



Ontslag, ontslagvergoeding, WW en flexibele arbeid: er gaat veel veranderen.

De **Wet Werk en Zekerheid** is na de behandeling in het Parlement vastgesteld en zomer 2014 ook in het Staatsblad gepubliceerd. De behandeling in het Parlement heeft nog wel tot een aantal kleinere wijzigingen geleid maar op hoofdlijnen is de wet ongewijzigd gebleven. Daarmee is een aantal forse wijzigingen in het arbeidsrecht en de sociale zekerheid een feit geworden. De invoering van de wet vindt gespreid plaats. De **ingrijpende wijzigingen rond ontslagrecht en tijdelijke contracten** zijn inmiddels van kracht, evenals de aangescherpte ketenbepaling voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten. De wijzigingen in de WW worden stapsgewijs vanaf 1 januari 2016 van kracht.

De behandeling in het Parlement heeft één interessant nieuwtje opgeleverd: het **recht op scholing voor iedere werknemer**. In een nieuw artikel 611a is vast gelegd dat de werkgever de werknemer in staat moet stellen 'scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie en . . . voor het voortzetten van de arbeidsovereenkomst indien de functie van de werknemer komt te vervallen'. De komende tijd zal duidelijk moeten worden welke mogelijkheden dit nieuwe recht aan de werknemer biedt.

De wijzigingen (de belangrijkste in het Nederlandse arbeidsrecht in de laatste 60 jaar!) betreffen o.a.:

- o de **ontslagprocedures** en de gang naar de Kantonrechter of het UWV;
- o de **ontslagvergoedingen** die omgezet gaan worden in een (lagere) z.g. transitievergoeding;
- o het **recht op WW** dat verkort wordt en gemaximeerd op hoogstens 2 jaar;
- o regels voor **flexibele arbeid** waarbij o.a. het aantal tijdelijke contracten en de maximale duur daarvan (de z.g. ketenbepaling) terug gebracht wordt tot 2 jaar.

De **ontslagprocedures** worden éénduidiger. De wet schrijft straks voor of het via het UWV (bij bedrijfseconomische redenen) of via de rechter moet lopen. De werkgever kan niet langer kiezen. Belangrijk is dat de **preventieve toetsing** blijft: ontslag is pas mogelijk nadat er toestemming is verkregen van de rechter of het UWV (alleen ontslag op staande voet blijft mogelijk). Nieuw is straks ook dat er **altijd een hoger beroep** mogelijk wordt. Daarmee wordt een belangrijk hiaat in de huidige wetgeving gedicht. Dit deel van de nieuwe regels gaat in op 1 juli 2015.

De **ontslagvergoedingen** zijn in de wet opgenomen en zijn beduidend lager dan vroeger (als de Kantonrechttersformule werd gevolgd). Positief in deze aanpak is dat vrijwel iedereen er nu recht op heeft (uiteraard niet als het ontslag de schuld van de werknemer is) en dat dit ook geldt als het ontslag via het UWV tot stand komt. Bij de behandeling in de Tweede Kamer is wel een overgangsregeling toegevoegd voor kleine werkgevers (minder dan 25 werknemers). Voor hen kan de ontslagvergoeding (veel) lager uitvallen als het ontslag het gevolg is van de slechte financiële situatie van de werkgever. Deze overgangsregeling geldt tot 1 januari 2020.

Het **recht op WW** wordt (in kleine stapjes) stevig beperkt. De opbouw van WW-rechten gaat langzamer, de duur van de WW wordt maximaal 2 jaar en de werknemer moet al na 6 maanden iedere vorm van werk als passend accepteren. Wel mogen werkgevers en vakbonden per bedrijfstak aanvullende afspraken maken. Doordat deze wijzigingen gelijdelijk worden ingevoerd (oude WW-rechten blijven deels gehandhaafd) ontstaat een overgangstermijn van ruim 2 jaar vanaf 1 januari 2016. Het volledige effect wordt pas in 2019 bereikt.

De regels voor flexibele arbeid en met name **tijdelijke contracten** zijn aangescherpt. Al na 2 jaar of 3 contracten ontstaat een vaste arbeidsovereenkomst mits er geen onderbreking van meer dan 6 maanden tussen de contracten zit. Op zich lijkt dit een verbetering voor werknemers met tijdelijke contracten tenzij deze bepalingen voor werkgevers een reden worden om duur en aantal tijdelijke contracten juist nog verder te beperken en te eisen dat er tussen twee contracten een periode van meer dan 6 maanden zonder werk moet liggen. De tijd zal moeten leren of deze bepalingen ten gunste van werknemers werken of juist niet. In het overgangsrecht is wel bepaald dat Afwijkende CAO afspraken nog tot uiterlijk 1-7-2016 geldig blijven. Ook daarna zijn er nog wel uitzonderingen per CAO mogelijk.

Voor de medezeggenschap zijn deze wijzigingen van groot belang in iedere situatie waarin gewongen ontslagen dreigen. Het betekent immers dat de "maatregelen om de gevolgen voor de werknemer op te vangen" (WOR, artikel 25) soms een heel ander karakter kunnen krijgen en ook de procedures anders kunnen gaan lopen. Daarnaast kan ook de kijk op opleidingen fors veranderen. Scholing is nu immers een recht geworden en voldoende of juist onvoldoende aandacht voor scholing kan van invloed zijn bij ontslagen en de hoogte van de transitievergoeding.