

## **Samenvatting en toelichting op Wetsvoorstel werk en zekerheid (Versie 13 juni 2014)**

Op 29 november 2013 is het voorstel voor de Wet werk en zekerheid (WWZ) ingediend bij de Tweede Kamer (TK 33 818). Het wetsvoorstel is de uitwerking van een deel van de afspraken die werkgevers, werknemers en overheid hebben gemaakt in het kader van het Sociaal Akkoord van 11 april 2013.

Het wetsvoorstel voorziet in maatregelen en aanpassing van bestaande wet- en regelgeving op drie hoofdthema's: flexibele arbeid, ontslagrecht en WW.

Op 18 februari 2014 is het wetsvoorstel voor de Tweede Kamer aangenomen. Daarbij is ook een aantal amendementen aangenomen. Op die zelfde dag is een gewijzigd voorstel van wet ingediend bij de Eerste Kamer (EK 33 818, A).

Na plenaire behandeling door de Eerste Kamer op 3 juni, is het voorstel op 10 juni 2014 door de Eerste Kamer aangenomen. Tijdens de behandeling van het wetsvoorstel in de Eerste Kamer op 3 juni heeft minister Asscher toegezegd dat de wijzigingen met betrekking tot het flexrecht, waaronder de aanzegtermijn voor bepaalde tijd contracten, pas op 1 januari 2015 (i.p.v. op 1 juli 2014) in werking zullen treden. De ingangsdata van de overige onderdelen blijven ongewijzigd.

In de memorie van antwoord van 1 mei 2014 (EK 33.818, C) heeft de minister aangekondigd op korte termijn bij de Tweede Kamer voorstellen voor reparatiewetgeving tot verbetering en verduidelijking van het wetsvoorstel in te zullen dienen. Het betreft hier geen ingrijpende aanpassingen. Daarnaast zullen bij een aantal artikelen van de wet in de vorm van ministeriële regelingen nog uitvoeringsregelingen komen.

### **Hoofdlijnen van het voorstel**

#### **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 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.
- **Proeftijd:** geen proeftijd meer mogelijk bij een contract van ten hoogste 6 maanden.
- **Concurrentiebeding:** bij een contract voor bepaalde tijd alleen nog schriftelijk gemotiveerd toegestaan bij zwaarwegende bedrijfsbelangen.
- **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.
- **Ketenbepaling:** indien een keten arbeidsovereenkomsten met niet meer dan 6 maanden wordt onderbroken ontstaat bij het 4<sup>de</sup> contract, of bij het overschrijden van 2 jaar, een contract voor onbepaalde tijd. Afwijkingsmogelijkheid bij cao alleen onder voorwaarden mogelijk met een maximum van 6 contracten in maximaal 4 jaar. Voor specifieke situaties voorziet de wet in andere afwijkingsmogelijkheden.  
Gelet op de verwevenheid daarmee vindt de wijziging van de ketenbepaling gelijktijdig plaats met de wijziging van het ontslagrecht, per 1 juli 2015.

#### **2. Ontslagrecht, ingaand op 1 juli 2015**

- **BBA 1945:** wordt afgeschaft. Regelgeving Ontslagbesluit gaat naar Burgerlijk Wetboek, en gaat ook gelden voor rechter.
- **Preventieve toets:** blijft gehandhaafd. Wel wordt route verplicht: UWV bij reorganisatieontslag en langdurige arbeidsongeschiktheid, kantonrechter bij rest.
- **Hoger beroep:** de beslissing van UWV kan ter toetsing aan de rechter worden voorgelegd. Van alle beslissingen van de rechter is hoger beroep en cassatie mogelijk.
- **Afspiegelingsbeginsel:** blijft gehandhaafd. Voor 10% van de ontslagpopulatie kan daarvan bij cao worden afgeweken bij bovengemiddeld functioneren. Verdere afwijking bij cao ook mogelijk, maar dan moet een onafhankelijke ontslagcommissie worden ingesteld die in plaats van UWV oordeelt over de ontslagvergunning.
- **Beëindigingsovereenkomst:** blijft mogelijk. Wel mag de werknemer deze binnen een termijn van 2 weken en zonder opgaaf van redenen ontbinden.
- **Transitievergoeding:** er komt een wettelijk verplichte transitievergoeding als een arbeidsovereenkomst ten minste 24 maanden heeft geduurd en op initiatief van de werkgever wordt beëindigd of niet wordt verlengd.  
Hoogte: 1/6<sup>de</sup> maandsalaris per zes maanden dienstverband voor de eerste 10 dienstjaren, 1/4<sup>de</sup> maandsalaris per 6 maanden voor de jaren daarna. Tot 2020 voor 50 jaar en ouder met ten minste 10 dienstjaren: 1/2<sup>de</sup> maandsalaris 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.  
Rechter mag alleen afwijken bij ernstige verwijtbaarheid van werkgever of werknemer. Afwijking bij cao of in onderling overleg wel mogelijk.

### 3. Werkloosheidswet, IOW en IOAW, ingaand vanaf 1 januari 2016. Passende arbeid en inkomensverrekening op 1 juli 2015

- **Bekorting maximale duur WW:** maximale duur WW gaat van 38 naar 24 maanden.  
Opbouw: een maand per arbeidsjaar voor de eerste 10 jaar, een halve maand per arbeidsjaar voor de jaren daarna. Indien op 1 januari 2016 al opbouw is van meer dan 24 maanden, dan afbouw recht met een maand per kwartaal. Geen gevolgen voor reeds ingegane uitkeringen.
- **Passende arbeid:** per 1 juli 2015 wordt na een half jaar werkloosheid alle arbeid als passend beschouwd (is nu pas na een jaar het geval).
- **Inkomensverrekening:** per 1 juli 2015 bij werkhervatting voortaan inkomensverrekening i.p.v. urenverrekening. Deel van inkomsten wordt met uitkering verrekend waardoor werken altijd loont.
- **IOAW en IOW:** toegang tot IOAW alleen voor werknemers geboren voor 1965. Instroom in IOW (werkloos bij 60 jaar en ouder, geen partnertoets) mogelijk tot 2020.

## Inleiding

In deze notitie geeft AWWN per hoofdthema aan wat de belangrijkste voorgenomen aanpassingen behelzen, inclusief eventueel overgangsrecht, en wat voor u als werkgever specifieke aandachtspunten zijn. Gelet op de omvang van het wetsontwerp kan het geen uitputtende opsomming betreffen. Hoewel bij de samenstelling van deze tekst de grootst mogelijke zorgvuldigheid is betracht kunnen fouten niet worden uitgesloten.

De informatie in deze notitie is gebaseerd op de tekst van het gewijzigde wetsvoorstel (EK 33.818, A) zoals dat op 18 februari 2014 bij de Eerste Kamer is ingediend, en de overige Kamerstukken behorend bij het wetsvoorstel.

De maatregelen op de verschillende onderdelen treden op verschillende tijdstippen in werking. Vanwege de samenhang van de verschillende onderdelen zijn de voorgenomen maatregelen wel in één wetsvoorstel ondergebracht. Splitsing in drie aparte wetsvoorstellen was volgens de regering niet mogelijk gelet op samenhang van de verschillende onderdelen. Het wetsvoorstel is op 10 juni 2014 door de Eerste kamer aangenomen. Er wordt nog reparatiewetgeving bij de Tweede Kamer ingediend, maar die zal geen ingrijpende aanpassingen ten gevolge hebben. Daarnaast komt er nog een aantal uitvoeringsregelingen.

## Flexibele arbeid

- *Inwerkingtreding/overgangsrecht*  
Van het *nieuwe* recht afwijkende afspraken met betrekking tot de artikelen 7:628 en 691 BW, in cao's die reeds golden op 31 december 2014, blijven van kracht totdat de cao afloopt, doch uiterlijk tot en met 30 juni 2016. 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. Voor het overige is het overgangsrecht bij de desbetreffende bepaling opgenomen.

