VAN DE KAM
ADVOCATEN

Praktische effecten en gevolgen WWZ

Lezing dinsdag 17 mei 2016 te 21.00 uur door mr. Marc van de Ven aan deelnemers Werkgeverscafé Mill

VAN DE KAM
ADVOCATEN

Introductie en aanleiding lezing

Marc van de Ven, compagnon Van de Kam Advocaten

Arbeidsrecht/Civielrecht/Ondernemingsrecht

Aanleiding lezing: vraag Wilke van Nuland: wat heeft de WWZ tot nu toe gebracht?

VAN DE KAM
ADVOCATEN

WWZ

Doel: meer zekerheid over verkrijgen en behoud werk, duidelijker/ makkelijker ontslagrecht.

Per 1 januari 2015 (bedoeld was: 1 juli 2014):

- Proeftijd: aok korter dan zes maanden: verboden. Proeftijd na uitzendovereenkomst? Oplossing: aok van zeven maanden?
- Non-concurrentie in tijdelijke contracten: alleen bij zwaarwichtige bedrijfsbelangen
- Tijdelijk contract langer dan zes maanden: aanzegplicht. Oplossing? Aok korter dan zes maanden of aanzegging opnemen in aok.
- Uitzendbeding (als inlener stopt dan houdt ook aok op): maximaal voor periode anderhalf jaar

VAN DE KAM
ADVOCATEN

Per 1 juli 2015:

- Ketenregeling: drie contracten bepaalde tijd binnen 24 maanden ipv 36 maanden. Tussenposen zes maanden ipv drie maanden
- Herroepingsrecht binnen 14 dagen na tekenen beëindigingsovereenkomst
- Voorgeschreven ontslagroutes:

  UWV: reorganisatie of langdurige arbeidsongeschiktheid

  Kantonrechter: in de persoon van de werknemer gelegen reden (o.a. disfunctioneren, verwijtbaar handelen, verstoorde arbeidsverhouding)

- Transitievergoeding in plaats van kantonrechtersvergoeding:

  Tenminste twee jaar in dienst en werkgever neemt initiatief tot beëindiging of niet verlenging, én:

  Werknemer ouder dan 18 (of jonger dan 18 maar meer dan 12 uur gemiddeld per week werken).

VAN DE KAM
ADVOCATEN

WWZ en nul-urencontract

- Term staat niet in de wet. Doel: niet betalen als er geen werk is en niet opgeroepen hoeft te worden.
- Mogelijkheid om loonbetalingsverplichting uit te sluiten. Kan alleen schriftelijk en gedurende de eerste zes maanden. Vóór WWZ: onbeperkt verlengen van de loonuitsluiting mogelijk. Nu niet meer. Alleen via cao en bij functies waarvan werkzaamheden incidenteel zijn en geen vaste omvang kan langer uitgesloten worden.
- Waarom uitsluiten? Toch nul uren overeengekomen? Rechtsvermoeden van omvang arbeidsovereenkomst: gemiddelde van drie maanden (wekelijks of 20 uur per maand). Weerlegging met betrekking omvang mogelijk. Bijvoorbeeld: niet representatieve periode.
- Variant: min – max contract.

VAN DE KAM
ADVOCATEN

Belangrijkste risico werkgever na WWZ: **afwijzing**. Gewoon geen afscheid mogelijk.

Daarom wordt Dossiervorming belangrijker.

Waarom nodig?

Aantonen waarschuwing en kans tot verbeteren. “Ik heb als werkgever gedaan wat ik kon”.

Doel?

Voorkomen hoge afvloeiingsvergoeding. Kostenbesparing.

Wijze?

Duidelijk zijn. Twee keer geel is rood

VAN DE KAM
ADVOCATEN

Valkuilen bij dossiervorming/duidelijk zijn

1. Vage afspraken (we moesten maar eens…)
2. Pil vergulden (gouden laagje om bittere pil)
3. Zoet houden (de volgende keer….)
4. Contra agressief reageren (gaan strijden)
5. Machtsvertoon (ik ben hier de baas)
6. Hang yourself (zelf strop omdoen)
7. Teveel goed houden van de sfeer
8. Ik wil niet de nieuwe slechte baas zijn

VAN DE KAM
ADVOCATEN

Methodieken?

