

## Werk en Zekerheid

# Samenvatting wetsvoorstel Werk en Zekerheid

*Het wetsvoorstel Werk en Zekerheid, dat is aangeboden aan de Tweede Kamer op vrijdag 29 november 2013, heeft betrekking op verschillende wetten die verband houden met de wijziging van de rechtspositie van flexwerkers, hervorming van het ontslagrecht, wijziging van de werkloosheidswet (WW) en inkomensvoorzieningen. In dit document hebben wij de belangrijkste zaken uit het voorstel samengevat.*

### Wijziging rechtspositie flexwerkers

Op 1 januari 1999 is de Wet flexibiliteit en zekerheid (Wfz) in werking getreden. Aanleiding was de ontwikkeling op de arbeidsmarkt dat werkgevers andere arbeidsrelaties met hun werknemers wilden aangaan. Deze wet was bedoeld om de benodigde flexibiliteit voor werkgevers te kunnen bieden in combinatie met de benodigde zekerheid voor werknemers.

Sinds de invoering van deze wet is er veel veranderd op de arbeidsmarkt en is de vraag naar flexibele arbeid gestegen. Flexibele arbeid zorgt voor de nodige flexibiliteit bij werkgevers, fungeert voor werknemers als opstap naar vast werk of biedt werknemers de ruimte om zelf de regie te voeren over hun werkend leven. De regering wil daarom geen vormen van flexibele arbeid verbieden of onmogelijk maken, maar ervoor zorgen dat dit in goede banen wordt geleid. Als nadeel van flexibele arbeid wordt door Asscher aangehaald dat werknemers langdurig en tegen hun zin werkzaam kunnen zijn binnen de flexibele schil en/of onvoldoende perspectief kunnen hebben op de arbeidsmarkt. Dit geldt met name voor

werknemers met een zwakkere arbeidsmarktpositie.

De regering vindt het belangrijk dat onvrijwillig langdurig verblijf in de flexibele schil zoveel mogelijk wordt teruggedrongen, in het bijzonder waar dit wordt veroorzaakt door oneigenlijk gebruik van flexcontracten. Het wetsvoorstel bevat maatregelen om de balans tussen bescherming van flexibele en vaste contracten te verbeteren.

### Terugdringing kostenverschil vaste en flexibele medewerkers

Het kabinet en sociale partners willen 'driehoeksrelaties' (uitzendarbeid, payroll, contracting) transparanter maken, zodat er geen misverstand kan ontstaan over de positie van de werknemer. Ook de ontslagregels die nu voor payroll gelden worden op een zodanige wijze aangepast dat de payroll-werknemer werkzaam bij de inlener, in geval van ontslag om bedrijfseconomische reden, dezelfde bescherming krijgt als de eigen werknemers bij de inlener. Dit heeft met name gevolgen voor payroll-werknemers met een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Door de Wet beperking ziekteverzuim arbeidsongeschiktheid vangnetters zal

het kostenverschil tussen vaste en tijdelijke contracten bij ziekte grotendeels verdwijnen. Werkgevers moeten zich meer inspannen om zieke werknemers met een tijdelijk contract te re-integreren. Het resultaat is, zo verwacht de regering, dat het kostenverschil tussen vaste en flexibele werknemers dichter bij elkaar wordt gebracht, waardoor het langdurig gebruik van flexibele contracten verder wordt teruggedrongen en doorstroom naar een vast contract versneld wordt.

### **Ketenbepaling**

De ketenbepaling regelt op dit moment dat in geval van meer dan drie opvolgende contracten of een totale periode van langer dan drie jaar tijdelijke contracten overgaan in een vast contract. Er is sprake van opvolgende contracten als er een periode van minder dan drie maanden tussen twee tijdelijke contracten zit. Dit wordt gewijzigd in die zin dat de maximumtermijn van de ketenbepaling wordt teruggebracht van drie jaar naar twee jaar en dat de tussenperiode tussen twee tijdelijke contracten van drie maanden wordt verruimd naar zes maanden. Nu kan in de cao worden afgeweken van deze bepalingen.

