

# KATERN DE WET WERK EN ZEKERHEID IN BEELD

De nieuwe Wet werk en zekerheid (Wwz) verandert veel in het arbeidsrecht. De rechtspositie van flexwerkers wordt sterker en het ontslagrecht gaat op de schop. De Wwz is voortgekomen uit het Sociaal akkoord dat kabinet, werkgevers en werknemers in april 2013 sloten. De wet moet de doorstroming op de arbeidsmarkt en de positie van flexwerkers verbeteren. In dit katern staan de belangrijkste gevolgen voor werkgevers op een rij.

TEKST: DORINE VAN KESTEREN, ERIK HEIDEMANN



## Ketenregeling aangescherpt: eerder een vast contract

Tijdelijke werknemers krijgen dankzij de Wwz eerder een vaste baan. Op 1 juli verandert de ketenregeling die bepaalt wanneer het laatste tijdelijke contract in een reeks wordt omgezet in een vast contract. Een tijdelijk contract mag straks nog wel tweemaal worden verlengd, maar de totale duur van de keten gaat van drie jaar naar twee jaar. Met andere woorden: iemand komt in aanmerking voor een vast contract na drie contracten in twee jaar. Een nieuwe keten ontstaat pas bij een onderbreking van zes maanden. Voorheen was deze termijn drie maanden. Kortom, de nieuwe regel luidt: 3x2x6. Cao-partijen kunnen een ruimere ketenregeling afspreken. De maximale duur van de keten kan worden verlengd van twee jaar naar vier jaar. Ook kan het maximumaantal tijdelijke contracten omhoog van drie naar zes (dit was onbeperkt). Verruiming bij cao is alleen mogelijk als het gaat om een uitzendovereenkomst of als de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering dit vraagt. Daarbij gaat het niet om normale schommelingen in de bedrijfsvoering als gevolg van economische omstandigheden, maar om een noodzaak die voortvloeit uit de aard van de bedrijfsvoering of het productieproces in de sector.

### OVERGANGSRECHT

De huidige, ruimere ketenregeling kan ná 1 juli nog beperkte tijd worden benut. Alle verlengingen van een tijdelijke arbeidsovereenkomst vallen onder de bestaande ketenregeling, mits deze zijn aangegaan vóór 1 juli 2015. Dit geldt zelfs wanneer het bepaalde-tijdcontract is getekend op bijvoorbeeld 28 juni, maar feitelijk ingaat op 1 september.

## Ontslagvergoeding wordt transitievergoeding

De ontslagvergoeding verdwijnt; in plaats daarvan komt de transitievergoeding. Als werkgever moet u deze vergoeding betalen als een dienstverband minstens twee jaar heeft geduurd en op uw initiatief eindigt. De transitievergoeding is formeel bedoeld om de transitie van de werknemer naar ander werk te vergemakkelijken, maar de werknemer is niet verplicht om het geld daadwerkelijk te gebruiken voor scholing of begeleiding naar ander werk. De transitievergoeding bedraagt één-derde maandsalaris per gewerkt jaar. Vanaf het tiende jaar is dit een half maandsalaris per dienstjaar. De transitievergoeding bedraagt maximaal € 75.000 óf een jaarsalaris als de werknemer meer verdient. Dit is duidelijk minder dan de kantonrechtformule, maar duidelijk meer in situaties waar tot voor kort geen ontslagvergoeding werd betaald. Voor veel werkgevers zal het even wennen zijn dat zij voortaan ook een transi-

tievergoeding moeten betalen als zij afscheid nemen van een langdurig arbeidsongeschikte werknemer die zij al twee jaar hebben doorbetaald.

### TRANSITIE- EN INZETBAARHEIDSKOSTEN

Onder bepaalde voorwaarden mag de werkgever de transitie- en inzetbaarheidskosten, zoals kosten voor (om)scholing of outplacement, in mindering brengen op de transitievergoeding. Soms is het nodig om afscheid te nemen van bestaande regelingen bij einde dienstverband, om dubbele kosten te voorkomen. Het is bijvoorbeeld niet mogelijk om de transitievergoeding te verrekenen met een wachtgeldregeling, omdat bij het einde van het dienstverband niet is vast te stellen hoeveel zo'n regeling precies waard is. Overgangsrecht brengt in voorkomende gevallen tijdelijk soelaas: in een cao of sociaal plan kan worden vastgelegd dat tot uiterlijk 1 juli 2016 naast het wachtgeld geen transitievergoeding is verschuldigd.