## Ketenbepaling (art. 7:668a BW)

- *Maximum termijn keten*  
De maximum termijn van de ketenbepaling wordt teruggebracht van 3 naar 2 jaar. Dat betekent dat bij een vierde opeenvolgend contract voor bepaalde tijd, of als het laatste contract in de reeks de periode van twee jaar overschrijdt, er sprake is van een contract voor onbepaalde tijd.
- *Afwijking ketenbepaling*  
Afwijking kan alleen bij cao en de mogelijke afwijking is gemaximeerd: maximaal 6 contracten in maximaal 4 jaar.  
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 beoordeling is aan cao-partijen die verantwoordelijke zijn voor de invulling van de afwijking bij cao. Een werknemer die van mening is dat de cao waar hij onder valt in strijd is met de wet, kan dit ter toetsing aan de rechter voorleggen.

De ketenbepaling kan voor bepaalde functies in bepaalde sectoren waar toepassing van de ketenbepaling het voortbestaan van de sector in gevaar brengt geheel buiten werking worden gesteld. Als voorbeeld wordt de functie van profvoetballer in het betaald voetbal genoemd. Na

een verzoek van cao-partijen zal bij ministeriële regeling worden bepaald om welke gevallen het kan gaan.

De ketenbepaling geldt niet voor werknemers jonger dan 18 jaar, met een gemiddelde arbeidsduur van 12 uur of minder per week. De ketenbepaling treedt pas in werking op de dag waarop zij 18 jaar worden. De duur van de keten wordt vanaf die dag geteld, en de op die dag lopende arbeidsovereenkomst telt dan als eerste in de keten.

Voor bestuurders van de onderneming kan van de duur van de keten (niet het aantal) worden afgeweken bij schriftelijke overeenkomst.

Bij cao kunnen arbeidsovereenkomsten die uitsluitend of overwegend zijn aangegaan voor educatie van de ketenbepaling worden uitgesloten.

De ketenbepaling is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg (BBL).

- *Maximale tussenpoos*  
De tussenpoos die de keten doorbreekt, nu nog een periode van meer dan 3 maanden, wordt verlengd naar een periode van meer dan 6 maanden. Hiervan kan niet bij cao worden afgeweken.
- *Opvolgend werkgeverschap*  
De ketenbepaling gold al bij opvolgend werkgeverschap. Voor de toepasselijkheid van de ketenregeling is daarvan ook sprake als de opvolgend werkgever geen inzicht heeft in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer. Dit is bijvoorbeeld aan de orde als werknemers in het kader van een concessieverlening overgaan van de verliezende naar de verkrijgende concessiehouder en daar het zelfde werk blijven doen.
- *Overgangsrecht*  
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 *aangegaan* 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.

#### **Aanzegtermijn (art. 7:668b BW)**

- Bij alle contracten voor bepaalde tijd met een contractduur van een half jaar of langer moet de werkgever de werknemer uiterlijk een maand voordat het contract afloopt schriftelijk informeren over het al dan niet voortzetten van het contract.  
Indien de werkgever dit achterwege laat, moet hij de werknemer een vergoeding betalen van een maandloon. Dit geldt ook als het contract wordt voortgezet. Indien de werkgever te laat is geldt de vergoeding voor de termijn dat hij te laat is. De werknemer moet de vergoeding binnen twee maanden na het einde van het desbetreffende contract opeisen.  
Indien de werkgever aangeeft het contract te willen voorzetten, moet hij ook aangeven tegen welke voorwaarden hij dit wil doen. Laat hij dit achterwege dat wordt het contract geacht te zijn voortgezet voor dezelfde tijd en tegen dezelfde voorwaarden, doch voor ten hoogste een jaar.

Er geldt geen aanzegtermijn indien het contract niet op een vaste datum eindigt, bijvoorbeeld als het is aangegaan voor de duur van een bepaald project of voor ziektevervangning.

- *Overgangsrecht*

De aanzegtermijn geldt niet voor contracten die eindigen vóór 1 februari 2015 (anders zou al moeten worden aangezegd voor 1 januari 2014, de ingangsdatum van dit wetsonderdeel).

### **Proeftijd (art. 7:652 BW)**

- Bij contracten voor bepaalde tijd met een contractduur van een half jaar of korter is geen proeftijd meer toegestaan. Op arbeidsovereenkomsten die tot stand zijn gekomen voor inwerkingtreding van de wet per 1 januari 2015 blijft het oude wetsartikel van toepassing, ook als zij pas later ingaan.

### **Concurrentiebeding (art. 7:653 BW)**

- In een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan alleen nog maar een concurrentiebeding worden opgenomen indien in de overeenkomst gemotiveerd wordt dat zwaarwichtige bedrijfs- of dienstbelangen een concurrentiebeding vereisen. Indien de motivering ontbreekt, is het beding niet geldig (nietig).  
Op verzoek van de werknemer kan de rechter het beding vernietigen indien hij meent dat de motivering de noodzaak voor een concurrentiebeding onvoldoende onderbouwt.
- *Overgangsrecht*  
Op arbeidsovereenkomsten die tot stand zijn gekomen voor inwerkingtreding van de wet blijft het oude wetsartikel van toepassing, ook als zij pas later ingaan.

### **Oproepcontracten (art. 7:628 BW)**

- De werkgever is verplicht het loon door te betalen als de werknemer de overeengekomen arbeid niet heeft verricht, tenzij dit in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen (nu nog is de hoofdregel: geen arbeid, geen loon, tenzij ...). Deze loondoorbetalingsverplichting kan in de arbeidsovereenkomst alleen voor de eerste 6 maanden worden uitgesloten. Voor een langere periode kan het alleen bij cao. Deze langere periode bij cao was onbeperkt, waardoor dat bij oproepcontracten tot langdurige inkomensonzekerheid bij de werknemer kon leiden. De periode kan voortaan alleen bij cao worden verlengd voor in de cao te bepalen functies als de werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben (invalkrachten). Bepaalde sectoren kunnen van de afwijkingsmogelijkheid worden uitgesloten.

Deze beperking geldt niet voor uitzendovereenkomsten. Wel geldt daar dat de maximale verlenging bij cao maximaal 78 weken is.

### **Uitzendarbeid (art. 7:691 BW)**

- In de uitzendovereenkomst kan het zogenoemde uitzendbeding worden opgenomen: de overeenkomst eindigt van rechtswege als de inlener te kennen geeft de uitzendkracht niet meer nodig te hebben. Het beding kan in de uitzendovereenkomst alleen voor de eerste 26 weken worden opgenomen, voor een langere periode alleen bij cao. Deze langere periode was onbeperkt, maar wordt nu beperkt tot ten hoogste 78 weken (de uitzend-cao rekent in weken i.p.v. in maanden. Daarom is er bij bepalingen die het uitzendwezen betreffen altijd sprake van weken i.p.v. in maanden). Deze periode was overigens al in de ABU-cao opgenomen.

Ook de periode waarna de ketenbepaling van art. 7:668a BW op de uitzendkracht van toepassing is, wordt beperkt tot maximaal 78 weken.