- Doelstellingen afspreken? Resultaat en competentie. Afspraak = commitment.

- Doelstellingen kunnen worden getoetst. = wederzijdse verantwoordelijkheid. Dus ook van werkgever wordt wat verwacht. Tijdig aan de bel trekken. Tijdig ingrijpen en bijsturen.

VAN DE KAM
ADVOCATEN

Stel het gaat toch niet goed; afscheid nodig

Vroeger:

- Vaststellingsovereenkomst HR
- Breekijzer Marc
- Kantonrechter
- Formule A x B x C (A = gewogen aantal dienstjaren, B = vast loon C = correctiefactor.) Verwijtbaarheid.

VAN DE KAM
ADVOCATEN

WWZ: verdwijnen kantonrechtersformule.

Werkgevers wreven in hun handen.

Terecht?

WWZ:

Reorganisatie: naar UWV

Individueel: naar kantonrechter

Beide gevallen: transitievergoeding

VAN DE KAM
ADVOCATEN

Transitievergoeding

- Langer dan twee jaar in dienst
- Tot 10 jaar: 1/3 maandsalaris per gewerkt dienstjaar, daarboven1/2 maandsalaris per gewerkt dienstjaar
- Maximaal €76.000,00 of jaarsalaris.

Uitzondering kleine werkgevers (<25 werknemers), bij 1) afscheid 50 plussers en 2) bedrijfseconomisch ontslag met slechte financiële situatie).

Dus als we geen dossier hebben: doordrukken, het kost toch veel minder. Dat was het idee.

VAN DE KAM
ADVOCATEN

Vergelijking oude en nieuwe vergoeding bij neutrale situatie.

Werknemer 47 jaar. 20 jaar in dienst. Salaris € 3.500,00 inclusief vakantiebijslag.

Kantonrechtersformule (3,5 + 10 + 4,5=) 18 maandsalarissen dus vergoeding: € 63.000,00 bruto

Transitievergoeding: 1/3 maandsalaris per gewerkt dienstjaar eerste 10 jaar daarna ½ maandsalaris. Dus 3,3 + 5 = 8,3 maanden. Vergoeding: € 29.050,00 bruto

Bijna € 34.000,00 bruto verschil

VAN DE KAM
ADVOCATEN

Voorspeld en gebleken: grote misvatting

WWZ: scholing + baanzekerheid* van groot belang
Vandaar ook: nieuw artikel 7:611 a BW (aansluitend aan artikel over goed werkgeverschap/goed werknemerschap):

* Is geen functiezekerheid!

Artikel 611a
De werkgever stelt de werknemer in staat scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie en, voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden verlangd, voor het voortzetten van de arbeidsovereenkomst indien de functie van de werknemer komt te vervallen of hij niet langer in staat is deze te vervullen.

Nou nou. Wat als daaraan niet wordt voldaan?

Komt terug in de grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van disfunctioneren.

VAN DE KAM
ADVOCATEN

Ontbinden op redelijke grond. De zogenaamde d-grond.

d. de ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid, anders dan ten gevolge van ziekte of gebreken van de werknemer, mits de werkgever de werknemer hiervan tijdig in kennis heeft gesteld en hem in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren te verbeteren en de ongeschiktheid niet het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor scholing van de werknemer of voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer

VAN DE KAM
ADVOCATEN

Dus wettelijk vastgelegd:

- Waarschuwingsplicht (duidelijk zijn, wat is “redelijk”)
- Eerlijke verbeterkans met scholing en begeleiding
- Algemene herplaatsings- en scholingsplicht (artikel 7:611 a en 669 lid 2 BW)

Anders: gewoon geen ontbinding! Toelichting wet: streng toepassen.