## Nieuwe regels bij ontbinding door kantonrechter

Werkgevers kunnen vanaf 1 juli niet meer kiezen of zij een ontslagzaak aanhangig maken bij het UWV of bij de kantonrechter. Bij een bedrijfs-economisch ontslag of een ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid móet u naar het UWV. Bij ontslag wegens persoonlijke redenen moet u naar de kantonrechter. Kortom: *de reden van ontslag bepaalt de route*. Ontbinding door de kantonrechter is de aangewezen route voor een ontslag op de volgende zes ontslaggronden:

1. regelmatig ziekteverzuim dat onaanvaardbare gevolgen heeft voor de bedrijfsvoering
2. disfunctioneren
3. verwijtbaar handelen of nalaten van

de werknemer

4. werkweigering op grond van een ernstig gewetensbezwaar
5. verstoorde arbeidsrelatie
6. andere omstandigheden die maken dat de arbeidsovereenkomst niet in stand kan blijven.

Kantonrechters toetsen een ontslagdossier anders dan voorheen. De rechter is gebonden aan de in de wet genoemde redelijke gronden en opzegverboden. Ook als de rechter de ontslaggrond voldoende onderbouwd vindt, moet hij nagaan of herplaatsing binnen een redelijke termijn in een andere passende functie mogelijk is, eventueel met extra scholing. Hieraan moeten werkgevers dus extra aandacht besteden.

## Wim Wetzels, kantonrechter Rotterdam 'BOUW EEN GOED DOSSIER OP'

**Bij een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, speelt het personeelsdossier een belangrijke rol. De rechter zal een verzoek tot ontbinding sneller afwijzen als een dossier niet op orde is. AWWN ging hierover in gesprek met Wim Wetzels, kantonrechter in Rotterdam.**

*De ervaring leert dat personeelsdossiers lang niet altijd op orde zijn. Wordt dat een probleem vanaf 1 juli?*

'Jazeker, dat is het grootste knelpunt van de nieuwe wet. Als er niet een stevig dossier ligt, wordt het voor een werkgever lastiger om de arbeidsovereenkomst via de kantonrechter te laten ontbinden op basis van disfunctioneren van de werknemer. Dat leidt vast tot een groter aantal afwijzingen. Je kunt je natuurlijk afvragen wie er mee is gediend als er een afwijzingsverzoek volgt door een gebrekkig dossier. Als een werknemer moet blijven, heeft deze toch ook geen leven meer? De werkgever is ook niet blij met een afwijzing, want hij streefde juist naar ontslag van de werknemer. Een gebrekkig dossier kun je als rechter nu nog compenseren door de werknemer een hogere ontslagvergoeding toe te kennen. Op die manier kun je tot een billijke oplossing komen voor beide partijen. Het smeermiddel van de hogere vergoeding bestaat onder de Wwz echter niet meer.'

*Volgens de wet mag een kantonrechter bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever wel een hogere vergoeding toekennen. Gaat de rechter die mogelijkheid gebruiken?*

'Natuurlijk, die mogelijkheid is er niet voor niets. Het gaat overigens om een muizengaatje, geen kattenluik. Ik verwacht dus wel dat kantonrechters terughoudend zullen zijn bij het toekennen van deze billijke vergoeding bij ernstige verwijtbaarheid van de werkgever.'

*Waarop zullen kantonrechters vooral letten bij het ontslag van een disfunctionerende medewerker?*

'De wetgever heeft voorgeschreven dat de kantonrechter goed moet beoordelen of de werkgever voldoende heeft gedaan om de medewerker op zijn disfunctioneren aan te spreken en hem kansen heeft geboden om zich te verbeteren. De kantonrechter zal daar goed op letten en de bedoeling van de wetgever volgen. Daarnaast moet hij beoordelen of er een redelijke grond is voor het ontslag van de werknemer en of er mogelijkheden



**'Een hogere vergoeding toekennen, is mogelijk – maar het gaat hierbij om een muizengaatje, geen kattenluik'**

zijn voor herplaatsing van de werknemer binnen het bedrijf, wellicht in een lagere functie, als daar op dat moment een vacature voor is.'