## **Aandachtspunten**

- **Verlenging contracten bepaalde tijd:** Wees voorzichtig met toezeggingen die onder het nieuwe recht anders uitwerken dan onder het oude recht. Zo kan een toezegging een contract nog eenmaal te verlengen tot een contract voor onbepaalde tijd leiden als het contract wordt aangegaan op of na 1 juli 2015, en op het moment van de verlenging de periode van twee jaar al is gepasseerd, of door de verlenging zelf gepasseerd wordt.
- **Aanzegtermijn:** Houd voor alle contracten voor bepaalde tijd de aanzegtermijn goed in de gaten. Een te late aanzegging kost geld, ook als u het contract wilt verlengen of een contract voor onbepaalde tijd aanbiedt.  
Volgens de regering kan een werkgever meteen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst aangeven (aanzeggen) dat er geen sprake van een opvolgend contract zal zijn. Of dat in voorkomende gevallen de motivatie van de werknemer ten goede zal komen is een tweede. Wij hebben overigens onze twijfels of een standaard aanzegclausule bij het aangaan van het contract wel stand houdt. Werkgevers zullen dan immers lang niet altijd de werknemer ook daadwerkelijk na afloop van het contract heen zenden. De rechter zou dan kunnen oordelen dat van daadwerkelijke aanzegging geen sprake is. Overigens is het risico dan beperkt tot de vergoeding van een maandsalaris, en ook moet de werknemer de vergoeding binnen twee maanden na het einde van het contract opeisen.
- **Te late aanzegging:** De vergoeding bij een te late aanzegging is ook verschuldigd indien de werkgever het contract wil voortzetten maar hij de werknemer dit te laat meedeelt! Het is aan de werknemer om in een dergelijk geval te beslissen of hij zich hierop wil beroepen.
- **Looptijd cao:** Indien een reeds geldende cao dat toestaat, dan kunt u tijdens de looptijd van die cao nog contracten afsluiten die dan niet onder de nieuwe ketenbepaling vallen. Deze overgangsmaatregel geldt tot en met uiterlijk 30 juni 2016, ook als de cao nog langer doorloopt. Dat geldt ook voor contracten die u op grond van die cao afsluit: loopt het contract langer door, dan geldt het 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 30 juni 2016.
- **Keten van contracten:** De nieuwe ketenbepaling geldt alleen voor een *keten* van contracten. Eén contract voor bepaalde tijd met een looptijd langer dan twee jaar is nog steeds mogelijk.
- **Cao teksten:** In veel gevallen zal het ook niet direct nodig zijn: of de wetsbepaling is dwingend en zet dan een bestaande cao-tekst ter zijde. Of er is overgangsrecht van toepassing en dan kan de bestaande cao tekst nog enige tijd blijven bestaan.  
Het komt voor dat in cao's de normaal geldende wettelijke bepaling min of meer wordt overgeschreven, bijvoorbeeld de huidige ketenbepaling van maximaal 3 contracten in maximaal 3 jaar. Een dergelijke bepaling valt ook onder het overgangsrecht, omdat hij afwijkt van de nieuw geldende wettelijke bepaling.
- **Grenzen opzoeken:** Hoewel de genoemde termijnen absoluut lijken is het raadzaam om niet doelbewust grenzen op te zoeken om een regeling te kunnen ontlopen. Een contract van 5 maanden en 29 dagen om zodoende de aanzegtermijn te ontlopen, of een contract van 6 maanden en 1 dag om een proeftijd te kunnen overeenkomen, zou door de rechter wellicht kunnen worden beschouwd als misbruik van recht.

## Ontslagrecht

- *Inwerkingtreding/overgangsrecht*  
Onderstaande bepalingen treden met ingang van 1 juli 2015 in werking. Op procedures bij UWV of kantonrechter die zijn gestart voor 1 juli 2015 blijft het oude recht van toepassing
- *Naar een eenduidig ontslagrecht*  
Het BBA 1945 komt te vervallen, en daarmee ook het op het BBA gebaseerde Ontslagbesluit. De huidige ontslagcriteria van het Ontslagbesluit worden opgenomen in het BW en daarop gebaseerde lagere regelgeving (ministeriële regelingen). Er wordt geen inhoudelijke wijziging beoogd ten opzichte van de huidige regelgeving.  
De gebruikelijke procedures van de Wet melding collectief ontslag en de Wet op de ondernemingsraden veranderen niet.
- *Preventieve toets blijft, maar geen keus meer tussen UWV of rechter*  
De preventieve toets van het ontslag (indien er geen beëindigingsovereenkomst is overeengekomen) door UWV en kantonrechter blijft in stand. Alleen kan de werkgever voortaan niet meer kiezen, de route wordt verplicht voorgeschreven afhankelijk van de ontslaggrond: ontslagen om bedrijfseconomische redenen of vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid worden getoetst door UWV. Ontslagen om in de persoon gelegen redenen, zoals disfunctioneren of vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, worden getoetst door de kantonrechter.
- *Schriftelijke instemming van de werknemer*  
De preventieve toets is niet van toepassing als de werknemer schriftelijk instemt met de opzegging (art. 7:671 lid 1 BW) of bij beëindiging met wederzijds goedvinden: werkgever en werknemer sluiten met elkaar een beëindigingsovereenkomst (art. 7:670b BW). In beide gevallen heeft de werknemer het recht om binnen veertien dagen na zijn schriftelijke instemming of na de ondertekening van de beëindigingsovereenkomst deze schriftelijk, zonder opgave van redenen, te herroepen. Dit recht om te herroepen kan op geen enkele wijze worden uitgesloten.  
In de beëindigingsovereenkomst, die schriftelijk moet zijn, moet de bedenktijd worden vermeld of anderszins binnen twee werkdagen na het sluiten ervan aan de werknemer worden meegedeeld. De mededelingsplicht binnen twee werkdagen geldt ook bij de schriftelijke instemming van de werknemer met de opzegging.  
Blijft de werkgever van de mededelingsplicht in gebreke dan wordt de bedenktijd verlengd tot drie weken.  
De werknemer kan, als hij van het herroepingsrecht gebruik heeft gemaakt, dat binnen zes maanden niet nogmaals doen.
- *Opzegging zonder toetsing of instemming van de werknemer*  
Zegt de werkgever op zonder toestemming van UWV of instemming van de werknemer, dan kan de werknemer de kantonrechter verzoeken het ontslag ongedaan te maken. In dat geval blijft de arbeidsovereenkomst met terugwerkende kracht in stand en blijft de werkgever ook het loon over die periode verschuldigd. De mogelijkheid van buitengerechtelijke vernietiging van het ontslag door een brief van de werknemer aan de werkgever, komt te vervallen.  
Ziet de werknemer geen heil in herstel van de arbeidsovereenkomst, dan kan hij de rechter ook verzoeken hem in plaats daarvan een billijke vergoeding toe te kennen.
- *Voor wie geldt de preventieve toets?*  
De preventieve toets geldt voor iedereen die werkzaam is op grond van een arbeidsovereenkomst (en dus niet voor ambtenaren), met uitzondering van huishoudelijke hulpen. Nieuw is dat de preventieve toets nu ook gaat gelden voor werknemers in dienst van een publiekrechtelijk lichaam, personeel werkzaam in het bijzonder onderwijs, en personen die een geestelijk ambt

bekleden. Voor deze laatste 2 categorieën werknemers geldt wel een aantal afwijkende bepalingen die in deze samenvatting niet zijn opgenomen.

De preventieve toets geldt niet bij ontslag in verband met faillissement, ontslag tijdens de proeftijd en ontslag wegens een dringende reden (ontslag op staande voet). Ook voor ontslag van bestuurders van een NV of BV geldt geen preventieve toets.

### **Redelijke grond voor ontslag voor de werkgever (art. 7:669 BW)**

- *Wanneer kan de arbeidsovereenkomst worden opgezegd?*

De hoofdregel is dat de werkgever de arbeidsovereenkomst kan opzeggen als:

- daar een redelijke grond voor is;
- en herplaatsing van de werknemer, al dan niet met behulp van scholing, binnen een redelijke termijn niet mogelijk is. De herplaatsingsverplichting geldt niet als voortzetting van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet van de werkgever verwacht mag worden door verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.

NB In het gewijzigd voorstel van wet is opgenomen dat de werkgever de werknemer in staat moet stellen scholing te volgen die noodzakelijk is voor het uitoefenen van de functie, of voor het voortzetten van de arbeidsovereenkomst indien de functie komt te vervallen of indien de werknemer de functie niet langer kan vervullen (artikel 7:611a BW).

