid om een eventuele claim bij u in te dienen. U kunt natuurlijk ook de aanzegging aangetekend versturen.

- **Wat wordt er onder 'het loon' verstaan dat je als vergoeding moet betalen?**
Het loon dat u de medewerker normaliter betaald. Er komt in eind 2014 nog een algemene maatregel van bestuur waarin wordt bepaald wat precies onder loon moet worden verstaan.
- **Kan er ook standaard in de arbeidsovereenkomst al een aanzegclausule, waarin staat dat het contract niet wordt voortgezet na de afgesproken datum, worden opgenomen?**
Dat kan, maar als u vervolgens niet handelt volgens die aanzegclausule, dan zou de rechter wellicht kunnen oordelen dat er van daadwerkelijke aanzegging geen sprake is geweest. Neem daarom bij voorkeur alleen een aanzegclausule in de arbeidsovereenkomst op als u zeker weet wat u na afloop van het contract met de medewerker wilt.
- **Is er een voorbeeld beschikbaar van een aanzegclausule?**

Een aanzegclausule zou kunnen luiden:

Werkgever zegt bij deze aan conform artikel 7:668 lid 1 BW dat na het einde van deze arbeidsovereenkomst er geen sprake zal zijn van voortzetting van de arbeidsovereenkomst. Deze arbeidsovereenkomst eindigt zoals afgesproken per van rechtswege, of

Werkgever zegt bij deze aan conform artikel 7:668 lid 1 BW dat na het einde van deze arbeidsovereenkomst, de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet onder dezelfde voorwaarden OF onder de volgende voorwaarden:.....

- **Moet ik de vergoeding ook betalen als ik de medewerker te laat een contractverlenging aanbied?**
Formeel wel, maar het ligt natuurlijk minder voor de hand als de medewerker de aangeboden contractverlenging accepteert. Overigens is het aan de werkgever om te beslissen of hij bij overschrijding van de aanzegtermijn direct de vergoeding aan de medewerker betaalt, of dat hij wacht of de medewerker deze al dan niet opeist. De medewerker moet dit doen binnen twee maanden na het einde van het contract waarbij te laat is aangezegd.

Proeftijd: bij een contract van ten hoogste 6 maanden is geen proeftijd meer mogelijk, ook niet bij cao.

- **Wanneer gaat dit in?**
Deze bepaling gaat gelden voor alle contracten van ten hoogste 6 maanden die u afsluit op of na 1 januari 2015. Indien u vóór 1 januari 2015 een contract van ten hoogste 6 maanden afsluit dan mag u daarin nog een proeftijd opnemen, ook als het contract pas op of na 1 januari 2015 ingaat. De datum waarop het contract wordt afgesloten is dus bepalend.
- **Onze cao loopt tot 1 april 2015. In onze cao staat dat voor alle contracten voor bepaalde tijd een proeftijd van 2 maanden mogelijk is. Mogen wij dit voor contracten tot 1 april 2015 blijven aanhouden?**
Er is overgangsrecht voor reeds lopende cao's waarin van de standaard wettelijke bepaling is afgeweken, wat hier het geval is. In dat geval blijft het nog mogelijk om een proeftijd af te spreken bij contracten van 6 maanden of korter. Het overgangsrecht duurt zolang als de cao duurt, maar uiterlijk tot 1 juli 2016.
Het is raadzaam om de volgende versie van de cao in overeenstemming te brengen met de wet. In dit geval dus door op te nemen dat voor alle contracten voor bepaalde tijd *met een duur van meer dan 6 maanden*, en voor contracten voor bepaalde tijd waarvan het einde niet op een kalenderdatum is gesteld, een proeftijd van twee maanden mogelijk is. Ook zou onder de huidige bepaling kunnen worden opgenomen dat de bepaling niet geldt voor arbeidsovereenkomsten van ten hoogste zes maanden.

- **Wij hebben ook contracten voor de duur van een project. De projecten duren soms langer dan 6 maanden, maar soms ook korter. Mag ik hierin nog een proeftijd opnemen?**

Bij een arbeidsovereenkomst zonder vaste einddatum mag een proeftijd worden overeengekomen van maximaal een maand. Niet van belang is hoe lang het contract uiteindelijk duurt. Bij cao mag ook een proeftijd van maximaal twee maanden worden overeengekomen (zie ook het antwoord op de vorige vraag).