*Waar liggen volgens u de grootste uitdagingen voor werkgevers?*

'Een dossier opbouwen rond disfunctioneren, dát wordt de grootste uitdaging. In de zittingszaal beweert de werkgever vaak dat de medewerker eindeloos is aangesproken op zijn functioneren. De werknemer spreekt dat vervolgens tegen en zegt dat hij recent zelfs nog een bonus heeft ontvangen. De werkgever antwoordt dan weer dat die bonus was bedoeld om de werknemer te motiveren, maar dat het gewenste effect uitbleef. Kortom: het wordt voor werkgevers zaak om medewerkers eerder en duidelijker te confronteren met eventuele klachten over het functioneren.'

*Hoe moet de werkgever dat doen?*

'Hij hoeft niet meteen een aangetekende brief naar het huisadres van de werknemer te sturen. Hij kan de werknemer eerst mondeling aanspreken, want dan staan de arbeidsverhoudingen niet meteen op scherp. Als dat geen effect heeft, kan de werkgever een mailtje sturen waarin hij refereert aan de eerdere gesprekken met de werknemer. Dan kan, mocht het tot een zaak komen, de medewerker ook niet meer zo makkelijk ontkennen dat er klachten waren over zijn functioneren en dat hij erop is aangesproken.'

*Wordt ontslag duurder of goedkoper voor werkgevers?*

'Het ontslagrecht zou weleens duurder kunnen uitpakken voor de werkgever. Werkgevers ontslaan nu meestal via het UWV. De werknemer heeft dan in beginsel geen recht op een ontslagvergoeding, maar straks hebben alle medewerkers recht op een transitievergoeding. We moeten afwachten hoe dat de komende tijd uitpakt.'

## Instemming werknemer? Hij mag zich bedenken

Met een werknemer die instemt met beëindiging van de arbeidsovereenkomst, kunt u een vaststellingsovereenkomst sluiten. Maar let op: als de werknemer deze overeenkomst heeft ondertekend, krijgt hij een bedenktijd van twee weken. In die periode kan hij schriftelijk, zonder opgaaf van redenen, terugkomen op de overeenkomst en wordt de vaststellingsovereenkomst ontbonden. Deze bedenktijd staat los van de tijd die de werknemer krijgt voordat hij de vaststellingsovereenkomst ondertekent. Het gaat dus om de twee weken *na* het sluiten van de vaststellingsovereenkomst. In een periode van zes maanden kan de werknemer maar één keer een beroep doen op de bedenktijd. Met andere woorden: als hij binnen zes maanden na herroeping of ontbinding een nieuwe

vaststellingsovereenkomst sluit, dan kan hij hier niet opnieuw op terugkomen. In dat geval heeft de werkgever na de ondertekening dus meteen zekerheid. De gedachte hierachter is dat de werknemer bij de eerste vaststellingsovereenkomst voldoende tijd heeft gekregen om zich te bezinnen op het ontslag en om juridisch advies in te winnen.

### BEDENKTIJD OPNEMEN

Werkgevers moeten de bedenktijd opnemen in de vaststellingsovereenkomst. Gebeurt dit niet, dan wordt de termijn verlengd naar drie weken. Een eventuele vrijstelling van werkzaamheden of een outplacementtraject kan ingaan zodra de bedenktijd is verstrekken, tenzij een eerdere start wenselijk is.

## Pensioenontslag wordt gemakkelijker

Het wordt gemakkelijker om afscheid te nemen van een werknemer die de AOW- of pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt. U kunt de arbeidsovereenkomst van deze werknemers opzeggen zonder dat daarvoor toestemming van het UWV nodig is en zonder dat u een transitievergoeding hoeft te betalen.

Dit geldt ook *nadat* de werknemer de AOW- of pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt. Voorwaarde is wel dat de arbeidsovereenkomst is aangegaan vóór het bereiken van de pensioenleeftijd. Is de werknemer ná de pensioengerechtigde leeftijd in dienst getreden, dan gelden de gebruikelijke regels voor ontslag en ontbinding, hoewel u geen transitievergoeding hoeft te betalen.