- *Wat zijn redelijke gronden?*

Lid 2 van het artikel bevat een limitatieve opsomming, ontleend aan het Ontslagbesluit:

a: bedrijfssluiting of het noodzakelijk verval van arbeidsplaatsen om bedrijfseconomische redenen

b: langdurige arbeidsongeschiktheid (ten minste 2 jaar, art. 7:670 lid 1a BW)

Voor deze 2 gronden is UWV de aangewezen instantie, de procedure is uitgewerkt in art. 671a.

c: regelmatige arbeidsongeschiktheid met onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering

d: ongeschiktheid voor de bedongen arbeid, anders dan wegens ziekte

e: verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer

f: niet verrichten van de arbeid wegens gewetensbezwaren

g: verstoorde arbeidsverhouding

h: andere omstandigheden waardoor voortduren van de arbeidsovereenkomst van de werkgever niet gevegd kan worden

Voor deze gronden is de kantonrechter de aangewezen instantie, de procedure is uitgewerkt in art. 7:671b BW.

De arbeidsovereenkomst kan voortaan wegens het bereiken van de AOW- of een andere pensioenleeftijd worden opgezegd zonder dat een gang naar UWV of kantonrechter nodig is. Ook zijn dan de opzegverboden niet van toepassing.

- *Afspiegelingsbeginsel*

Er komt nog nadere ministeriële regelgeving, onder andere met betrekking tot de ontslagvolgorde, waaronder het afspiegelingsbeginsel. Voor 10% van de werknemers kan bij cao onder in de ministeriële regeling te bepalen voorwaarden van het afspiegelingsbeginsel worden afgeweken. Het moet dan gaan om werknemers die bovengemiddeld functioneren of over een meer dan gemiddelde potentie beschikken. De werkgever zal dit aannemelijk moeten maken. Gebruikmaking van deze afwijkingsmogelijkheid mag er niet toe leiden dat het aantal ontslagen in



de leeftijdscategorieën 15-25 en 55 jaar tot de AOW-leeftijd groter wordt.<sup>1</sup>

Bij cao kan ook op verdergaande wijze van het afspiegelingsbeginsel worden afgeweken, mits er dan ook bij cao binnen de onderneming of de bedrijfstak een onafhankelijke ontslagcommissie wordt ingesteld (art. 7:671a lid 2 BW). Deze commissie toetst dan de voorgenomen ontslagen in plaats van UWV. Een dergelijke afwijking van het afspiegelingsbeginsel mag niet strijdig zijn met overige wet- of regelgeving, zoals de gelijke behandelingswetgeving.

### **Opzegverboden (artt. 7:670a en 670b BW)**

- *Opzegverboden in één artikel*  
Alle opzegverboden worden opgenomen in art. 7:670a BW. In art. 7:670b BW wordt opgenomen in welke gevallen de opzegverboden niet van toepassing zijn, onder andere indien de arbeidsongeschikte werknemer onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie. Bij bedrijfseconomische redenen kan niet worden opgezegd als de werknemer arbeidsongeschikt is, tenzij er sprake is beëindiging van (het onderdeel van) de onderneming waarin de werknemer werkzaam is. De kantonrechter is echter niet langer bevoegd is om te ontbinden. Reden voor deze (vergaande) ontslagbescherming is de verantwoordelijkheid van de werkgever voor de re-integratie van de desbetreffende werknemer.

### **De procedures bij opzegging en ontbinding (artt. 7:671a, 671b en 671c BW)**

- *De procedure bij UWV (art. 7:671a BW)*  
Dit artikel regelt dat de werkgever schriftelijke toestemming aan UWV moet vragen als hij de arbeidsovereenkomst wil opzeggen om bedrijfseconomische redenen of vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid. Als er bij cao een ontslagcommissie is ingesteld, dan moet bij bedrijfseconomische redenen de toestemming aan de commissie worden gevraagd. Lid 3 stelt een aantal eisen voor een dergelijke cao: de vakbond(en) moet(en) onder andere leden hebben in de onderneming of bedrijfstak en ten minste twee jaar volledige rechtsbevoegdheid hebben. Bij ministeriële regeling kunnen nadere regels worden gesteld met betrekking tot de procedure en de bij cao ingestelde commissie. In de cao moeten procedureregels voor de commissie worden opgenomen.

Om de ontslagcommissie een meer structureel karakter te geven zouden cao-partijen kunnen besluiten om de desbetreffende cao-bepalingen een langere looptijd te geven dan de reguliere arbeidsvoorwaardenbepalingen. De wet avv wordt zodanig aangepast dat dergelijke bepalingen voor maximaal vijf jaar, in plaats van voor de gebruikelijke twee jaar, algemeen verbindend verklaard kunnen worden.

De toestemming (ontslagvergunning) is 4 weken geldig.

De toestemming wordt slechts verleend als de werkgever de relatie met personen niet werkzaam op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, oproepkrachten en ingeleend personeel heeft beëindigd.

---

<sup>1</sup> NB Losstaand van het wetsvoorstel is op 1 april 2014 het afspiegelingsbeginsel aangepast. De categorie '55 jaar en ouder' is voortaan '55 jaar tot de AOW-leeftijd'. In de functie waarbinnen ontslagen vallen zullen eerst de AOW-gerechtigde werknemers moeten worden ontslagen voor over de overige leeftijdscategorieën mag worden afgespiegeld. Met deze aanpassing wordt voorkomen dat een werknemer die voor zijn inkomen is aangewezen op het verrichten van arbeid moet wijken ten faveure van een AOW-gerechtigde werknemer.

- *De procedure bij de kantonrechter bij een werkgeversverzoek (art. 7:671b BW)*

Dit artikel geeft regels voor de procedure als de werkgever om ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzoekt. De werkgever kan de kantonrechter verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden indien:

- er geen sprake is van bedrijfseconomische redenen of
- langdurige arbeidsongeschiktheid, indien bij dergelijke redenen UWV de gevraagde toestemming heeft geweigerd of
- indien er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet tussentijds kan worden opgezegd.

Verzoekt de werkgever ontbinding vanwege regelmatige arbeidsongeschiktheid met onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering, dan moet het verzoek gepaard gaan met een (recente) deskundigenverklaring. Is de grond verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer of disfunctioneren, dan moet er een schriftelijk dossier zijn waaruit een en ander blijkt.

Het artikel regelt ook in welke gevallen de rechter het verzoek kan inwilligen terwijl er sprake is van een opzegverbod.

- *De procedure bij de kantonrechter bij een werknemersverzoek (art. 7:671c BW)*

Dit artikel is het spiegelbeeld van art. 7:671b BW en regelt de procedure als de werknemer om ontbinding verzoekt. Anders dan voor de werkgever is hier geen limitatieve lijst met gronden, maar kan de werknemer ontbinding verzoeken wegens omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dient te eindigen, het huidige art. 7:685 lid 2 BW.

- *De bekorting van de opzegtermijnen (art. 7:672 BW)*

Dit artikel bepaalt dat na de procedure bij UWV, commissie of kantonrechter de proceduredtijd van de opzegtermijn mag worden afgetrokken, zij het dat deze altijd ten minst één maand bedraagt.

Van deze minimum termijn kan ook niet meer bij cao worden afgeweken.

Onder proceduredtijd wordt verstaan de termijn vanaf het moment dat de desbetreffende instantie het volledige verzoek (dus alle vereiste gegevens) heeft ontvangen, tot de datum van de beslissing op het verzoek.

Wordt een te korte opzegtermijn in acht genomen dan is de opzeggende partij aan de wederpartij een vergoeding verschuldigd gelijk aan het loon over de termijn waarmee bekort is.

## **De transitievergoeding (artt. 7:673, 673a, 673b, 673c en 673d BW)**

- *Het recht op de transitievergoeding (art. 7:673 BW)*

De werknemer krijgt een wettelijk recht op een transitievergoeding bij het einde van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever. De transitievergoeding is bedoeld ter compensatie van ontslag en om de werknemer in staat te stellen de transitie naar een andere baan te vergemakkelijken. De vergoeding is bestemd voor scholing of begeleiding naar ander werk. De werknemer is evenwel niet verplicht de vergoeding hieraan te besteden.

