

# WET FLEXIBILITEIT EN ZEKERHEID (FLEXWET) EN WET WERK EN ZEKERHEID (WWZ)

## WAT VERANDERT ER?

- PROEFTIJD
- KETENREGELING
- UITZENDBEDING
- AANZEGTERMIJN TIJDELIJKE CONTRACTEN
- CONCURRENTIEBEDING
- BEGRENZING LOONDOORBETALING

## WAT IS DE WET FLEXIBILITEIT EN ZEKERHEID EN WAAROM DE WET WERK EN ZEKERHEID?

### Wet Flexibiliteit en Zekerheid (Flexwet):

- Ingevoerd op 1 januari 1999
- Inhoud: bepalingen m.b.t. proeftijd, bepaalde/onbepaalde tijd overeenkomst, loondoorbetaling
- Doel: Aantrekken flexibele arbeidskrachten
- Doel: Betere rechtspositie voor flexwerkers

### Wet Werk en Zekerheid (WWZ):

- Invoering 2015
- Aanpassing op bepalingen in Flexwet
- Reden invoering: Toename flexibilisering
- Doel: Meer mensen uit de WW krijgen
- Doel: Rechtspositie flexwerkers versterken
- Doel: Goedkoper en sneller ontslagrecht

## PROEFTIJD

### HUDIGDE SITUATIE:

- In elke overeenkomst proeftijd mogelijk
- Er gelden wel regels m.b.t. de lengte proeftijd (maximaal 2 maanden)

### TOEKOMSTIGE SITUATIE:

- Geen proeftijdbeding toegestaan in bepaalde tijd contract < 6 maanden
- Regels m.b.t. lengte proeftijd blijven gelijk:
  - > 6 maanden tot 2 jaar: max. 1 maand
  - 2 jaar > of onbepaalde tijd: max. 2 maanden

**Invoering: 1 januari 2015**

*Voor alle nieuwe contracten, gesloten na 1 januari 2015, nieuwe situatie van toepassing*

## KETENREGELING

### HUDIGDE SITUATIE:

- 3-3 regel: maximaal 3 overeenkomsten voor bepaalde tijd binnen een periode van maximaal 3 jaar
- Na onderbreking van 13 weken of langer begint ketenregel opnieuw

### TOEKOMSTIGE SITUATIE:

- Maximaal 3 overeenkomsten voor bepaalde tijd binnen een periode van maximaal 2 jaar
- Na onderbreking van 6 maanden of langer begint ketenregel opnieuw

**Invoering: 1 juli 2015**

*Voor lopende cao's geldt er een overgangsregeling*

## AANZEGTERMIJN TIJDELIJKE CONTRACTEN

### HUDIGDE SITUATIE:

- Een bepaalde tijd contract eindigt van rechtswege
- Opzegging en reden van beëindiging niet vereist

### TOEKOMSTIGE SITUATIE:

- Schriftelijke voortzetting/beëindiging dienstverband door werkgever verplicht (bij bepaalde tijd contract > 6 maanden):
  - Uiterlijk 1 maand voor einde dienstverband
  - Voorwaarden voortzetting vermelden!
  - Consequentie bij het niet juist in acht nemen: Werkgever wordt schadeloosgesteld!!

**Invoering: 1 januari 2015**

*Voor overeenkomsten voor bepaalde tijd > 6 maanden, die eindigen voor 1 februari, geldt de schriftelijke opzegging niet*

## BEGRENZING LOONDOORBETALING

### HUDIGDE SITUATIE:

- 'nul uren contract': Geen loon als er niet wordt gewerkt (is een uitzondering op artikel 7:628 BW: werkgever betaalt loon van werknemer door als niet gewerkt wordt wegens oorzaak die voor rekening werkgever komt)
- Wettelijk mag er maximaal 6 maanden van artikel 7:628 BW worden afgeweken maar onbeperkte afwijking bij cao mogelijk