### DIENTVERBAND VOORTZETTEN

Het wordt ook gemakkelijker om verder te gaan met werknemers die de AOW- of pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt. Na het einde van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kunt

u met hen een tijdelijk contract sluiten dat van rechtswege ('vanzelf') eindigt. De Ragetlie-regel, die inhoudt dat in bepaalde gevallen voor de beëindiging van een tijdelijke arbeidsovereenkomst toch voorafgaande opzegging nodig is, geldt dan dus niet. De Ragetlie-regel geldt evenmin als er een zogeheten pensioenontslagbeding is overeengekomen en de arbeidsovereenkomst op grond daarvan eindigt. Als partijen met elkaar verder gaan, is de ketenregeling wél van toepassing.

Let op: als de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eenmaal is geëindigd op grond van een pensioenontslagbeding en u gaat daarna op tijdelijke basis verder met de oudere werknemer, dan kunt u in beginsel *geen* gebruik meer maken van de mogelijkheid om de overeenkomst zonder toestemming van het UWV op te zeggen. In die zin werkt zo'n beding dus beperkend. Hier is overigens nog onduidelijkheid over, omdat de wettekst en de memorie van toelichting niet dezelfde terminologie gebruiken.



Inge Tisson, manager Human Resources bij Hampshire Hospitality

## 'Afscheid nemen van ervaren flexwerkers'

'Wij zijn een half jaar geleden begonnen met de voorbereidingen op de Wwz. Eerst hebben wij een workshop gevolgd bij de advocaten van AWWN. Zij hebben ons een volledige update over de wet gegeven. Vervolgens hebben we onze HR-informatie- en mutatiesystemen aangepast, zodat we niets missen. Zo krijgen we ruim op tijd een signaal als een contract afloopt, er een aanzegging moet gebeuren of als er een transitievergoeding aankomt. Sinds halverwege 2014 informeren wij alle medewerkers uiterlijk één maand voordat hun arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt, of we de arbeidsovereenkomst al dan niet voortzetten. Niet alleen omdat het goed is om medewerkers tijdig te informeren over het vervolg van hun werkzame leven bij Hampshire, maar ook omdat wij zo zelf vast konden wennen aan de aanzegging nieuwe stijl die sinds 1 januari verplicht is. Zo'n 25 tot 30 procent van ons medewerkersbestand bestaat uit flexibele krachten. Helaas moeten we nu regelmatig afscheid nemen van goede, ervaren flexwerkers, omdat zij anders een contract voor onbepaalde duur moeten krijgen. Maar in de horeca kunnen we nu eenmaal niet iedereen in vaste dienst nemen: er zijn altijd flexwerkers nodig om in te kunnen zetten bij ziekte en pieken in de bezetting.'

## UWV beoordeelt ontslag bij langdurige ziekte

Het UWV beoordeelt de ontslag-aanvragen vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid van werknemers. Het UWV stemt alleen in met het ontslag van een langdurige arbeidsongeschikte werknemer als er sprake is van sluiting van de hele onderneming of van het bedrijfsonderdeel waar de werknemer werkzaam is. Bij alle andere vormen van reorganisatie kunt u een zieke werknemer niet voordragen voor ontslag, maar telt hij wél mee bij het bepalen van de ontslagvolgorde. Het is niet meer mogelijk om vervolgens bij de kantonrechter een verzoek in te dienen om de arbeidsovereenkomst met een langdurig arbeidsongeschikte werknemer te ontbinden. U moet deze werknemer dus zo goed mogelijk re-integreren, intern of extern. De reden is dat de werkgevers een re-integratieverplichting hebben. Natuurlijk is dit soms moeilijk, zeker als een bedrijf in een reorganisatie zit. Na twee jaar arbeidsongeschiktheid kunt u de arbeidsovereenkomst wél proberen te beëindigen via het UWV. U bent dan de transitievergoeding verschuldigd.

## Alfred Boot, directeur Human Resources Dura Vermeer 'Vast of flexibel minder relevant'

'Van onze medewerkers is 20 procent in vaste dienst. De overige 80 procent zijn vooral ingehuurd gespecialiseerde aannemers, maar ook uitzendkrachten, gedetacheerden en zzp'ers. De Wwz maakt het voor medewerkers minder relevant of ze vast of flexibel voor een bedrijf werken. Hoger opgeleiden zullen in de toekomst meer op projectbasis voor ons willen werken: de ene keer op de payroll, de andere keer gedetacheerd of als zzp'er. Omdat er in hun geval sprake is van werkzekerheid, wordt baanzekerheid minder belangrijk.