De werknemer heeft recht op de vergoeding indien hij ten minste 24 maanden in dienst is bij de werkgever en de arbeidsovereenkomst:

- eindigt na opzegging door de werkgever;
- eindigt na ontbinding van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever;
- na een einde van rechtswege (bij een contract voor bepaalde tijd) op initiatief van de werkgever niet is voortgezet (hij biedt geen nieuw contract aan), tenzij de arbeidsrelatie niet is voortgezet wegens ernstige verwijtbaarheid van de werknemer (zie zevende lid);
- door de werknemer wordt opgezegd, op zijn verzoek door de kantonrechter wordt ontbonden of de werknemer een aangeboden voortzetting afslaat als gevolg van ernstig

verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever dan wel wegens omstandigheden die geheel of grotendeels aan de werkgever zijn te wijten.

Wettelijk is de vergoeding dus niet verschuldigd als de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt door middel van een beëindigingsovereenkomst.

Het artikel regelt ook in welke (andere) gevallen de vergoeding niet verschuldigd is. Dat is als de arbeidsovereenkomst eindigt of niet wordt voortgezet:

- voordat de werknemer 18 jaar is en hij gemiddeld niet meer dan 12 uur per week werkte;
- vanwege het bereiken van de AOW- of andere pensioengerechtigde leeftijd;
- vanwege ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer (in dit laatste geval kan de rechter de vergoeding toch deels toekennen uit billijkheidsoverwegingen).

- *De hoogte van de transitievergoeding*

De transitievergoeding bedraagt:

- 1/6<sup>de</sup> maandsalaris per 6 maanden diensttijd over de eerste 10 jaar van de arbeidsovereenkomst;
- 1/4<sup>de</sup> maandsalaris per 6 maanden diensttijd voor de periode daarna.

De vergoeding is gemaximeerd op € 75.000 bruto, of op een jaarsalaris als dat hoger is dan € 75.000. In het laatste geval wordt het maximum bereikt na 27,5 dienstjaren. Er geldt geen aftopping indien het dienstverband eindigt kort voor het bereiken van de AOW- of andere pensioengerechtigde leeftijd.

Het bedrag van € 75.000 wordt steeds per 1 januari geïndexeerd.

Voor de berekening van de diensttijd worden ook de periodes meegeteld waarin de werknemer werkzaam was bij opvolgend werkgevers in soortgelijke werkzaamheden. Voor de toepasselijkheid van de ketenregeling is daarvan ook sprake als de opvolgend werkgever geen inzicht heeft in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer. Dit is bijvoorbeeld aan de orde als werknemers in het kader van een concessieverlening overgaan van de verliezende naar de verkrijgende concessiehouder en daar het zelfde werk blijven doen.

Tussenpozen tussen twee contracten tellen niet mee voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst, bepalend voor de hoogte van de transitievergoeding.

Art. 7:685 BW bepaalt dat bij ministeriële regeling nadere regels worden gesteld over wat onder maandsalaris moet worden begrepen.

Partijen mogen een hogere vergoeding overeenkomen, ook bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst mag geen lagere vergoeding worden overeengekomen.

- *Additionele vergoeding*

Bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever kan de kantonrechter een aanvullende vergoeding toekennen. Dit kan ook als de werknemer nog geen 24 maanden in dienst is en dus nog geen recht heeft op de transitievergoeding.

- *In mindering brengen van kosten*

Op de verschuldigde transitievergoeding kunnen onder nader te bepalen voorwaarden in mindering worden gebracht. Het gaat hier om kosten van maatregelen in verband met het eindigen van de arbeidsovereenkomst, gericht op het voorkomen of bekorten van werkloosheid. Ook kosten gemaakt tijdens het dienstverband t.b.v. de bredere inzetbaarheid van de werknemer kunnen in mindering worden gebracht.

Werkgever en werknemer moeten gezamenlijk concluderen dat tijdens het dienstverband

gemaakte kosten bijdragen aan bevorderen bredere inzetbaarheid. Dit kan niet eenzijdig door werkgever worden bepaald. Kosten van functiespecifieke scholing en maatregelen ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid van de werknemer binnen de organisatie kunnen niet voor aftrek van de transitievergoeding in aanmerking komen, nu een werkgever uit hoofde van goed werkgeverschap gehouden is de werknemer op deze terreinen te faciliteren.

- *Beëindiging na langdurige arbeidsongeschiktheid*  
De vergoeding is ook verschuldigd als de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt na langdurige arbeidsongeschiktheid, ook als de werknemer een IVA-uitkering ontvangt. De met loondoorbetaling tijdens ziekte en re-integratie gepaard gaande kosten kunnen niet op de transitievergoeding in mindering worden gebracht.
- *Tijdelijke afwijking voor 50+ (art. 7:673a BW)*  
Tot 1 januari 2020 geldt een afwijkende regeling voor werknemers die bij het einde van de arbeidsovereenkomst 50 jaar of ouder zijn en ten minste 10 jaar in dienst zijn. Zij ontvangen voor de diensttijd vanaf de leeftijd van 50 jaar per periode van zes maanden 1/2<sup>de</sup> maandsalaris. Er geldt geen maximering of aftopping.  
Deze afwijkende regeling geldt niet voor kleinere ondernemingen met minder dan 25 werknemers.
- *Afwijking mogelijk bij cao (art. 7:673b BW)*  
Ook kan bij cao van de wettelijke regeling worden afgeweken als werknemers aanspraak kunnen maken op een gelijkwaardige voorziening gericht op het voorkomen of bekorten van werkloosheid. De invulling hiervan is nog niet bekend.
- *Hardheidsclausule (art. 7:673c BW)*  
De werkgever is geen transitievergoeding verschuldigd bij surseance van betaling en faillissement. Indien de betaling van de transitievergoeding de werkgever in financiële problemen brengt, kan hij de vergoeding in termijnen betalen. Bij ministeriële regeling worden hiervoor voorwaarden gesteld.
- *Tijdelijke afwijking voor bedrijven met minder dan 25 werknemers (art. 7:673d BW)*  
Tot 1 januari 2020 geldt voor bedrijven met minder dan 25 werknemers een overbruggingsregeling voor de transitievergoeding. Bij ontslag wegens een aantoonbaar slechte financiële situatie van de werkgever wordt voor de berekening van de hoogte van de transitievergoeding slechts uitgegaan van de diensttijd vanaf 1 mei 2013.

#### **Ontslag op staande voet (art. 7:677 BW)**

- Opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden (ontslag op staande voet) blijft mogelijk. Er hoeft geen toestemming te worden gevraagd en er hoeft geen opzegtermijn in acht te worden genomen.  
De partij die schuld aan de dringende reden heeft, is aan de wederpartij een vergoeding verschuldigd. Deze is een bedrag gelijk aan het loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij een normale beëindiging nog had geduurd. De rechter kan de vergoeding verlagen of verhogen als de rechter dat, gelet op de omstandigheden, billijk voorkomt.

#### **Vernietiging van de opzegging en herstel van de arbeidsovereenkomst**

- *Opzegging in strijd met de geldende regels (art. 7:681 BW)*  
De opzegging kan op verzoek van de werknemer door de kantonrechter worden vernietigd. Dit

kan als de werkgever heeft opgezegd zonder toestemming van UWV of commissie, heeft opgezegd in strijd met een discriminatieverbod, of indien er sprake was van een opzegverbod. Bij vernietiging van de opzegging moet de werknemer een toegekende transitievergoeding terugbetalen. De opzegging heeft dan immers nooit plaatsgevonden. In plaats van vernietiging kan op verzoek van de werknemer ook een billijke vergoeding worden toegekend.

- *Ten onrechte verleende toestemming (art. 7:682 BW)*

Als er is opgezegd met toestemming van UWV of commissie kan de werknemer van mening zijn dat deze toestemming ten onrechte is verleend. Dit kan zijn omdat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, of omdat binnen 26 weken na een ontslag om bedrijfseconomische redenen een andere werknemer in dienst is genomen voor dezelfde werkzaamheden als de ontslagen werknemer verrichtte. De werknemer kan dan om herstel van de arbeidsovereenkomst vragen, of om toekenning van een billijke vergoeding.