Concurrentiebeding: bij een contract voor bepaalde tijd alleen nog schriftelijk gemotiveerd toegestaan bij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.

- **Wanneer gaat dit in?**

Deze bepaling gaat gelden voor alle contracten voor bepaalde tijd die u afsluit op of na 1 januari 2015. Indien u vóór 1 januari 2015 een contract voor bepaalde tijd afsluit, dan mag u daarin nog zonder schriftelijke motivering een concurrentiebeding opnemen ook als het contract pas op of na 1 januari 2015 ingaat. De datum waarop het contract wordt afgesloten, is dus bepalend.

- **Mag een relatiebeding in tijdelijke contracten nog wel na de wetswijziging?**

De wet kent de begrippen “concurrentiebeding” en “relatiebeding” niet. Art. 7:653 BW heeft het over: “een beding tussen de werkgever en de werknemer waarbij deze laatste wordt beperkt in zijn bevoegdheid om na het einde van de arbeidsovereenkomst op zekere wijze werkzaam te zijn”. Dit wordt in de praktijk een concurrentiebeding genoemd.

Onder een relatiebeding wordt verstaan een beding dat de werknemer verbiedt om relaties van de voormalige werkgever te benaderen of mee te nemen, maar een (wettelijke) definitie ontbreekt. Indien een relatiebeding zodanig geformuleerd is dat het de werknemer beperkt in zijn bevoegdheid om na het einde van de arbeidsovereenkomst op zekere wijze werkzaam te zijn, is het (tevens) een concurrentiebeding. In de rechtspraak wordt dit vrij snel aangenomen.

- **Kan een concurrentiebeding ook worden opgenomen in een collectieve regeling?**

Nee, het beding inclusief de motivatie moet worden opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomst, of in een afzonderlijke overeenkomst met de werknemer.

- **Is er een voorbeeld van wat zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zijn?**

De wetsgeschiedenis zegt dat er geen algemene uitspraak gedaan kan worden over welke zwaarwegende belangen aan de orde moeten zijn om een concurrentiebeding te rechtvaardigen. Per geval zal een specifieke afweging en motivering nodig zijn. Een motivering voor een concurrentiebeding kan gelegen zijn in heel specifieke kennis of bedrijfsinformatie die de werknemer op zal doen, waarbij de werkgever onevenredig wordt benadeeld als de werknemer overstapt naar een concurrent.

- **Is er een format voor de schriftelijke motivering beschikbaar?**

In of bij het beding zelf dient gemotiveerd te worden om welke bedrijfs- of dienstbelangen het gaat en waarom die een concurrentiebeding vereisen. Omdat per geval een specifieke motivering nodig is, valt een standaard format voor de motivering moeilijk te geven. Overweegt u om een concurrentiebeding op te nemen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, neem dan contact op met een van de advocaten van AAVN. Die kunnen u maatwerk leveren.

- **Wat als de motivering ontbreekt?**

Als de motivering ontbreekt, is het beding nietig.

- **Wie toetst de motivering?**

Is er wel een motivering dan kan de werknemer het beding voorleggen aan de rechter. De rechter zal het beding in zijn geheel vernietigen als hij meent dat de motivering de noodzaak voor een concurrentiebeding onvoldoende onderbouwt. Deze noodzaak moet bestaan zowel op het moment waarop het beding wordt aangegaan, als op het moment dat de werkgever zich op het beding beroept.

Is de motivering wel voldoende, dan toetst de rechter vervolgens of de werknemer niet onbillijk door het concurrentiebeding wordt benadeeld. Als de rechter meent dat dit het geval is, dan zal hij het beding geheel of gedeeltelijk vernietigen.

- **Verandert er ook iets voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd?**

Nee, in de Wwz verandert er niets in regels voor het aangaan van een concurrentiebeding in contracten voor onbepaalde tijd. Wel zal de SER om advies worden gevraagd over de vraag of in de toekomst een bredere aanpassing van de wettelijke regeling voor het concurrentiebeding wenselijk is.