Op dit moment willen veel hoger opgeleiden nog een vast contract omdat ze anders geen hypotheek kunnen krijgen. Maar ook de banken zullen zich moeten aanpassen aan de realiteit van de arbeidsmarkt. Door de wijzigende arbeidsverhoudingen wordt het in een projectorganisatie moeilijker om kennis en emotionele binding te behouden. Daar moeten we de komende tijd over nadenken. Sowieso gaan wij investeren in een betere band met de flexibele schil. Wij verwachten dat de transitie-

## UWV BEOORDEELT BEDRIJFS-ECONOMISCH ONTSLAG

Het UWV beoordeelt, behalve ontslagaanvragen vanwege langdurige ziekte, ook ontslagaanvragen vanwege bedrijfseconomische redenen. Vanaf 1 juli past het UWV de Ontslagregeling toe – dus niet meer het Ontslagbesluit en de beleidsregels. In de Ontslagregeling staan oude bekendheden, zoals het afspiegelingsbeginsel en de definities van uitwisselbare en passende functies. Daarnaast zien we recente aanpassingen van het Ontslagbesluit, zoals de definitie van een bedrijfsvestiging in de zorgsector en de gelijke posi-

tie van eigen werknemers en payrollwerknemers. Dit laatste gaat nu ook gelden voor payrollcontracten die al voor 1 januari 2015 zijn ingegaan.

### AFSPIEGELINGSBEGINSEL

Nieuw is dat in de cao kan worden afgesproken om af te wijken van het afspiegelingsbeginsel in het voordeel van werknemers die uitzonderlijk functioneren of een uitzonderlijke potentie hebben voor de toekomst. Dit mag voor 10 procent van de ontslagpopulatie. Overigens is het mogelijk bij cao nog meer van het afspiegelingsbeginsel af te wijken. Voorwaarde is dan wel dat er een onafhankelijke en onpartijdige ontslagcommissie wordt ingesteld die in plaats van het UWV oordeelt over de ontslagaanvragen. In de Ontslagregeling staat ook dat vaste werknemers niet ontslagen mogen worden als een werkgever hen wil vervangen door flexibele of goedkopere krachten. Sommige wijzigingen in de Ontslagregeling vallen niet direct op. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de bepaling dat de peildatum voor afspiegeling niet meer mag liggen vóór de datum waarop de medewerkers over de reorganisatie zijn geïnformeerd. Wees hier alert op!

vergoeding ontslag lastiger maakt. Voorheen hadden kantonrechters de mogelijkheid om de vergoeding voor de werknemer naar boven bij te stellen als zij de argumenten van de werkgever minder sterk vonden. Dat kan nu nauwelijks meer. Dan is er het gevaar dat de rechter zegt: 'Ga het nog maar eens proberen'. Terwijl je op voorhand kunt inschatten dat geen van beide partijen hier gelukkig van wordt. Daar staat tegenover dat als het wel lukt om afscheid van een medewerker te nemen, de werkgever minder duur uit is.'



## Veelgestelde vragen over de Wwz



**De AOVN-werkgeverslijn krijgt veel vragen over de Wwz. Hieronder een aantal veelgestelde vragen en de antwoorden (op hoofdlijnen).**

*Komt er een wettelijk verbod op nuluren- of oproepcontracten?*

Nee, er komt geen wettelijk verbod op nuluren- of oproepcontracten. Dit soort

contracten wordt wel een stuk onaantrekkelijker, omdat uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht nog maar zes maanden mogelijk is. Bij nulurencontracten wordt immers een uitzondering gemaakt op de regel dat u altijd loon moet betalen – ook als er bijvoorbeeld geen werk is. Voorheen kon het loonuitsluitingsbeding in een cao worden verlengd.

*De uitzendperiode voorafgaand aan een dienstverband is nu soms bij cao uitgesloten van de ketenbepaling. Blijft dit mogelijk na invoering van de Wwz?*

De ketenbepaling is ook van toepassing bij opvolgend werkgeverschap, bijvoorbeeld als een uitzendkracht voor hetzelfde werk bij de inlener in dienst treedt. Bij cao kon hiervan worden afgeweken, dit verandert niet.

