



Eshuis Advieswijzer

Ontslagrecht 2018

In deze advieswijzer geven we u een update van wijzigingen op het gebied van het ontslagrecht, evenals inzicht in de wijzigingen die het kabinet van plan is te gaan doorvoeren per 1 januari 2020.

Hierbij moet u denken aan:

- Ontslagregels
- Versterking rechten tijdelijke arbeidscontracten
- Versterking rechten oproepkrachten
- Ketenbepaling
- Duur WW per 1 januari 2016 verlaagd

Ontslagregels

Ontslagroute

Er is één vaste ontslagroute: bedrijfseconomisch ontslag en ontslag door langdurige arbeidsongeschiktheid gaan via het UWV; ontslag om andere, meer persoonlijk getinte redenen gaat via de kantonrechter.

De procedure bij het UWV en de kantonrechter kost tijd. Deze proceduretijd kan volledig in mindering worden gebracht op de opzegtermijn. Wel moet minimaal een maand opzegtermijn overblijven. In de opzegbrief moet de werkgever de reden van de opzegging vermelden.

Het blijft mogelijk om als werkgever en werknemer onderling een schriftelijke beëindigingsovereenkomst te sluiten. De werknemer heeft daarna een bedenktijd van 14 dagen. De werkgever moet de werknemer hier expliciet – schriftelijk – op wijzen. Verzuimt de werkgever dit, dan wordt de bedenktijd verlengd naar 3 weken.

De transitievergoeding

Alle werknemers hebben recht op een transitievergoeding, onder voorwaarde dat:

- zij ten minste 24 maanden in dienst zijn geweest;
- de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever is beëindigd.

Let op! Ook medewerkers met een tijdelijk arbeidscontract hebben dus recht op een transitievergoeding. Beëindigt u een tijdelijk arbeidscontract van ten minste 24 maanden, dan moet u een transitievergoeding betalen.

Het kabinet is van plan de opbouw van de transitievergoeding direct vanaf dag één te laten plaatsvinden. De drempel van twee jaar zal dan dus komen te vervallen.

Van beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever is sprake bij:

- opzegging door de werkgever na verkregen toestemming van het UWV,
- ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter,
- opzegging door de werkgever met instemming van de werknemer (niet te verwarren met de beëindigingsovereenkomst) en
- het niet verlengen van een tijdelijke arbeidsovereenkomst voor zover de werknemer 2 jaar of langer in dienst is.

De werknemer heeft geen recht op de transitievergoeding bij ernstige verwijtbaarheid aan het ontslag. Denk aan diefstal, verduistering, bedrog, een vertrouwensbreuk, herhaaldelijk verzuim ten aanzien van controlevoorschriften bij ziekte, veelvuldig te laat komen en op oneigenlijke wijze proberen om productiecijfers gunstiger voor te stellen.

Eshuis Advieswijzer

Ontslagrecht 2018

Is sprake van ernstige verwijtbaarheid bij de werkgever, dan heeft de werknemer wel recht op de transitievergoeding. Hiervan is bijvoorbeeld sprake bij discriminatie, (seksuele) intimidatie door de werkgever of grove veronachtzaming van re-integratieverplichtingen.

Berekening van de transitievergoeding

De vergoeding wordt per volledige periode van 6 maanden opgebouwd. De regel is: 1/6 maandsalaris per 6 maanden (1/3 maandsalaris per dienstjaar) en 1/4 maandsalaris per 6 maanden (1/2 maandsalaris per dienstjaar) als een werknemer langer dan 10 jaar in dienst is geweest. Als een werknemer 2 jaar en 9 maanden in dienst is geweest, heeft hij dus recht op 5/6 maandsalaris aan transitievergoeding.

De vergoeding mag maximaal € 79.000 bruto (2018) zijn of een jaarsalaris (als dat hoger is). Eerstgenoemd bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd.

Bij ernstige verwijtbaarheid van de werkgever aan het ontslag kan de kantonrechter nog een (aanvullende) billijke vergoeding toekennen aan de werknemer.

