



# Wet Werk en Zekerheid

Whitepaper juni 2014



uitzendbureau



uitzendbureau

**Met het oog  
op resultaat**



# Inhoudsopgave

<b>Inleiding</b>	<b>4</b>
• Status van de wet	4
• Twijfels realisatie doelstelling wet	5
• Dit leest u in deze whitepaper	5
<b>Aanpassing van flexbepalingen</b>	<b>6</b>
• Aanscherping ketenbepaling	6
• Beperken uitsluiten loondoorbetaling (verbod '0-uren' contracten)	7
• Aanzegtermijn contract bepaalde tijd	8
• Proeftijd	10
• Concurrentiebeding	10
• Ragetlie	11
• Payrollcontracten	11
<b>Modernisering ontslagrecht</b>	<b>12</b>
• Transitievergoeding	12
• Ontslag met wederzijds goedvinden	13
• Geen keuze meer in ontslagroute	14
• Overig	15
<b>Wijzigingen WW</b>	<b>16</b>
• Hoogte uitkering en beperking maximale publieke WW-duur	16
• Arbeidsverleden langdurende WW telt na 10 jaar minder mee	16
• Passende arbeid	17
<b>Tot slot</b>	<b>18</b>
<b>Meer hierover weten?</b>	<b>18</b>
<b>Over E&amp;A uitzendbureau</b>	<b>19</b>
<b>Bronvermelding</b>	<b>19</b>

# Inleiding

De Wet Werk en Zekerheid is door de Tweede Kamer en Eerste Kamer aangenomen. Er is veel over gesproken. In de politiek, in de media en in de wandelgangen. De wet is een vervolg op het Sociaal Akkoord van april 2013. In de whitepaper over het Sociaal Akkoord hebben wij beloofd u op de hoogte te houden van de status. Zodat u tijdig kunt anticiperen op onvermijdelijke veranderingen. Deze whitepaper helpt u daarbij. Wij brengen de belangrijkste punten uit de nieuwe wet voor u in beeld. Zodat u er rustig over na kunt denken, de laatste ontwikkelingen kunt volgen en tijdig kunt anticiperen met uw personeelsbeleid en inrichting van uw flexibele schil.

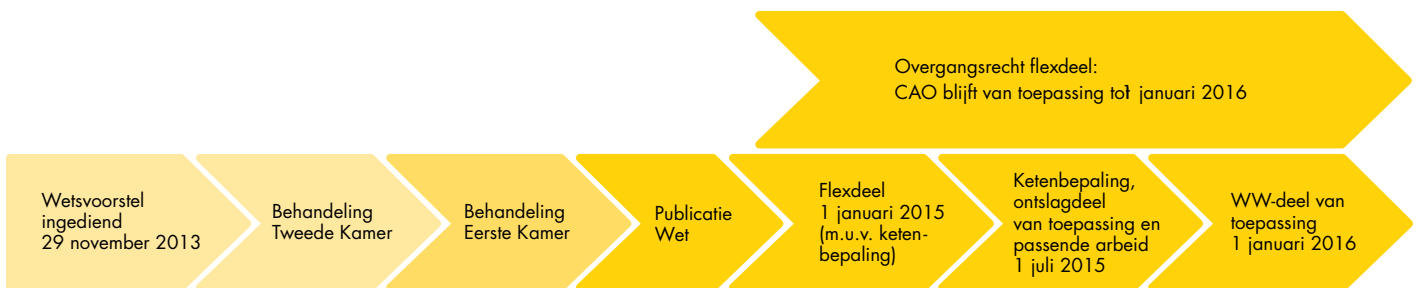
## Status van de wet

18 februari 2014 heeft de Tweede Kamer ingestemd met het wetsvoorstel. Op 10 juni 2014 heeft de Eerste Kamer ingestemd met het wetsvoorstel. De status is hiermee definitief.

