



Bent u er klaar voor?

Vanaf 1 januari a.s. verandert de wetgeving op het gebied van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Een half jaar later wijzigt er nog veel meer.

Als goed en anticiperend ondernemer c.q. hr-adviseur heeft u natuurlijk al op deze ontwikkelingen ingespeeld en liggen de nieuwe modellen van de arbeidsovereenkomsten al klaar, maakt u momenteel de afweging of u nu tot ontslag overgaat dan wel na 1 juli a.s., rekt u uw arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd op naar langer dan zes maanden, heeft u uw scholings- en opleidingsbeleid herzien, en ga zo maar door.

Wij vrezen echter dat niet iedereen even goed voorbereid is. Dat is niet erg. Wij wijzen u hierin graag de weg. Niet alleen met behulp van deze nieuwsbrief en onze jaarlijkse bijeenkomst Arbeidsrecht, maar ook en met name door 24/7 voor u bereikbaar te zijn en u van (praktisch) advies te voorzien. Uiteraard gaan wij daarin met onze tijd mee en zal "de klok" niet altijd en onmiddellijk lopen. Met vele gewaardeerde relaties hebben wij reeds maatwerk-pakketten afgesproken, waarin u met minder kosten meer waar voor uw geld krijgt. De kwaliteit was al goed, maar ook op dat punt streven wij altijd naar het allerbeste.

Wij wensen u fijne feestdagen en

Agendeer alvast:

de datum van **donderdag 22 januari 2015!**

Vanaf 13.30 uur ontvangen wij u graag, zoals elk jaar te doen gebruikelijk, om u wederom te informeren over de actuele ontwikkelingen in het arbeidsrecht. Uiteraard zullen wij die middag met name aandacht schenken aan de aanstaande nieuwe wetgeving, te weten de Wet Werk en Zekerheid, en op welke wijze u deze als werkgever maximaal uit kunt nutten en hoe u daarop kunt anticiperen.

In de eerste week van het nieuwe jaar zult u van ons de uitnodiging tegemoet kunnen zien.

De wijzigingen met ingang van 1 januari 2015

Full option arbeidsovereenkomsten

Anticipatie op de wijzigingen per 1 juli 2015

- a) Anticipatie op disfunctioneren en de scholingsplicht onder de WWZ
- b) Anticipatie op de hoogte van de transitievergoeding

Arbeidsduurvermindering / deeltijdsontslag

De wijzigingen met ingang van 1 januari 2015

wij verheugen ons op een voortgezette prettige samenwerking met u in 2015.

Vakgroep Arbeidsrecht
Rijppaert & Peeters Advocaten

Uw Legal Team

Vakgroep Arbeidsrecht advocaten



Dick Schreuder

schreuder@rijppaert-peeters.nl



Floris Wubbena

wubbena@rijppaert-peeters.nl



De eerste tranche van de WWZ zal per 1 januari 2015 in werking treden. De wetwijzigingen die met deze eerste tranche doorgevoerd worden, zien op de positie van de flexwerker. Wij zetten de belangrijkste wijzigingen voor u op een rijtje, waarbij we ook enkele praktische tips zullen meegeven. De onderwerpen die in dit artikel aan de orde komen zijn: de proeftijd, het concurrentiebeding, de aanzegplicht en de begrenzing aan de uitsluiting van loondoorbetaling.

De proeftijd

Vanaf 1 januari 2015 is het niet langer toegestaan om een proeftijdbeding op te nemen in arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd met een duur van 6 maanden of korter. Een proeftijdbeding in een arbeidsovereenkomst van ten hoogste zes maanden is nietig. Dit heeft het verregaande gevolg dat een proeftijdontslag niet rechtsgeldig zal zijn.

Een proeftijdbeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een duur langer dan zes maanden of een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, is wel mogelijk. De proeftijd bedraagt in beginsel maximaal één maand bij een arbeidsovereenkomst langer dan zes maanden, maar korter dan twee jaar. De proeftijd bedraagt in beginsel maximaal twee maanden bij een arbeidsovereenkomst van twee jaar of langer. Bij cao kan hiervan worden afgeweken, hetzij dat de proeftijd niet langer dan twee maanden kan zijn.