Let op! Bij het bepalen van de hoogte van de transitievergoeding tellen alleen de periodes mee dat een werknemer feitelijk heeft gewerkt.

Let op! Het kabinet is van plan om ook na een dienstverband van 10 jaar de opbouw van de transitievergoeding te handhaven op 1/6 maandsalaris per 6 maanden. Ook moeten dan de voorwaarden worden verruimd waaronder scholingskosten in mindering mogen worden gebracht op de transitievergoeding.

Billijke vergoeding

Een billijke vergoeding kan alleen door de kantonrechter worden toegekend. Dit kan aan de orde zijn bij ernstige verwijtbaarheid aan de kant van de werkgever.

In de volgende gevallen heeft de werknemer de keuze de kantonrechter te verzoeken de opzegging te vernietigen dan wel een billijke vergoeding toe te kennen:

- bij opzegging door werkgever zonder instemming werknemer;
- bij opzegging door werkgever zonder toestemming UVW;
- bij opzegging door werkgever in strijd met een opzegverbod;
- bij opzegging in strijd met de wederindienstredingsvoorwaarde.

Hier is dus geen ernstige verwijtbaarheid vereist aan de kant van de werkgever.

Overgangsrecht

De transitievergoeding geldt voor ontslagprocedures die zijn gestart op of na 1 juli 2015. Voor medewerkers van 50 jaar of ouder met minimaal 10 dienstjaren, geldt tot 1 januari 2020 een overgangsregeling. Zij bouwen vanaf de leeftijd van 50 jaar 1 maandsalaris per dienstjaar op. Dit geldt echter niet voor 50-plussers die bij een kleine mkb-werkgever (minder dan 25 werknemers) werken. Voor kleine mkb-werkgevers is er ook een overgangsregeling, die geldt tot 1 januari 2020. Bij ontslag om bedrijfseconomische redenen en slechte financiële omstandigheden bij de werkgever telt de periode vóór 1 mei 2013 niet mee voor de hoogte van de transitievergoeding. Er gelden drie zeer strenge toetsingscriteria om voor deze overgangsregeling in aanmerking te komen. Zowel de kleine mkb-werkgever als de bij hem in dienst zijnde werknemer kan het UWV via een speciaal formulier verzoeken een oordeel te geven over de vraag of aan de genoemde voorwaarden is voldaan.

Het heeft voor de werkgever geen zin om zijn bedrijf op te splitsen in kleine werkmaatschappijen, omdat voor de vraag of sprake is van een kleine werkgever gekeken wordt naar de groep.

Loonbegrip transitievergoeding

Bij het loonbegrip voor de berekening van de transitievergoeding gaat het om een all-in bruto maandsalaris. Voor het loonbegrip voor de transitievergoeding tellen de volgende looncomponenten ook mee:

- 1/12de deel van de vakantietoelage en de vaste eindejaarsuitkering waar de werknemer binnen 12 maanden recht op zou hebben bij voortzetting van het contract,
- 1/12de deel van de overeengekomen vaste looncomponenten in de 12 maanden voorafgaand aan het einde van het contract,
- 1/36ste deel van de overeengekomen variabele looncomponenten in de 3 kalenderjaren voorafgaand aan het jaar waarin het contract eindigt.

Vaste looncomponenten zijn componenten die niet afhankelijk zijn van het functioneren van de werknemer of het resultaat van de onderneming. Vaste componenten zijn de ploegentoeslag en de overwerkvergoeding. Het is niet van belang of deze een structureel karakter hebben. Variabele looncomponenten daarentegen zijn componenten die wel afhankelijk zijn van het resultaat van de onderneming en/of de prestaties van de werknemer.

Eshuis Advieswijzer

Ontslagrecht 2018

Bonussen, winstuitkeringen en eindejaarsuitkeringen zijn aangewezen als variabele looncomponenten en tellen alleen mee als ze zijn overeengekomen. Variabele looncomponenten die niet zijn overeengekomen, bijvoorbeeld een gratificatie, tellen dus niet mee.