Deze ruimte wordt door de nieuwe bepaling ook beperkt tot het maximum aantal contracten en de maximale duur (3 uit 2). Er kan alleen nog afgeweken worden van deze nieuwe bepalingen als er sprake is van uitzendovereenkomsten of indien de aard van de bedrijfsvoering dit vereist, bijvoorbeeld omdat er sprake is van een afgebakend project. Hierbij wordt een beperking opgelegd van maximaal zes tijdelijke contracten in een periode van maximaal vier jaar. Uitzonderingen zijn mogelijk voor o.a. functies waar dit noodzakelijk is (bijvoorbeeld profvoetballers) of arbeidsovereenkomsten met een overwegend educatief element. Daarnaast zal de ketenbepaling pas gaan gelden vanaf 18 jaar, vanwege leer- of kwalificatieplicht. Op het moment dat de werknemer 18 jaar wordt telt de lopende arbeidsovereenkomst als de eerste overeenkomst in de keten. De duur van het contract wordt berekend vanaf de dag dat de werknemer de leeftijd van 18 jaar heeft bereikt.

### **Proeftijd**

In het wetsvoorstel is opgenomen dat een proeftijd enkel kan worden opgenomen als de overeenkomst langer dan 6 maanden duurt. Een proeftijd zal hierdoor bij contracten korter dan 6 maanden niet meer worden toegestaan. Voor de werkgevers zijn, zo is de redenatie, de eventuele risico's vanwege de korte duur van het contract te overzien. Op grond van jurisprudentie is het opnemen van een proeftijd bij opvolgende contracten niet toegestaan. Dit ligt anders als een nieuw contract andere vaardigheden of verantwoordelijkheden vereisen.

### **Concurrentiebeding**

In de huidige wet worden geen voorwaarden gesteld aan de contractvorm als het gaat om de geldigheid van een concurrentiebeding. In het wetsvoorstel is de bepaling opgenomen dat een concurrentiebeding voor tijdelijke contracten niet meer mogelijk is. Het belang van de werkgever bij een concurrentiebeding in een dergelijke situatie weegt niet op tegen het belang van

de werknemer. Indien de tijdelijke medewerker specifieke werkzaamheden verricht of in een specifieke functie werkzaam is, kan een uitzondering op de regel worden gecreëerd. Een werkgever kan gemotiveerd in een overeenkomst aangeven welke zwaarwichtige bedrijfs- of dienstbelangen een concurrentiebeding vereisen.

### **Uitzendarbeid**

Bij uitzendarbeid verricht de werknemer in opdracht van de werkgever werkzaamheden voor een derde onder toezicht en leiding van de derde. In het uitzendbeding is geregeld dat de overeenkomst met het uitzendbureau en de uitzendkracht van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling eindigt. Dit uitzendbeding is geldig gedurende de eerste 26 weken waarin de werkzaamheden worden verricht. In het wetsvoorstel is opgenomen dat het beding niet verder mag worden opgerekt dan tot 78 weken (momenteel is dit al van toepassing binnen de ABU-cao). Na 78 weken krijgen uitzendkrachten aanspraak op een tijdelijk contract en een grotere inkomenszekerheid (ook conform de ABU-cao).

### **Oproepcontracten**

Een vorm van flexibele arbeid is het verrichten van werkzaamheden op oproepbasis. In het arbeidsrecht geldt dat werkgever geen loon hoeft te betalen als de arbeid niet wordt verricht door een oorzaak die onder het risico van de werknemer valt. In alle andere gevallen is er wel sprake van een loondoorbetalingverplichting. De werkgever kan dit risico op loondoorbetalingverplichting uitsluiten voor de eerste 6 maanden van de arbeidsovereenkomst. Dit kan momenteel in de cao onbeperkt worden verlengd. In het wetsvoorstel wordt hier een beperking van 6 maanden opgelegd. Als er sprake is van structurele werkzaamheden moet na 6 maanden duidelijk zijn wat in de toekomst de omvang van de werkzaamheden zal zijn.

### **Aanzegtermijn**

Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd eindigen in beginsel van rechtswege, tenzij schriftelijk anders overeengekomen. In dit wetsvoorstel stelt de regering voor om bij afloop van tijdelijke contracten van 6 maanden of langer een aanzegtermijn van één maand op te nemen, zodat de medewerker tijdig op zoek kan gaan naar ander werk. Bij het niet tijdig aanzeggen wordt de werkgever geacht een vergoeding te betalen aan de medewerker ter hoogte van het vastgestelde loon gedurende één maand. Uitzondering voor de verplichte aanzegtermijn geldt voor overeenkomsten 'voor de duur van een project' en voor overeenkomsten met uitzendbeding.

