

VISMA SOFTWARE WHITEPAPER



De nieuwe regels rond werknemers en oproepkrachten

Ketenbepaling en maatregelen onder de nieuwe wet werk en zekerheid

De nieuwe wet werk en zekerheid

Het kabinet ziet een groeiende tweedeling tussen werknemers met een vaste baan en mensen met een tijdelijk contract of oproepkrachten. De tweedeling is ook een generatiekloof: volgens het CBS heeft 58% van de jongeren tussen de 15 en 25 jaar een flexibel contract. De nieuwe Wet werk en zekerheid moet zorgen dat flexwerkers zoveel mogelijk hetzelfde behandeld worden als vaste medewerkers en bijvoorbeeld sneller doorstromen naar een vaste baan.

De verschillende maatregelen ter versterking van de rechtspositie van tijdelijke werknemers en oproepkrachten zijn gebundeld in de nieuwe Wet werk en zekerheid (WWZ). Onder meer de regels rond contracten voor bepaalde tijd en oproepcontracten veranderen ingrijpend.

De nieuwe wet brengt wijzigingen op drie beleidsterreinen mee:

- Verbetering van de rechtspositie van flexwerkers door het oneigenlijk en langdurig gebruik van flexibele arbeidsrelaties te ontmoedigen.
- Stroomlijning van het ontslagrecht.
- Aanpassing van de werkloosheidsregelingen, met onder andere een verkorting van de maximale duur van de Werkloosheidswet (WW).

In deze whitepaper gaat de aandacht uit naar de wijzigingen in de rechtspositie van flexwerkers. Aan het slot van dit paper gaan we kort in op het ontslagrecht vanaf 1 juli 2015 en de aanpassingen van de werkloosheidsregelingen. Binnenkort verschijnt een Visma Whitepaper waarin het nieuwe ontslagrecht uitgebreider wordt besproken.

Veranderingen voor werkgevers

Met de nieuwe wet wordt het voor u nog belangrijker om uw personeelsdossiers en personeelsadministratie, inclusief de verslagen van functioneringsgesprekken, volledig op orde te hebben. Een goed dossier houdt in dat u op tijd gesprekken houdt, vastlegt en terugkomt op de afspraken, om te kijken wat ermee is gedaan. U moet zich nu al informeren over de gevolgen die de nieuwe wetgeving voor verschillende situaties kan hebben. Bijvoorbeeld de zogenoemde aanzegverplichting bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst. Een eHRM-softwarepakket biedt hiervoor de juiste tools en hulpmiddelen. In deze whitepaper zetten we voor u een aantal zaken op een rij waarmee u vanaf 2015 rekening moet gaan houden.

Wijzigingen rond flexwerkers

Met de volgende maatregelen biedt de wetgever tijdelijke werknemers en oproepcontracten, hierna aangeduid als 'flexwerkers', extra rechtsbescherming. De wijzigingen gelden per 1 januari 2015.

Geen proeftijd

paper gaan we kort in op het ontslagrecht vanaf 1 juli 2015 en de aanpassingen van de werkloosheidsregelingen. Binnenkort verschijnt een Visma Whitepaper waarin het nieuwe ontslagrecht uitgebreider wordt besproken.

Veranderingen voor werkgevers

Met de nieuwe wet wordt het voor u nog belangrijker om uw personeelsdossiers en personeelsadministratie, inclusief de verslagen van functioneringsgesprekken, volledig op orde te hebben. Een goed dossier houdt in dat u op tijd gesprekken houdt, vastlegt en terugkomt op de afspraken, om te kijken wat er mee is gedaan. U moet zich nu al informeren over de gevolgen die de nieuwe wetgeving voor verschillende situaties kan hebben. Bijvoorbeeld de zogenoemde aanzegverplichting bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst. Een eHRM-softwarepakket biedt hiervoor de juiste tools en hulpmiddelen. In deze whitepaper zetten we voor u een aantal zaken op een rij waarmee u vanaf 2015 rekening moet gaan houden.

Wijzigingen rond flexwerkers

Met de volgende maatregelen biedt de wetgever tijdelijke werknemers en oproepcontracten, hierna aangeduid als 'flexwerkers', extra rechtsbescherming. De wijzigingen gelden per 1 januari 2015.