*Moet ik een transitievergoeding betalen als ik een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet verleng?*

Als de arbeidsovereenkomst eindigt op uw initiatief en de medewerker minimaal 24 maanden in dienst is geweest, dan ben u een transitievergoeding verschuldigd. Dit is anders als u de medewerker voor het einde van zijn arbeidsovereenkomst een ten minste gelijkwaardig contract aanbiedt dat binnen zes maanden ingaat, te rekenen vanaf het moment waarop de tijdelijke arbeidsovereenkomst eindigt.

*Mijn werknemer wordt AOW-gerechtigd en gaat uit dienst. Moet ik hem een transitievergoeding betalen?*

Als de arbeidsovereenkomst eindigt vanwege of na het bereiken van de AOW-gerechtigde of andere pensioengerechtigde leeftijd, bent u geen transitievergoeding verschuldigd. Dit geldt ook als de werknemer pas na de AOW- of pensioengerechtigde leeftijd in dienst is getreden.

*Moet ik na afloop van een BBL-overeenkomst ook een transitievergoeding betalen?*

Ja, ook na afloop van een beroepsbegeleidende leerwegovereenkomst (BBL-overeenkomst) moet u de transitievergoeding betalen. Wel kunt u de kosten van

het BBL-traject op de transitievergoeding in mindering brengen. Voorwaarde is dat de medewerker na afloop van het BBL-traject niet bij u in dienst is gebleven.

*Hoe zit het met het afspiegingsbeginsel en een zieke werknemer?*

Bij een reorganisatie mag u de arbeidsovereenkomst van een zieke werknemer niet opzeggen. Ook de kantonrechter mag de arbeidsovereenkomst dan niet ontbinden. In dat geval komt de volgens het afspiegingsbeginsel eerstvolgende werknemer voor ontslag in aanmerking.

*Wat moet ik doen als ik het dienstverband met een AOW-gerechtigde medewerker wil voortzetten?*

Als het dienstverband eindigt vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, dan kunt u voortaan een contract voor bepaalde tijd aangaan dat van rechtswege afloopt. Momenteel geldt nog dat u maximaal drie contracten in maximaal twee jaar mag afsluiten, maar per 1 januari 2016 wordt dit voor AOW-gerechtigde werknemers waarschijnlijk maximaal zes contracten in maximaal vier jaar.

*Nog vragen?* Neem contact op met de AOVN-werkgeverslijn, 070 850 86 05 of [werkgeverslijn@awvn.nl](mailto:werkgeverslijn@awvn.nl).



Maurice Rojer, adjunct-directeur ABU

### ‘Kansen, maar ook complicaties’

‘De Wwz biedt kansen, maar leidt ook tot complicaties. Kansen zie ik met name voor de uitzendbranche. In uitzendovereenkomsten kan 78 weken lang gebruik worden gemaakt van het uitzendbeding. Dit beding bepaalt dat de overeenkomst per direct eindigt als de opdrachtgever de uitzendkracht niet meer wil inzetten. Daarnaast kan de ketenregeling 78 weken worden uitgesteld. Dit was al zo in de ABU-cao. Nieuw is dat er in de vier jaar daarna maximaal zes uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd tot stand kunnen komen. Deze termijn is verlengd, want in de ABU-cao waren dit acht contracten in twee jaar.

Per saldo kent de uitzendbranche dus straks een periode van 5,5 jaar van contractflexibiliteit. Hiermee onderscheidt onze branche zich van reguliere werkgevers die alleen onder strikte voorwaarden van de nieuwe ketenregeling kunnen afwijken. Uitzendkrachten blijven dus bij uitstek geschikt voor de flexibele schil van ondernemingen.

Aan de andere kant kan de Wwz ook complicaties scheppen. Werkgevers moeten wennen aan de transitievergoeding. Onder de Wwz kunnen flexwerkers sneller doorstromen naar een vast contract. Maar dat is natuurlijk niet altijd vanzelfsprekend. Het werk van de flexwerker moet dan wel als vaste functie kunnen worden vervuld. Ook moet een vast contract mogelijk en passend zijn onder de (bedrijfs)economische omstandigheden. Bovendien is werkgeven steeds ingewikkelder en risicovoller geworden. Wij houden dus kritisch in de gaten of er onder de Wwz een goede balans tussen flexibiliteit en zekerheid blijft bestaan.’