## De Wet Werk en Zekerheid bestaat uit drie onderdelen

1. Aanpassing van flexbepalingen.
2. Modernisering van het ontslagrecht.
3. Wijziging van de WW.

Om de behandeling in Tweede en Eerste Kamer te voorspoedigen, is er voor gekozen deze drie onderdelen in één wet te bundelen. Voor de verschillende onderdelen zijn verschillende data van inwerkingtreding. De ingangsdatum van gewijzigde flexbepalingen is 1 januari 2015, maar met een belangrijke uitzondering: de nieuwe ketenbepaling gaat op 1 juli 2015. Tegelijk met de inwerkingtreding voor de nieuwe regels voor ontslag. De wijziging van de WW gaat gefaseerd in vanaf 1 juli 2014. Voor specifieke artikelen gaat een overgangsregime gelden. Dat wil dus zeggen dat niet alle bepalingen per direct op lopende arbeidsovereenkomsten en lopende CAO's van toepassing zullen zijn. Dit is pas uiterlijk 1 januari 2016 het geval.



### Twijfels realisatie doelstelling wet

De nieuwe wet beperkt flexibele arbeidsrelaties. Het zou als effect moeten hebben de rechtspositie van flexwerkers te verbeteren. Dit is echter maar de vraag. E&A ziet in de markt de vraag om een steeds grotere schil van flexibele arbeidsrelaties. Deze wet kan ook als effect hebben dat werkgevers nog kortere arbeidsrelaties aangaan om vaste lasten en risico's te voorkomen. Het nieuwe ontslagrecht speelt hierbij ook een rol. De 'dure' kantonrechterformule verdwijnt, maar de transitievergoeding die daarvoor in de plaats komt is al veel eerder van toepassing en daarom zeker niet gunstiger voor de flexibiliteit.

### Dit leest u in deze whitepaper

In deze whitepaper gaan we inhoudelijk in op alle drie de onderdelen van de Wet Werk en Zekerheid. Hoe is het nu en hoe wordt het straks? En welke gevolgen hebben deze veranderingen voor u? Welke vragen zijn nog niet beantwoord door de wetgever? De whitepaper gaat met name over reguliere arbeidsrelaties. De gevolgen voor uitzendkrachten vermelden wij steeds apart.

# Aanpassing van flexbepalingen

Zoals gezegd worden flexibele arbeidsrelaties verder beperkt. De ingangsdata van de verschillende regelingen stonden in de Tweede Kamer ter discussie. De belangrijkste maatregel is de wijziging in de ketenbepaling. Deze maatregel gaat in op 1 juli 2015.

## Aanscherping ketenbepaling

### → Nu

1. Maximaal 3 contracten voor een periode van maximaal 3 jaar.
2. Ongelimeerde afwijking bij CAO.
3. > 3 maanden onderbreking = nieuwe keten.

### → Wordt

1. Maximaal 3 contracten voor een periode van maximaal 2 jaar. Uitzondering voor werknemers tot 18 jaar met minder dan 12 uur werk per week en overeenkomsten t.b.v. afronden opleiding.
2. Gelimiteerde afwijking bij CAO (maximaal 6 in 4 jaar).
3. > 6 maanden onderbreking = nieuwe keten. Geen uitzonderingen meer mogelijk.

## Voor uitzendbureaus

Uitzendbureaus mogen in de nieuwe situatie nog steeds afwijken van de ketenbepaling, alleen wel gelimiteerd. Voor ABU CAO volgers (zoals E&A) blijft fase A ongewijzigd en fase B blijft waarschijnlijk 2 jaar, met 6 contracten in plaats van 8. Voor NBBU CAO volgers wordt fase 2 verkort.

## Gevolgen

De gevolgen voor u zijn dat werknemers veel sneller recht hebben op een contract voor onbepaalde tijd. En dat het ook langer duurt dat u na een onderbreking weer opnieuw kunt gaan tellen (vooral bij seizoenswerk onhandig). Deze maatregel wordt uitgesteld omdat de verwachting is dat de invoering van deze maatregel in tijden van crisis er toe zal leiden dat vele werknemers juist een jaar eerder al hun baan verliezen.

## Beperken uitsluiten loondoorbetaling (verbod '0-uren' contracten)

### → Nu

1. Eerste 26 weken mag je loondoorbetaling uitsluiten in de arbeidsovereenkomst.
2. Na 26 weken: veel uitzonderingen en daardoor is langer uitsluiten van de loondoorbetaling mogelijk.

