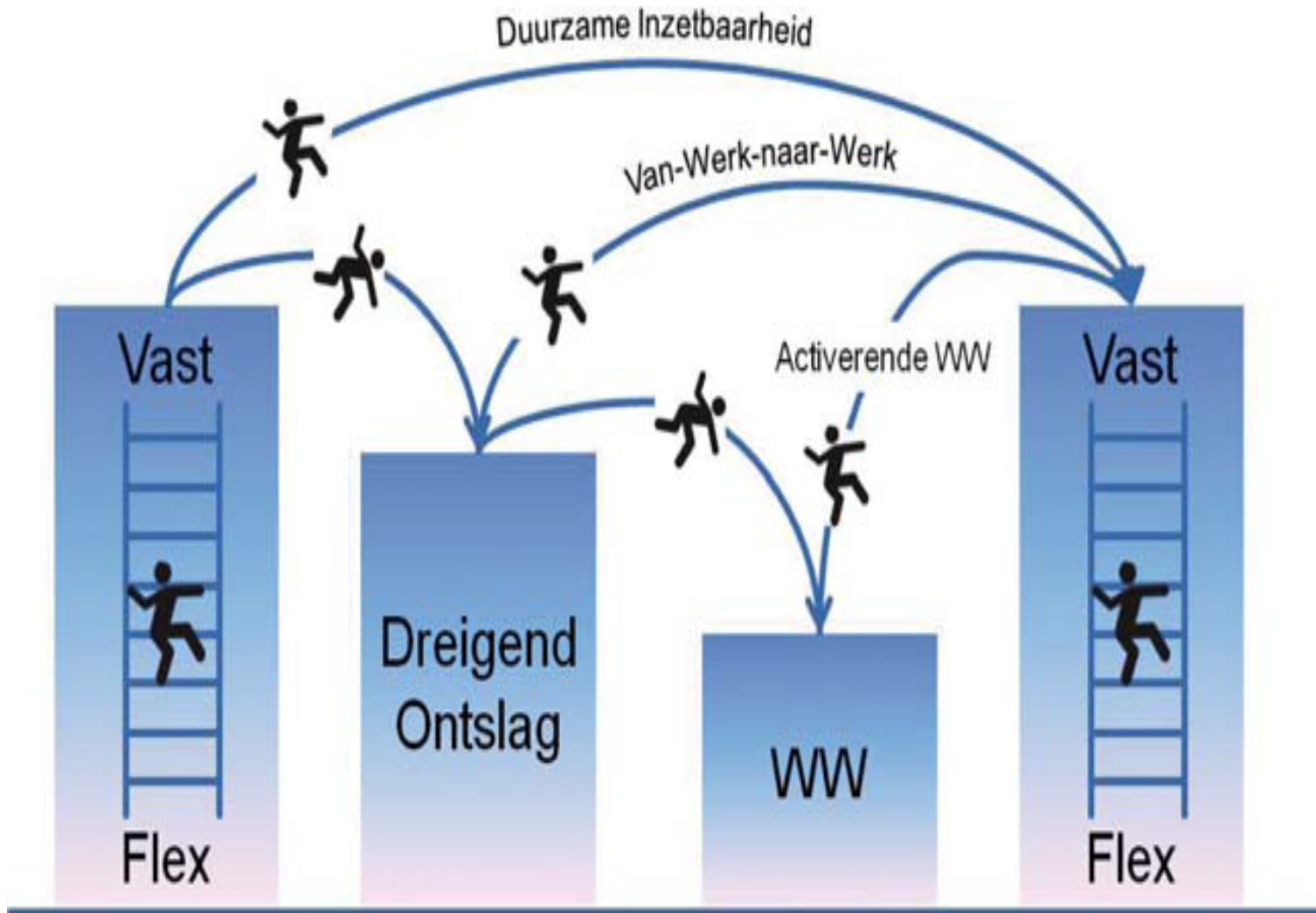


VAN-WWZ?