Geen proeftijd

Om flexwerkers beter te beschermen mag u geen proeftijd meer opnemen in een tijdelijk contract van zes maanden of korter. Deze beperking geldt voor alle arbeidsovereenkomsten die op of na 1 januari 2015 zijn aangegaan. Deze wijziging dwingt u als werkgever een nog zorgvuldiger werving- en selectieproces te voeren. Is het contract eenmaal ondertekend, dan bent u in elk geval tot de einddatum aan de werknemer gebonden. Wilt u toch een proeftijd opnemen? Dan moet u een contract sluiten met een periode langer dan zes maanden. Let hierbij wel op de aanzegverplichting (zie hierna).

Aanzegverplichting

Bij tijdelijke arbeidscontracten voor zes maanden of langer introduceert de Wwz voor werkgevers een aanzegverplichting. Dit houdt in dat u een tijdelijke werknemer uiterlijk één maand voor de afloop van de arbeidsovereenkomst schriftelijk moet informeren of u het contract wilt voortzetten en, zo ja, onder welke voorwaarden. Deze nieuwe verplichting geldt voor alle contracten die eindigen op of na 1 februari 2015 en is dus ook van toepassing als contracten vóór deze periode zijn ingegaan.

Laat u als werkgever de aanzegging achterwege, dan bent u aan de werknemer een schadevergoeding verschuldigd ter hoogte van een maandsalaris (naar rato). Dit geldt óók als u de tijdelijke overeenkomst verlengt. Wanneer de termijn zonder aanzegging verstrijkt, jaagt u dit dus automatisch op kosten.

Een accurate personeels- en salarisadministratie met duidelijke herinneringsmeldingen, voorkomt dat u ongewenst vastzit aan een loondoorbetalingsverplichting. Wilt u geen aanzegverplichting? Dan kunt u beter een tijdelijk contract afsluiten voor korter dan zes maanden. In dat geval vervalt echter weer wel de mogelijkheid om een proeftijd op te nemen.

Concurrentiebeding

In arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is het niet langer toegestaan een concurrentiebeding op te nemen. Deze beperking geldt voor alle contracten die op of na 1 januari 2015 zijn aangegaan. Voor dit verbod geldt een uitzondering als er sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Dit moet u dan met de werknemer schriftelijk overeenkomen in de arbeidsovereenkomst, waarbij u ook moet motiveren waarom er voor deze functie sprake is van een zwaarwegend belang. Denk aan zodanig specifieke kennis die de werknemer heeft opgedaan bij de werkgever dat het een gevaar voor het bedrijf kan zijn als hij die kennis meeneemt naar een nieuwe werkgever.

Loondoorbetaling oproepkrachten

De periode waarin een oproepkracht geen recht heeft op loondoorbetaling als u hem niet oproept mag per 1 januari 2015 niet langer zijn dan de eerste zes maanden van het dienstverband. U kunt hier alleen nog maar van afwijken als het gaat om functies met incidentele werkzaamheden en zonder vaste omvang, zoals bepaalde piekwerkzaamheden. De functie moet expliciet in de cao staan vermeld. Nul-urencontracten, waarbij de werkgever een werknemer alleen oproept als er werkzaamheden zijn, worden in de zorg helemaal verboden.

Verzuimbeheer tijdelijke werknemers

Gelijktijdig met de invoering van de Wet werk en zekerheid is de Ziektewet gemoderniseerd. Onder de nieuwe regels bent u medeverantwoordelijk voor het verzuimbeheer van uw tijdelijke werknemers. Anders dan voorheen stopt deze verantwoordelijkheid niet automatisch na afloop van het arbeidscontract. Tijdens de eerste twee ziektejaren zijn de zieke werknemer én u voortaan samen verantwoordelijk voor het re-integratieproces. In deze periode staan inspanningen die moeten leiden tot de terugkeer naar werk voorop. Als UWV vindt dat u onvoldoende inspanningen verricht, riskeert u een straf. Dat kan aardig in de papieren lopen, want als werkgever kunt u gedurende maximaal twaalf jaar voor de kosten opdraaien. Zie hiervoor ook de Visma Whitepaper 'De re-integratie van uw tijdelijke werknemer'.

Herziening ketenbepaling

Met de herziening van de ketenbepaling wordt de speelruimte qua opeenvolgende contracten per 1 juli 2015 aanzienlijk ingeperkt.