### → Wordt

1. Eerste 26 weken mag je loondoorbetaling uitsluiten in de arbeidsovereenkomst.
2. Na 26 weken: altijd loon betalen, tenzij:
  - oorzaak geen werk duidelijk verwijtbaar door werknemer.
  - uitzondering bij specifieke functies, incidenteel van aard en geen vaste omvang.
3. Sectoren kunnen een verbod op afwijking krijgen (bijvoorbeeld de zorgsector).

### Voor uitzendbureaus

Uitzendbureaus krijgen een uitzondering op de beperking uitsluiten loondoorbetaling. Zo mogen uitzendbureaus nog steeds 78 weken (heel fase A) de loondoorbetaling uitsluiten en alleen de gewerkte uren betalen.

### Gevolgen

Het werken met 0-uren contracten is de in de praktijk gebruikte naam voor het uitsluiten van de loondoorbetaling. Het gebruik van 0-uren contracten mag nog steeds het eerste half jaar, maar daarna niet meer. Met name in de zorg, de schoonmaakbranche en in de horeca betekent dit een forse beperking van de flexibiliteit.

# Aanpassing van flexbepalingen

## Aanzegtermijn contract bepaalde tijd

### → Nu

1. Niet verplicht.

### → Wordt

1. Verplicht een maand voor het einde bepaalde tijd overeenkomst aanzeggen.  
Tenzij:
  - schriftelijk is overeengekomen dat de overeenkomst eindigt op een tijdstip dat niet op kalenderdatum is gesteld (gebeurtenis of projectbeschrijving).
  - de overeenkomst korter is dan 6 maanden.
2. Niet nakomen van de verplichting is een vergoeding van 1 maandsalaris (of naar rato periode te laat). Let op: deze verplichting geldt ook bij verlenging. Dus wanneer verlenging niet tijdig wordt gecommuniceerd geldt ook de vergoeding van een maand!

## Voor uitzendbureaus

Voor uitzendovereenkomsten met uitzendbeding (alleen fase A) is ook een uitzondering gemaakt. Deze hoeven niet aangezegd te worden, hiervoor gelden de aanzegtermijnen zoals opgenomen in de ABU CAO en deze zijn afhankelijk van gewerkte weken.

## Gevolgen

Een extra 'last' voor werkgevers. Want hoewel veel organisaties dit in de praktijk al zo deden vanuit goed werkgeverschap, moet dit nu ook vastgelegd worden. Deze maatregel hoeft niet te leiden tot een beperking van de flexibiliteit, omdat het mogelijk is om een contract aan te zeggen en op het laatste moment alsnog een vervolcontract aan te bieden. Ook verwachten we constructies in de markt waarbij contracten bij voorbaat, dus bij ingang, al standaard aangezegd zullen worden om aan de regels te voldoen.





# Aanpassing van flexbepalingen

## Proeftijd

### → Nu

1. Proeftijd bij arbeidsovereenkomsten korter dan 2 jaar: maximaal 1 maand.
2. Proeftijd bij arbeidsovereenkomsten langer dan 2 jaar: maximaal 2 maanden.

### → Wordt

1. Geen proeftijd mogelijk voor arbeidsovereenkomsten van 6 maanden of korter.
2. Proeftijd bij arbeidsovereenkomsten langer dan 6 maanden en korter dan 2 jaar: maximaal 1 maand proeftijd.

### Voor uitzendbureaus

De CAO voor uitzendkrachten zal hier op worden aangepast. Of onze 'bijzondere proeftijd' (bij wisselen van opdracht) blijft is nog niet duidelijk.

### Gevolgen

Proeftijden worden beperkt. Dat maakt een zorgvuldige selectieprocedure belangrijker. Want een verkeerde selectie kan straks veel meer geld kosten.

## Concurrentiebeding

### → Nu

1. Mogelijk in bepaalde tijd contracten.

### → Wordt

1. Niet meer mogelijk in bepaalde tijd contracten. Tenzij noodzakelijk vanwege zwaarwegende bedrijfsbelangen.

### Voor uitzendbureaus

Deze beperking geldt ook voor uitzendbureaus. Dat betekent dat uitzendbureaus in normale omstandigheden geen concurrentiebeding meer kunnen overeenkomen met de flexwerker.

