

Wet werk en zekerheid

Per 1 januari 2015 is het eerste gedeelte van de Wet werk en zekerheid in werking getreden. Per 1 juli 2015 is het tweede deel in werking getreden en per 1 juli 2016 treedt het laatste deel in werking. Wat verandert er? Een overzicht per 1 januari 2015, 1 juli 2015 en 1 juli 2016.

1 januari 2015: aanpassing flexbepalingen m.u.v. de ketenbepalingen

- Aanzegtermijn

Minimaal één maand voor het einde van een overeenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden of langer moet de werkgever schriftelijk laten weten of de overeenkomst wel of niet verlengd gaat worden en zo ja onder welke voorwaarden. Bij het niet of te laat aanzeggen moet de werkgever een vergoeding betalen aan de werknemer van maximaal een maandloon.

- Concurrentiebeding

Per 1 januari 2015 mag op grond van het nieuwe artikel 7:653 BW een concurrentiebeding in beginsel alleen worden aangegaan bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Alleen indien er sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen mag een werkgever, onder voorwaarden, een concurrentiebeding opnemen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

- Proeftijd

In een overeenkomst voor bepaalde tijd met een duur van zes maanden of korter, is het niet langer toegestaan om daarin een proeftijd overeen te komen. Zodra men dat toch doet, is het beding nietig.

1 juli 2015: aanpassing van de ketenregeling

- Ketenbepaling

Onder de huidige ketenregeling kunnen drie overeenkomsten voor bepaalde tijd in drie jaar worden gegeven. Bij een onderbreking tussen twee overeenkomsten van meer dan drie maanden moet men opnieuw beginnen te tellen. Per 1 juli 2015 kunnen nog wel drie overeenkomsten voor bepaalde tijd worden gegeven, maar de totale duur van de keten is twee jaar. Daarnaast ontstaat pas een nieuwe keten van overeenkomsten na een onderbreking van zes maanden.

- Fase 3 NBBU cao voor uitzendkrachten

Fase 3 van de NBBU cao voor uitzendkrachten wijzigt. Tot 1 juli 2015 was het in fase 3 mogelijk om maximaal drie overeenkomsten binnen één jaar aan te bieden, vanaf 1 juli 2015 wordt dit maximaal zes overeenkomsten binnen vier jaar. Hierbij geldt ook de onderbrekingstermijn van zes maanden.

1 juli 2015: aanpassing ontslagrecht

- Transitievergoeding

Werknemers die twee jaar of langer in dienst zijn, hebben recht op een transitievergoeding als hun overeenkomst op initiatief van de werkgever eindigt. De huidige kantonrechtformule komt hierbij te vervallen.

De hoogte van de transitievergoeding is:

- 1/6 maandloon per gewerkt half jaar gedurende de eerste 10 jaar;
- 1/4 maandloon per gewerkt half jaar na de eerste 10 jaar;
- Het maximum is €75.000,- of (indien hoger) een jaarsalaris.

Op de te betalen transitievergoeding kunnen kosten in mindering worden gebracht, zoals scholingskosten, activiteiten en inspanningen bij (dreigend) ontslag en kosten van werk-naar-werk. Nu kan met de werknemer al schriftelijk overeengekomen worden dat deze kosten in mindering worden gebracht op een mogelijk toekomstige transitievergoeding.

- Ontslagrecht

Vanaf 1 juli 2015 verandert het ontslagrecht. Het doel van deze verandering is om tot een eenduidig en daarmee helder ontslagsysteem te komen met kortere proceduredtijd.

De ontslagroute wordt gestroomlijnd. Ontslag om bedrijfseconomische redenen en na langdurige arbeidsongeschiktheid lopen vanaf 1 juli 2015 verplicht via het UWV. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege persoonlijke redenen (m.u.v. langdurige arbeidsongeschiktheid) gaat vanaf 1 juli 2015 via de kantonrechter. De werkgever kan dus niet meer kiezen, de route is afhankelijk van de ontslaggrond.

Belangrijke wijzigingen per 1 juli 2016

- Fase 1 & 2 / uitzendbeding

De mogelijkheid om het uitzendbeding te hanteren wordt per 1 januari 2015 wettelijk beperkt tot maximaal 78 weken.

Aangezien er voor NBBU leden een overgangsrecht van 1,5 jaar van toepassing is, wijzigt de duur van toepassing van het uitzendbeding per 1 juli 2016. Dit betekent dat opdrachtgevers via Agrojobs tot 1 juli 2016 nog 130 weken gebruik kunnen maken van het uitzendbeding en dat per 1 juli 2016 nog 78 weken uitzendbeding mogelijk is. Per 1 juli 2016 zullen fase 1 en 2 nog 78 weken zijn i.p.v. 130 weken. Hiervoor geldt een overgangsrecht van de Wet werk en zekerheid.

Overgangsrecht NBBU cao voor uitzendkrachten

Het overgangsrecht van de Wet werk en zekerheid binnen de NBBU-cao voor uitzendkrachten duurt tot 1 juli 2016. Dankzij het overgangsrecht kan Agrojobs tot 1 juli 2016 nog 130 weken gebruik maken van fase 1 en 2. Echter, vanwege de uitwerking van dit overgangsrecht dient Agrojobs vanaf nu al wel rekening te houden met de rechtspositie van onze flexwerkers. Dit komt doordat de wetgever geen zogeheten 'eerbiedigende werking' toekent aan overeenkomsten die zijn aangegaan tijdens of voor het overgangsrecht.

De term 'eerbiedigende werking' betekent dat de overgangsperiode tot 1 juli 2016 de effecten van de nieuwe wet weliswaar tegenhoudt, maar dat de effecten daarna alsnog op 1 juli 2016 directe werking hebben. Hierdoor moet Agrojobs per 1 juli 2016 (met terugwerkende kracht) toch nog rekening houden met het arbeidsverleden van de flexwerker **na** week 78.

Toelichting op het overgangsrecht:

Fase 1 en 2

De mogelijkheid om het uitzendbeding te hanteren is per 1 januari 2015 wettelijk beperkt tot maximaal 78 weken. Aangezien er een overgangsrecht van 1,5 jaar van toepassing is, wijzigt de duur van fase 1 en 2 in de NBBU-cao voor uitzendkrachten **per 1 juli 2016**.

Dit betekent dat Agrojobs tot 1 juli 2016 nog 130 weken binnen fase 1 en 2 kan uitzenden en dat dit per 1 juli 2016 nog maximaal 78 weken mogelijk is. Per 1 juli 2016 zullen fase 1 en 2 bij elkaar nog 78 weken zijn i.p.v. 130 weken (fase 1; 26 weken en fase 2; 52 weken).

Fase 3

Tot 1 juli 2015 is het mogelijk om maximaal 4 overeenkomsten in maximaal 52 weken aan te gaan. Per 1 juli 2015 wijzigt fase 3 en is het mogelijk om maximaal 6 overeenkomsten in maximaal 4 jaar aan te gaan.

Overgangsrecht per 1 juli 2016

Fase 1 en 2:

Op 1 juli 2016 moet het arbeidsverleden van de flexwerker vanaf week 78 worden meegenomen. Zowel het aantal overeenkomsten als de gewerkte duur na 78 weken (in de periode tot 1 juli 2016) moeten worden meegenomen en worden geïntegreerd in de nieuwe fase 3.

Fase 3:

Per 1 juli 2016 is het overgangsrecht ten einde en zal de periode van week 78 tot en met week 130 met terugwerkende kracht verrekend moeten worden met de huidige situatie.