

## **Checklist Wet werk en zekerheid**

De Wet werk en zekerheid brengt gefaseerd per 1 januari en 1 juli 2015 een aantal wijzigingen aan in het arbeidsrecht. Daarnaast zijn een aantal aanverwante wijzigingen opgenomen in andere regelgeving. Deze checklist heeft als doel om u in één oogopslag attent te maken op punten van wijzigingen per 1 januari 2015 en op de wijzigingen die weliswaar later in werking treden, maar waarmee werkgevers nu al rekening kunnen houden. De aandachts- of actiepunten worden nader behandeld in de bijbehorende toelichting.

### **Algemeen beleid ondernemingen**

- Werkplek en arbeidsomstandigheden
- Risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) en het verzuimbeleid
- Scholing in eigen functie/passende functie
- Signalering einddatum arbeidsovereenkomst (in verband met aanzegverplichting) + (controle)voorschriften, bijvoorbeeld inzake veiligheid, ziekteverzuim en re-integratie van (ex-) werknemers
- Premiekortingen bij aannemen van uitkeringsgerechtigde jongeren tussen 18 en 27 jaar
- Premiekortingen bij aannemen uitkeringsgerechtigden van 50 jaar of ouder
- Premiekortingen bij aannemen uitkeringsgerechtigde arbeidsgehandicapten

### **Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd**

#### ***Opvolgende overeenkomsten (let op opvolgend werkgeverschap)***

- Functie (verantwoordelijkheid + inhoud) zelfde gebleven

#### ***Loondoorbetaling bij onvoldoende werk of bij een arbeidsconflict***

- Beding “geen werk, geen loon” voor de eerste 6 maanden (afwijkende termijnen in CAO's blijven geldig tot maximaal 1 juli 2016);
- Flexibele arbeidsovereenkomsten (oproep-, min-max-contracten) met looptijd langer dan 6 maanden waarbij alleen gewerkte uren worden betaald;
- Bij arbeidsconflicten (+ ziekmelding van de werknemer) loon betalen behalve als de schuld voornamelijk bij de werknemer ligt.

#### ***Proeftijd***

- Alleen nog in arbeidsovereenkomst van meer dan 6 maanden

#### ***Concurrentie- en relatiebeding***

- Niet in overeenkomst bepaalde tijd;
- Afwijking uitsluitend als er een schriftelijke motivering is waaruit blijkt dat dit beding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen;
- Concurrentie- en relatiebedingen in bestaande arbeidsovereenkomsten (voor 1 juli 2014) blijven geldig;
- Verbod geldt ook bij verlenging na 1 januari 2015.

## ***Aanzegplicht***

- Aanzegplicht bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van 6 maanden of langer;
- Ingangsdatum vanaf 1 februari 2015;
- Aanzegplicht geldt ook voor flexibele arbeidsovereenkomsten van 6 maanden of langer (oproep- en min-max contracten);
- Aanzegplicht geldt niet voor:
  - arbeidsovereenkomst die niet op een kalenderdatum eindigt;
  - arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een duur korter dan 6 maanden
  - werknemer zegt zelf op
  - uitzendovereenkomsten met een uitzendbeding
- Sanctie: boete kan oplopen tot maximaal 1 maandsalaris (zie verder toelichting).

## **Toelichting**

### **Algemeen beleid ondernemingen**

Vanaf 1 juli 2015 wordt het ontslagrecht herzien. Werkgevers moeten dan een redelijke grond voor ontslag hebben. Het UWV of de kantonrechter zullen – behalve bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer - toestemming voor het ontslag weigeren, indien het ontslag mede het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor de arbeidsomstandigheden. Daaronder valt ook het niet-nakomen door de werkgever van zijn re-integratieplichten bij ziekte van werknemers of als scholing van de werknemer en mogelijke herplaatsing in een andere functie niet is onderzocht. Het UWV en de kantonrechter zullen vanaf 1 juli 2015 dus de activiteiten van de werkgever voor de genoemde aspecten over een voorgaande periode beoordelen. Werkgevers zullen hier dus vanaf nu al rekening mee moeten houden.

### ***Dossiervorming***

De dossiervorming wordt een belangrijk(er) aandachtspunt, omdat de bewijslast van voldoende zorg voor die aspecten bij de werkgever ligt. Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer om het ontslag succesvol te laten verlopen zal dus ook uit het dossier moeten blijken. Bijvoorbeeld het niet-nakomen door de werknemer van de schriftelijke (controle)voorschriften(al dan niet bij ziekte van de werknemer). Het MKB kan hier dus een slag winnen met (nog) beter administreren.

### ***Scholingsplicht***

Tevens is in het wetsvoorstel voorzien in een algemene scholingsplicht ten aanzien van werknemers voor hun eigen functie en passende andere functies in de onderneming. Scholing gericht op een brede inzetbaarheid van de werknemer, kan de werkgever onder nadere voorwaarden in mindering brengen op de ontslagvergoeding (dat zal dan transitievergoeding heten) en de hoogte van een aantal premies en premiekortingen.

### ***Nieuw ontslagverbod***

Per 1 juli 2015 komt er een nieuw ontslagverbod voor deskundige werknemers die taken uitvoeren die voortvloeien uit de Arbeidsomstandighedenwet. Het gaat bijvoorbeeld om werknemers die medewerking verlenen aan de RI&E of het ziekteverzuimreglement en/of de begeleiding bij ziekte van werknemers, van wie ondernemers veelvuldig gebruik maken. Denk bijvoorbeeld aan de deskundige

werknemer wiens hulp is ingeroepen om risico's bij het uitvoeren van werkzaamheden in de onderneming in kaart te brengen voor de RI&E en die meehelpt bij het oplossen van knelpunten. Verder kan worden gedacht aan medewerk(st)ers die ziekmeldingen van werknemers aannemen en registreren, melding doen aan de arbodienst en nauwe contacten met zieke werknemers onderhouden in het kader van het ziekteverzuim- of het re-integratiebeleid. Mogelijk zal een werkgever de periode, voorafgaand aan 1 juli 2015 al willen gebruiken om de uitvoering van zijn beleid anders in te richten, zodat ook de bedoelde deskundige werknemers straks niet onder het nieuwe ontslagverbod zullen vallen.

