

**Doorn en Keizer**  
Employment Lawyers • Arbeidsrechtadvocaten



**UPDATE WWZ  
HR seminar 26 mei 2016**

**Matthijs Roest Crollius**

**T:** 088 73 04 630

**E:** m.roestcrollius@denklaw.nl

**Nicky de Groot**

**T:** 088 73 046 50

**E:** n.degroot@denklaw.nl

<http://www.denklaw.nl>

# Update WWZ

- **WWZ wijzigingen 2016**
  - **wijzigingen per 1 januari 2016**
    - **AOW-gerechtigde werknemer**
    - **WW-verkorting**
    - **maximale transitievergoeding**
    - **Wet Flexibel Werken**
  - **wijzigingen medio 2016**
    - **loondoorbetalingsverplichting**
- **WWZ maatregelen en reparatiewetgeving verwacht in 2017/2018**
  - **maatregelen loondoorbetaling bij ziekte**
  - **reparatiewetgeving**
- **WWZ termijnen 'opfrissen'**
- **Billijke vergoeding**
- **Asscher-escape**

# *AOW-gerechtigde werknemer*

## **Ketenbepaling:**

- **NIET 3 contracten binnen 2 jaar, maar:  
bij werknemers met de AOW-gerechtigde leeftijd 6 contracten binnen 4 jaar.**

## **Opzegtermijn:**

- **bij werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt 1 maand voor beide partijen.**



# *AOW-gerechtigde werknemer*

**Loondoorbetaling bij ziekte:**

**algemeen maximaal 104 weken 70% van het maximum dagloon;**

**bij AOW gerechtigden maar 13 weken dezelfde loondoorbetalingsplicht tot 2018, daarna zal in principe een periode van 6 weken gelden;**

**Voorziening voor werknemers die geen recht hebben op 13/6 weken loondoorbetaling (uitzendkrachten of werknemers van wie arbeidsovereenkomst afloopt).**



# *AOW-gerechtigde werknemer*

## **Aanpassing arbeidsduur:**

- **Wet Flexibel Werken geldt niet voor AOW-gerechtigde werknemers.**

## **Minimumloon:**

- **Wet minimum van loon is van toepassing op AOW-ers.**



# AOW-gerechtigde werknemer

## Ontslagbescherming:

- **Werkgever kan de arbeidsovereenkomst met AOW-gerechtigde werknemer zonder tussenkomst van het UWV of de rechter opzeggen (mits de werknemer voor het bereiken van zijn AOW-gerechtigde leeftijd in dienst was);**
- **Werkgever is geen transitievergoeding verschuldigd bij ontslag van werknemers bij of na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd;**
- **Werkgever zal ingeval van ontslag om bedrijfseconomische redenen eerst afscheid moet nemen van werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.**



# *WW-verkorting*

**Duur:**

- **Tot 1 januari 2016: maximaal 38 maanden;**
- **Na 1 januari 2016: ieder kwartaal een maand korter, 1 april 2019 maximaal 24 maanden.**

# *WW-verkorting*

## **Opbouw:**

- **Tot 1 januari 2016: 1 jaar arbeidsverleden is gelijk aan 1 maand WW;**
- **Na 1 januari 2016: De eerste 10 jaar werken is gelijk aan 1 maand WW. Na 10 jaar is 1 jaar werken gelijk aan ½ maand WW.**

## **Hoogte:**

- **Eerste 2 maanden 75% en daarna 70% van het maximum dagloon.**

## **Passende arbeid:**

- **Sinds 1 juli 2015 is na ½ jaar alle arbeid passend.**



# *Maximale transitievergoeding*

**Verhoging:**

**Van maximaal € 75.000 naar maximaal € 76.000 of als het hoger is, de hoogte van 1 jaar salaris**



# *Wet flexibel werken*

Wet aanpassing arbeidsduur  Wet flexibel werken

**WFW blijft alleen van toepassing op werkgevers met 10 of meer werknemers**

**De WFW beslaat niet alleen de arbeidsduur maar daarnaast ook werktijden en de arbeidsplaats (inclusief thuiswerken)**

# *Wet flexibel werken*

## **Wijzigingen:**

**26 weken in dienst voor een verzoek in te kunnen dienen;**

**2 maanden vooraf verzoek indienen;**

**Elk jaar kan een werknemer een verzoek indienen**

# *Wet flexibel werken*

## **Afwijzen verzoek:**

- **Arbeidsduur en werktijden**
  - criterium van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen
- **Arbeidsplaats**
  - plicht tot overwegen