20 november 2014

Evert Verhulp

verhulp@uva.nl



Algemeen

- Het is enorm snel gegaan, binnen een week nota nav het verslag (van 108 p!). In parlementaire traject nauwelijks ‘schade’ opgelopen, dus nauwelijks literatuur voorhanden
- Dus ook veel ondoordachte procedures
- (bijv: voorwaardelijke ontbinding en herstel)
- Regie was in handen van Stichting van de Arbeid (want uitvoering sociaal akkoord),
- De doorlopende wettekst en alle parlementaire stukken zijn te vinden op de site van Stibbe, zie ook VAAN site

Welke problemen worden aangepakt

- Werkzekerheid in plaats van baan zekerheid
- Vast moet minder vast en flexibel minder flexibel
- Het uitgangspunt van vasthouden aan bestaand dienstverband/werkgever/sector moet worden verlaten
- Actief omscholingsbeleid en begeleiding naar
 - ander werk (hoewel, hoe dan, want budget?)
- Regelen van het ontslag in overleg ipv procederen

(mediation-tools)

- www.magontslag.nl
- HILL
- KEI
- Nieuwe UWV site?

Achterliggende gedachten

- Versobering van de WW (daar was het toch allemaal om te doen?) ivm EMU saldo
- Versterking van vakbonden (geheime agenda Wientjes, met de nieuwe voorzitter ligt dat wellicht anders) dus $\frac{3}{4}$ dwingend recht en vooral uitvoering sz
- Politieke rust (PVV was tegen, dat helpt ook)
- Eindelijk herziening van het ontslagrecht, en dat was wel nodig, en vanaf nu is het O-woord bespreekbaar....

Wat wordt niet geregeld?

- participatie?

Aanpassing art. 7:611 BW is wel aangekondigd

Employability wordt vastgelegd in goed werkgever/
werknemerschap, onderzocht wordt premiekorting.

Vgl HTM zaak, HR 2 november 2012, LJN: BX0348

-Q is weg, wel normstellingen toegezegd maar op termijn

-Inrichting Regionale werkbedrijven

-UWV (wordt CIZ) verricht keuringen en indicatiestellingen

-Loondispensatie?

Wat niet nu? WW

- Per 1 januari 2020 sociale partners verantwoordelijk voor beleid en uitvoering (vgl Buurmeijer), ‘vakbondshuizen zullen een rol spelen’
- Beperking publieke deel tot 24 maanden
- verruiming cao-deel WW (met avv van de cao's)
- Opbouw : 1 maand per dienstjaar eerste 10 dienstjaren, ½ daarna
- Aanscherping definitie
- passende arbeid, per
- 1 juli 2015
- IOAW word afgeschaft (maar
- niet voor werknemers
- geboren voor 1 januari 1965)
- Transitiebudget (komt terug)

Invoering onderdelen

- Herziening ontslagrecht
 - Invoering: 1 juli 2015
- Flexibele arbeidsrelaties
 - Invoering: 1 januari 2015 (maar transitievergoeding per 1 juli 2015)
- Werkloosheidsregelingen
 - Invoering 2016-2019
 - Verruiming passende arbeid invoering 1 juli 2015

Flexwet: balans tussen flex en zeker wordt dat nu beter gemotiveerd?

Tijdelijke arbeidsovereenkomsten:

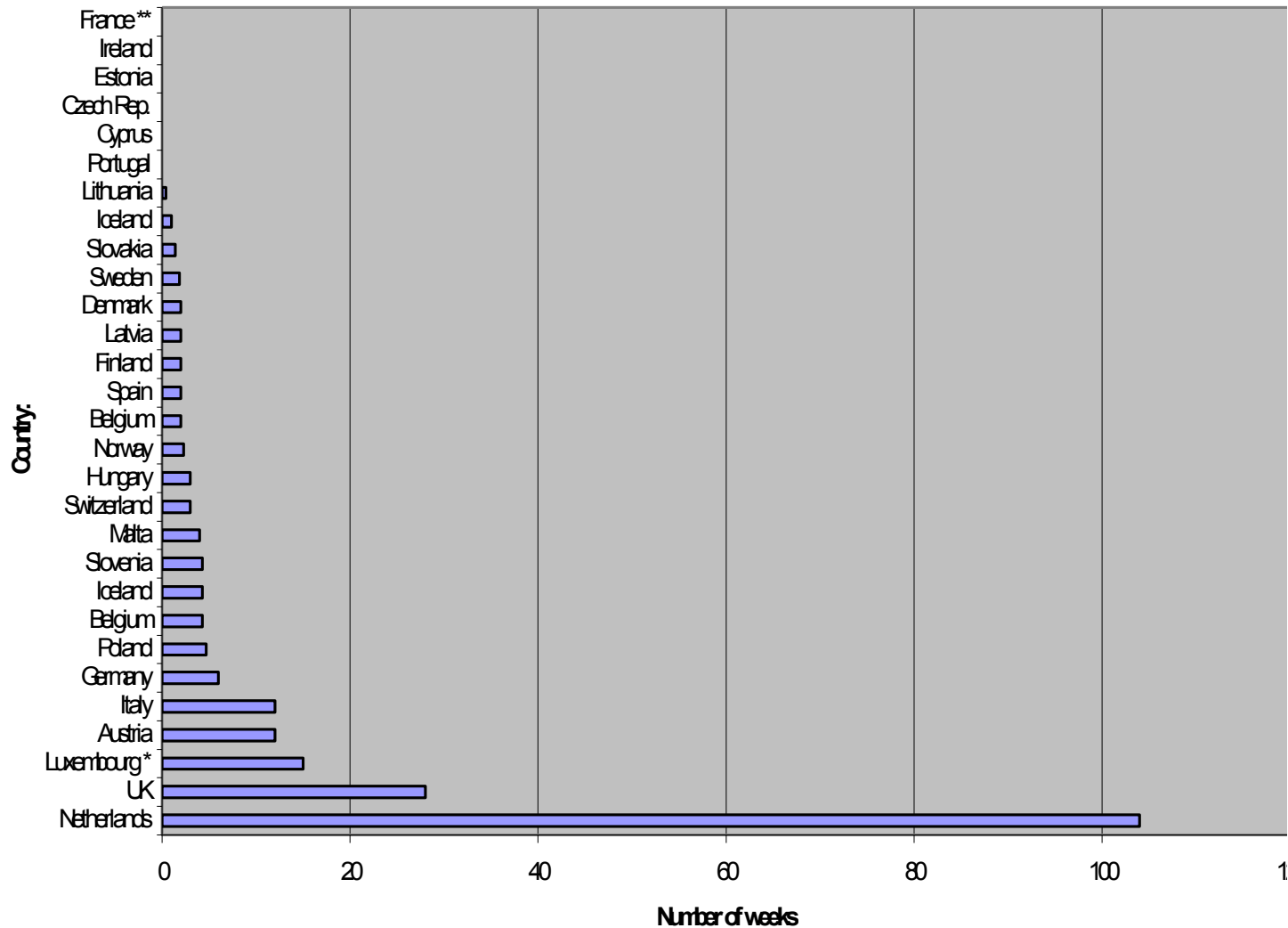
- *“Zou onbeperkt gebruik kunnen worden gemaakt van tijdelijke contracten, dan wordt de hoofdregel volledig uitgehold”*, Parl Gesch Flexwet p. 485
- *“De periode van 36 maanden is ruim, maar wordt niettemin overgenomen”*, Parl gesch flexwet p. 489.
- *“Ergens moet een grens getrokken worden, en ik geef toe dat die grens tamelijk arbitrair is”* PGF, p. 586

Uitzendarbeid:

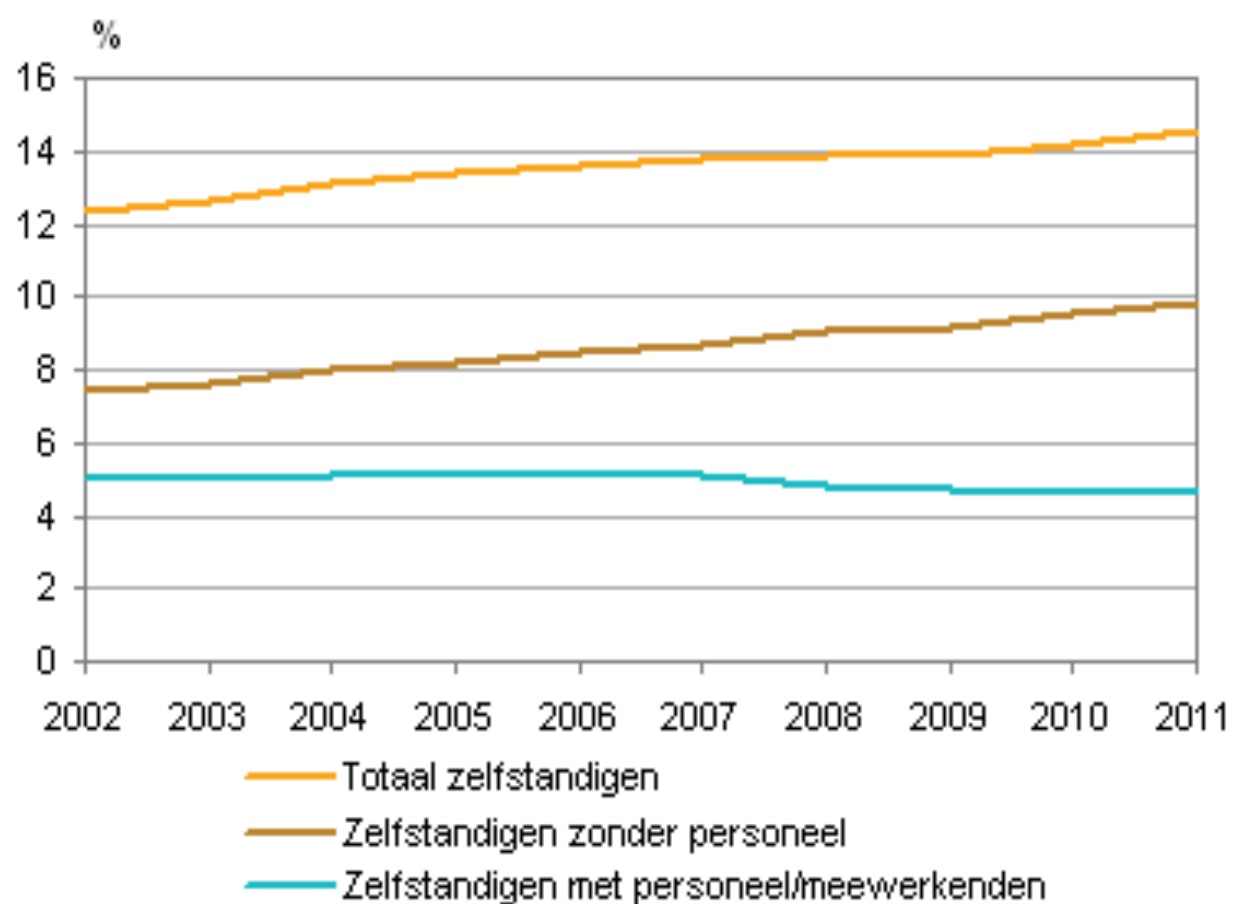
- *“De rechtspositie van werknemers die via uitzendbureaus werken, wordt verbeterd.”* (PGF, p. 897)

Wat is het echte probleem:

Employer's statutory duty to continue paying an ill employee's salary



Aandeel zelfstandigen in de werkzame beroepsbevolking



Bron: CBS

Bron: [Statline](#)

Nieuwe Wet werk en zekerheid

Verschillende onderdelen van de Wet werk en zekerheid, gaan op verschillende momenten in.

1 januari 2015

Aanpassingen m.b.t flexibele arbeid, zoals het verbod op een **concurrentiebeding** in tijdelijke contracten, het verbod op een **proeftijd** in contracten van korter dan 6 maanden en de verplichte **aanzegtermijn** bij tijdelijke contracten. Ook de veranderingen rondom de **loondoorbetalingsplicht bij nuluren- of oproepcontracten** horen hierbij. De aanpassing van de ketenregeling vormt hier een uitzondering op. Deze wordt later ingevoerd.

1 juli 2015

De aanpassing van de **ketenregeling**. Dit geldt voor nieuwe contracten. Ook het **ontslagrecht** wordt vanaf deze datum aangepast.

1 januari 2016

Aanpassingen WW



WWZ Flex

- Verbeteren positie flexkrachten
- -door beperken ketenregeling, 3 x 3 x 3 wordt 3 x 2 x 6, zie art. 7:668a, en beperking van de mogelijkheid bij cao af te wijken tot 6 x 4 x 6
- Loondoorbetaling (7:628)
- Geen proeftijd bij tijdelijke arbeidsovereenkomst van zes maanden of korter (art. 7:652)
- Geen concurrentiebeding bij tijdelijke arbeidsovereenkomst tenzij deugdelijk gemotiveerd (art. 7:653)
- Aanpak schijnzelfstandigheid

ketenregeling

- Bij cao mag maar gemotiveerd en beperkt van loondoorbetaling (art. 628 lid 7) worden afgeweken en verder alleen bij AMvB na verzoek van STAR (lid 8)
- bij ketenregeling ook alleen gemotiveerd afwijken, art .7:668a lid 5, of onbeperkt bij AMvB lid 8, eigen bevoegdheid?



- Dus ook een beperking van de onderhandelingsruimte van vakbonden

Aanzeggen 668

- Uiterlijk maand voor einde van rw: aanzeggen

- Schadevergoeding >



8 maanden 8 maanden 8 maanden

3 x aanzegvergoeding?

Transitievergoeding?

overgangsregeling

- $X = 1$ juli 2015

- -----|-----|---X----- ?

- ----- |----- X--|----- ?

- -----|-----X--|.....|----- ?

- -----|-----|X..|----- ?

WWZ overzicht opzeggen

- Uitgangspunt ontslagrecht:
- 1) opzeggen met instemming werknemer (7:671) behoudens uitzondering (art. 7:671) en
- 2) werkgever betaalt transitievergoeding (7:673)
- zo niet 1), dan opzeggen (= ook ontbinden) afhankelijk van reden (art. 7:669 lid 3)
- Opzeggen met toestemming van UWV/cie toestemming (art. 7:669 lid 3 a/b)
- ‘opzeggen’ door ontbinding ktr (art. 7:669 lid 3 c/h)
- Met recht op transitievergoeding (art. 7:673) die zowel verlies baan compenseert als het mogelijk maakt ander werk te zoeken

opzeggen

- Opzeggen niet zonder instemming werknemer, tenzij (671 lid 1):
 - Toestemming UWV (671a)
 - Proeftijd (geen redelijke grond vereist, 669 lid 7)
 - Ontslag op staande voet
 - Huishoudelijk personeel
 - Bestuurder NV/BV
 - AOW'er, geestelijke, werknemer bijzondere school/instelling met commissie
- bij instemming gelden gronden 669 niet (waarschijnlijk? MvA EK, p. 86).
- Arbitrage blijft mogelijk (en 96 Rv)

instemming

- Is basis, en dus van groot belang:
- Handhaving preventieve toets?
- Intrekken binnen twee weken, of drie weken
- ‘tijdens-opzegverboden’ gelden dan niet, 670a lid 2
- Zonder reden (hoewel: de werkgever moet op verzoek werknemer reden melden 676 lid 2). En wat als de werkgever verval van arbeidsplaats aanvoert? Kan de werknemer dan laten vernietigen ogv art. 681 lid 1 onder c?
- Één keer per zes maanden intrekken,
- Vergelijk beëindigingsovereenkomst (670b)

Intrekken/herroepen

- Veegwet: één keer binnen zes maanden niet alleen bij opzegging, ook bij beëindigingsovereenkomst.
- Geldt niet indien werknemer zelf opzegt (MvA EK).
- Zou een pro forma helpen om herroeping te ontgaan?