### TOEKOMSTIGE SITUATIE:

- Wettelijke afwijking van maximaal 6 maanden blijft bestaan.
- Onbeperkt afwijken bij cao niet meer mogelijk, alleen nog voor bepaalde functies

**Invoering: 1 januari 2015**

## CONCURRENTIEBEDING

### HUDIGDE SITUATIE:

- Zolang in redelijkheid bepaald: concurrentiebeding toegestaan

### TOEKOMSTIGE SITUATIE:

- In bepaalde tijd contracten is een concurrentiebeding niet langer toegestaan (tenzij de werkzaamheden als 'bijzondere omstandigheden' kunnen worden aangemerkt)

**Invoering: 1 januari 2015**

## UITZENDBEDING

### HUDIGDE SITUATIE:

- Volgens de wet maximaal 26 weken uitzendbeding in uitzendovereenkomst toegestaan
- NBBU: maximaal 130 weken (fase 1 +2)

### TOEKOMSTIGE SITUATIE:

- Wettelijke periode van 26 weken blijft bestaan
- Mogelijkheid om bij cao af te wijken wordt beperkt tot maximaal 78 weken
- NBBU: vanaf 1 januari 2016 maximaal 78 weken

**Invoering: 1 januari 2015 wordt de wet aangepast**

# (WWZ): HET ONTSLAGRECHT

## WAT VERANDERT ER?

- ONTSLAGROUTE
- OPZEGTERMIJN
- ONTSLAG AOW-GERECHTIGDEN
- TRANSITIEVERGOEDING

INVOERING: 1 JULI 2015

## ONTSLAGROUTE

### HUDIGDE SITUATIE:

- Verschillende manieren om ontslag aan te vragen:
- Via het UWV
  - Via het Kantongerecht

### TOEKOMSTIGE SITUATIE:

- Een eenduidige ontslagroute:
- UWV:**
- Ontslag om bedrijfseconomische redenen
  - Ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid
  - Ontslagaanvragen via UWV: binnen 4 weken afgehandeld
- Kantongerecht:**
- Ontslag wegens persoonlijke redenen
  - Andere ontslaggronden (bijv. verwijtbaar handelen)
  - Ontslagaanvragen via kantongerecht: behandeling moet binnen 4 weken starten

- Genoemde routes zijn alleen verplicht als de werknemer niet schriftelijk instemt met ontslag
- Werknemer heeft herroepingsrecht; kan zijn schriftelijke instemming binnen 14 dagen nietig verklaren (ook bij wederzijds goedvinden!)

## OPZEGTERMIJN

### HUDIGDE SITUATIE:

- De wettelijke bepalingen m.b.t. de lengte van de opzegtermijn betreft, afhankelijk van lengte dienstverband, 1 tot 4 maanden

### TOEKOMSTIGE SITUATIE:

- De wettelijke bepalingen worden niet gewijzigd; de werkgever mag echter de procedurertijd aftrekken van de opzegtermijn (die nooit minder mag zijn dan 1 maand!)

## ONTSLAG AOW-GERECHTIGDEN

### HUDIGDE SITUATIE:

- Volgens de wet eindigt de arbeidsovereenkomst niet automatisch van rechtswege, zodra AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt
- Indien werknemer niet akkoord met ontslag; ontslag/ontbindingstoestemming via UWV of kantongerecht noodzakelijk

### TOEKOMSTIGE SITUATIE:

- Arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan voor bereiken AOW-gerechtigde leeftijd kunnen door werkgever worden opgezegd op datum bereiken AOW-gerechtigde leeftijd
- Ontslagtoestemming of ontbinding niet nodig

*Extra: AOW-gerechtigde werknemers worden, in geval van ontslag om bedrijfseconomische redenen, eerst voor ontslag voorgedragen.*

## TRANSITIEVERGOEDING

### HUDIGDE SITUATIE:

- Bij ontslag kan medewerker recht hebben op ontslagvergoeding.
- Hoogte bepaald via kantonrechtformule

### TOEKOMSTIGE SITUATIE:

- Ontslagvergoeding wordt transitievergoeding
- Vergoeding wordt ingezet voor (om)scholing of outplacement
- Vergoeding gebaseerd op lengte dienstjaren (om aanspraak te maken: minimaal 2 jaar in dienst)
- Werknemers hebben dus recht op een transitievergoeding als ze in ieder geval 2 jaar in dienst zijn; ook als ze bepaalde tijd contracten hebben gehad die > 2 jaar in totaal duren.
- Recht op een transitievergoeding hebben:
  - Werknemers waarvan het tijdelijke contract niet wordt verlengd door werkgever
  - Werknemers die ontslag hebben gekregen en waarvan de werkgever het ontslag via UWV of kantongerecht heeft aangevraagd.

# VERANDERINGEN IN DE NBBU CAO VOOR UITZENDKRACHTEN

## VERANDERINGEN IN DE NBBU CAO VOOR UITZENDKRACHTEN

Werktijd BV is aangesloten bij de Nederlandse Bond voor Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU). Wij hanteren daardoor de NBBU cao voor Uitzendkrachten.

- Nieuwe cao treedt per 1 juni 2014 in werking
- Looptijd: 5 jaar
- Vanaf 1 juni 2014: meer aandacht voor scholing en ontwikkeling:
  - Uitzendbureau maakt jaarlijks scholings-

- afspraken met uitzendkracht
- Cao stimuleert dat doelgroepen zonder startkwalificatie gerichter worden geholpen om arbeidsmarktpositie te versterken
- Vanaf 1 juli 2015: strengere eisen aan contracten voor bepaalde tijd gedurende de eerste 78 weken

- Vanaf 1 juli 2015: na 26 weken minimumduur van 3 uur per contract
- Vanaf 1 juli 2015: maximaal 6 fase 3 contracten in 4 jaar (incl. tussenpozen van korter dan 6 maanden)
- Vanaf 1 januari 2016: maximaal 78 weken o.b.v. het uitzendbeding

- Afspraken fasen systeem AOW-plus:
- Tot 1 januari 2016 blijft de termijn van 130 weken uitzenden in fase 1 en 2 ongewijzigd
  - Tot 1 januari 2016 wordt de termijn van fase 1 en 2 in totaal 78 weken in plaats van 130 weken

- Per 1 januari 2016 wordt de termijn van fase 3 gewijzigd, dit is nog afhankelijk van komende wetgeving

# WERKLOOSHEIDSWET (WW)

### HUDIGDE SITUATIE:

- Lengte: minimaal 3 maanden, maximaal 38 maanden

### TOEKOMSTIGE SITUATIE:

- Lengte: minimaal 3 maanden, maximaal 24 maanden
- Afwijking bij cao mogelijk door aanvulling WW duur

- WW'ers moeten sneller ander werk accepteren: na een half jaar WW wordt alle arbeid als passend gezien (nu is na 1 jaar alle arbeid passend).
- Werken vanuit de WW moet lonen, ook als het nieuwe inkomen lager is dan de WW uitkering. Er komt daarom een systeem van inkomens-

- verrekening vanaf de eerste WW dag. Is het nieuwe loon lager dan de uitkering, dan wordt het verschil aangevuld.
- Om recht te hebben op de maximale WW looptijd moet nu 38 jaar zijn gewerkt (immers: max. duur WW is nu 38 maanden = 1 maand WW opbouw per gewerkt jaar). Ook in de

- nieuwe situatie geldt, om aanspraak op de maximale WW duur te maken, een werkhistorie van 38 jaar (eerste 10 jaar: 1 maand WW opbouw, daarna 1/2 maand WW recht per gewerkt jaar).

- Extra noot: Momenteel betaalt de werkgever alleen een WW premie. Er liggen voorstellen om deze premie op te splitsen zodat zowel werkgever als werknemer hiervoor gaan betalen.

**Invoering: vanaf 1 januari 2016 tot 2019 stapsgewijze afbouw**