# Loondoorbetalingsverplichting

## Verval van hoofdregel 'geen arbeid, geen loon' (art. 7:627 BW):

*“Geen loon is verschuldigd voor de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht.”*

## Wijziging art. 7:628 lid 1 BW:

### Momenteel:

*De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.*

### Gewijzigd in:

*“De werkgever is verplicht het naar tijdruimte vastgestelde loon te voldoen indien de werknemer de overeengekomen arbeid geheel of gedeeltelijk niet heeft verricht, behoudens voor zover de werknemer de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen.”*

# *Loondoorbetalingsverplichting*

**'GEEN ARBEID, GEEN LOON, TENZIJ' >>> 'GEEN ARBEID, WEL LOON, TENZIJ'**

**Inwerkingtredingsdatum nog niet bekend: verschoven van 1 april 2016 naar een latere datum in 2016..**

# *WWZ wijziging 2016 - loondoorbetalingsverplichting*

- 'GEEN ARBEID, **WEL** LOON, TENZIJ'
- Consequenties:
  - Bewijslast bij de werkgever
  - Risicoverdeling?
  - Aanpassen nul-uren/min max contract?

# *Vergoeding juridische kosten*

## **Werkkostenregeling:**

**Om te zorgen dat de vergoeding van juridische kosten van een werknemer in de vrije WKR ruimte valt is het van belang dat deze wordt vergoed / uitbetaald uiterlijk het loontijdvak na beëindiging dienstbetrekking.**



# WWZ – Loondoorbetaling bij ziekte

Verminderen knelpunten voor werkgevers loonbetaling bij ziekte

3 maatregelen

- 1<sup>e</sup> maatregel:

Re-integratie in het tweede spoor:

*“Het wel of niet, het te laat of te vroeg inzetten van een tweede spoortraject zal niet langer kunnen leiden tot een loonsanctie van het UWV.”*

# WWZ – Loonbetaling bij ziekte

- 2<sup>e</sup> maatregel:

## Vervroegde IVA keuring door werkgevers

*“Werkgevers kunnen ook aanvraag doen om een vervroegde IVA keuring indien duidelijk is dat de werknemer in de toekomst niet meer kan werken.”*

# WWZ – Loonbetaling bij ziekte

- 3<sup>e</sup> maatregel:

**Premiestelling verzuimverzekering**

*“Stabielere premiestelling”*

# *WWZ – aangekondigde reparatiewetgeving*

## **Voorgenomen wijzigingen WWZ:**

- **ketenbepaling in relatie tot seizoensarbeid**
- **transitievergoeding in relatie tot ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid**
- **transitievergoeding in relatie tot ontslag wegens bedrijfseconomische redenen**

# WWZ – aangekondigde reparatiewetgeving

## Ketenbepaling in relatie tot seizoensarbeid

Tussenpoos bij cao voor functies waarin de werkzaamheden als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden seizoensgebonden zijn en gedurende ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden verricht:

6 maanden



3 maanden



Wijziging per 1 juli 2016

# *WWZ – aangekondigde reparatiewetgeving*

## **Transitievergoeding in relatie tot ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid**

### *Huidige regeling:*

Werkgevers zijn bij een opzegging (na toestemming UWV) van een werknemer die langdurig arbeidsongeschikt (104 weken) is een transitievergoeding verschuldigd.

### *Voorgestelde regeling:*

Werkgevers ontvangen compensatie voor de verschuldigde transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid.

Verwachte inwerkingtredingsdatum: 1 januari 2018

# *WWZ – aangekondigde reparatiewetgeving*

## **Transitievergoeding na beëindiging arbeidsovereenkomst werknemer na 2 jaar ziekte**

- beëindigen arbeidsovereenkomst met betalen transitievergoeding?
- slapend dienstverband?
- alternatief?

# *WWZ - Termijnen*

**De volgende WWZ-termijnen zullen we vandaag even 'opfrissen':**

- vervaltermijnen
- bedenkt termijn



# *WWZ - Vervaltermijnen*

## **Vervaltermijnen**

### ➤ **Werknemer**

- **vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst**
- **herstel van de arbeidsovereenkomst**
- **toekennen van vergoedingen die verband houdt met het einde van de arbeidsovereenkomst**

### ➤ **Werkgever**

- **verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst**
- **(tegen)verzoek tot vergoeding**

# WWZ – Vervaltermijnen werknemer

einde arbeidsovereenkomst

**3 maanden** na het einde van de arbeidsovereenkomst

**2 maanden** na het einde van de arbeidsovereenkomst

- **verzoek tot vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst\***
- **verzoek tot herstel van de arbeidsovereenkomst of billijke vergoeding\***