Op de te betalen transitievergoeding mag u in mindering brengen:

- een eventueel eerder betaalde transitievergoeding bij beëindiging van een voorafgaande arbeidsovereenkomst,
- transitiekosten, zoals outplacementkosten alsmede het loon over de verlengde opzegtermijn, mits de werknemer gedurende deze termijn is vrijgesteld van werk,
- inzetbaarheidskosten, zoals kosten voor opleidingen die niet specifiek gericht zijn op de functie van de werknemer, maar diens bredere inzetbaarheid op de arbeidsmarkt bevorderen, mits dit schriftelijk met de werknemer is overeengekomen.

Let op! Bij opvolgend werkgeverschap (wat dit is, leest u verderop in de special) mag u echter de door uw rechtsvoorganger gemaakte inzetbaarheidskosten niet in mindering brengen op de transitievergoeding.

Net als de aanzegvergoeding (lees verderop meer over de aanzegvergoeding) kwalificeert de transitievergoeding als loon uit vroegere dienstbetrekking waarop de groene tabel van toepassing is. Dit houdt in dat er geen rekening is gehouden met de arbeidskorting, omdat deze is bedoeld voor werkenden.

Bijzondere situaties

U moet de transitievergoeding ook betalen als u het dienstverband na twee jaar ziekte wilt beëindigen en ontslag aanvraagt bij het UWV. Werkgevers houden soms een dienstverband 'slapend' om geen transitievergoeding te hoeven betalen bij ontslag van een zieke werknemer. Kantonrechters hebben hierover geoordeeld dat dit mogelijk wel onfatsoenlijk is, maar nog geen ernstig verwijtbaar handelen oplevert, waardoor de werknemer recht zou hebben op een transitievergoeding als hij zelf ontbinding van zijn arbeidsovereenkomst verzoekt. Wel loopt u het risico dat de werknemer zodanig herstelt dat hij u verzoekt hem passend werk aan te bieden. Ook loopt u het risico dat als u toch besluit afscheid van de werknemer te nemen, de door u te betalen transitievergoeding alleen maar verder is opgelopen. Het kabinet wil werkgevers onder bepaalde voorwaarden met terugwerkende kracht tegemoetkomen in de betaling van de transitievergoeding aan langdurig arbeidsongeschikte werknemers.

U bent geen transitievergoeding verschuldigd als de arbeidsovereenkomst eindigt:

- voordat uw medewerker 18 jaar is geworden en uw medewerker gemiddeld niet meer dan 12 uur per week bij u heeft gewerkt,
- door het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van uw medewerker,
- als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van uw medewerker.

De transitievergoeding is niet verschuldigd als:

- de werkgever in staat van faillissement is verklaard, of
- aan de werkgever surseance van betaling is verleend, of
- op de werkgever de Wet Schuldsaneringsregeling Natuurlijke Personen (WSNP) van toepassing is.

Hiermee wordt tevens voorkomen dat het UWV, dat in dergelijke situaties op grond van de loongarantieregeling de betalingsverplichting van de werkgever overneemt, gehouden is deze transitievergoedingen nog uit te betalen. Bij een doorstart na een faillissement is de opvolgend werkgever wel gehouden de dienstjaren voorafgaand aan het faillissement mee te tellen bij de bepaling van de transitievergoeding.

Als de betaling van de transitievergoeding leidt tot onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering kan de transitievergoeding in termijnen worden betaald. De betaling in termijnen mag zich over maximaal 6 maanden uitstrekken, waarbij de 6 maanden beginnen te lopen 1 maand nadat de arbeidsovereenkomst is geëindigd. De werkgever is bij betaling in termijnen wel de wettelijke rente verschuldigd.

Ontslagrecht is complexe materie. Speelt ontslag binnen uw bedrijf, neem dan contact met ons op.

Versterking rechten tijdelijke arbeidscontracten Aanzegverplichting bij tijdelijke contracten

Bij tijdelijke contracten van 6 maanden of langer moet u uiterlijk een maand voor de overeengekomen einddatum aan de werknemer schriftelijk laten weten of u het contract erna wel of niet wenst voort te zetten en zo ja, onder welke voorwaarden.

