HÉT ONDER-NEMERS BELANG

VAN
DE DRECHTSTEDEN

MASTERCLASS: NIEUW ARBEIDSRECHT

Het regent regels

+

Online hulp bij WWZ -stress

Klantgericht zakendoen volgens professionals uit verschillende branches

EDITIE
04
2014

MASTERCLASS: NIEUW ARBEIDSRECHT

Het regent regels

Ondernemers opgelet, er komen nieuwe regels voor het inhuren van personeel aan. En die maken het er niet makkelijker op, zegt advocaat Theo Briggeman. “Het tegenovergestelde wordt bereikt, we raken van de regen in de drup.”

Welkom op de dynamische arbeidsmarkt. Even wat cijfers om de huidige situatie te schetsen. De beroepsbevolking bestaat momenteel uit 7,9 miljoen Nederlanders, onder wie 1,4 miljoen ondernemers, zo meldde MKB-Nederland recentelijk. Meer dan de helft van dit aantal mag zich zelfstandige zonder personeel noemen. Alleen vorig jaar al besloten zo’n 150.000 landgenoten de stap naar het zzp-schap te wagen. Als bedrijven medewerkers aannemen, dan kiezen ze vaak voor flexibiliteit. MKB-Nederland ziet het aantal ondernemersvragen over korte contracten en nul-urencontracten dan ook almaar toenemen.

De wet- en regelgeving was tot nu toe gericht op de oude situatie, dus vooral op vaste loonbetrekkingen, maar daar komt verandering in. De nieuwe Wet werk en zekerheid (WWZ) moet het aangezwollen leger van flexwerkers houvast bieden. “Eenvoudiger, rechtvaardiger, sneller en goedkoper”, somt Theo Briggeman de kabinetsdoelstellingen op. “Maar makkelijker gaat het zeker niet worden, dat kan ik nu al zeggen, en het is zeer de vraag of we goedkoper uit zijn.”

NUL UREN EN BEPAALDE TIJD

Het eerste gedeelte van de WWZ, de flexbepalingen, staat voor 1 januari 2015 op de rol. Nul-urencontracten mogen vanaf die datum nog maar voor 26 weken worden afgesloten. Alleen als een bepaling in de cao is vastgelegd, bijvoorbeeld voor piekwerkzaamheden, kan er van deze regel worden afgeweken. Voor een aantal sectoren, waaronder de gezondheidszorg, komt er een verbod op nul-urencontracten. “Deze maatregel heeft een enorme impact”, zegt Theo Briggeman. “Juist in de zorg wordt veel met nul-urencontracten gewerkt.”

Ook de verlenging van contracten voor bepaalde tijd ondergaat een revisie. Nu mogen werkgevers maximaal driemaal in drie jaar tijd zo’n contractvorm aanbieden. Dat wordt twee jaar. Minimaal een maand voor het aflopen van de overeenkomst, moet een medewerker te horen krijgen of verlenging volgt. Gebeurt dit niet, dan kan een boete worden opgelegd ter hoogte van een bruto maandsalaris, rechtstreeks door de medewerker te ontvangen. De meldingsplicht geldt overigens niet voor contracten korter dan zes maanden. Specifieke groepen als profvoetballers en jongeren onder de achttien jaar die minder dan twaalf uur per week werken, vallen niet onder de ketenregels. Ook bestuurders van vennootschappen zijn uitgezonderd. “De regering heeft gemeend dat zij wel voor zichzelf kunnen zorgen.”

PROEFTIJD KORT CONTRACT VERDWIJNT

De proeftijd voor arbeidsovereenkomsten voor minder dan een halfjaar is per 1 januari passé. Beslaat het contract een langere periode, bijvoorbeeld een jaar, dan mag een bedrijf uiterlijk een maand proeftijd hanteren. De uitzondering op de regel is wederom de cao. Is daarin een proeftijd van twee maanden vastgesteld, dan is deze periode wél rechtsgeldig. Hoe zit het met proefplaatsingen van WW- en bijstandsgerechtigden, wil een deelnemer aan de masterclass weten. Theo Briggeman: “Als er nog geen sprake is van een arbeidscontract, dan is proefplaatsing mogelijk.” Andere vraag, kun je een contract voor een halfjaar en een dag afsluiten en zo toch een proeftijd afdwingen? “Mijn advies luidt: doe het niet”, antwoordt Briggeman. “De sancties kunnen zwaar zijn. Ik zou het grensgebied met rust laten en er zeven maanden van maken.”

Tekst: Martin Neyt // **Fotografie:** Richard van Hoek

WATERDICHTE BESCHRIJVING

De overheid wil niet dat concurrentie- en relatiebedingen de kansen op ander werk voor flexibele krachten verkleinen, dus worden deze aloude afspraken in de ban gedaan. Alleen bij zwaarwegende belangen mogen werkgevers nog een beding instellen. "Je kunt dan denken aan zeer specialistische werkterreinen, zodanig dat een overstap acuut gevaar zou opleveren voor de bedrijfsvoering. Een waterdichte beschrijving is echter noodzakelijk. Overigens, bedingen die voor 1 januari in contracten zijn vastgelegd, blijven van kracht totdat de overeenkomst eindigt."