Anders dan bij de vernietiging, waarbij de opzegging geacht wordt nooit te hebben plaatsgevonden, komt er bij herstel een nieuwe arbeidsovereenkomst tot stand. De rechter zal dan ook bepalen per wanneer het herstel plaatsvindt en of een toegekende transitievergoeding moet worden terugbetaald.

### Hoger beroep

- *Hoger beroep en beroep in cassatie (art. 7:683 BW)*

Tegen alle beslissingen van de kantonrechter kan hoger beroep en beroep in cassatie worden ingesteld. Een ingesteld beroep schorst de tenuitvoerlegging van de bestreden beschikking niet. Bij een, op verzoek van de werknemer, toegewezen ontbinding kan het beroep alleen de hoogte of het niet toekennen van de vergoeding betreffen. Indien een ontbinding ten onrechte is toegewezen of vernietiging van de opzegging of herstel van de arbeidsovereenkomst ten onrechte is afgewezen, kan de rechter op verzoek van de werknemer de arbeidsovereenkomst herstellen, of billijke vergoeding toekennen als herstel niet in de rede ligt.

### Procesregels

- *Procesregels (art. 7:686a BW)*

Dit artikel regelt onder meer vanaf wanneer over een vergoeding de wettelijke rente verschuldigd is (bij de transitievergoeding vanaf een maand na het einde van de arbeidsovereenkomst), wanneer een procedure met een verzoekschrift moet worden gestart en wanneer de bevoegdheid om een verzoekschrift in te dienen vervalft. Dit laatste is in het algemeen twee maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst.

### Aandachtspunten

- **Anticiperen:** dit onderdeel van de wet treedt pas op 1 juli 2015 in werking. Er is nog genoeg tijd om u op dit onderdeel van de wetwijziging voor te bereiden nadat de wet is aangenomen. Houd er wel rekening mee dat als bij het verlengen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, de einddatum op of na 1 juli 2015 komt te liggen, na afloop van dit contract de transitievergoeding verschuldigd kan zijn als aan de voorwaarden daarvoor voldaan wordt.
- **Sociale plannen:** anticiperen is wel nodig bij sociale plannen waarvan de looptijd duurt tot na inwerkingtreding van dit onderdeel van de wet (1 juli 2015). Er komt waarschijnlijk een ministeriële regeling die onder bepaalde condities verrekening van de vergoedingen uit het sociaal plan met de transitievergoeding mogelijk maakt. In afwachting daarvan is het raadzaam om dit in het sociaal plan zelf te regelen.

Nog beter is het natuurlijk om voorlopig geen sociale plannen af te sluiten die nog gelden voor het beëindigen van arbeidsovereenkomsten na inwerkingtreding van de wet.

- **Kantonrechtersformule:** met de transitievergoeding en de mogelijkheid voor de kantonrechter om nog slechts in uitzonderingsgevallen een aanvullende vergoeding toe te kennen, vervalt de kantonrechtersformule. De kantonrechters zullen de formule althans niet meer in stand houden. Er is dus ook geen reden om deze nog in sociale plannen op te nemen. Dit te meer daar de transitievergoeding tot stand is gekomen in overleg tussen sociale partners op centraal niveau. Afwijking op decentraal niveau ligt dan niet voor de hand.

*Marco Veenstra, Juridische Zaken Beleidsafdeling AWWN*

## Sociale zekerheid

Het wetsontwerp voor de Wet werk en zekerheid bevat een aantal maatregelen waarmee de huidige WW een meer activerend karakter moet krijgen.

Het gaat dan met name om de volgende wijzigingen:

- de opbouw van de uitkeringsduur wordt aangescherpt,
- de maximale duur van de WW wordt teruggebracht naar 24 maanden,
- er kan direct vanaf de eerste dag werkloosheid inkomensverrekening plaatsvinden,
- het begrip passende arbeid wordt aangescherpt.

Daarnaast worden ook de IOW en IOAW aangepast conform de afspraken in het Sociaal Akkoord.

In het Sociaal Akkoord is ook aangegeven dat sociale partners in aanvulling op de WW via cao-afspraken een aanvulling van 14 maanden kunnen introduceren. Deze afspraken worden in beginsel algemeen verbindend verklaard. In de sectoren waarin deze aanvullingen worden gerealiseerd, krijgen sociale partners een directer belang bij het beperkt houden van de kosten van de WW. Het totale maximale werkloosheidsarrangement (WW + cao-aanvullingen) kan zodoende gelijk blijven aan de huidige WW-duur van maximaal 38 maanden. Aan de SER is advies gevraagd over de inrichting van de sociale infrastructuur van de arbeidsmarkt en de financiering van de WW. Daarbij wordt ook aandacht besteed aan de aanvullende afspraken over de WW en over vorstverlet. De SER is gevraagd om voor 31 mei 2014 advies uit te brengen. Voor die tijd is het niet zinvol om met bonden te praten over een aanvullende WW-verzekering.

### ***Wijziging berekening WW-uitkeringsduur***

Als een werknemer in de laatste 36 kalenderweken in ten minste 26 kalenderweken heeft gewerkt, heeft hij recht op een WW-uitkering van minimaal 3 maanden. Voldoet de werknemer aan de 4 uit 5-eis, dat wil zeggen dat hij in ten minste 4 van de laatste 5 kalenderjaren voorafgaand aan het jaar waarin hij werkloos is geworden voldoet aan de arbeidsverledeneis, dan komt hij in aanmerking voor een langere WW-uitkering.

- **De huidige opbouwregeling**

De WW-uitkeringsduur is afhankelijk van het opgebouwde arbeidsverleden. Het arbeidsverleden wordt berekend door het samentellen van het fictieve en het feitelijke arbeidsverleden. Het fictieve arbeidsverleden is het aantal kalenderjaren vanaf (en met inbegrip) van het kalenderjaar waarin de werknemer 18 jaar werd tot 1998. Het feitelijke arbeidsverleden omvat maximaal het aantal jaren vanaf 1998 tot het jaar waarin de werknemer werkloos is geworden. Een kalenderjaar telt mee voor de bepaling van het feitelijke arbeidsverleden als de werknemer in dat jaar in voldoende mate als werknemer in dienstbetrekking heeft gewerkt. Voor de jaren 1998 tot en met 2012 telt een kalenderjaar mee als de werknemer over ten minste 52 dagen loon heeft ontvangen. Vanaf 2013 geldt de eis dat de werknemer over ten minste 208 uren per kalenderjaar loon moet hebben ontvangen. Daarbij geldt een maximale uitkeringsduur van 38 maanden. Het wetsvoorstel wijzigt de huidige opbouwsystematiek en de maximale duur van de WW-uitkering.

- **De nieuwe opbouwregeling**

Vanaf 1 januari 2016 blijft over de eerste tien jaar de huidige opbouw van de uitkering gelden van één maand WW-uitkering per jaar arbeidsverleden. Na de eerste 10 jaar geldt dat voor de jaren daarna elk jaar arbeidsverleden leidt tot een halve maand opbouw voor de WW.

Het arbeidsverleden dat werknemers hebben opgebouwd vóór 2016 wordt gerespecteerd. Voor werknemers met een arbeidsverleden van meer dan 24 jaar geldt wel dat ze te maken (kunnen) krijgen met de geleidelijke afbouw van de WW-duur tot het nieuwe maximum van 24 maanden.