Let op! Een mondelinge aanzegging volstaat niet, ook al is helder dat de werknemer deze heeft ontvangen en dus weet waar bij aan toe is. De schriftelijke aanzegging geldt als een constitutief vereiste.

Eshuis Advieswijzer

Ontslagrecht 2018

Tip: Zorg ervoor dat u als werkgever de aanzegging kunt bewijzen. Verstuur de aanzegging aangetekend aan de werknemer, bewaar het verzendbewijs en vooral de ontvangstbevestiging. U kunt de aanzegging ook voor gezien laten ondertekenen door de werknemer als u deze overhandigt.

Aanzegvergoeding: werkgever komt aanzegverplichting niet (tijdig) na

Wanneer u niet voldoet aan de aanzegplicht, dan heeft de werknemer recht op een kaal bruto maandsalaris. Bent u te laat met aanzeggen, dan bent u een vergoeding naar rato verschuldigd. Het tijdelijke arbeidscontract eindigt wel na de overeengekomen einddatum.

Berekening aanzegvergoeding

Het bruto maandsalaris berekent u door het uurloon te vermenigvuldigen met de arbeidsduur per maand. Heeft u geen vaste arbeidsduur afgesproken, dan vermenigvuldigt u het uurloon met de gemiddelde arbeidsduur per maand in de laatste 12 maanden. Heeft de werknemer minder dan 12 maanden bij u gewerkt, dan berekent u over die kortere periode de gemiddelde arbeidsduur. U gaat bijvoorbeeld uit van de gemiddelde arbeidsduur bij oproepcontracten en min-max contracten. Voor salaris in de vorm van provisie of stukloon berekent u ook het gemiddelde. De aanzegvergoeding kwalificeert als loon uit vroegere dienstbetrekking waarop de groene tabel van toepassing is. De term 'arbeidsduur' moet worden uitgelegd als werkdagen en niet als kalenderdagen. Dit betekent dat er dus niet wordt gerekend met 30 of 31 kalenderdagen per maand, maar met 20, 21 of 22 werkdagen. Voor het bepalen van de hoogte van de aanzegvergoeding is de laatste maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst bepalend.

Stel dat deze maand 22 werkdagen bevat en de werknemer werkt 7,6 uur per dag (38 uur per week/5 werkdagen). Voor het berekenen van de hoogte van de aanzegvergoeding dient vervolgens het aantal uren per dag te worden vermenigvuldigd met het bruto-uurloon om dit vervolgens weer te vermenigvuldigen met het aantal werkdagen per maand. De aanzegvergoeding bedraagt dan dus 7,6 uur per werkdag x uurloon x 22 werkdagen.

Voor de bepaling van de hoogte van de aanzegvergoeding is bepalend de laatste maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst. Als deze maand 31 dagen telt en de werkgever bijvoorbeeld vier dagen te laat aanzegt, is de werkgever een vergoeding verschuldigd van 4/31ste van het loon. Als de maand 28 dagen telt, betreft de vergoeding 4/28ste deel daarvan.

Let op! De aanzegvergoeding vervalt als de werknemer zich er niet binnen drie maanden na de dag waarop uw aanzegverplichting is ontstaan bij de rechter op beroept. Ook betaalt u geen aanzegvergoeding bij faillissement, surseance van betaling of bij toepassing van de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen.

De aanzegvergoeding kent dus een beperkter loonbegrip dan de transitievergoeding. Er wordt uitgegaan van een kaal bruto-uurloon, dus zonder daarbij vakantietoeslag of andere emolumenten op te tellen.

Werkgever verlengt wel, maar is niet duidelijk over de voorwaarden

Als u de werknemer wel hebt laten weten dat u het tijdelijke arbeidscontract wilt verlengen, maar u geeft niet aan onder welke voorwaarden, dan krijgt uw werknemer eenzelfde, nieuw tijdelijk arbeidscontract onder dezelfde voorwaarden. Het nieuwe arbeidscontract loopt even lang als het voortgezette tijdelijke arbeidscontract, maar niet langer dan een jaar.