Uitsluiten loondoorbetalingsverplichting/Oproepcontracten: na de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst kan de loondoorbetalingsverplichting alleen nog maar bij cao worden uitgesloten voor functies met incidentele werkzaamheden die geen vaste omvang hebben (invalkrachten). Dit geldt niet voor uitzendovereenkomsten, maar daar wordt de periode van uitsluiting bij cao beperkt tot 78 weken.

- **Wanneer gaat dit in?**

Dat tijdens de eerste zes maanden van het dienstverband de loondoorbetalingsverplichting in de arbeidsovereenkomst kan worden uitgesloten is nu ook al het geval. De wijzigingen hebben betrekking op de mogelijkheid om in de periode daarna de loondoorbetalingsverplichting bij cao uit te sluiten. Deze wijzigingen gaan in per 1 januari 2015.

Er geldt overgangsrecht: bepalingen m.b.t. de loondoorbetalingsverplichting in cao's die reeds gelden op 31 december 2014 blijven van kracht zolang als de cao duurt, maar uiterlijk tot 1 juli 2016.

- **In onze cao staat de bepaling dat bij een verkorte of nul-uren werkweek (werktijdverkorting) het loon niet hoeft te worden doorbetaald, mits er een vergunning ex art. 8 lid BBA is verleend. Kan deze bepaling gehandhaafd blijven?**

De nieuwe Calamiteitenregeling (o.a. vorstverlet), opvolger va art. 8 BBA, wordt pas per 1 april 2016 ingevoerd.

Daardoor blijft afwijking van de loondoorbetalingsverplichting vanwege buitengewone natuurlijke omstandigheden bij cao tot die datum mogelijk (dus ook in cao's die op of na 1 januari 2015 worden gesloten).

Ketenbepaling: indien een keten van arbeidsovereenkomsten met niet meer dan 6 maanden wordt onderbroken, ontstaat bij het 4^{de} contract, of bij het overschrijden van 2 jaar, een contract voor onbepaalde tijd. Afwijking bij cao is alleen onder voorwaarden mogelijk met een maximum van 6 contracten in maximaal 4 jaar. Voor specifieke situaties voorziet de wet in andere afwijkingsmogelijkheden.

- **Wanneer gaat dit in?**

Deze bepaling gaat gelden voor alle contracten die u afsluit op of na 1 juli 2015. Indien op of na 1 juli 2015 een (opvolgend) contract wordt gesloten met een tussenpoos t.o.v. het voorgaande contract van 6 maanden of korter, telt het voorgaande contract mee in de keten volgens het nieuwe recht. Het oude recht, inclusief de tussenpoos van 3 maanden, blijft van toepassing op contracten die reeds zijn afgesloten voor 1 juli 2015, ook als zij pas later ingaan. Zij lopen nog van rechtswege af als dat onder het oude recht ook was gebeurd. De datum waarop het contract wordt afgesloten is dus bepalend. Er kan dus op (uiterlijk) 30 juni 2015 een contract worden afgesloten dat (bijvoorbeeld) pas op 1 september ingaat. Dat contract valt dan nog onder het oude recht.