### **Overgangsrecht**

De bepalingen uit het wetsvoorstel die betrekking hebben op versterking van de positie van flexwerkers treden met ingang van 1 juli 2014 in werking. Voor diverse bepalingen zijn overgangsregelingen opgenomen die ervoor zorgen dat de gewijzigde wetgeving op een passende wijze kan worden uitgevoerd.

*Door de sociale partners zal ten aanzien van payroll in 2014 nog een nadere uitwerking volgen. Uiteraard stellen wij u hiervan op de hoogte.*

## Hervorming van het ontslagrecht

Het huidige ontslagrecht kenmerkt zich door twee routes die door de werkgever bij eenzelfde ontslaggrond kan worden gevolgd. De UWV-route waarbij de werkgever over een vergunning moet beschikken om de arbeidsovereenkomst op te kunnen zeggen. En daarnaast de route via de ontbindingsrechter (kantonrechter) waarbij ontbinding van de arbeidsovereenkomst plaatsvindt onder toekenning van een vergoeding (kantonrechttersformule), waarbij de rechter niet gebonden is aan de regels die gelden voor het UWV om een vergunning af te geven.

### Ontslagroute

In het wetsvoorstel stelt de regering voor om het huidige ontslagrecht te hervormen. De preventieve toetsing van ontslag blijft gehandhaafd bij UWV en kantonrechter, afhankelijk van de ontslaggrond. Ontslagen die verband houden met bedrijfseconomische redenen of na langdurige arbeidsongeschiktheid zullen worden getoetst door het UWV. Voorgenomen ontslagen vanwege vermeend disfunctioneren, verwijtbaar handelen of nalatig gedrag van de werknemer, verstoorde arbeidsrelaties of andere in de persoon van de werknemer gelegen redenen zullen worden getoetst door de kantonrechter. Een werkgever kan in de nieuwe situatie niet meer kiezen welke ontslagroute wordt gevolgd. Er vindt hierdoor altijd gelijke behandeling in gelijke situaties plaats.

### Transitievergoeding bij ontslag

Als een arbeidsovereenkomst minstens twee jaar heeft geduurd is de werkgever bij het beëindigen of niet voortzetten van een arbeidsovereenkomst altijd een transitievergoeding verschuldigd. Enerzijds als compensatie voor het ontslag en anderzijds om de werknemer tegemoet te komen in het vinden van een andere baan. Dit bedrag kan bijvoorbeeld aangewend worden voor scholing of een loopbaantraject. De periode van twee jaar is hierbij gekoppeld aan de nieuwe termijn van de ketenbepaling, waarbij na maximaal twee jaar een vast dienstverband ontstaat.

De vergoeding is als volgt opgebouwd: over de eerste 10 jaar van de arbeidsovereenkomst is dit een derde van het maandsalaris per dienstjaar. Na deze 10 jaar wordt een half maandsalaris per dienstjaar berekend voor de vergoeding. Het totale bedrag wordt gemaximeerd op € 75.000,- of een bedrag van ten hoogste het jaarsalaris van de werknemer als dit hoger is dan € 75.000,-. Het recht op deze vergoeding geldt als de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever is beëindigd door opzegging na toestemming van het UWV, door ontbinding door de kantonrechter of wanneer een tijdelijk contract niet wordt verlengd. Een transitievergoeding is niet verschuldigd wanneer het ontslag een gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.

### Oudere werknemers

Voor werknemers die bij ontslag 50 jaar of ouder zijn geldt vanwege de slechtere arbeidsmarktpositie tot 1 januari 2020 een hogere

berekeningsmaatstaf over de jaren dat zij na hun 50ste nog in dienst zijn geweest bij de werkgever. Deze berekeningsmaatstaf bedraagt een maandsalaris per dienstjaar. Voorwaarde is wel dat ze minimaal 10 jaar in dienst zijn bij de werkgever. Het is mogelijk om in de cao af te wijken van de wettelijke regeling voor de transitievergoeding. Er moet dan wel sprake zijn van een gelijkwaardige voorziening.