## **Gevolgen**

Indien een concurrentiebeding erg belangrijk is voor de organisatie zal de organisatie moeten overwegen om meer te werken met contracten voor onbepaalde tijd. Een afweging dus tussen flexibiliteit en concurrentiebeding. Indien het concurrentiebeding dan wint betekent dat een sterke beperking in flexibiliteit.

### **Ragetlie**

#### → Nu

1. Bij recht op pensioen wordt de keten niet doorbroken. Een werknemer die in vaste dienst was blijft recht houden op een contract voor onbepaalde tijd.

#### → Wordt

1. Bij recht op pensioen vervalt het recht op een contract voor onbepaalde tijd en kunnen er (onbeperkt!) nieuwe contracten voor bepaalde tijd worden afgesloten. Dit is wel afhankelijk of dit op grond van een beding in een CAO is opgenomen.

## **Gevolgen**

Het wordt makkelijker gemaakt om pensioengerechtigden, die willen en kunnen, langer door te laten werken. Nu is dit arbeidsrechtelijk erg complex en dit betekent dus een enorme vereenvoudiging.

### **Payrollcontracten**

In het Sociaal Akkoord werd ook aandacht besteed aan deze 'nieuwe' vorm van flexibele arbeid. In de Wet Werk en Zekerheid is hier nog geen voorstel voor gedaan. De Stichting van de Arbeid is gevraagd advies uit te brengen om misbruik van driehoeksrelaties terug te dringen. Aanvullende regels rondom payrollrolling worden daarom pas eind 2014 verwacht.

# Modernisering ontslagrecht

Het nieuwe ontslagrecht gaat in per 1 juli 2015. De belangrijkste wijziging is de transitievergoeding in plaats van de kantonrechtersformule. Deze vergoeding is weliswaar lager, maar het recht hierop ontstaat wel eerder. Namelijk al na 2 jaar ongeacht of het contract voor bepaalde of onbepaalde tijd is. Van belang is dat wanneer de werkgever het initiatief neemt tot het niet verlengen of ontbinden van de arbeidsovereenkomst er recht is op een transitievergoeding bij een arbeidsduur van minimaal 2 jaar.

## Transitievergoeding

### Nu

- Vergoeding bij ontbinding door Kantonrechter, de kantonrechtersformule. Bij UWV geen vergoeding, eventueel wel op grond van Sociaal Plan of individuele afspraak.

### Wordt

- Transitievergoeding bij:
- Langer dan 24 maanden in dienst.
  - Niet verlengen van bepaalde tijd contract of eindigen onbepaalde tijd contract op initiatief van de werkgever.

### Hoogte transitievergoeding:

- 1e 10 jaar: 1/3 maandloon per jaar.
- Na 10 jaar: 1/2 maandloon per jaar.
- Overgangsregeling tot 2020 voor werknemers 50+ en langer dan 10 jaar in dienst: 1 maandloon per jaar. Met uitzondering van organisaties met minder dan 25 werknemers.
- Maximaal € 75.000,- of 1 jaarsalaris.

Kosten scholing/employability mag in mindering worden gebracht op transitievergoeding. Voorwaarden hiervan zijn nog onuitgewerkt.



Uitzonderingen transitievergoeding:

- Werknemers tot 18 jaar met minder dan 12 uur werk per week.
- Bereiken van pensioengerechtigde leeftijd.
- Ernstige verwijtbaarheid werknemer.
- Of juist hogere vergoeding bij ernstige verwijtbaarheid werkgever.
- Bedrijven met minder dan 10 werknemers, tenzij verwijtbaar.

### **Gevolgen**

Ook voor uitzendbureaus geldt de transitievergoeding na 24 maanden. Dat betekent, in het geval dat een uitzendkracht elke week werkt, dat wanneer na 6 maanden fase B het uitzendbureau initiatief neemt een tijdelijk contract niet te verlengen, er een vergoeding betaald moet worden. In het geval dat een uitzendkracht niet iedere week werkt kan dit al in fase A zijn, omdat onderbrekingen meetellen in de telling voor 24 maanden! Dit zal waarschijnlijk leiden tot een (iets) hogere kostprijs in vooral fase B. De komst van de transitievergoeding voor u betekent enerzijds een verlaging van kosten bij ontslag. Anderzijds meer situaties waarbij u een vergoeding moet uitkeren. Dit laatste kunt u voorkomen door contracten af te sluiten voor de totale duur van 24 maanden min bijvoorbeeld één dag. De verwachting van de Tweede Kamer is dat vele organisaties dit zullen doen. In tijden van crisis is dit niet wenselijk.