- **Hoelang blijven huidige cao-bepalingen m.b.t. de ketenregeling geldig?**
Er is overgangsrecht: cao-afspraken m.b.t. de ketenbepaling (art. 7:668a BW) in cao's die reeds golden op 30 juni 2015 blijven van kracht totdat de cao afloopt, doch uiterlijk tot en met 30 juni 2016. Dit geldt ook voor contracten die u op grond van die cao afsluit: loopt het contract langer door, dan geldt het nadat de cao is afgelopen, dan wel met ingang van 1 juli 2016, als een contract voor onbepaalde tijd. Sluit dus, als u gebruik maakt van het overgangsrecht, geen contracten af die eindigen na het einde van de cao, dan wel na 30 juni 2016.
- **De nieuwe ketenbepaling is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten in verband met een beroepsbegeleidende leerweg (BBL). Wat geldt er als, nadat dit traject is afgerond, wij de medewerker een 'gewone' arbeidsovereenkomst willen aanbieden?**
Dit is niet aan de orde gekomen bij de behandeling van het wetsvoorstel. De ketenbepaling is niet van toepassing op BBL-contracten. Het lijkt daarom logisch dat de keten pas begint te lopen bij aanvang van het contract dat volgt na het BBL-traject. Had de medewerker voorafgaand aan het BBL-traject ook al een 'gewone' arbeidsovereenkomst, dan zal het BBL-traject de keten van 'gewone' arbeidsovereenkomsten doorbreken.
- **In onze cao wordt nu van de ketenbepaling afgeweken. Kan dat in de toekomst ook nog?**
Tenzij er sprake is van overgangsrecht (zie de tweede vraag) kan alleen nog maar beperkt bij cao van de ketenbepaling worden afgeweken onder strikte voorwaarden. Ten eerste is de mogelijke afwijking niet langer ongelimiteerd: 6 contracten in 4 jaar is de maximale afwijking. Deze afwijking bij cao geldt voor uitzendovereenkomsten of indien de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering in de sector afwijking noodzaakt. Met de term 'intrinsiek' wordt tot uitdrukking gebracht dat het niet gaat om normale schommelingen in de bedrijfsvoering als gevolg van economische omstandigheden, maar om een noodzaak die voortvloeit uit de aard van de bedrijfsvoering in de sector. Het gaat hierbij om functies of functiegroepen waarvan uit de feiten en omstandigheden blijkt dat deze naar hun aard het gebruik van tijdelijke contracten rechtvaardigen.
De wetsgeschiedenis noemt als voorbeelden de sectoren media en cultuur en de academische sector.
- **De uitzendperiode voorafgaand aan een dienstverband met ons is nu uitgesloten in onze cao. Blijft dit ook zo na de invoering van de wet werk en zekerheid?**
De ketenbepaling is ook van toepassing bij opvolgend werkgeverschap, bijvoorbeeld als een uitzendkracht voor hetzelfde werk bij de inlener in dienst treedt. Bij cao kan hiervan onder het huidige recht worden afgeweken. De Wwz brengt hier geen verandering in, dus de cao-bepaling kan gehandhaafd blijven.
- **Een medewerker heeft eerst een halfjaarcontract gekregen. Vervolgens een jaarcontract. Deze loopt af op 31 juli 2015. Geldt voor een verlenging van het arbeidscontract dan de nieuwe wetgeving of geldt de oude wetgeving nog?**
Op 31 juli 2015 zijn er twee contracten geweest voor in totaal 1,5 jaar. Onder het huidige recht kan er nog één contract volgen voor (maximaal) 1,5 jaar, voordat er een contract voor onbepaalde tijd volgt. Wordt dit contract ondertekend vóór 1 juli 2015, dan is op dit contract het huidige recht nog van toepassing. Wordt het contract ondertekend op of na 1 juli 2015, dan wordt het een contract voor onbepaalde tijd zodra het totaal der contracten de twee jaar passeert, dus op 1 februari 2016.

2. Ontslagrecht, ingaand op 1 juli 2015

Transitievergoeding: er komt een wettelijk verplichte transitievergoeding als een arbeidsovereenkomst die ten minste 24 maanden heeft geduurd op initiatief van de werkgever wordt beëindigd of niet wordt verlengd.

Hoogte: 1/6^{de} maandsalaris per zes maanden dienstverband voor de eerste 10 dienstjaren, 1/4^{de} maandsalaris per 6 maanden voor de jaren daarna.

Tot 2020 voor 50 jaar en ouder met ten minste 10 dienstjaren: 1/2^{de} maandsalaris per 6 maanden voor de dienstjaren vanaf 50 jaar. Deze 50+-regeling geldt niet voor MKB-bedrijven met minder dan 25 werknemers. Voor deze MKB-bedrijven geldt tot 2020 ook dat bij ontslag wegens een (aan te tonen) slechte financiële situatie voor de vergoeding alleen de dienstjaren vanaf 1 mei 2013 meetellen.

De rechter mag alleen afwijken bij ernstige verwijtbaarheid van werkgever of werknemer. Afwijking bij cao of in onderling overleg is wel mogelijk.