Maximumtermijn

U mag flexwerkers per 1 juli 2015 drie opeenvolgende tijdelijke contracten aanbieden binnen een maximumtermijn van 24 maanden (dat was 36 maanden). Verlengt u de arbeidsovereenkomst binnen zes maanden na afloop van deze termijn, dan heeft de flexwerker recht op een vast contract.

Uitzonderingen:

- De ketenbepaling (en daarmee dus ook de maximumtermijn) geldt niet voor een werknemer die jonger is dan achttien jaar en maximaal gemiddeld twaalf uur per week werkt.
- Op de arbeidsovereenkomst die op 1 juli 2015 al bestaat zijn nog de oude regels voor contractverlenging van toepassing. U kunt een tweede tijdelijk contract dat tot na 1 juli 2015 zou duren eventueel (in overleg met uw werknemer) openbreken. Als u de overeenkomst namelijk vervangt door een derde contract kunt u zo de oude maximale termijn van 36 maanden volledig benutten.

Maximale duur

Om een nieuwe serie van tijdelijke contracten aan te gaan is de tussenperiode van uit dienst zijn omhoog gegaan van drie naar zes maanden. Tijdelijke contracten worden als opeenvolgend gezien als de contracten elkaar met een tussenpoos van zes maanden of minder opvolgen. Dit geldt voor alle contracten die op of na 1 juli 2015 zijn ingegaan.

De verkorting van de maximale duur van de ketenbepaling geldt niet voor:

- Uitzendovereenkomsten met een uitzend- of payrollbureau.
- Afwijkingen die het gevolg zijn van de aard van de bedrijfsvoering van de sector (projectmatig werk). In deze gevallen mag een contract maximaal vijf keer worden verlengd in vier jaar.
- Leerlingen die in het kader van een duale opleiding (beroepsbegeleidende leerweg) in dienst zijn van een bedrijf.

Transitievergoeding

De kantonrechtformule wordt vervangen door een zogenoemde transitievergoeding. Elke werknemer die twee jaar of langer in dienst is geweest en onvrijwillig zijn baan verliest (de arbeidsovereenkomst wordt op uw initiatief beëindigd) heeft er recht op. De vergoeding speelt

niet alleen bij ontslag maar ook bij het niet verlengen van een tijdelijk dienstverband. U gaat straks dus ook een transitievergoeding betalen als u een tijdelijk contract van een werknemer van wie het dienstverband twee jaar of langer heeft geduurd, niet verlengt.

De hoogte van de transitievergoeding is een derde van het maandsalaris per gewerkt jaar voor de eerste tien jaren dat iemand in dienst is geweest. Is iemand meer dan tien jaar in dienst geweest, dan krijgt hij voor de jaren na zijn tiende dienstjaar een half maandsalaris per gewerkt jaar. Deze vergoeding geldt voor iedere arbeidsovereenkomst (dus ook van iedere werknemer) die op of na 1 juli 2015 eindigt. Wilt u als werkgever een ontslagvergoeding voorkomen, dan moet u de ketenperiode van contracten beperken tot minder dan 24 maanden.

Let op! Als het dienstverband wordt beëindigd omdat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt of als er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, dan krijgt hij geen transitievergoeding mee.

Uw personeelszaken op orde

De maatregelen van de nieuwe WWZ dwingen werkgevers nóg beter na te denken over de inzet en planning van personeel. Een werkgever die zijn personeelsbeleid niet (goed) op orde heeft, riskeert behoorlijke financiële tegenvallers. De nieuwe regels voor werknemers met een tijdelijk contract en oproepkrachten vragen om een professionele organisatie. Zorg daarom in ieder geval dat u de volgende zaken op orde heeft. Met een modern eHRM-systeem heeft u:

- Eenvoudige invoer en overzicht van alle belangrijke data en acties rond contracten (bijvoorbeeld voor de aanzegverplichting, een opzegtermijn en de maximale contractduur).
- Duidelijk overzicht in het aanbod van personeel en de (gewenste) verhouding van vaste werknemers en tijdelijke werknemers. Weten wat u nodig hebt begint immers met weten wat u hebt.
- Helder inzicht in de personeelsbehoefte voor de (nabije) toekomst. Zo weet u wanneer u voor welke periode (tijdelijke) werknemers aan moet trekken en kunt u anticiperen op zaken als contractvorm en contractduur.
- Personeelsgegevens die up-to-date zijn en centraal gelokaliseerd. Op deze manier bespaart u de nodige tijd en kosten in het beheer en gebruik.
- Volledigheid in het dossier van uw werknemer. Met onder meer verslagen van beoordelingsgesprekken, de ziekteverzuimgeschiedenis en eventuele afspraken voor re-integratie.

