Wet Werk en Zekerheid in de praktijk

Wat verandert er voor uw bedrijf?



AERES AGREE

Recruitment | Payroll

Wat gaat er veranderen?

De nieuwe Wet Werk en Zekerheid (WWZ) is door de eerste kamer goedgekeurd en is van kracht per 1 januari 2015. Het wetsvoorstel is onder meer bedoeld om het ontslagrecht eenvoudiger te maken, de kosten voor ontslag omlaag te brengen en werknemers sneller door te laten stromen naar een vast dienstverband.
De huidige 'Flexwet' (Wet Flexibiliteit en Zekerheid) stamt uit 1999. Het kabinet is van mening dat deze wet niet meer past bij de huidige economische omgeving. Daarom heeft het kabinet alle afspraken uit het sociaal akkoord verwerkt in één overkoepelend wetsvoorstel.
Wat verandert er precies met dit nieuwe pakket aan wetswijzigingen? In deze brochure maken wij duidelijk wat er precies wijzigt en hoe u het beste om kunt gaan met deze wijzigingen.

Van drie naar twee jaar

Per 1 juli 2015 gaat de maximumtermijn waarin u drie bepaalde tijdsovereenkomsten mag geven terug van drie jaar naar twee jaar. Werknemers komen dus na twee jaar in vaste dienst. Er kunnen gedurende deze twee jaar drie contracten worden aangeboden. Afwijkingsmogelijkheden via cao bestaan alleen bij payroll- of uitzendovereenkomsten of als de aard van de bedrijfsvoering dit vereist.

Aanzegtermijn

Per 1 januari 2015 geldt een wettelijke aanzegtermijn van één maand bij afloop van tijdelijke overeenkomsten van zes maanden of langer. De werkgever moet de werknemer één maand van tevoren schriftelijk informeren over het al dan niet voortzetten van de overeenkomst en over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst eventueel kan worden voortgezet. Dit geldt ook voor opvolgende contracten van zes maanden of langer. Indien aan deze eis niet wordt voldaan is een maandloon aan de werknemer verschuldigd. De wettelijke aanzegtermijn geldt niet bij tijdelijke contracten waarbij het einde niet op een kalender- datum is gesteld.

In arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die op 1 januari 2015 of een latere datum worden gesloten kan geen concurrentiebeding meer worden opgenomen, tenzij het beding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.

Veranderingen in ontslagrecht

Op dit moment bepaalt het ontslagrecht wanneer een werknemer ontslagen mag worden en aan welke regels een werkgever zich dan moet houden. Vaak heeft een werknemer recht op een ontslag- of transitievergoeding. De kantonrechter bepaalt dit. Een werkgever laat een ontslagprocedure meestal via het UWV lopen. Een traject via het UWV kent geen ontslagvergoeding toe aan de werknemer.
De ontslagprocedure kan ook via de kantonrechter lopen. Dan krijgt een werknemer met de steun van een advocaat in sommige gevallen wel een ontslagvergoeding. De hoogte wordt dan vaak bepaald met de kantonrechtersformule. De nieuwe Wet Werk en Zekerheid introduceert een aantal wijzigingen in het huidige ontslagrecht, en zijn erop gericht de werknemer beter te beschermen. Tevens wordt de gebruikte (kantonrechts)formule voor de ontslagvergoeding herzien.

De huidige ontslagvergoeding verandert per 2015 in de transitievergoeding. De transitievergoeding is vanaf 2015 altijd verschuldigd bij het eindigen of niet voortzetten van een arbeidsovereenkomst die ten minste twee jaar heeft bestaan.

Mijn werknemer wordt ziek. Wat dan?

Door de nieuwe wetgeving nemen de financiële en administratieve verplichtingen toe voor de werkgever en krijgt de werknemer meer bescherming als deze ziek mocht worden. De wetswijziging richt zich op twee kerndoelen: het zo snel mogelijk weer aan het werk krijgen van zieke werknemers, en meer financiële zekerheid voor zieke werknemers.