Proeftijd afhankelijk van duur tijdelijk contract

Vanaf 1 januari 2015 is het verboden in tijdelijke arbeidscontracten van 6 maanden of korter een proeftijd op te nemen. Ook is het verboden een proeftijd op te nemen in een aansluitend contract.

Let op! Een nieuwe proeftijd bij de huidige werkgever of bij het in dienst nemen van een uitzendkracht is toegestaan als een werknemer een nieuwe functie aangeboden krijgt die wezenlijk andere vaardigheden en verantwoordelijkheden vereist.

Tabel proeftijd tijdelijke arbeidscontracten

Lengte tijdelijk arbeidscontract	Lengte maximale proeftijd
0 tot 6 maanden	-
> 6 maanden, maar minder dan 2 jaar	1 maand
2 jaar of langer	2 maanden

Het kabinet is van plan de proeftijd voor contracten voor onbepaalde tijd op te rekken van maximaal 2 maanden naar maximaal 5 maanden. Voor meerjarige contracten met een looptijd langer dan 2 jaar zal de proeftijd worden opgerekt met 1 maand naar maximaal 3 maanden.

Eshuis Advieswijzer

Ontslagrecht 2018

Concurrentiebeding

Al sinds 1 januari 2015 is een concurrentie- dan wel relatiebeding in een tijdelijk contract verboden. Bij zwaarwegende bedrijfsbelangen is een concurrentiebeding wel toegestaan als u het zwaarwegende bedrijfsbelang expliciet motiveert in de arbeidsovereenkomst. Het gaat hierbij om specifieke kennis of bedrijfsinformatie die de werknemer tijdens zijn dienstverband verkrijgt. Een schriftelijke motivering kan niet later nog worden toegevoegd. Verder moet de noodzaak voor de aanwezigheid van een concurrentiebeding niet alleen bestaan op het moment van aangaan van het beding, maar ook op het moment dat u zich op het beding beroept. Dit laatste zal bij het einde van het contract het geval zijn.

Let op! U kunt niet langer rechten ontlenen aan een concurrentiebeding als er sprake is van een ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van uw kant.

Wat is opgemerkt over het concurrentiebeding geldt in gelijke mate voor het relatiebeding, nu dit ook onder de reikwijdte van de betreffende wettelijke bepaling valt.

Let op! Voor statutair bestuurders die worden aangenomen op basis van een tijdelijk contract geldt dat er dus niet zonder meer een concurrentiebeding mag worden overeengekomen. Er zal stilgestaan moeten worden bij de schriftelijke motivering ervan.

Een concurrentiebeding moet – om zijn geldigheid te behouden – opnieuw schriftelijk worden overeengekomen indien de juridische entiteit van de werkgever wijzigt en er geen sprake is van overgang van onderneming. In die laatste situatie is immers sprake van een overgang van rechten en plichten van rechtswege. Dit wordt in de praktijk nogal eens vergeten.

Het kabinet wil regelen dat u als werkgever geen rechten aan het concurrentiebeding kunt ontlenen bij een ontslag tijdens de proeftijd, tenzij het noodzakelijk is de werknemer aan het beding te houden vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen en u dit schriftelijk of elektronisch en gemotiveerd aan de werknemer mededeelt.

Versterking rechten oproepkrachten

Werkt u met oproepkrachten, bijvoorbeeld via een nulurencontract of een min-max contract? Dan bent u in beginsel verplicht het loon door te betalen als uw werknemer niet heeft gewerkt. Iedere keer dat u de werknemer met een dienstverband van minder dan 15 uur per week oproept, houdt hij recht op minimaal 3 uur loon. Ook als de werknemer maar 1 uur werkt. In de arbeidsovereenkomst kunt

u schriftelijk gedurende de eerste 6 maanden uw loondoorbetalingsverplichting uitsluiten. Na de eerste 6 maanden kunt u de loondoorbetalingsverplichting alleen nog uitsluiten indien de toepasselijke cao hier iets over regelt, en dat is alleen toegestaan bij functies met werkzaamheden van 'incidentele aard' en zonder 'vaste omvang'. Denk daarbij aan piekwerkzaamheden of vervanging bij ziekte.