- **verzoek tot vergoedingen\***

# WWZ – Vervaltermijnen werknemer - \*afwijkende

opzegging/  
ontbindingsbeschikking/  
(beëindigingsovereenkomst)

uiterlijk **2 maanden** na de dag dat 26  
weken zijn verstreken sinds de  
opzegging/ontbindingsbeschikking/  
(beëindigingsovereenkomst)

**2 maanden** na de dag  
waarop werknemer op de  
hoogte is of rederlijkerwijs  
had kunnen zijn van de  
**schending**

- **verzoek tot vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst**
- **verzoek tot herstel van de arbeidsovereenkomst of billijke vergoeding**

# *WWZ – Vervaltermijnen werknemer - \*afwijkende*

## Schending

- **wederindiensttredingsvoorwaarde**
- **strijd met artikel 7 Wet Melding Collectief Ontslag**

# WWZ – Vervaltermijnen werkgever

weigering instemming door UWV of  
ontslagcommissie

uiterlijk **2 maanden** na weigering instemming  
door UWV of ontslagcommissie

- **verzoek tot  
ontbinding**

# WWZ – Vervaltermijnen werkgever

einde arbeidsovereenkomst (oosv)

uiterlijk **2 maanden** na einde  
arbeidsovereenkomst

- **(tegen)verzoek tot  
vergoeding**

# WWZ – Bedenktermijn

**Wanneer begint de bedenktermijn in een vaststellingsovereenkomst?**

**Uitspraak kantonrechter Rotterdam 10 februari 2016**

“r.o. 5.4 (..) *aan het schriftelijkvereiste in ieder geval is voldaan indien sprake is van ondertekening door de werknemer.* Daarbij in aanmerking genomen dat de rechtszekerheid meebrengt dat zowel werknemer als werkgever is gebaat bij een duidelijk aantoonbaar en concreet moment waarop de bedenktermijn aanvangt, komt de kantonrechter voorshands tot het oordeel dat *de ondertekening van [eiser]* op 28 september 2015 als beslissend moet worden aangemerkt (..).”

# *WWZ – Billijke vergoeding*

- **Wanneer?**
- **Vaststelling hoogte?**



# *WWZ – Billijke vergoeding – Wanneer?*

De kantonrechter kan een billijke vergoeding op verzoek toekennen in de volgende situaties:

**1. In geval van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, zoals:**

- bij ontbinding op verzoek van de werkgever;
- bij ontbinding op verzoek van de werknemer.

**2. Op verzoek van de werknemer (en dus niet ambtshalve), als er sprake is van, bijvoorbeeld:**

- ontbinding door de werkgever bij schending van de wederindiensttredingsvoorwaarde;
- schending verplichting tot melding collectief ontslag;

**waarbij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever geen vereiste is.**

# WWZ – Billijke vergoeding – Wanneer?

**In welke situaties oordeelde de rechter dat er sprake was van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever?**

Kantonrechter Rotterdam 16 oktober 2015

Het ging hier om een ontbindingsverzoek van werknemster (notarieel medewerkster). Zij was herhaaldelijk kwetsend bejegend door de notaris waarvoor zij werkte.

*‘ik treiter jou er wel uit’, ‘he werk je hier nog’, ‘wat doe je hier eigenlijk nog’ en hij gooide dossiers voor haar voeten*

De maatschap had nagelaten om op een adequate wijze te trachten het geschil op te lossen, nadat daarom meerdere malen was verzocht door de arbo-arts, werknemster zelf en de gemachtigde van werknemster. De kantonrechter is in dit geval van oordeel dat sprake is van **ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever** en kent een **billijke vergoeding van € 50.000** toe.

# *WWZ – Billijke vergoeding – Wanneer?*

Kantonrechter Haarlem 7 januari 2016

Een beveiligers van Schiphol heeft na zijn dienst om 21:30 een stapeltje bankbiljetten gevonden in een bloemenshop op Schiphol en heeft dit niet gemeld aan de werkgever. De volgende dag heeft de werkgever de beveiligers tijdens een gesprek op staande voet ontslagen. Voorafgaand aan het gesprek heeft de werkgever het kluisje van de beveiligers leeggehaald en tijdens het gesprek de inhoud aan de beveiligers meegegeven. Het ontslag op staande voet werd bevestigd met een brief aan de beveiligers.

De beveiligers verzoekt de kantonrechter hem ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toe te kennen.

De kantonrechter oordeelt dat het oosv niet rechtsgeldig is en is als zodanig **ernstig verwijtbaar** en kent een **billijke vergoeding van € 5.000** toe.

# WWZ – Billijke vergoeding – Hoogte?

## Wetgeschiedenis:

*“Het is aan de rechter om de hoogte van de billijke vergoeding te bepalen. De hoogte daarvan staat – naar haar aard – in relatie tot het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Rechters hebben de mogelijkheid om de hoogte van de vergoeding te bepalen op een wijze die en op het niveau dat aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval. Dit betekent dat criteria als loon en lengte van het dienstverband die nu onderdeel van de kantonrechtersformule hierbij geen rol hoeven te spelen. Voorts kan in deze additionele vergoeding niet tot uitdrukking komen of het ontslag redelijk is mede in het licht van de gevolgen van het ontslag voor de werknemer en de door de werkgever getroffen voorzieningen om deze gevolgen te ondervangen, omdat dit reeds is verdisconteerd in de transitievergoeding.”*

*“(..) de rechter kan rekening houden met de financiële situatie van de werkgever, mocht daartoe aanleiding zijn bijvoorbeeld omdat de werkgever daarom verzoekt.”*

# *WWZ – Billijke vergoeding – Hoogte?*

## **Analyse jurisprudentie 1 juli 2015 tot nu toe**

- Geen motivering vaststelling hoogte billijke vergoeding (hoogte laat zich dus lastig voorspellen)
- Bepaling hoogte afhankelijk van verwijtbaarheidsfactoren werkgeverszijde en financiële gevolgen van het ontslag aan werknemerszijde

# *WWZ – Billijke vergoeding – Hoogte?*

- Meegewogen omstandigheden (niet duidelijk hoe en in welke mate deze worden meegewogen)
  - de financiële situatie van de werkgever;
  - het doorbetalen van loon door de werkgever zonder dat werknemer heeft gewerkt;
  - het zijn van een ‘kleine’ onderneming en de (opstart)fase van de onderneming;
  - het al dan niet opzettelijk veronachtzamen van verplichtingen van de werkgever;
  - de leeftijd en lengte van het dienstverband van de werknemer;
  - salaris van werknemer en vergoeding in verband met onregelmatige opzegging;
  - het ontbreken van een aanspraak van de werknemer op de transitievergoeding vanwege de te korte duur van het dienstverband;
  - kansen op de arbeidsmarkt;
  - verlies aan inkomen, terugval op een WW of (lagere) pensioenuitkering; en
  - verzochte en niet betwiste billijke vergoeding.

# *WWZ – Billijke vergoeding – Hoogte?*

- Hoogte van de toegekende billijke vergoedingen ligt tussen de € 1000 - € 90.000
- De transitie- en billijke vergoeding samen liggen gemiddeld genomen ongeveer 20% lager dan een vergoeding op basis van een kantonrechterformule (C=1)
- Er is geen lijn/verhouding te ontdekken tussen de hoogte van de billijke vergoeding ten opzichte van de transitievergoeding

# *Asscher-escape*





# *Asscher-escape*

**Tot 1 juli 2015:**

- ontbinding wegens verandering van omstandigheden
- open norm: toetsing aan de redelijkheid en de billijkheid
- onvoldoende dossier -> hogere ontslagvergoeding.

**WWZ: geen open norm, limitatief aantal ontslaggronden. Bijvoorbeeld:**

- d. Disfunctioneren;
- e. Verwijtbaar handelen of nalaten werknemer;
- g. Verstoorde arbeidsrelatie.

**De basis van een ontbindingsverzoek zijn de gronden artikel 7:669 lid 3 c t/m h. Maar het mag niet een combinatie zijn, de ontbinding moet gebaseerd zijn op een ontslaggrond.**

# *Asscher-escape*

**Wat is nu de Asscher-escape?**

**Het indienen van een ontbindingsverzoek gebaseerd op primair disfunctioneren en subsidiair verstoorde arbeidsverhouding.**

**Waarbij onder andere het indienen de verstoorde arbeidsverhouding als gevolg heeft.**

**Hierbij handelt de werkgever ernstig verwijtbaar en maakt de werknemer aanspraak op een billijke vergoeding**

# *Asscher-escape*

**Voorbeelden rechtspraak:**

**Rechtbank Noord – Nederland: 25 oktober 2015 (ontbonden op g-grond)  
Billijke vergoeding €2.500,-**

**Rechtbank Midden – Nederland: 21 december 2015 (niet ontbonden)**

# *Asscher-escape*

## **Conclusie:**

- **terughoudendheid kantonrechters**
- **ontslaggrond volledig aanwezig zijn**
- **substantiële billijke vergoeding werkgever**