Wat zijn de belangrijkste veranderingen in uw verplichtingen rondom ziekte van uw personeel?
Als werkgever betaalt u het loon van uw medewerker maximaal twee jaar lang door tijdens ziekte.
Deze ontvangt dan minstens 70% van het laatstverdiende loon.
Sinds 2014 wordt de werkgever tevens belast als de werknemer ziek wordt nádat het dienstverband is geëindigd. Kort gezegd komt het erop neer dat voor werknemers die ofwel ziek uit dienst gaan, ofwel binnen vier weken na hun uitdiensttreding ziek worden, het loon moet worden doorbetaald, wat doordrukt op uw WGA-premie.

Doorbetalingsverplichting

Gedurende een periode van 104 weken heeft een werknemer recht op doorbetaling van (een deel van) het loon als hij door ziekte de bedongen arbeid niet kan verrichten. Als werkgever bent u verplicht om zich in te spannen om de zieke werknemer zo snel mogelijk te laten re-integreren en de werknemer is op zijn beurt ook verplicht mee te werken aan een spoedige re-integratie. Deze verplichtingen blijven ook gelden na het einde van de periode van loondoorbetalingsverplichting.

Gedurende de eerste twee ziektejaren kan de werknemer niet worden ontslagen. In die periode geldt immers een opzegverbod. Als een ex-werknemer binnen vier weken na het einde van het dienstverband ziek wordt en geen WW-uitkering of andere dienstbetrekking heeft, heeft hij recht op loondoorbetaling.
In dat geval worden deze lasten aan de voormalige werkgever doorbelast middels een stijging van de WGA-premie. Dit is reeds het geval per januari 2014. Kort gezegd komt het erop neer dat u voor werknemers die ofwel ziek uit dienst gaan, ofwel binnen vier weken na hun uitdiensttreding ziek worden en aanspraak moeten maken op een Ziektewetuitkering, een hogere gedifferentieerde premie moet betalen.

Hoe blijft u flexibel

De nieuwe wetswijzingen hebben enerzijds als doel werknemers meer zekerheden te geven en anderzijds de bescherming van vast personeel in te perken. U zult uw personeel sneller in vaste dienst moeten nemen per 2015, tenminste, als u dit personeel zelf in dienst neemt. Er is namelijk een oplossing om uw flexibele mogelijkheden qua personeelsbestand te waarborgen: payrolling. Wanneer u met Aeres Agree samenwerkt, wordt uw personeel verloond conform de NBBU-cao. Een werknemer die verloond wordt via deze cao, treedt pas na 5½ jaar bij u in vaste dienst.
Het is verder mogelijk om kortlopende, opvolgende contracten af te sluiten, waardoor u uw personeelsinzet eenvoudig kan aanpassen aan de hoeveelheid werk die beschikbaar is. Door de wetswijzigingen biedt payrolling u in 2015 nóg meer voordelen en kostenbesparingen dan in 2014.

Door zaken te doen met Aeres Agree, kunt u uw personeel flexibeler inzetten én met minder risico ondernemen. Doordat Aeres Agree de NBBU-cao hanteert, kan er een groot aantal flexibele overeenkomsten voor bepaalde tijd worden verstrekt, tot wel 5½ jaar na indiensttreding. U kunt op elk moment de medewerker op uw eigen loonlijst overnemen.
Doordat de werknemer juridisch gezien in dienst treedt bij Aeres Agree, heeft u geen verplichtingen meer rondom de administratie en begeleiding bij ziekte van uw werknemers. Het is mogelijk om een all-in uurtarief af te spreken met Aeres Agree: alleen de daadwerkelijk gewerkte uren worden in rekening gebracht en u heeft geen risico op doorbetaling bij ziekte.

Wanneer het werk stopt, stopt de overeenkomst met de werknemer. De transitievergoeding is dan ook niet van toepassing.

Meer weten?

Wilt u meer weten over de WWZ in de praktijk? Neem contact met Aeres Agree op voor een persoonlijk advies. Bel 0321 387 974 of mail naar info.agree@aeres.nl. Voor uitgebreide informatie over Aeres Agree kunt u ook terecht op www.aeresagree.nl

© Copyright 2016, Aeres Agree Payroll bv. Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Aeres.

15 april 2016
Versie 1

AERES AGREE

Recruitment|Recruitment|Payroll

De Drieslag 30, 8251 JZ Dronten
0321 387 974
aeresagree.nl
info.agree@aeres.nl