### **Ontslag met wederzijds goedvinden**

→ Nu

Vaststellingsovereenkomst mag afgesloten worden en kan niet ontbonden of herroepen worden.

→ Wordt

- Partijen mogen een vergoeding afspreken met de transitievergoeding als uitgangspunt.
- Bedenktijd 2 weken voor werknemer (indien schriftelijk vastgelegd).

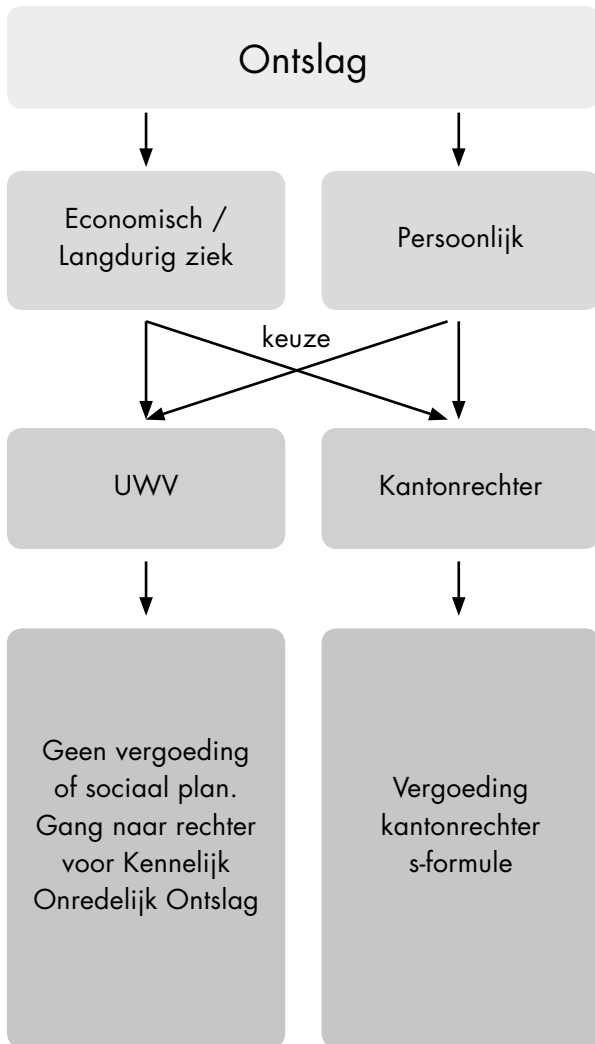
### **Gevolgen**

Indien de ontbindingstermijn van de vaststellingsovereenkomst niet schriftelijk wordt vermeld, kan de werknemer deze nog tot een maand na ontbinding herroepen (zonder vermelding van reden).

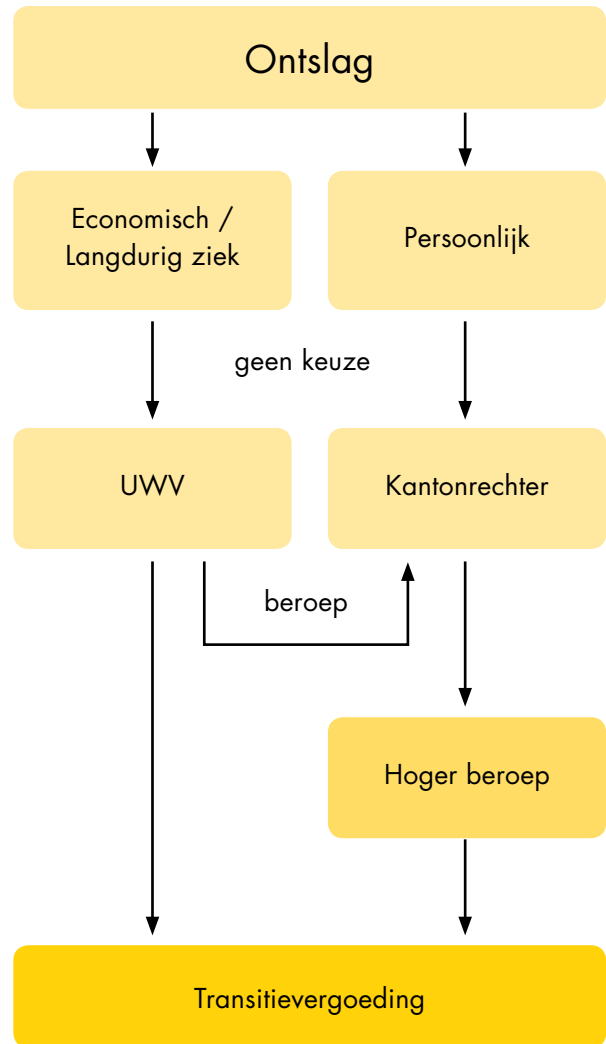
# Modernisering ontslagrecht

Geen keuze meer in ontslagroute

→ Nu



→ Wordt



→ Nu

1. Keuze ontslagroute: UWV of kantonrechter.
2. Huidige procedureduur: kan wel 2 tot 4 maanden duren.
3. Opzegverboden (o.a. voor OR-leden, werknemers die een beroep doen op gelijke behandelingswetten, dienstplicht vaderland, etc.)

→ Wordt

1. Vaste route: UWV voor ontslag in verband met economische reden of ziekte en kantongerecht voor persoonlijke redenen. Voor beide routes geldt de transitievergoeding en mogelijkheid tot Hoger Beroep na kantonrechter.
2. Opzegtermijn wordt verkort met duur procedure tot minimaal 1 maand.
3. Opzegverboden vervallen, behalve bij ziekte en zwangerschapsverlof.

### **Gevolgen**

De meningen van arbeidsdeskundigen zijn verdeeld of de verandering wel degelijk een vereenvoudiging betekent in de praktijk. Belangrijk is wel dat de procedures in de meeste gevallen sneller zullen zijn en er meer duidelijkheid vooraf is.

### **Overig**

1. Regels ontslag op staande voet blijven hetzelfde.
2. Overgangsrecht: op lopende procedures en reeds gedane opzeggingen voor 1 juli 2015 blijft het huidige recht van toepassing.



# Wijzigingen WW

De wijzigingen in de WW zijn er op gericht om mensen weer snel aan het werk te krijgen. Minister Asscher ziet in dat het invoeren van deze regels op korte termijn grote gevolgen zouden hebben, omdat het vinden van werk nu erg moeilijk is. De belangrijkste maatregelen gaan daarom pas in per 1 januari 2016.

## Hoogte uitkering en beperking maximale publieke WW-duur

### → Nu

1. Hoogte uitkering: eerste 2 maanden 75% van het dagloon, daarna 70% van het dagloon.
2. Maximaal 38 maanden publiek gefinancierd.

### → Wordt

1. Hoogte uitkering blijft gehandhaafd.
2. Maximaal 24 maanden publiek gefinancierd.
3. Sociale partners mogen nog maximaal 14 maanden aanvullen via CAO. Hier is echter onduidelijkheid over. Het lijkt zeer onwaarschijnlijk dat CAO partijen/sectorfondsen het vervolg van een WW uitkering kunnen financieren.

### Gevolgen

De uitkering wordt korter van duur. Tenzij het toch mogelijk wordt gemaakt dat partijen op CAO-niveau organiseren dat mensen na 2 jaar uitkering nog 14 maanden vanuit de CAO/werkgever/sector een uitkering krijgen. Dat lijkt ons een haast onmogelijke uitdaging. Hier valt nu nog niets over te zeggen.





### Arbeidsverleden langdurende WW telt na 10 jaar minder mee

#### → Nu

1. 1 jaar arbeidsverleden = 1 maand WW.