- **Geldt de transitievergoeding ook voor een arbeidsovereenkomst die voor 1 juli 2015 is overeengekomen?**

De transitievergoeding geldt voor iedere arbeidsovereenkomst of reeks van arbeidsovereenkomsten die ten minste 24 maanden hebben geduurd, en die eindigt op of na 1 juli 2015 (en op initiatief van de werkgever wordt beëindigd of niet wordt verlengd). Alle voorafgaande dienstjaren tellen mee voor de berekening.

Overigens geldt de transitievergoeding niet als de beëindigingsprocedure bij UWV of kantonrechter is gestart voor 1 juli 2015. Dan geldt nog het oude recht, en bij de ontbindingsprocedure dan ook de bevoegdheid van de kantonrechter om een vergoeding volgens de kantonrechtersformule vast te stellen.

- **Moet ik de transitievergoeding ook betalen als ik het dienstverband beëindig vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid?**

Ja, ook dan moet u de transitievergoeding betalen. Dit is ook zo als de werknemer recht heeft op een IVA-uitkering omdat hij volledig en blijvend arbeidsongeschikt is, en er dus van transitie naar een andere baan geen sprake kan zijn. Dit komt omdat de transitievergoeding een tweeledig doel heeft: enerzijds compensatie voor het ontslag, en anderzijds de werknemer in staat te stellen de transitie naar een andere baan te vergemakkelijken.

- **De transitievergoeding moet ook betaald worden bij het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever. Wanneer is dat zo?**

Daarvan is sprake als u de werknemer geen nieuw, ten minste gelijkwaardig contract aanbiedt. Of u daar al dan niet toe in staat bent is daarbij niet relevant. Dit is alleen anders als u de werknemer geen nieuw aanbod doet omdat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Dan bent u geen transitievergoeding verschuldigd.

- **Kun je ook afwijken bij cao en een lagere vergoeding afspreken?**

Bij cao kan van de transitievergoeding worden afgeweken, mits de cao een gelijkwaardige voorziening biedt, in geld en/of in natura (bijvoorbeeld outplacement). Gelijkwaardig wil zeggen dat de regeling in de cao (ten minste) het equivalent is van de transitievergoeding waar de werknemer aanspraak op zou kunnen maken. Bij cao een lagere vergoeding afspreken zonder aanvullende voorzieningen waardoor de som ten minste gelijk is aan de transitievergoeding, is dus niet mogelijk.

- **Hoe werkt de transitievergoeding bij een oproepcontract die een wisselend aantal uren werkt en daardoor een wisselend maandloon heeft. Wordt het gemiddeld verdiende loon genomen van een aantal maanden?**

Er komt nog een besluit waarin geregeld wordt wat bij de berekening van de transitievergoeding

onder loon moet worden verstaan. Hierin wordt ook bepaald wat de referentieperiode is als er sprake is van een wisselende arbeidsduur. Waarschijnlijk wordt dit een periode van 12 maanden.

- **Horen jullie dat werkgevers de duur van de tijdelijke contracten zodanig aan gaan passen dat ze niet de transitievergoeding hoeven te gaan betalen?**

Er zijn werkgevers die zeggen dat een reeks contracten voor bepaald tijd in totaal niet meer dan 1 jaar en 11 maanden zal duren, omdat bij niet verlenging na 2 jaar de transitievergoeding moet worden betaald. Er zijn ook werkgevers die twijfelen of dit wel getuigt van goed werkgeverschap. AAVN vindt dat iedere werkgever dit voor zichzelf moet bepalen.

- **Ik heb gehoord dat je scholingskosten op de transitievergoeding in mindering mag brengen. Klopt dat?**

Er komt nog een besluit waarin geregeld wordt welke kosten een werkgever op de transitievergoeding in mindering mag brengen. Hieronder vallen ook scholingskosten, mits deze kosten gemaakt zijn ten behoeve van de brede inzetbaarheid van de werknemer buiten de eigen werkgever. Kosten voor scholing voor de eigen functie, of voor de inzetbaarheid bij de eigen werkgever zullen niet in mindering kunnen worden gebracht.