### **Beperking van de duur van de WW-uitkering**

De maximum duur van de WW-uitkering, die nu nog 38 maanden bedraagt, wordt met ingang van 2016 24 maanden. Indien op 1 januari 2016 al meer dan 24 maanden recht is opgebouwd, dan wordt dit recht geleidelijk aan teruggebracht. Dat betekent dat de maximale WW-duur – voor alle potentiële rechten met een duur van meer dan 24 maanden op 1 januari 2016 – steeds per de eerste dag van een kwartaal met een maand wordt verkort tot de maximale duur van 24 maanden. Daardoor is de maximale duur per 1 april 2019 voor iedereen teruggebracht tot de beoogde 24 maanden. De afbouw verloopt via onderstaande tabel:

		<i>Arbeidsverleden op 1 januari 2016 bepaalt in welke kolom iemand zit</i>														
	<i>kwartaal</i>	<b>&gt;= 38</b>	<b>37</b>	<b>36</b>	<b>35</b>	<b>34</b>	<b>33</b>	<b>32</b>	<b>31</b>	<b>30</b>	<b>29</b>	<b>28</b>	<b>27</b>	<b>26</b>	<b>25</b>	<b>24</b>
<b>2016</b>	<b>1</b>	37	36	35	34	33	32	31	30	29	28	27	26	25	24	24
	<b>2</b>	36	35	34	33	32	31	30	29	28	27	26	25	24	24	24
	<b>3</b>	35	34	33	32	31	30	29	28	27	26	25	24	24	24	24
	<b>4</b>	34	33	32	31	30	29	28	27	26	25	24	24	24	24	24
<b>2017</b>	<b>1</b>	33	32	31	30	29	28	27	26	25	24	24	24	24	24	24
	<b>2</b>	32	31	30	29	28	27	26	25	24	24	24	24	24	24	24
	<b>3</b>	31	30	29	28	27	26	25	24	24	24	24	24	24	24	24
	<b>4</b>	30	29	28	27	26	25	24	24	24	24	24	24	24	24	24
<b>2018</b>	<b>1</b>	29	28	27	26	25	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
	<b>2</b>	28	27	26	25	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
	<b>3</b>	27	26	25	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
	<b>4</b>	26	25	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
<b>2019</b>	<b>1</b>	25	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
	<b>2</b>	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24

De afbouwregeling volgens de tabel is van toepassing op nieuwe WW-uitkeringen die ontstaan zijn op of na 1 januari 2016. Reeds ingegane uitkeringen worden niet door de (verdere) bekorting van de WW-duur geraakt.

### Reparatie WW-maatregelen

In het Sociaal Akkoord is aangegeven dat sociale partners via cao-afspraken een private aanvulling van 14 maanden op de WW kunnen introduceren. Hiermee worden de wettelijke verkorting van opbouw en duur van de wettelijke WW weer ongedaan gemaakt. Deze afspraken worden in beginsel algemeen verbindend verklaard. Door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is wel aangegeven dat hij cao-afspraken waarin de nieuwe opbouwregeling wordt gerepareerd zal monitoren. Als blijkt dat deze cao-afspraken eenzijdig gericht zijn op reparatie van de WW-maatregelen en niet of onvoldoende gericht zijn op van-werk-naar werk en activering, dan zal het kabinet hierover in overleg treden met sociale partners. Met andere woorden: reparatie van de aanpassing van de WW-duur mag niet ten koste gaan van de beoogde activering. Door het regelen van een private aanvullende verzekering via de cao krijgen sociale partners in de sectoren waarin deze aanvullingen worden gerealiseerd, een directer belang bij het beperkt houden van de kosten van de WW. Vooralsnog bieden verzekeraars dergelijke private aanvullende verzekeringen echter (nog) niet aan als product.

De minister heeft de SER advies gevraagd over de inrichting van de sociale infrastructuur van de arbeidsmarkt en de financiering van de WW. Daarbij wordt ook aandacht besteed aan de aanvullende afspraken over de WW en over vorstverlet. De SER is gevraagd om voor 1 mei 2014 advies uit te brengen.

Op 24 december 2013 heeft de Stichting van de Arbeid in een brief aan decentrale cao-partijen geconstateerd dat de praktische uitwerking van de afspraken over een aanvullende WW-verzekering meer helderheid vereist die er echter nu nog niet is omdat over een aantal aspecten van de WW nog wordt gesproken in het parlement en in de SER. De Stichting adviseert daarom om nog geen inhoudelijke afspraken over dit onderwerp te maken. Wel kan afgesproken worden dat na het SER-



advies, en eventuele aanvullende opmerkingen van de Stichting overleg wordt gevoerd over private aanvullende verzekeringen op cao-niveau.

Als na het SER-advies overleg wordt gevoerd over aanvullende private verzekeringen dan zal de financiële ruimte hiervoor, volgens de Stichting, moeten worden gevonden in de lagere publieke financiering voor de WW. Vooral nog is niet duidelijk hoe dit zich verhoudt tot de afspraak in het Sociaal Akkoord dat de premie voor de WW gelijkelijk door werkgevers en werknemers zal (moeten) worden opgebracht.

Onder deze omstandigheden is duidelijk dat er in ieder geval nog geen inhoudelijke afspraken kunnen worden gemaakt zolang de SER nog geen advies heeft uitgebracht. De SER zal zich eerst moeten uitspreken over de mogelijkheid en/of wenselijkheid van een aanvullende private verzekering en de financiering daarvan. In dit verband is ook van belang of verzekeraars dergelijke producten op de markt brengen. Tenslotte is van belang dat ook het wetgevingstraject eerst moet worden afgerond. Pas dan is definitief helder hoe de toekomstige publieke WW er uit komt te zien.

### ***Inkomensverrekening in de WW***

- **Gevolg voor de berekening van de uitkering**

De WW kent nu nog de hoofdregel dat wanneer een WW-gerechtigde (gedeeltelijk) gaat werken, het aantal uren dat hij werkt in mindering wordt gebracht op de WW-uitkering. Het recht op een uitkering blijft bestaan voor die uren dat de werknemer nog werkloos is. Deze systematiek van urenverrekening leidt tot een lager totaal inkomen als een werknemer het werk hervat tegen een lager loon. Om werkhervatting tegen een lager loon niet te ontmoedigen, wordt in het wetsvoorstel de systematiek van urenverrekening vervangen door een systematiek van inkomensverrekening.

Bij inkomensverrekening wordt een deel van de (extra) inkomsten in mindering gebracht op de uitkering, het andere deel wordt niet in mindering gebracht. Hierdoor wordt bereikt dat werkhervatting vanuit de WW altijd lonend is. Deze maatregel moet per 1 juli 2015 ingaan.

Net als bij de inkomensverrekening die nu al in de WW wordt toegepast voor langdurig werklozen en in de WGA zal (de eerste twee maanden 75% van het inkomen en vervolgens) 70% van het inkomen met de WW-uitkering worden verrekend. Inkomensverrekening wordt niet langer per kalenderweek, maar per kalendermaand toegepast. Dit sluit ook beter aan bij de gebruikelijke betaalfrequentie van het loon door werkgevers.

Als de werknemer gaat werken wordt de WW-uitkering per kalendermaand als volgt berekend:  
a.  $0,75 \times (A - B \times C/D)$  over de eerste twee maanden waarin recht op een uitkering bestaat; en  
b.  $0,7 \times (A - B \times C/D)$  vanaf de derde maand waarin recht op een uitkering bestaat.

Hierbij staat:

A voor het maandloon (dagloon maal 21,75); B voor het inkomen in een kalendermaand; C voor het dagloon; D voor het dagloon waarnaar de uitkering zou zijn berekend indien dat niet gemaximeerd zou zijn. Hierdoor ontvangt een werknemer die twee keer het maximumdagloon verdiende toch een uitkering als hij bij werkhervatting het maximumdagloon verdient.

- **Gevolg voor het recht op uitkering: relevant loonverlies**

Het recht op WW-uitkering eindigt als de werknemer geen relevant loonverlies meer heeft. Als het inkomen van de werknemer in een kalendermaand meer bedraagt dan 87,5% van het maandloon, dan eindigt het recht op WW-uitkering per de eerste dag van de betreffende kalendermaand. Het genoemde percentage komt overeen met de bestaande grens van arbeidsurenverlies van 5 uur bij een 40-urige werkweek. Wanneer geen sprake meer is van arbeidsurenverlies doordat iemand voor de volledige urenomvang ander werk heeft geaccepteerd, maar nog wel sprake is van een relevant loonverlies, blijft straks wel recht op een

WW-uitkering bestaan.