#### → Wordt

1. Eerste 10 jaar: 1 jaar arbeidsverleden = 1 maand WW.  
Na 10 jaar: 1 jaar arbeidsverleden = 1/2 maand WW.  
Alle opbouw voor 1 januari 2016 wordt gerespecteerd.

#### **Gevolgen**

Na 10 jaar werken gaat de opbouw van WW-recht minder snel, waardoor de verschillen kleiner worden.

### Passende arbeid

#### → Nu

1. Na 1 jaar alle arbeid passend.
2. Urenverrekening: werken loont niet altijd boven uitkering.

#### → Wordt

1. Na een half jaar alle arbeid passend.
2. Inkomensverrekening: werken loont altijd boven uitkering.

#### **Gevolgen**

Twee belangrijke prikkels om sneller werk te accepteren. Dat is gunstig voor werkgevers. Over de echte werkmotivatie zegt dit natuurlijk niets omdat de prikkels financieel gedreven zijn. Het is daarom nog even afwachten wat dit voor effect heeft in sollicitatieprocedures.

# Tot slot

Er staan belangrijke veranderingen op stapel met ingrijpende gevolgen voor flexibele arbeidsrelaties. Waarschijnlijk ook voor uw organisatie. Misschien heeft u al een flexibele schil of wilt u deze juist vergroten volgens uw organisatiestrategie. Gelukkig heeft u nog even de tijd om te anticiperen op de aangekondigde wijzigingen en uw beleid aan te passen. Zorg dat u die tijd goed benut en straks optimaal voorbereid bent. Ga bijvoorbeeld tijdig in gesprek met uw partner in flexibel personeel als u die heeft. Bespreek met hem of haar de gevolgen voor uw organisatie specifiek en de alternatieven die er zijn.

## Meer hierover weten?

Wij maken graag een afspraak met u om de gevolgen van de Wet Werk en Zekerheid voor uw organisatie specifiek door te nemen. U kunt met ons een afspraak maken op een van de volgende manieren:

- Neem contact op met een vestiging bij u in de buurt. Kijk op [www.EenA.nl](http://www.EenA.nl) voor een overzicht met al onze vestigingen.
- Vul het contactformulier in op onze website [www.EenA.nl](http://www.EenA.nl).  
Wij nemen zo spoedig mogelijk contact met u op.
- Mail naar [info@EenA.nl](mailto:info@EenA.nl) voor algemene vragen.



## Met het oog op resultaat

E&A is een uitzendbureau van en voor mensen die van aanpakken weten. We zijn al geruime tijd actief voor verschillende opdrachtgevers: distributiecentra van supermarkten, warehouses van logistieke dienstverleners en productiebedrijven.

Wij weten hoe mensen beter en rendabeler kunnen werken. Met voor onze opdrachtgevers een beter resultaat in output, kwaliteit en rendement als gevolg. We realiseren dit met de inzet van goed gekwalificeerde en gemotiveerde medewerkers, die veelal uit Polen afkomstig zijn.

Wij werken voor sterke merken. Onze opdrachtgevers zijn ondermeer: Albert Heijn, C&A, Rhenus Logistics, Helsing, Zandbergen Vleeswaren, Dobotex, the Greenery, Bakker Logistiek, Hollander en ND Logistics.

### Onderdeel van Luba Groep

E&A uitzendbureau is onderdeel van Luba Groep. Luba Groep brengt vraag en aanbod samen op de regionale arbeidsmarkt. Luba opereert landelijk, zowel online als vanuit 50 vestigingen in het hele land. Luba biedt met diverse ondernemingen allround en specialistische personeelsdiensten op het gebied van uitzenden, werving & selectie, detachering en payroll.

#### Bronvermelding

Dit document is u aangeboden door E&A uitzendbureau. Gegevens zijn afkomstig van, en met dank aan:

- Algemene Bond Uitzendondernemingen, [www.abu.nl](http://www.abu.nl)
- MKB Nederland, [www.MKB.nl](http://www.MKB.nl)



**uitzendbureau**

**E&A uitzendbureau**

Emma Goldmanweg 8h

5032 MN Tilburg

T +31 (0)13 544 56 85

[info@EenA.nl](mailto:info@EenA.nl)

[www.EenA.nl](http://www.EenA.nl)