Tips!

- Pas het proeftijdbeding aan in uw (standaard) arbeidsovereenkomst. Uiteraard zijn de proeftijdbedingen in onze full option arbeidsovereenkomsten WWZ-proof.
- Indien een proeftijdbeding voor u van belang is, sluit dan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden. Bijvoorbeeld een overeenkomst van zes maanden en één dag of van zeven maanden. In dat geval kunt u wel een proeftijd (van één maand) overeenkomen. Let wel op de aanzegplicht bij arbeidsovereenkomsten van zes maanden of langer!

Het concurrentiebeding

In arbeidsovereenkomsten die worden gesloten op of na 1 januari 2015 is het niet meer toegestaan om een concurrentie- en relatiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op te nemen, tenzij er een goede schriftelijke motivering bij het beding vermeld staat. De motivering dient toe te lichten waarom het concurrentiebeding noodzakelijk is vanwege een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. De motiveringsplicht gaat ver en wordt zowel getoetst op het moment van aangaan van de arbeidsovereenkomst als op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

De rechter kan op verzoek van de werknemer in een procedure het concurrentie- en/of relatiebeding vernietigen of schorsen. Dit is onder het huidige recht ook al het geval. Wel zal de rechter ook de motivering van de werkgever die is opgenomen bij het beding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd toetsen.

Gite van der Sluis

sluis@rijppaert-peeters.nl



Mariëlle Wirken

wirken@rijppaert-peeters.nl



Vince Vos

vos@rijppaert-peeters.nl

Vermeldenswaardig is tevens dat vanaf 1 juli 2015 de werkgever geen rechten meer kan ontlenen aan concurrentie- en/of relatiebeding, indien het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst een gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

Tips!

- Het concurrentie- en/of relatiebeding dient in de arbeidsovereenkomst te worden opgenomen en niet in een bijgevoegd arbeidsreglement te zijn omschreven.
- Neem in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een motivering op waarin wordt uitgelegd waarom het overeenkomen van een concurrentie- en/of relatiebeding noodzakelijk is wegens een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. In onze full option arbeidsovereenkomsten zijn standaard motiveringen opgenomen. Wij denken graag met u mee om de motivering zoveel mogelijk toe te spitsen op de functie van de werknemer, zodat de kans dat de motivering in rechte stand houdt, zo hoog mogelijk zal zijn.
- In een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd kan ook na 1 januari 2015 onbeperkt gebruik worden gemaakt van een concurrentie- en relatiebeding, zonder dat er een motiveringsplicht geldt. Neem, om onnodige discussie te voorkomen, dan ook geen motivering op bij het concurrentie- en/of relatiebeding in arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd.

De aanzegplicht

Vanaf 1 januari 2015 dient de werkgever minimaal één maand voordat de arbeidsovereenkomst eindigt, schriftelijk aan de werknemer aan te geven of de arbeidsovereenkomst wordt verlengd en zo ja onder welke voorwaarden. Indien er niet wordt aangezegd, is de sanctie één bruto maandsalaris. Indien er niet tijdig wordt aangezegd, wordt de sanctie pro rato berekend.

Er zijn een aantal uitzonderingen op de aanzegplicht. Zo hoeft bijvoorbeeld niet aangezegd te worden bij arbeidsovereenkomsten met een duur van minder dan zes maanden. Ook hoeft niet te worden aangezegd in geval een uitzendovereenkomst met een uitzendbeding is overeengekomen, waarbij de overeenkomst eindigt op verzoek van de inlener. Ook geldt een aanzegplicht niet voor een arbeidsovereenkomst waarvan de einddatum niet op een bepaalde kalenderdatum zal eindigen. Dit is bijvoorbeeld het geval bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van een project of ter vervanging van een zieke werknemer.

Een werknemer dient binnen twee maanden na het eindigen van de arbeidsovereenkomst (dus binnen drie maanden na het ontstaan van de aanzegplicht) een beroep te doen op het niet (volledig) nakomen van de aanzegtermijn om aanspraak te kunnen maken op de schadevergoeding.

Tips!

- Bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die aflopen

per 1 februari 2015 of daarna dient te worden voldaan aan de aanzegplicht. Dat betekent concreet dat uiterlijk op 1 januari 2015 de schriftelijke aanzegging dient te zijn ontvangen door de werknemer indien de arbeidsovereenkomst op 1 februari 2015 eindigt, tenzij één van de uitzonderingen zich voordoet en er niet hoeft te worden aangezegd.

- De minister SZW heeft aangegeven dat op voorhand al aan deze aanzegplicht kan worden voldaan. Er kan dus al in de arbeidsovereenkomst worden aangezegd! Indien u deze aanzegplicht al in de arbeidsovereenkomst wilt wegschrijven, dan is dus van belang dat u een goede standaardbepaling in de arbeidsovereenkomst heeft opgenomen. Wij helpen u hier uiteraard graag bij.
- Agendeer de einddatum van een arbeidsovereenkomst ruim van te voren! Indien u ervoor kiest om de aanzegplicht niet in een arbeidsovereenkomst op te nemen, of bij oudere arbeidsovereenkomsten, dan dient u dus aan te zeggen. Aanzeggen geschiedt door schriftelijk aan de werknemer kenbaar te maken of u de samenwerking wilt voortzetten en zo ja onder welke condities. Dit kan bijvoorbeeld via een e-mail zes weken (of in ieder geval één maand) voordat de arbeidsovereenkomst afloopt.
- Het zou een beleidsmatige keuze kunnen zijn om niet aan te zeggen (indien u dat niet al in de arbeidsovereenkomst heeft gedaan) en te riskeren dat u een schadevergoeding verschuldigd bent aan uw ex-werknemer. Als u bijvoorbeeld voorziet dat uw werknemer zich ziek zal melden nadat hij de aanzegging dat u niet met hem verder wilt heeft ontvangen, dan kan het een optie zijn om niet aan te zeggen. In dat geval bent u wellicht de schadevergoeding van maximaal één bruto maandsalaris verschuldigd, maar kunt u de nadelige gevolgen van de Wet Bezava "ontlopen". Mocht u trouwens meer informatie over de Wet BeZaVa wensen, dan kunt u natuurlijk contact met ons opnemen.
- De werknemer dient tijdig actie te ondernemen om aanspraak te kunnen maken op de schadevergoeding indien niet of niet tijdig is aangezegd. Tijdig betekent hier binnen twee maanden na het eindigen van de arbeidsovereenkomst. Doet de ex-werknemer dat niet, dan is zijn of haar aanspraak op schadevergoeding vervallen. Indien u niet heeft aangezegd, dan hoeft u dus niet uit eigen beweging de schadevergoeding betalen.

Begrenzing uitsluiting loondoorbetaling

Onder het huidige recht geldt dat het loon van werknemers de eerste zes maanden niet hoeft te worden doorbetaald, indien de werknemer niet werkt door een oorzaak die in de risicosfeer van de werkgever ligt, bijvoorbeeld in geval van onvoldoende werkplekken. De voorwaarde is wel dat deze mogelijkheid schriftelijk met de individuele werknemer is overeengekomen. Deze periode van zes maanden kan bij cao onbepaald verlengd worden. Vanaf 1 januari 2015 is deze verlenging bij cao niet meer onbepaald. Verlenging bij cao is alleen mogelijk indien het gaat om werkzaamheden van incidentele aard zonder vaste omvang.

Ook zullen de regels omtrent de bewijslast ter zake van het niet kunnen werken veranderen. Om die reden adviseren wij om deze

uitsluiting van loondoorbetaling altijd in de arbeidsovereenkomst op te nemen.

Tot slot

Zoals u heeft kunnen nalezen, zijn de wijzigingen behoorlijk ingrijpend. Voor de praktijk is het dus van belang om goed voorbereid te zijn en te anticiperen op de nieuwe wet en regelgeving. Mocht u nog vragen hebben, of indien u wenst dat wij uw modellen WWZ-proof maken, dan zijn wij u hier uiteraard graag bij van dienst.