Tenslotte zijn een aantal punten genoemd die als doel hebben om de administratie van de werkgever op orde te brengen, het vermijden van vergoedingen vanwege het niet-nakomen van de aanzegplicht en een werkgever maximaal gebruik te laten maken van premiekortingen.

### **Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd**

#### ***In dienst nemen van werknemers bij opvolgend werkgeverschap***

Indien de door een werkgever aangeboden functie, qua verantwoordelijkheden en inhoud, gelijk is aan de laatste door de werknemer krachtens een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd uitgeoefende functie, ook bij een andere werkgever, wordt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bij de nieuwe werkgever aangemerkt als een "opvolgende" arbeidsovereenkomst. Dit kan betekenen dat de nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als een 2<sup>e</sup> of 3<sup>e</sup> arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of zelfs als arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt aangemerkt. Deze problematiek die bekend staat als opvolgend werkgeverschap, doet zich voor in de volgende situaties:

- het werk gaat van de ene werkgever over naar de andere werkgever, anders dan bij overgang van onderneming;
- werknemers worden 'overgenomen' vanuit een concessie, aanbesteding of faillissement;
- na een dienstverband bij een werkgever, gaat een werkgever via een derde weer bij diezelfde werkgever of een aan diezelfde werkgever gelieerde besloten vennootschap aan het werk en
- het dienstverband van een uitzendkracht via een uitzendbureau voor werk bij een werkgever wordt beëindigd en de uitzendkracht vervolgens in loondienst bij diezelfde werkgever gaat werken.

#### ***Loondoorbetalingsplicht werkgever als er geen of onvoldoende werk is of bij een arbeidsconflict***

De wetgever beoogt met het wetsvoorstel Wet werk en zekerheid meer zekerheid te bieden aan flexwerkers en wil het langdurig flexwerken aan banden te leggen. Het beding waarbij de werkgever geen loon verschuldigd is indien er geen werk is, wordt daarom beperkt. Met uitzondering van de CAO voor uitzendbureaus, kan deze termijn niet meer bij CAO's worden verlengd.

Tevens heeft de wetgever bij de behandeling van het wetsvoorstel wijzigingen aangebracht in de risicoverdeling voor betaling van het loon in conflictsituaties, al dan niet gevolgd door een ziekmelding van een werknemer. Gedurende situatieve arbeidsongeschiktheid (ziekte door een arbeidsconflict) moet de werkgever het loon doorbetalen behalve als de schuld aan die situatie uitsluitend of in hoofdzaak bij de werknemer ligt. De werkgever zal dit dan moeten bewijzen. Snel handelen en dossiervorming door de werkgever is dan geboden.

Deze bepalingen treden per 1 januari 2015 in werking.

### ***Proeftijd***

In de praktijk komen arbeidsovereenkomsten van 6 maanden veel voor. In een contract van 6 maanden of korter mag geen proeftijd meer worden opgenomen. Er is geen overgangsrecht voor afwijkingen in CAO-bepalingen opgenomen. Deze dwingende bepaling gaat 1 januari 2015 in. Proeftijden, opgenomen in arbeidsovereenkomsten van vóór 1 januari 2015, blijven ongewijzigd van toepassing.

### ***Concurrentie- en relatiebeding***

Concurrentie- en relatiebedingen zijn bepalingen die een werknemer na het einde van de arbeidsovereenkomst beperken in zijn bevoegdheid om op zekere wijze werkzaam te zijn. Dat ook een relatiebeding als een concurrentiebeding kan worden aangemerkt, blijkt onder meer uit een uitspraak d.d. 18 februari 2014, nummer ECLI:NL:GHSHE:2014:417, van het Gerechtshof te 's-Hertogenbosch. Het opnemen van dergelijke bedingen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is vanaf 1 januari 2015, zonder schriftelijke motivering waaruit de noodzaak van dat beding blijkt vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen, wettelijk niet meer toegestaan.

Bij een (stilzwijgende) verlenging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, ook als die verlenging resulteert in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, zal een oud, niet goed gemotiveerd concurrentiebeding niet herleven. Deze zal dan opnieuw afgesloten moet worden.

### ***Aanzegplicht***

Bij (ook bestaande) arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van 6 maanden of langer, die van rechtswege eindigen vanaf 1 februari 2015, moet een werkgever ten minste één maand voor de einddatum de werknemer schriftelijk te informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. Indien die arbeidsovereenkomst wordt voortgezet, moet de werkgever de werknemer tevens schriftelijk te informeren onder welke voorwaarden de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet. Dit wordt de aanzegplicht genoemd en daarvan mag niet bij CAO worden afgeweken. Tijdens de behandeling van het wetsvoorstel heeft de Minister aangegeven dat het is toegestaan om standaard in arbeidsovereenkomsten een bepaling op te nemen dat deze overeenkomst niet wordt verlengd en een werkgever door het opnemen van die bepaling heeft voldaan aan de aanzegplicht. Er is geen wettelijke bepaling die een werkgever verhindert om later alsnog met de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te gaan. Als een werkgever de aanzegplicht niet (tijdig) is nagekomen kan de werknemer de vergoeding binnen twee maanden na de einddatum van de arbeidsovereenkomst afdwingen door tijdig een verzoekschrift bij de kantonrechter in te dienen.