Meer lezen over de nieuwe regels voor oproepkrachten? Lees de factsheet [Werkgevers en oproepkrachten](#) (Ministerie van SZW).

Het kabinet wil expliciet in de wet regelen dat een werkgever een oproepkracht minimaal 4 dagen van tevoren moet oproepen. Deze termijn kan bij cao worden bekort naar één dag van tevoren. Trekt u als werkgever de oproep in binnen deze periode, dan heeft de oproepkracht toch recht op loon over de oproep. Na 12 maanden gewerkt te hebben met een oproepkracht, moet u de oproepkracht een aanbod doen gebaseerd op het gemiddeld aantal gewerkte uren van de afgelopen 12 maanden.

Ketenbepaling

De ketenbepaling regelt wanneer opeenvolgende tijdelijke arbeidscontracten overgaan in een vast arbeidscontract. U kunt sinds 1 juli 2015 met een werknemer nog maximaal 3 tijdelijke contracten in 2 jaar afsluiten. Na een tussenliggende periode van meer dan 6 maanden is geen sprake meer van opeenvolgende contracten. Dat betekent dat als een tijdelijk contract afloopt en u binnen 6 maanden weer een nieuw contract aangaat met dezelfde werknemer, deze tussenliggende periode meetelt voor de tweejaarsperiode.

Bij cao kan onder zeer stringente voorwaarden afgeweken worden van het aantal contracten en van de totale duur. Ook in een cao voor uitzendkrachten kan de ketenregeling worden verruimd. Maximaal zijn echter 6 contracten toegestaan in een periode van 4 jaar. Er kan als hoofdregel niet bij cao worden afgeweken van de tussenperiode van 6 maanden. De regulier geldende onderbreking van minimaal 6 maanden kan bij cao worden teruggebracht naar ten hoogste 3 maanden voor functies:

1. *waarbij de werkzaamheden als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden seizoengebonden zijn; en*
2. *waarvan deze werkzaamheden gedurende ten hoogste 9 maanden per jaar kunnen worden verricht (het moet dus echt om seizoengebonden werk gaan).*

Eshuis Advieswijzer

Ontslagrecht 2018

Werkt u met seizoenskrachten? Dan heeft u als gevolg van bovenstaande wetswijziging die per 1 juli 2016 in werking is getreden meer mogelijkheden (oftewel flexibiliteit) om te werken met tijdelijke arbeidsovereenkomsten zonder dat er direct een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.

Let op! De bekorting van de onderbrekingstermijn moet wel in een toepasselijke cao geregeld zijn. Na afloop van het maximaal aantal toegestane tijdelijke contracten bent u verplicht een contract voor onbepaalde tijd aan uw werknemer aan te bieden als u met hem verder wilt.

Let op! Voor werknemers tot 18 jaar met een klein dienstverband (12 uur of minder) is de nieuwe ketenregeling niet van toepassing.

Let op! Het ketensysteem geldt ook bij op elkaar volgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers die ten aanzien van de te verrichten arbeid redelijkerwijze geacht worden elkaars opvolger te zijn. Dit duiden we aan met de term 'opvolgend werkgeverschap'. Als een uitzendkracht bij de inlener in dienst treedt om daar hetzelfde werk te blijven doen, is de inlener opvolgend werkgever.

Tip: Soms kan het handig zijn om 2 contracten voor 1 jaar in plaats van 3 contracten voor maximaal 2 jaar tijd af te sluiten. Bij 5 sectoren geldt namelijk een hogere sectorpremie bij contracten met een looptijd korter dan 1 jaar: agrarisch bedrijf, bouwbedrijf, horeca, algemeen culturele instellingen, schildersbedrijf.