TRANSITIEBUDGET

Het nieuwe ontslagstelsel, dat op 1 juli 2015 ingaat, betekent extra werk voor het UWV. Ontslag om economische redenen of vanwege langdurige ziekte komt namelijk standaard op het bordje van de overheidsinstantie te liggen. Functioneert een medewerker niet, dan buigt de kantonrechter zich over de zaak. Tegen de beslissing van het UWV of het vonnis van de rechter kunnen partijen in beroep en cassatie gaan. Ontslagvergoeding op basis van de bekende kantonrechtersformule maakt plaats voor een transitiebudget. Een ontslagen werknemer krijgt afhankelijk van het aantal dienstjaren een toelage voor scholing en begeleiding naar ander werk, met een maximum tot 75.000 euro. Pas na een betrekking van twee jaar of langer –ook bij ziekte en contracten voor bepaalde tijd- hebben medewerkers recht op een transitievergoeding.

WEG SMEEROLIE

In theorie wordt het daarmee goedkoper om iemand te ontslaan, maar er ontstaat volgens Theo Briggeman een ander probleem: de 'smeerolie' in een ontslagprocedure is weg. "De vergoeding op basis van de kantonrechtersformule zorgde ervoor dat werknemer en werkgever sneller tot overeenstemming konden komen. De regering wil van deze regeling af, ze maakt slechts een kleine uitzondering voor ernstig verwijtbaar handelen. De kantonrechter heeft binnenkort ook niet langer de mogelijkheid contracten te ontbinden bij onvoldoende redelijke grond. Ik verwacht dan ook dat er uiteindelijk veel meer geprocedeerd gaat worden. Het tegenovergestelde wordt dan bereikt, de nieuwe wet brengt ons van de regen in de drup."
Een voordeel voor de werknemer is in elk geval dat het onderscheid tussen ontslag via UWV en kantonrechter is verdwenen, voegt de arbeidsrechtadvocaat toe. "Bij een traject via het UWV kreeg een medewerker geen financiële tegemoetkoming."
Hoe zit het met het transitiebudget als een bedrijf al veel in de ontwikkeling van een medewerker heeft geïnvesteerd, luidt de vraag van een masterclassdeelnemer. Briggeman: "De eerder gemaakte kosten voor scholing, re-integratie en outplacement mogen van de transitievergoeding worden afgetrokken."

NA HALFJAAR AL PASSENDE ARBEID

Nog een verandering die tot meer rechtszaken kan leiden: de nieuwe Werkloosheidswet. Werknemers ontvangen vanaf 1 januari 2016 maximaal twee jaar WW. Na een halfjaar wordt al het werk reeds aangemerkt als passende arbeid. Ook de opbouw van rechten voor de WW verloopt veel langzamer in het nieuwe stelsel. "Medewerkers hebben dus een flinke motivatie om te knokken voor een hoge vergoeding", stelt Theo Briggeman. "Een vaststellingsovereenkomst kan een goed middel zijn om langdurige procedures te voorkomen."
De motie van senator Joris Backer kan een ontsnappingsroute bieden. In juni aanvaardde de Eerste Kamer zijn voorstel om meer 'smeerolie' toe te staan. Briggeman: "De vraag speelt of een bepaalde mate van vergoeding bij verstoorde arbeidsrelaties toch geen beter effect heeft op de arbeidsmarkt. Wij blijven de ontwikkelingen voor ondernemers volgen." «

MASTER-TIPS

1. MITSEN EN MAREN

» De nieuwe wet werk en zekerheid (WWZ) laat uitzonderingen toe. Voor bestuurders van vennootschappen kan schriftelijk worden afgeweken van de ketenregels voor contracten voor bepaalde tijd. Overeenkomsten en concurrentiebedingen die voor inwerkingtreding van de WWZ werden afgesloten (flexbepalingen: 1 januari 2015), vallen nog onder de oude wet. Cao's kunnen eveneens afwijken van de WWZ.

2. UITZENDKRACHTEN

» Via een uitzendbureau zijn medewerkers langer flexibel in te huren. Ook de risico's op ziekte en vergoedingen worden zo verlegd.

3. CONTRACTVORM

» Bij een halfjaar of minder is er geen proeftijd, maar ook geen verplichte aanzegging. Kiest een werkgever voor driemaal 7 maanden dan heeft een werknemer geen recht op een transitievergoeding.

4. BEDENKTIJD

» Stel een vaststellingsovereenkomst op schrift en bouw twee weken bedenktijd in. Liefst voor de 15e van de maand afsluiten, zodat de bedenktijd voor het verstrijken van de kalendermaand eindigt.

DE EXPERT

» Theo Briggeman is gespecialiseerd in arbeidsrecht, strafrecht en huurrecht. Samen met advocaat Richard Jansen runt hij het Dordtse kantoor Briggeman & Jansen, dat voor bedrijven en particulieren werkt. Sinds december 2013 zijn de juristen in een monumentaal pand naast de Grote Kerk gevestigd.

BRIGGEMAN & JANSEN ADVOCATEN
Grotekerksplein 4
3311 CC Dordrecht
Telefoon 078 - 747 01 09
E-mail t.briggeman@bjadvocaten.nl
www.bjadvocaten.nl