



## Inleiding

Voor u ligt het 47e exemplaar van het ANB-loonjournaal. Via dit journaal informeert Administratie- en Adviesburo Noord-Brabant B.V. u over zaken, die te maken hebben met lonen en salarissen van u en uw werknemers. Het ANB-loonjournaal verschijnt eenmaal per kwartaal en is door medewerkers van Administratie- en Adviesburo Noord-Brabant B.V. met zorg samengesteld. **Noud Smits, directeur ANB B.V.**

## De nieuwe Wet werk en zekerheid

De Eerste Kamer heeft 10 juni 2014 j.l. ingestemd met de maatregelen uit de Wet werk en zekerheid. Dit betekent dat per 1 januari 2015 de regels met betrekking tot de proeftijd en het concurrentiebeding veranderen. Per 1 juli 2015 wordt de ketenbepaling verkort en gaat het ontslagrecht op de schop.

### Maatregelen die ingaan per 1 januari 2015

#### Proeftijd beperkt

Bij een contract van 6 maanden of minder is geen proeftijd meer mogelijk.

#### Concurrentiebeding in tijdelijk contract beperkt

In een tijdelijk contract mag niet langer een concurrentiebeding worden overeengekomen, tenzij er zwaarwegende bedrijfsbelangen aan de orde zijn. Deze omstandigheden moeten wel duidelijk schriftelijk beargumenteerd worden en kenbaar worden gemaakt.

#### Aanzegtermijn

De werkgever dient, bij een tijdelijk contract van minimaal 6 maanden de werknemer uiterlijk een maand voor het aflopen van het contract, schriftelijk te laten weten of hij het contract gaat voortzetten en onder welke voorwaarden. Laat de werkgever dit na, dan is hij aan de werknemer een vergoeding verschuldigd gelijk aan het loon over een maand en bij niet tijdige nakoming een vergoeding naar rato. De vergoeding is niet verschuldigd wanneer de werkgever in ernstige financiële problemen, zoals een faillissement of surseance van betaling verkeert.

De aanzegtermijn geldt niet bij contracten voor bepaalde tijd waar geen kalenderdatum aan is gekoppeld.

#### Oproepcontracten

De mogelijkheid bij cao af te wijken van de loondoorbetalingsverplichting als er geen werk is, wordt beperkt. Wettelijk is geregeld dat een werkgever schriftelijk kan afspreken dat hij de eerste 26 weken geen loon betaalt als er geen werk is. Deze periode kan nu nog in een cao onbeperkt worden opgerekt. Verder komt er een verbod op het gebruik van nulurencontracten in de zorg.

#### Beperking uitzendbeding

In een cao mag het uitzendbeding worden verlengd van 26 weken naar 78 weken. Op dit moment geldt er geen limiet aan deze toegestane verlenging. Een uitzendbeding is een schriftelijke bepaling die inhoudt dat de terbeschikkingstelling van een uitzendkracht aan de inlener op verzoek van de inlener ten einde kan komen [artikel 7:691 lid 2 BW]. Dit is vaak bij ziekte het geval. Een uitzendbeding is alleen mogelijk tijdens het begin van de uitzendovereenkomst.

#### Payrolling

De bijzondere ontslagregels die gelden bij payrolling, waardoor werknemers die zijn ingeleend makkelijker ontslagen kunnen worden, komen te vervallen.

### Maatregelen die ingaan per 1 juli 2015

#### Aanpassing ketenregeling

De ketenregeling wordt aangepast van maximaal 3 contracten in 3 jaar naar maximaal 3 contracten in 2 jaar. De tussenliggende periode wordt verlengd van 3 naar 6 maanden. Dit betekent dat als een contract afloopt en er binnen 6 maanden weer een nieuw contract wordt aangegaan, deze periode en het contract meetellen in de keten. Cao-partijen kunnen afwijken van het aantal contracten alsmede van de totale duur met dien verstande dat er maximaal 6 contracten zijn toegestaan in een periode van 4 jaar. Bij cao kan echter niet worden afgeweken van de tussenperiode van 6 maanden.

In de eerdere nota naar aanleiding van het verslag en in de nota van wijziging Wet werk en zekerheid wordt het begrip "opvolgend werkgeverschap" verruimd. Aanvankelijk werd in de Memorie van toelichting voor het begrip "opvolgend werkgeverschap" nog aangehaakt bij het oordeel van de Hoge Raad hierover.