Het kabinet is van plan om voor de premieheffing van de WW de sectorindeling los te laten. Voor werknemers met een contract voor onbepaalde tijd met een vast overeengekomen aantal uren zal een lage WW-premie betaald gaan worden en voor de overige werknemers een hoge WW-premie.

Samengevat ontstaat een vast contract vanaf 1 juli 2015:

- na meer dan 3 elkaar opvolgende tijdelijke contracten en;
- wanneer u langer dan 2 jaar gebruikmaakt van elkaar opvolgende tijdelijke contracten. Als de tussenperiode 6 maanden of korter is, is sprake van opeenvolgende tijdelijke contracten en telt de tussenperiode mee bij de periode van 2 jaar.

Lees de [factsheet Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd verlengen \(factsheet voor werkgevers\) \(ministerie van SZW\)](#).

Het kabinet is van plan de maximale duur gedurende welke contracten voor bepaalde tijd mogen worden aangegaan zonder dat er sprake is van een contract voor onbepaalde tijd, op te rekken van 2 jaar naar 3 jaar. Dat is vergelijkbaar met de situatie vóór 1 juli 2015.

Duur WW per 1 januari verlaagd

Sinds 1 januari 2016 wordt de maximale duur van de publieke WW-uitkering stapsgewijs verlaagd. Dit gebeurt met één maand per kwartaal, te rekenen vanaf 1 januari 2016. Vanaf april 2019 is de maximale WW-uitkering dan nog maximaal 24 in plaats van maximaal 38 maanden. De hoogte van de WW-uitkering blijft gekoppeld aan het laatstverdiende loon. Vanaf 2016 wordt er gedurende de eerste 10 jaar één maand WW opgebouwd per dienstjaar en na die 10 jaar 0,5 maand, zodat na 38 jaar de maximale WW-duur 24 maanden bedraagt. Opgebouwd arbeidsverleden vóór 2016 wordt gerespecteerd.

Werknemers die te maken hebben met een werkgever die failliet is dan wel voor wie surseance van betaling is aangevraagd en die hun loon niet uitbetaald hebben gekregen, kunnen bij het UWV aankloppen om de loonbetaling over te nemen. Dit staat bekend als de loongarantieregeling. Vanaf 1 januari 2016 is de overname van de betalingsverplichtingen gemaximeerd tot maximaal 1,5 maal het maximumdagloon.

Let op! Werknemers die nog vóór 1 januari 2016 werkloos zijn geworden, behouden hun recht op de oorspronkelijke WW-duur.

Ook de opbouw van WW-rechten is vanaf 1 januari 2016 beperkt. Werknemers bouwen in de eerste 10 jaar van hun loopbaan 1 maand WW-recht op per gewerkt jaar. Daarna bouwen zij per gewerkt jaar 0,5 maand op. WW-rechten die werknemers al hebben opgebouwd voor 1 januari 2016, blijven tellen voor 1 maand. Deze maatregel geldt voor mensen die op of na 1 januari 2016 een WW-uitkering ontvangen.

Pas WW-recht na verstrijken opzegtermijn

Vanaf 1 januari 2016 is de fictieve opzegtermijn afgeschaft. Wettelijk is nu bepaald dat de werknemer geen recht op een WW-uitkering heeft, zolang de rechtens geldende opzegtermijn niet is verstreken en de arbeidsovereenkomst is geëindigd door opzegging of doordat daarover schriftelijk overeenstemming is bereikt. Als datum waarop de dienstbetrekking wordt geacht te zijn opgezegd, geldt de datum waarop a. de beëindiging schriftelijk is overeengekomen; of b. de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Gedurende de periode dat er geen opzegtermijn in acht is genomen, geldt een uitsluitingsgrond.

Eshuis Advieswijzer

Ontslagrecht 2018

Pas na afloop wordt een WW-uitkering toegekend en gaat de duur van de WW-uitkering lopen. Dit is gunstiger voor de werknemer. Tot 1 januari 2016 werd namelijk – als de opzegtermijn niet in acht was genomen – de WW-uitkeringsduur verkort met de duur van de niet in acht genomen opzegtermijn.