En andere ontslagroutes zijn er niet. Je moet naar de kantonrechter. Eventueel: verstoorde arbeidsverhouding.

Maar let op: geen optelsom van redenen: alle gronden moeten zelfstandig naar ontbinding leiden.

Kantonrechter kan naast transitievergoeding billijke vergoeding toekennen.

VAN DE KAM
ADVOCATEN

Dus:

- Nog duidelijker waarschuwen
- Faire verbeterkans: scholing + begeleiding
- Alles documenteren + bevestigen
- Verslappen kost geld (gouden handdruk) of belast de organisatie met een niet inzetbare werknemer. Wordt niemand beter van.
- Behalve advocaten.

VAN DE KAM
ADVOCATEN

Dus Hoezo flexibliliteit en zekerheid?

Werkgevers neigen naar voorkomen vaste baan Dan maar niet langer dan twee jaar heten van drie arbeidsovereenkomsten. Of zes maanden eruit. Ontslag wordt niet bepaald gemakkelijker. Wel: duurder (uitonderhandelen).

Doel WWZ: makkelijker ontslag en eerder zekerheid voor werknemer niet behaald.

Gaat wetgever hieraan iets doen?

Niet echt. Op 21 april 2016 pakket met oplossing **knelpunten** naar Tweede Kamer gestuurd.

Seizoenswerk

Werkgevers en werknemers krijgen de mogelijkheid om voor seizoensgebonden werk bij cao een uitzondering op de *WWZ* te maken. Voor werknemers die vanwege natuurlijke of klimatologische omstandigheden maximaal negen maanden per jaar aan het werk kunnen, mag de tussenpoos in de ketenbepaling bij cao op ten hoogste drie maanden worden gesteld in plaats van de wettelijke zes.

Loondoorbetaling bij ziekte

Werknemers die langdurig ziek zijn, houden recht op een transitievergoeding maar hun werkgever wordt gecompenseerd uit het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf). Hier zal een verhoging van de (uniforme) premie tegenover staan.

Het minimumjeugdloon wordt in stappen afgeschaft vanaf 21 jaar

De huidige vormgeving van het minimumjeugdloon past niet meer bij de arbeidsmarkt- en inkomenspositie van werkende jongeren. Ook loopt Nederland internationaal uit de pas. De komende jaren gaat het minimumjeugdloon daarom in stappen omhoog, zodat jongeren van 21 het minimumloon (WML) gaan verdienen.

Het loon van jongeren van 18, 19 en 20 zal meestijgen om het risico te beperken dat de verschillende leeftijden een rol gaan spelen bij het aannemen van mensen. Om baanverlies te voorkomen, neemt het kabinet compenserende maatregelen. Daarnaast wordt de stukloonbepaling gewijzigd. Betaling op basis van stukloon blijft mogelijk, maar werknemers gaan tenminste WML verdienen.

Beantwoording van niet verwerkte vragen

Wat gaat ontslag kosten indien werknemer functie niet meer kan of mag uitoefenen bijvoorbeeld op grond van medische redenen of op grond van papierenverlies (diploma's/bevoegdheden) functie niet meer mag doen.

Methodische aanpak

Aanname: langer dan twee jaar en dienst en geen overeenstemming beëindigingsvoorwaarden

UWV of kantonrechter?

Wanneer geen vergoeding?

Dus?

WWZ heeft veel impact op kleine werkgever (transitievergoeding). Perspectief/aanpassing?

Transitievergoeding slapend dienstverband. Wat zegt wet? Wat doet praktijk?

Wet: geen verplichting tot beëindiging dienstverband. Aan minister Asscher gevraagd wet aan te passen, heeft de Minister niet nodig gevonden, ook al was in standhouden slapend dienstverband om transitievergoeding te voorkomen mogelijk onfatsoenlijk.

Jurisprudentie: Rechtbank Breda (terminaal zieke werknemer) en Rechtbank Midden-Nederland: idem: geen verplichting voor eindigen slapend dienstverband.

Nota bene: werknemer heeft op eigen verzoek slechts recht op transitievergoeding bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten.