

Wet Werk en (on)Zekerheid

Juridische zaken

RUBRIEK

Er heerst een zekere opwindning in de doorgaans wat ingehouden wereld van de juristen in Nederland. Die vorm van extase heeft te maken met het besluit dat de Tweede Kamer op 18 februari 2014 nam. Wetsvoorstel 33818 werd aangenomen. De eerste horde tot de inwerkingtreding van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) was genomen.



Mr. Bob Heeren

De WWZ is bedoeld om het ontslagrecht sneller en goedkoper te maken, om meer werklozen aan het werk te krijgen en om de positie van flexwerkers te versterken. Simpel, beter en zekerder dus, maar het is de vraag of de wet die doelen bereikt.

Door de vele en vooral ingewikkelde wijzigingen en door onder meer de nieuwe mogelijkheid van hoger beroep in ontslagzaken bij de kantonrechter, zal er namelijk eerder meer dan minder worden geprocedeerd. Advocaten hebben de Senaat gewaar-schuwde voor de in hun ogen gebrekkige kwaliteit van de nieuwe wet.

De WWZ ligt inmiddels bij de Eerste Kamer. Op 8 april jl. vond het voorbereidend onderzoek plaats. De fracties leverden schriftelijk commentaar waarop de regering later zal reageren. Of de Eerste Kamer hiervoor gevoelig zal zijn is koffiedik kijken. Het is wel de bedoeling dat de Senaat voor 1 juli 2014 een besluit neemt. Dat laatste heeft te maken met het feit, dat een deel van WWZ al per 1 juli 2014 in werking zal moeten treden. Daarom is het handig om nu al in vogelvlucht te zien wat per die datum mogelijk opens anders als anders zal zijn:

1. In een tijdelijke arbeidsovereenkomst mag geen concurrentiebeding meer worden opgenomen, tenzij de werkgever aantoonde dat hij daar een zwaarwichtig belang bij heeft. Dat laatste wordt niet zo gauw en gemakkelijk aangenomen.
2. Een uitzendbeding kan – ook als een cao van toepassing is – maximaal 78 weken duren. Een uitzendbeding is een overeenkomst tussen een bedrijf en een uitzendbureau dat het bedrijf de mogelijkheid biedt om met onmiddellijke ingang de opdracht te beëindigen, waardoor de uitzendkracht moet opstappen. Na 78 weken wordt de uitzendkracht geacht in dienst te zijn van het uitzendbureau. Als de uitzendkracht hetzelfde werk bij een bedrijf gaat doen, dan zou dat kunnen betekenen dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met die onderneming aanwezig wordt geacht.
3. In een cao kan niet meer oneindig worden uitgesloten dat een werkgever een oproepkracht niet meer hoeft door te betalen als deze niet werkt door een omstandigheid die voor rekening van de werkgever komt. Bijvoorbeeld: een oproepkracht is aanwezig maar wordt naar huis gestuurd omdat de bloemen, die hij moet verwerken als gevolg van een staking in het vervoer, niet zijn aangekomen. De loonbetalingsplicht van de werkgever kan in zo'n geval alleen voor de eerste zes maanden van het contract schriftelijk worden uitgesloten.

4. Als een werknemer een tijdelijk contract heeft van zes maanden of langer moet de werkgever het einde van dat contract tenminste één maand te voren **aanzeggen**. Doet de werkgever dat niet of niet op tijd dan moet deze een schadevergoeding aan de werknemer betalen.

Per 1 juli 2015 volgen de andere door de WWZ beoogde wijzigingen, zoals de lagere ontslagvergoeding en het verdelen van de ontslagtaken over het UWV en de kantonrechter.

Dus: mocht de Eerste Kamer in de komende maanden een historisch besluit nemen, check dan vooral de tijdelijke contracten die u sluit en let op uitzend- en oproepkrachten. En alhoewel u natuurlijk al iedere maand trouw de contactbijeenkomsten van de KOV bezoekt – zet op 3 november 2014 een **rode cirkel** daaromheen in uw agenda. Dan praten mijn collega Claudia van Hunsel en ik u met veel plaatjes en makkelijke praatjes helemaal bij over de WWZ.

En dat heb ik u alvast tijdig **aangezegd**.

Mr. Drs Bob Heeren

RWW ADVOCATEN