Minister (MvA EK, p. 88): neen. Bij pro forma-ontbinding hebben partijen overeenstemming over het einde en geldt dus de veertiendagentermijn.

Pro forma zinvol om bedenkt termijn te voorkomen? redelijke grond-eis en mogelijkheid van hoger beroep.

Dwingend recht > dus gewoon termijn aanvaarden?

Vooraf van belang bij regelen van osv?

Geen instemming: redelijke grond

- Art. 7:669 lid 3
 - a Verval (afspiegelen/commissies)
 - b Ziekte
 - c Met regelmaat niet verrichten (te ingewikkeld voor UWV? En wat is weer nodig?)
 - d Disfunctioneren (aanhef van belang)
 - e Verwijtbaar handelen (geen onverwijldheid, reïntegratie)
 - f Gewetensbezwaar
 - g Verstoorde arbeidsrelatie (niet door werkgever veroorzaakt)
 - h Andere gronden
-
- Lid 4 is ook redelijke grond?

Redelijke grond?

- Per stuk beoordelen, dus niet stapelen, geen andere dan de aangevoerde grond “meewegen”
- Alleen de redelijke grond die aan ontslag ten grondslag ligt is maat voor vergoeding etc,
- Basis: herplaatsing (al dan niet na scholing) 669 lid 1. Duur onderzoek is opzegtermijn
- Vgl 7:611a (komt terug)
- H – grond is geen mi geen ‘rest’ , 685 is echt weg, maar in parl gesch wel afgezwakt
- Zie Sagel oratie: geen alle omstandigheden van het geval meer?

Redelijke grond aanwezig?

- A – B naar UWV (opzeggen, 671a)
- C – H naar Kantonrechter (ontbinden, 671b)
- gedachte is dat werkgever moet kiezen en dan één traject bewandelt, tenzij meerdere gronden
- wel ontbinding als UWV toestemming heeft geweigerd, (of bij ao bepaalde tijd) en (mi) mogelijkheid tot aanvullen gronden want geen hb tegen UWV beslissing, dus ook opzegverboden van art. 7:671b lid 6 en niet van 670, hoewel:
- Uitgangspunt van MvT is dat normen (ook mbt opzegtermijn) gelijkelijk gelden, zodat uitkomsten (ook in hoger beroep) hetzelfde zijn

opzegverboden

- Gelden zowel bij opzeggen als ontbinden:
- Tijdens en wegens verboden
- Zoals bleek: verschil 670 en 671b lid 6

Geen ontbinding tijdens ziekte, tenzij beëindiging onderneming

Tijdens en wegens verboden worden steeds onderscheiden (art. 670 leden 1 tot en met 4, en lid 10, en daarmee naar aard en strekking vergelijkbare opzegverboden)

Opzegtermijn:

- 672 is vrijwel ongewijzigd, maar
- de datum waartegen mag worden ontbonden op verzoek van de werkgever ligt vast (671b lid 8 onder a), dus lastig bij geregelde ontbinding

ontbinding vzv

- Kan voorwaardelijke ontbinding nog?
- HR 1982, NJ 84, 296 Nijman / X: langdurige onzekerheid over voortbestaan arbeidsovereenkomst, is daarvan nu nog sprake? Ontb. Vzv strookt met strekking van art. 7:685 (te allen tijde...)
- Dus hoog oplopende loonvorderingen, langdurige onzekerheid,
- Complex: vgl switch etc

ontb vzv

-WWZ:

redelijke grond theorie: als de red grond (7:669 lid 3) er is, kan opgezegd worden, dus ook na een osv wegens een andere grond?

-procedure kan toch enige tijd vergen, dus zal kunnen,

■ Maar:

-binnen 2 maanden verzoek, binnen 4 weken behandeling

-geen buitenrechtelijke vernietiging, alleen door rechter,

-in appel alleen herstel (geen vernietiging) met voorziening

-loonmatiging art. 7:680a,

-complexiteit neemt toe