Bij een tussentijdse beëindiging met wederzijds goedvinden van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder tussentijds opzegbeding, heeft de werknemer geen recht op een WW-uitkering totdat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zou zijn verstreken. Het WW-recht gaat dus later in.

Wijzigingen WW per 1 juli 2015

Al na een halfjaar WW-uitkering wordt alle arbeid als passend gezien. Dit betekent dat het niveau of salaris van een baan geen belemmering meer mag zijn om die baan te accepteren of daarop te solliciteren.

Verder is de systematiek van urenverrekening vervangen door inkomensverrekening.

Inkomensverrekening

Bij urenverrekening wordt de WW-uitkering gekort op basis van het aantal gewerkte uren. Bij inkomensverrekening wordt de WW-uitkering gekort op basis van het verdiende inkomen. Werknemers hoeven 30% van het zelf verdiende inkomen niet te verrekenen. Het loont hierdoor eerder om een lager betaalde baan te accepteren.

Wijzigingen WW gevolgen voor regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA)

De wijzigingen in de duur van de WW-uitkering werken een-op-een door in de wijziging van de duur van de WGA-loongerelateerde uitkering als onderdeel van de WIA. Dit betekent dat u voor werknemers die op of na 1 januari 2016 zijn ingestroomd, in de WGA gedurende een kortere periode te maken krijgt met de relatief dure WGA-loongerelateerde uitkering. Deze uitkeringen worden immers – als u een (middel)grote werkgever bent – aan u toegerekend, ofwel in de vorm van een verhoogde premie WGA-vast in de beschikking premie Werkhervattingskas, ofwel in de vorm van een te betalen uitkering als u eigenrisicodrager bent.

Collectieve reparatie derde WW-jaar in cao's

Sociale partners hebben afgesproken dat ze in cao's zullen overgaan tot reparatie van het derde WW-/WGA-jaar. Gebleken is dat om te komen tot reparatie van het derde WW-/WGA-jaar het noodzakelijk is te werken met een beperkt aantal 'verzamel-cao's' die gezamenlijk een landelijke dekking hebben.

Cao-partijen kunnen zich vrijwillig aansluiten bij een van die verzamel-cao's. De uitvoering van de afspraken is ondergebracht bij een landelijk fonds, de Stichting Private Aanvulling WW en WGA (PAWW). (Zie voor meer informatie: www.spaww.nl.) Dit fonds functioneert op basis van omslagfinanciering. Dit houdt in dat de uitkeringen in enig jaar in beginsel worden gefinancierd uit de ontvangen bijdragen in dat jaar. De administratieve uitvoering is ondergebracht bij Raet. Werknemers die via hun sector gaan deelnemen, betalen een uniforme premie uit het brutoloon. Het maakt voor de hoogte van de premie niet uit in welke sector of bedrijf ze werken.

Het brutoloon waarop de premie zal worden ingehouden, betreft het periodieke brutoloon vermeerderd met de vaste toeslagen. Het maximumbedrag voor de bijdragegrondslag is gelijk aan het in een jaar geldende maximum dagloon voor de wettelijke werknemersverzekeringen.

Tot slot

U bent nu weer up-to-date over zaken als ontslag, transitievergoeding, tijdelijke krachten, ketenbepaling en WW. Wilt u meer over deze onderwerpen weten? Dan kunt u ons altijd bellen.

Disclaimer

Bij de samenstelling van de Advieswijzer Ontslagrecht 2018 is naar uiterste betrouwbaarheid en zorgvuldigheid gestreefd. Onze organisatie kan niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele onjuistheden en de gevolgen hiervan.

Bron: SRA – Publicatiedatum: 24-05-2018

©2018, Eshuis Personeelsdiensten

Twentelaan 5
Postbus 206
7600 AE Almelo
088 - 500 95 00
E-mail: info@eshuis.com
Website: www.eshuis.com

mei 2018