### Ontslagkeuze

Op grond van het huidige ontslagbesluit wordt de ontslagkeuze bepaald door het afspiegelingsbeginsel. Dat houdt in dat werknemers die werkzaam zijn op uitwisselbare functies worden ingedeeld in 5 leeftijdscategorieën. Zij komen vervolgens naar de verhouding tussen die categorieën voor ontslag in aanmerking. Daarbij geldt dat de laatst binnengekomen werknemer binnen een leeftijdscategorie als eerste wordt ontslagen. Dit beginsel wordt ook als uitgangspunt genomen in dit wetsvoorstel tot wijziging van het ontslagrecht.

Voor twee categorieën werknemers zijn aparte regels voorgesteld. Dat betreft de arbeidsgehandicapte werknemers, die op verzoek van de werkgever geheel of gedeeltelijk buiten de toepassing van het afspiegelingsbeginsel worden gelaten. Daarnaast betreft het werknemers die via een payroll-organisatie werkzaam zijn bij een werkgever, waarbij het uitgangspunt is dat hun bescherming tegen ontslag niet afwijkt van die van werknemers die rechtstreeks in dienst zijn bij diezelfde werkgever. Zoals aangegeven gaat dit met name om payroll-werknemers met een overeenkomst voor onbepaalde tijd (bij bepaalde tijd loopt de overeenkomst van rechtswege af).

## Wijziging van de Werkloosheidswet en inkomensvoorzieningen

De Werkloosheidswet (WW) biedt werknemers een verzekering tegen het risico van inkomensverlies als gevolg van werkloosheid. De financiële zekerheid die de WW biedt gaat gelijk op met de verplichting van de werknemer om snel en actief op zoek te gaan naar een nieuwe baan.

Na het eerste werkloosheidsjaar neemt de kans op het vinden van een nieuwe baan sterk af. De inzet van de regering en de sociale partners is om werkloosheid zoveel mogelijk te voorkomen en om werklozen zo snel mogelijk weer aan nieuw werk te helpen. Dit gebeurt door tijdens de loopbaan te investeren in scholing en mobiliteit en een geïntensiveerde inzet op van-werk-naar-werk begeleiding. Naast deze geïntensiveerde inzet treft de regering maatregelen om de WW activerender te maken. De maximale duur van de WW wordt daarom teruggebracht van 38 maanden naar 24 maanden, de opbouw van de uitkeringsduur wordt vertraagd, de inkomensverrekening wordt vanaf de eerste werkloosheidsdag geïntroduceerd en het begrip passende arbeid wordt aangescherpt. In aanvulling op de WW kan bij cao-afspraken de WW-periode met maximaal 14 maanden worden verlengd.

In de huidige situatie mag een WW gerechtigde zich in de eerste 6 maanden richten op arbeid op hetzelfde niveau. Na 6 maanden wordt ook arbeid waarvoor een lager opleidingsniveau is vereist als passend aangemerkt. En na één jaar is alles passend. In het wetsvoorstel wordt er van uitgegaan dat alle arbeid passend is na 6 maanden WW.

#### **Voorzieningen gericht op re-integratie op de arbeidsmarkt**

Via verschillende voorzieningen worden werkgevers gestimuleerd om werklozen aan te nemen. Dit zijn bijvoorbeeld:

- Mobiliteitsbonus voor oudere uitkeringsgerechtigden;
- Proefplaats (werken met tijdelijk behoud van uitkering);
- Een no-riskpolis voor oudere werklozen die minimaal een jaar werkloos zijn geweest.

Met de maatregelen in de WW beoogt de regering een snellere doorstroom van-werk-naar-werk te bevorderen.

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

In de wet WIA is het uitkeringsrecht op gedeeltelijk WW en gedeeltelijk WGA samengevoegd. In het Regeerakkoord is de lijn opgenomen dat de WW-maatregelen doorwerken in de WGA. Deze doorwerking betreft de duurverkortening en de tragere opbouw van uitkeringsrecht. De aanscherping van het begrip passende arbeid binnen de WW werkt eveneens door naar de ZW.

#### **Overgangsrecht**

De WW-duur wordt met ingang van 2016 geleidelijk per kwartaal met 1 maand teruggebracht. Voor mensen die vóór 1 januari 2016 zijn ingestroomd in de WW is deze afbouw niet van toepassing zolang zij het werk niet hervatten. Na werkherhvatting van langer dan 6 maanden ontstaat er een nieuw recht en is ook deze afbouwregeling van toepassing.

*Bron: Rijksoverheid*