Het is mogelijk dat – net zoals nu het geval is – meerdere WW-rechten naast elkaar bestaan. Een tweede WW-recht wordt dan op soortgelijke wijze vastgesteld conform de nieuwe systematiek met een eigen maximumduur en hoogte. In het Algemeen inkomensbesluit socialezekerheidswetten (AIB) wordt geregeld hoe dient te worden omgegaan met de samenloop van uitkeringen en eventuele inkomsten.

- **Doorwerking in sanctiesysteem WW**

Door de invoering van het systeem van inkomensverrekening wijzigt ook de WW-sanctie die het UWV oplegt als een werknemer verwijtbaar werkloos wordt of werkloos is of blijft doordat hij door eigen toedoen geen passend werk behoudt, verkrijgt of niet aanvaardt. In plaats van het (eventueel gedeeltelijk) weigeren van de uitkering wordt vanaf 1 januari 2016 een sanctie in de vorm van inkomensverrekening opgelegd.

Door de nieuwe systematiek van inkomensverrekening wordt het inkomen dat de werknemer over die uren had kunnen verdienen voor 70% (eerste 2 maanden 75%) op de WW-uitkering in mindering gebracht. Daarbij wordt niet gekeken naar het loon dat de werknemer in de geweigerde baan had kunnen verdienen. Het loon wordt afgeleid van het dagloon en toegerekend aan de uren dat de werknemer had kunnen werken.

### **Verlenging toegang IOAW en geleidelijke afbouw IOAW**

De IOAW biedt oudere werkloze werknemers na hun WW-uitkering een inkomenswaarborg op het niveau van het sociaal minimum. De IOAW kent een partnerinkomenstoets maar geen vermogenstoets. Recht op IOAW bestaat voor werkloze werknemers die bij aanvang van de werkloosheid 50 jaar of ouder zijn. De IOAW wordt uitgevoerd door gemeenten.

De IOW biedt oudere werkloze werknemers en oudere werknemers met een WGA-uitkering eveneens een inkomenswaarborg op het niveau van het sociaal minimum.

De IOW kent geen vermogens- en partnerinkomenstoets. Een beroep op de IOW staat nu open voor werkloze werknemers met een eerste dag van werkloosheid voor 1 juli 2011 die bij aanvang van hun werkloosheid 60 jaar of ouder waren en gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers van wie de loongerelateerde WGA-uitkering afloopt waarbij de werknemer op het moment dat de WGA-uitkering is ingegaan 60 jaar of ouder was. De IOW wordt uitgevoerd door UWV. In het wetsvoorstel wordt geregeld dat de IOAW per 1 januari 2015 komt te vervallen voor werknemers die geboren zijn in of na 1965.

Het wetsvoorstel voorziet wel in een overgangsrecht voor werknemers die voor 1 januari 2015 werkloos zijn geworden en op de eerste dag van werkloosheid 50 jaar of ouder zijn. Op deze werknemers blijft na afloop van de WW-periode de huidige IOAW van toepassing.

Vanwege de slechte arbeidsmarktpositie van oudere werkloze werknemers wordt in het wetsvoorstel de toegang van de IOW verlengd.

In het wetsvoorstel wordt geregeld dat de IOAW vanaf 1 januari 2015 geleidelijk wordt afgebouwd. Alleen werknemers die geboren zijn voor 1 januari 1965 kunnen nog aanspraak maken op deze uitkering na het doorlopen van de WW-uitkering. Voor werknemers van 60 jaar en ouder wordt de mogelijkheid om voor een IOW-uitkering in aanmerking te komen tot 2020 bestaan. Voor hen is de IOW gunstiger dan de IOAW. In de IOW is namelijk geen sprake van een partnerinkomen- en vermogenstoets. De IOW was oorspronkelijk een tijdelijke regeling tot 1 juli 2011. In dit wetsvoorstel wordt geregeld dat ook de oudere werknemers die na 1 juli 2011 werkloos zijn geworden of recht op een WGA-uitkering hebben gekregen en die op de eerste uitkeringsdag 60 jaar of ouder zijn recht krijgen op IOW na afloop van de WW-uitkering of loongerelateerde WGA-uitkering. De betreffende werknemers kunnen voor de beoogde invoeringsdatum van de overige onderdelen van dit wetsvoorstel een beroep doen op de IOW, daarom wordt aan dit onderdeel van het wetsvoorstel terugwerkende kracht gegeven. In de uitvoering zal het UWV hierop anticiperen. De oudere

werknemers (60+) die voor 1 januari 2020 recht hebben op een WW-uitkering, zullen na het doorlopen van die WW-uitkering aanspraak kunnen maken op een IOW-uitkering

### **Aanscherping Richtlijn Passende arbeid**

Aan het recht op een WW-uitkering zijn verschillende verplichtingen verbonden. Een van deze verplichtingen betreft de verplichting om in voldoende mate te trachten passende arbeid te verkrijgen. Wat onder passende arbeid moet worden verstaan is uitgewerkt in de Richtlijn passende arbeid 2008. Uitgangspunt van deze richtlijn is dat naarmate iemand langer werkloos is, verwacht mag worden dat hij zich ruimer opstelt en zoekt naar arbeid op een lager niveau dan waarvoor hij zich door opleiding en/of werkervaring heeft gekwalificeerd.

In de huidige situatie mag een WW-gerechtigde zich in de eerste zes maanden van werkloosheid richten op arbeid op hetzelfde niveau. Na zes maanden wordt ook arbeid op een lager opleidingsniveau als passend aangemerkt en na één jaar is alle arbeid passend.

In het kader van dit wetsvoorstel wordt de definitie van passende arbeid aangepast. De aanpassing houdt in dat reeds na zes, in plaats van de huidige twaalf maanden, alle arbeid als passend wordt aangemerkt. De aanpassing van de richtlijn passende arbeid moet ingaan in per 1 juli 2015. Deze aanscherping geldt ook voor het begrip passende arbeid in de ZW en de WGA.

### **Doorwerking WW-maatregelen in ZW en WGA**

De Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA) kent in de eerste fase van de WGA (de loongerelateerde WGA-uitkering) een systematiek (hoogte, duur, arbeidsverleden) die gelijk is aan de WW. In het wetsvoorstel wordt geregeld dat de WW-maatregelen met betrekking tot de verkorting van de duur van de uitkering en de langzamere opbouw ook in de WGA worden opgenomen. Ook de aanscherping van het begrip passende arbeid werkt door naar de WGA en ZW.

### **Premiedifferentiatie**

Het wetsvoorstel bevat ook een aantal wijzigingen in de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) waardoor het mogelijk wordt om premiedifferentiatie in te voeren voor het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf). Er kan worden gedifferentieerd naar categorieën van werkgevers en werknemers. Hierbij kan het bijvoorbeeld gaan om werknemers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en werknemers die niet op deze basis werkzaam zijn (aard van het dienstverband). Ook is het mogelijk te differentiëren naar de duur van het dienstverband al dan niet in combinatie met de aard van het dienstverband. Verder kan er worden gedifferentieerd naar de mate waarin door werkgevers maatregelen zijn getroffen gericht op bevordering van de duurzame arbeidsparticipatie van de werknemers. Hierbij kan het bijvoorbeeld gaan om de mate waarin door de werkgevers wordt geïnvesteerd in opleiding van de werknemers. Voor sectorfondsen kan de mogelijkheid worden gecreëerd om premie te differentiëren naar de mate waarin door werkgevers maatregelen zijn getroffen gericht op bevordering van de duurzame arbeidsparticipatie van de werknemers. Ten slotte kan in het Besluit Wfsv worden geregeld dat de werkgever een premiekorting toe kan passen als voldoende wordt geïnvesteerd in duurzame arbeidsparticipatie van de werknemer. Hierbij kan het gaan om een korting op de premie ten gunste van het Awf, sectorfondsen, het Uitvoeringsfonds van de overheid, of Arbeidsongeschiktheidsfonds en de Werkhervattingskas. De hoogte van de korting en de voorwaarden worden in lagere regelgeving uitgewerkt.

*Jan Mathies, Juridische Zaken Beleidsafdeling AWWN*