Er is sprake van opvolgend werkgeverschap als:

- de nieuwe overeenkomst wezenlijk dezelfde vaardigheden en verantwoordelijkheden eist als de vorige overeenkomsten; en
- tussen de nieuwe werkgever en de vorige werkgever zodanige banden bestaan dat het door die laatste op grond van zijn ervaringen met de werknemer verkregen inzicht in diens hoedanigheden en geschiktheid in redelijkheid ook moet worden toegerekend aan de nieuwe werkgever.

Op deze visie wordt nu teruggekomen omdat de regering van oordeel is dat deze te beperkt is voor een goede toepassing van de ketenregeling. Daarom is in de nota van wijziging opgenomen, dat de ketenregeling van toepassing is op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn. Hierdoor wordt bewerkstelligd dat als bijvoorbeeld een concessie wordt verleend aan een andere werkgever en de werknemer "meeverhuist" naar de nieuwe werkgever, de werknemer ook dan een beroep kan doen op de ketenregeling.

#### Uitzondering voor jonge werknemers

Voor werknemers tot 18 jaar met een klein dienstverband (12 uur of minder) zijn de ketenregeling en de nog te bespreken transitievergoeding niet van toepassing.

#### Ontslag

Er komt vanaf 1 juli 2015 één vaste ontslagroute die afhankelijk is van de reden van het ontslag. Voor ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen of langdurend ziekteverzuim moet de werkgever straks bij UWV zijn. Voor ontslag vanwege persoonlijke redenen of een verstoorde arbeidsrelatie kan de werkgever een ontbindingsverzoek indienen bij de kantonrechter. Procedures zullen minder tijd en daarmee minder geld kosten. Nu krijgt de ene werknemer, via de kantonrechter, een gouden handdruk, terwijl de andere werknemer, via het UWV, zonder vergoeding op straat komt te staan. Dat verschil komt straks te vervallen. Een uitgebreidere uitleg over de hervorming van het ontslagrecht kunt u verderop in dit loonjournaal terugvinden.

#### Transitievergoeding

Alle werknemers krijgen vanaf 1 juli 2015 recht op een transitievergoeding bij ontslag, als zij tenminste twee jaar in dienst zijn geweest. Die vergoeding kan bijvoorbeeld worden gebruikt voor scholing om over te stappen naar een andere baan of een ander beroep. Er komt dan ook een wettelijke verplichting tot investeren in scholing.

Voor kleine bedrijven komt een overgangstermijn, zij mogen tot 2020 een lagere ontslagvergoeding betalen als zij personeel gedwongen moeten ontslaan vanwege een slechte financiële situatie. De vergoeding wordt maximaal € 75.000 en maximaal een jaarsalaris voor mensen die meer verdienen dan € 75.000 per jaar.

### Maatregelen die ingaan per 1 januari 2016

#### WW

De maximale duur van door de overheid betaalde WW wordt van 1 januari 2016 tot 2019 stapje voor stapje teruggebracht van 38 naar 24 maanden. Werkgevers en werknemers kunnen in de cao afspraken maken om de WW-uitkeringen na 24 maanden tot 38 maanden aan te vullen. Minister Asscher heeft met de werkgevers en vakbonden afgesproken dat werknemers die hun baan verliezen zo snel mogelijk van werk naar werk worden begeleid om zo kort mogelijk werkloos te hoeven zijn.

Van mensen die langer dan een half jaar in de WW zitten, wordt verwacht dat ze al het beschikbare werk aanvaarden. Als mensen dan minder loon krijgen dan de WW-uitkering bedraagt, wordt dat bedrag aangevuld vanuit de WW, zodat werken vanuit de WW altijd loont.

## De hervorming van het ontslagrecht per 1 juli 2015

Per 1 juli 2015 gelden er nieuwe regels voor ontslag. De preventieve toetsing van ontslag door UWV blijft bestaan maar u kunt dan, afhankelijk van de reden van ontslag, nog maar één ontslagroute hanteren. Tot 1 juli 2015 kan de ene werknemer nog zonder enige vergoeding op straat worden gezet terwijl de ander een gouden handdruk meekrijgt. De invoering van het transitiebudget moet een einde maken aan die onrechtvaardigheid.

