



arbeidsrecht

# UITSPRAAK VAN DE WEEK

mr. J. W. F. Overtoom & mr. N. J. van Osch

## Wat u in ieder geval moet weten over de WWZ

Het is bijna zo ver: het eerste deel van de Wet werk en zekerheid (WWZ) gaat op 1 januari 2015 in. Het tweede deel van deze wet gaat in per 1 juli 2015. Waar moet u als werkgever op letten?

### Wijzigingen per 1 januari 2015

- Uiterlijk een maand voor het aflopen van een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd van zes maanden of meer moet u uw werknemer schriftelijk laten weten of die overeenkomst wel of niet verlengd zal worden ('**aanzeggen**'). Als u gaat verlengen moet u aangeven onder welke voorwaarden dat gebeurt. Als u niet of te laat aanzegt moet u de werknemer een schadevergoeding betalen. Let er op dat ook arbeidsovereenkomsten die voor 1 januari 2015 zijn ingegaan, moeten worden aangezegd als die arbeidsovereenkomsten eindigen na 31 januari 2014. U moet dus al uw lopende tijdelijke arbeidsovereenkomst inventariseren voor 1 januari aanstaande!
- Het is niet meer mogelijk een **proeftijd** op te nemen in arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van zes maanden of korter.
- U kunt alleen nog een **concurrentie/relatiebeding** opnemen in arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd als u hiervoor zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen hebt. Dit moet u goed motiveren in de arbeidsovereenkomst.
- U bent verplicht de werknemer te **scholen** of te laten scholen. Het gaat daarbij niet alleen om scholing die uw werknemer nodig heeft om zijn bestaande functie goed te kunnen uitoefenen, maar ook om scholing in de situatie dat de functie van de werknemer komt te vervallen of hij zijn functie niet langer naar behoren kan vervullen. Als u te weinig aan scholing hebt gedaan kan bijvoorbeeld een ontslag wegens disfunctioneren van een werknemer bij de kantonrechter daardoor bemoeilijkt worden.

### Wijzigingen per 1 juli 2015

- Vanaf deze datum kunt u niet meer zelf kiezen of u een ontslag via het UWV of via de kantonrechter in gang zet: de **ontslagroute** ligt vast.



## arbeidsrecht

Ontslag vanwege reorganisatie en ziekte gaat via het UWV, voor alle andere ontslagredenen moet u naar de kantonrechter. Uiteraard blijft het ook mogelijk om met wederzijds goedvinden afscheid van elkaar te nemen. Dan moet wel in de vaststellingsovereenkomst waarin de afspraken worden vastgelegd worden opgenomen dat de werknemer veertien dagen de tijd heeft om zich te bedenken.

- Werknemers die 24 maanden of langer bij u in dienst zijn geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd hebben vanaf deze datum bij beëindiging van de overeenkomst recht op een in de wet bepaalde **transitievergoeding**. Deze vergoeding bedraagt 1/3 maandsalaris per dienstjaar tot een maximum van € 75.000, of een jaarsalaris als dat hoger is. Voor werknemers van vijftig jaar en ouder is er een tijdelijke ruimere regeling. In heel bijzondere situaties, denk daarbij aan ernstige verwijten aan de werkgever, kan de rechter nog een aanvullende vergoeding aan de werknemer toekennen. De kantonrechtersformule zoals we die nu nog kennen wordt afgeschaft.
- De **ketenregeling** wordt anders vanaf deze datum. Bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die elkaar opvolgen binnen een periode van zes maanden (dat is nu nog drie maanden), ontstaat bij de vierde overeenkomst of na twee jaar (nu drie jaar) een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

De komende maanden verschijnen er nog allerlei regelingen die de nieuwe regels verder gaan invullen. U moet er ook op bedacht zijn dat als er een CAO van toepassing is, er afwijkingen van de nieuwe regels mogelijk zijn.

Kunnen uw arbeidsovereenkomsten de WWZ-toets doorstaan? **BSA Arbeidsrecht** helpt u graag door tegen een met u overeen te komen vaste prijs uw arbeidsovereenkomsten na te lopen en waar nodig aan te passen.

Wilt u meer informatie over de WWZ? Ook daarvoor kunt u bij ons terecht.