Ontslagrecht vanaf medio 2015

Vanaf medio 2015 verandert er het nodige in ontslagprocedures. UWV wordt de aangewezen instantie om te oordelen over bedrijfseconomische ontslagaanvragen en bij ontslag van zieke

werknemers. De kantonrechter wordt nog alleen in individuele ontslagsituaties ingeschakeld, bijvoorbeeld bij een verstoorde arbeidsverhouding, disfunctioneren van een werknemer of in geval van beroep als een van de partijen het oneens is met de beslissing van UWV. U las hiervóór al onder 'Transitievergoeding' dat de kantonrechtersformule als leidraad voor het bepalen van de hoogte van de ontslagvergoeding komt te vervallen. Werkgever en werknemer kunnen nog wel onderling afspraken maken via een vaststellingsovereenkomst. Bij ernstige verwijtbaarheid van de werkgever kan alleen de kantonrechter een aanvullende vergoeding toekennen.

Het nieuwe ontslagrecht gaat in vanaf 1 juli 2015, tot die tijd gelden nog de huidige regels.

WW-uitkeringen

In 2015 is de maximale uitkeringsduur nog 38 maanden. Vanaf 2016 wordt deze maximale WW-duur in etappes ingekort tot 24 maanden. Ook de opbouw van het WW-recht gaat langzamer verlopen. Deze maatregelen gaan gelden voor nieuwe WW-ontvangers, bestaande uitkeringsrechtigden worden ontzien. De etappes zijn als volgt ingericht: elk kwartaal wordt de maximumduur één maand minder, totdat halverwege 2019 de maximale duur 24 maanden is. De sociale partners kunnen de verkorte WW-duur via een private aanvulling met 14 maanden verlengen. Dit is mogelijk bij cao die algemeen verbindend wordt verklaard.

Opbouw WW-recht

Met de langzamere opbouw van WW-recht hebben steeds minder mensen recht hebben op een maximale uitkeringsduur. In 2015 wordt per gewerkt jaar 1 maand WW-recht opgebouwd. Vanaf 1 januari 2016 geldt deze regel nog alleen voor de eerste tien gewerkte jaren. Voor de gewerkte jaren daarna wordt een halve maand WW-recht opgebouwd per gewerkt jaar. Alle gewerkte jaren tot 1 januari 2016 blijven tellen voor 1 maand recht op WW.

Conclusie

De nieuwe Wet werk en zekerheid heeft ingrijpende gevolgen als het gaat om de rechten en plichten van werknemers met een tijdelijk contract en oproepkrachten. Zo verdwijnen voor (korte) tijdelijke contracten de proeftijd en het concurrentiebeding en moet u een tijdelijk contract een maand vóór het einde schriftelijk opzeggen. Verder krijgt u onder meer te maken met strengere regels voor de ketenbepaling. Om u tijdig te herinneren aan dergelijke bepalingen is een goed eHRM-systeem onontbeerlijk. Bovendien is er beleid aangekondigd dat een grotere verantwoordelijkheid voor het verzuim van de tijdelijke werknemer bij de werkgever legt. Al deze maatregelen dwingen u strategischer na te denken over belangrijke zaken, zoals de lengte van een nieuw contract of het opzeggen van een bestaande overeenkomst.



Over de auteur

Visma publiceert regelmatig informatie over het vakgebied Human Resource Management en salarisverwerking met als doel u te informeren over de ontwikkelingen die er binnen deze vakgebieden plaatsvinden en u te helpen uw doelstellingen mede te realiseren.

Visma Software levert volledig geïntegreerde softwareoplossingen voor Human Resource Management en salarisverwerking. Het stelt het lijnmanagement en de werknemers zelf in staat om taken die voorheen bij HRM lagen uit te voeren.

Voor meer informatie:

Visma Software, Rob van Loenen, telefoonnummer: 033 – 45 45 111.

Op de hoogte blijven?



@VismaHRMnieuws



www.vismasoftware.nl



Maandelijks verstuurt Elsa Breeland de nieuwsbrief **Elsa vertelt...** met antwoorden op HRM vragen. [Klik hier om u in te schrijven.](#)