Jan Meijer, landelijk management arbeidsjuridische dienstverlening UWV

## ‘Uitdaging om binnen vier weken te beslissen’

‘Na tientallen jaren discussie over het ontslagrecht is er nu eindelijk een keuze gemaakt. Het is goed dat de preventieve ontslagtoets behouden blijft, niet alleen voor werknemers, maar ook voor werkgevers. In een repressief stelsel, waarin de rechter achteraf de redelijkheid van het ontslag vaststelt, kunnen werkgevers immers nog jaren na dato te horen krijgen dat er geen grond voor ontslag was en dan worden geconfronteerd met forse schadeclaims. Werkgevers kunnen straks met twee ontslag-

gronden bij het UWV terecht: bedrijfseconomische redenen en langdurige ziekte. Om te zorgen dat zij zo snel mogelijk zekerheid krijgen over hun ontslagverzoek, is het de bedoeling dat het UWV met ingang van 1 juli binnen vier weken beslist over ontslagaanvragen. Ik snap het belang van snelheid en heb er ook vertrouwen in dat wij dat gaan redden, maar het wordt wel een hele uitdaging. De kwaliteit van onze besluiten moet immers op peil blijven. Wij streven ernaar om een tweede ronde van

hoor en wederhoor zoveel mogelijk te voorkomen. Dat is een noodzakelijke voorwaarde om de termijn van vier weken te kunnen halen. Daarom zijn werkgevers straks verplicht om een standaard-aanvraagformulier te gebruiken, met een uitgebreide vragenlijst. Op die manier is de kans het grootst dat alle feiten en omstandigheden direct op tafel komen te liggen, zodat de werknemer nog maar in een beperkt aantal gevallen met argumenten kan komen die een tweede ronde rechtvaardigen.

Mijn advies aan werkgevers is om het aanvraagformulier serieus en volledig in te vullen en bij twijfel informatie in te winnen bij het UWV. Alleen dan kunnen zij in één keer een goede aanvraag doen. Daarnaast is het slim om de aanvraag in de eerste week van de maand in te dienen. Als aan alle criteria is voldaan en wij binnen vier weken een ontslagvergunning verlenen, kan de arbeidsovereenkomst nog voor het einde van die maand worden opgezegd en gaat de opzegtermijn meteen de volgende maand lopen.’





Esther van de Bergh



Eva de Graaff



Jop Ringeling



Saskia Breukels



Astrid Zuidinga



Jolanda Aalten



Marco Veenstra



Jan Mathies

## Meer informatie

### 1. VOORLICHTINGSBIJEENKOMSTEN

- Voorlichting over de Wwz en de uitvoeringsregelingen die op 1 juli ingaan: 15 juni in Den Haag, 16 juni in Amersfoort en 19 juni in Amsterdam. Zie verder bij Verenigingsnieuws.
- Vanaf 1 juli wijst de kantonrechter een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst af als het personeelsdossier niet op orde is. Praktijkochtenden dossiermanagement: 9 juni in Bunnik, 18 juni in Wassenaar en 29 juni in Veghel. Zie verder bij Verenigingsnieuws.
- De voorlichting over de Wwz en de cursus dossiervorming zijn ook via een in-companysessie mogelijk.

### 2. APP ONTSLAGVERGOEDING

AWVN ontwikkelde een handige app, waarmee u in een handomdraai de hoogte van de ontslagvergoeding kunt berekenen bij de kantonrechtersformule en de transitievergoeding. Deze app is geschikt voor tablets. U kunt de berekening als pdf opslaan en vervolgens printen. Meer informatie: neem contact op met de AWWN-werkgeverslijn, [werkgeverslijn@awvn.nl](mailto:werkgeverslijn@awvn.nl) of 070 850 86 05.

### 3. HULP VAN WWZ-DESKUNDIGEN AWWN

De juridische experts en advocaten van AWWN kunnen werkgevers ondersteunen en adviseren bij vraagstukken rond de Wwz. Ook kunnen zij uw regelingen Wwz-proof maken. Denk hierbij aan cao's, arbeidsvoorwaardenregelingen en arbeidsovereenkomsten. Meer weten? Neem contact op met de AWWN-werkgeverslijn, [werkgeverslijn@awvn.nl](mailto:werkgeverslijn@awvn.nl) of 070 850 86 05.