Hoe gaat ontslag vanaf 1 juli 2015 werken? U volgt dan altijd de route via UWV als de reden van het ontslag bedrijfseconomisch is of er zich ontslag vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid voordoet. Geeft UWV een negatief ontslagadvies, dan kan de werkgever alsnog naar de kantonrechter stappen. Die toetst het ontslag aan dezelfde criteria als UWV. Is het advies van UWV positief, maar is de werknemer het er niet mee eens, dan kan hij de kantonrechter vragen om herstel van zijn arbeidsovereenkomst. Als de reden van ontslag meer in de persoonlijke sfeer ligt – er is dus sprake van een verstoorde arbeidsrelatie – loopt de route naar ontslag vanaf 1 juli 2015 standaard via de kantonrechter.

### Beroep

In de nieuwe wet is de mogelijkheid van hoger beroep opengesteld. Tijdens het beroep blijft de uitkomst van de beschikking echter van kracht. Dat betekent dat een werknemer van wie de arbeidsovereenkomst is ontbonden, toch al op zoek moet gaan naar een andere baan en WW moet aanvragen. Als de rechter uiteindelijk in hoger beroep oordeelt dat de opzegging of ontbinding onterecht was en de werknemer heeft gevraagd om herstel van zijn arbeidsovereenkomst, is de verwachting dat de rechter door de hoeveelheid tijd die inmiddels is verstreken, eerder zal overgaan tot het toekennen van een vergoeding.

### Akkoord

Gaat de werknemer schriftelijk akkoord met de opzegging van zijn dienstverband, dan is het volgen van een ontslagroute niet nodig. Wordt aan de werknemer een concept vaststellingsovereenkomst of akkoord met opzegging voorgelegd, dan heeft hij in de toekomst wel een bedenktijd van 14 dagen. De werknemer kan zijn schriftelijke instemming met ontslag dan binnen 14 dagen zonder opgaaf van redenen schriftelijk herroepen. De opzegging heeft daardoor niet plaatsgevonden. Het recht op WW komt door ondertekening van de vaststellingsovereenkomst in principe niet in gevaar. Voorwaarde is wel dat de overeenkomst juridisch juist en compleet is opgesteld. Er is bij deze vorm van ontslag geen wettelijk recht op een zogenaamde transitievergoeding. Het staat u dus vrij om zelf een ontslagvergoeding met de vertrekkende werknemer af te spreken.

### Transitievergoeding

Voor werknemers met dienstverbanden die twee jaar of langer hebben geduurd – zowel tijdelijke als vaste contracten – betaalt de werkgever na de invoering van het nieuwe ontslagrecht bij ontslag een transitievergoeding met een maximum van € 75.000 of een jaarsalaris als dat hoger is dan € 75.000. In de arbeidsovereenkomst kan een hogere vergoeding worden afgesproken. De werkgever is degene die de transitievergoeding moet berekenen. De werknemer heeft recht op een transitievergoeding als:

- het ontslag op initiatief van de werkgever tot stand is gekomen;
- na toestemming van UWV het dienstverband is opgezegd;
- de kantonrechter de arbeidsovereenkomst heeft ontbonden;
- op initiatief van de werkgever het tijdelijke contract niet wordt verlengd;
- de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Bij herstel van de arbeidsovereenkomst moet de transitievergoeding door de werknemer worden terugbetaald.

In alle andere gevallen heeft de werknemer geen recht op een transitievergoeding. Daarvan is dus sprake als:

- de werknemer zelf besluit om op te stappen na afloop van zijn tijdelijke contract terwijl uw onderneming wel een gelijkwaardig of beter aanbod heeft gedaan voor verlenging;
- de werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, bijvoorbeeld door diefstal, verduistering of bedrog.
- het gaat om werknemers die jonger zijn dan 18 jaar met een dienstverband van minder dan 12 uur per week. Voor de berekening van de transitievergoeding tellen arbeidsjaren tot de leeftijd van 18 jaar niet mee.

### Failliet

Is de werkgever failliet of in een situatie van surseance van betaling, dan is er geen recht op transitievergoeding. En laat de bedrijfsvoering niet toe

dat de vergoeding in één keer betaald wordt, dan mag de onderneming in termijnen betalen, tenzij de rechter oordeelt dat een betalingsregeling niet nodig is. De werknemer moet dit bij de rechter aankaarten. Het opgebouwde recht op transitievergoeding gaat bij overgang van de onderneming mee. Hetzelfde geldt bij opvolgend werkgeverschap. Met deze nieuwe regel wordt aangesloten bij de ketenbepaling; de opvolgende werkgever wordt ten aanzien van de verrichte arbeid gezien als de opvolger van de eerdere werkgever. Het doel van de nieuwe wetgeving is om werknemers sneller van werk naar werk te helpen. Om dit doel te bereiken mag u kosten voor (om)scholing op de transitievergoeding in mindering te brengen.

### Solliciteren

U kunt het vinden van ander werk bijvoorbeeld bevorderen door de opzegtermijn te verlengen. Tijdens die verlengde opzegtermijn krijgt de werknemer de mogelijkheid te solliciteren. Ook kosten die uw onderneming al tijdens het dienstverband maakt om van werk tot werk te komen, bijvoorbeeld voor outplacement, kunt u op de transitievergoeding in mindering brengen. U moet met de werknemer altijd schriftelijk overeenkomen, dat u bepaalde kosten op een later tijdstip verrekent. Dit moet u doen voordat u de kosten maakt. Bovendien moet u de overeenkomst in de administratie bewaren. Als er in de cao afspraken over de kosten zijn gemaakt, is het niet meer noodzakelijk dat de werknemer persoonlijk instemt. Hetzelfde geldt als de werkgever hierover afspraken heeft gemaakt met de OR.

### Berekening van de transitievergoeding

De transitievergoeding moet u als volgt berekenen:

- afhankelijk van het aantal jaren dat de werknemer bij u in dienst was betaalt u een derde maandsalaris per gewerkt dienstjaar.
- vanaf het tiende dienstjaar betaalt u een vergoeding van een half maandsalaris per dienstjaar.
- voor werknemers van vijftig jaar of ouder met een dienstverband van tien jaar of langer geldt een vergoeding van één maandsalaris per dienstjaar. Telt uw onderneming minder dan 25 werknemers, dan geldt deze regel niet.

Het maandsalaris bepaalt u door het bruto maandsalaris te nemen plus vaste overeengekomen loonemolumenten zoals de vakantiebijslag, een 13e maand, een structurele overwerkvergoeding en een vaste ploegentoeslag. Het werkgeversaandeel pensioen, de bijtelling voor de auto van de zaak, onkostenvergoedingen en incidentele loonemolumenten tellen in principe niet mee voor de berekening van het maandsalaris dat de basis is voor de transitievergoeding.

### Afwijken bij cao

Bij collectieve arbeidsovereenkomst (cao) kan worden afgeweken van de wettelijke regeling voor de transitievergoeding. De regeling in de cao moet dan gelijkwaardig zijn aan de wettelijke regeling en gericht zijn op het voorkomen of bekorten van de periode van werkloosheid. De cao-regeling moet zijn afgesloten met één of meer representatieve vakbonden.

### Andere ontslagvergoeding

Is vastgesteld dat het ontslag ernstig verwijtbaar is aan uw onderneming of de werknemer, dan heeft de rechter de mogelijkheid om een ontslagvergoeding vast te stellen die hoger of lager uitvalt dan de transitievergoeding. De verwachting is echter, dat de rechter in de praktijk slechts in een klein aantal gevallen een hogere vergoeding aan de werknemer zal toekennen.

## Ook sofinummer wordt BSN

De nieuwe Wet basisregistratie personen regelt per 6 januari 2014, dat ook niet-ingezetenen geregistreerd moeten worden. Buitenlandse werknemers moeten zich voortaan altijd inschrijven en ontvangen daarna een afschrift van hun geregistreerde gegevens én hun BSN.

- Buitenlandse werknemers, die niet langer dan vier maanden in Nederland blijven, moeten zich persoonlijk inschrijven in de nieuwe Registratie Niet Ingezetenen (RNI). Dat kan in 18 Nederlandse gemeenten.
- Buitenlandse werknemers, die langer dan vier maanden in Nederland blijven, moeten zich inschrijven in de gemeente waar ze gaan wonen. Mogelijk moeten ze ook een verblijfsvergunning en tewerkstellingsvergunning aanvragen.

Voortaan moet u dus van iedere werknemer een BSN in de loonadministratie opnemen.

Voor meer en uitgebreide informatie omtrent bovenstaande onderwerpen en andere nieuwsfeiten, raadpleegt u uw ANB-relatiebeheerder, of onze website [www.anb.nl](http://www.anb.nl).