» terug naar het begin van deze nieuwsbrief

Full option arbeidsovereenkomsten

De laatste maanden hebben wij de hand gelegd aan onze laatste versie van onze zogeheten 'full option' arbeidsovereenkomsten. Deze modellen zijn uitgerust met alle opties waaruit u als werkgever zelf kunt kiezen, de grens van het juridisch toelaatbare kunt opzoeken of indachtig het adagium "baat het niet, dan schaadt het niet" deze grens kunt overschrijden. Uiteraard zijn onze modellen WWZ (Wet Werk en Zekerheid) – bestendig en/of wordt hierop geanticipeerd.

Zo is in het model voor bepaalde tijd de aanzegplicht al opgenomen, is een motivering opgenomen voor de opname van een concurrentie- en/of relatiebeding en wordt vooruitgelopen op een verrekening van uw scholings- en/of opleidingskosten met de eventueel door uw verschuldigde transitievergoeding. In zowel de modellen voor bepaalde en onbepaalde tijd worden verder diverse opties geboden om bijvoorbeeld het loon uit te sluiten c.q. te beperken bij ziekte van een werknemer door eigen toedoen veroorzaakt dan wel bij een op non-actiefstelling, eenzijdig arbeidsvoorwaarden te wijzigen, bovenwettelijke vakantiedagen in te zetten bij ziekte en ga zo maar door.

Deze full option modellen bieden wij u aan tegen een vaste prijs, waarbij wij na een vrijblijvende en kosteloze inventarisatie van uw huidige contractenwerk, reglementen en eventueel van toepassing zijnde cao graag in overleg met u treden om de mogelijkheid te bespreken om tot maatwerk te komen.

» terug naar het begin van deze nieuwsbrief

Anticipatie op de wijzigingen per 1 juli

2015

Eerder in deze nieuwsbrief heeft u de belangrijkste wijzigingen kunnen nalezen die per 1 januari 2015 zullen worden ingevoerd wanneer de eerste tranche van de WWZ in werking treedt. De tweede tranche zal per 1 juli 2015 in werking treden. Ondanks dat 1 juli 2015 nog ver weg lijkt, is het van belang om niet op uw lauweren te rusten indien u straks niet achter de feiten aan wilt lopen en optimaal gebruik wilt maken van de mogelijkheden die de WWZ u biedt. Om te anticiperen op de nieuwe regelgeving zullen wij in deze nieuwsbrief u vast informeren en praktische tips geven over de nieuwe regels omtrent disfunctioneren, de scholingsplicht en de transitievergoeding. Over de overige wijzigingen die met ingang van 1 juli 2015 worden doorgevoerd, zullen wij u uiteraard in onze bijeenkomst van 22 januari 2015 en in volgende nieuwsbrieven informeren. Met als gevolg dat u tijdig maatregelen kunt treffen en goed voorbereid zult zijn.

» terug naar het begin van deze nieuwsbrief

a) Anticipatie op disfunctioneren en de scholingsplicht onder de WWZ

Wat zijn de mogelijkheden en verplichtingen voor u als werkgever wanneer een werknemer ondermaats functioneert? Een ontslag op grond van disfunctioneren – voorafgegaan door het opbouwen van een dossier – is vooral maatwerk. Voorop staat dat van een werkgever het nodige wordt verwacht om de werknemer te helpen en het functioneren van de werknemer te verbeteren. Dat blijft ook zodra de tweede tranche van de WWZ in werking zal treden met ingang van 1 juli 2015. Onze verwachting is dat onder de WWZ een ontslag op grond van disfunctioneren niet gemakkelijker wordt. Bovendien wordt straks tevens de scholingsplicht wettelijk vastgelegd. Het is daarom van belang om nu vast te anticiperen op al deze veranderingen. Achteroverleunen en wachten tot na 1 juli 2015, om dan eenvoudiger en goedkoper afscheid te kunnen nemen van een niet functionerende werknemer, is niet aan de orde.

Disfunctioneren

De werkgever kan voor een ontslag op grond van disfunctioneren zich enerzijds tot het UWV Werkbedrijf en anderzijds tot de kantonrechter wenden. Op dit moment is het nog zo dat een kantonrechter een zekere beleidsvrijheid geniet. In veel gevallen ontbindt de kantonrechter, ondanks het feit dat een werkgever een dun dossier heeft, de arbeidsovereenkomst. Kantonrechters zien vaak ook in dat in een arbeidsrelatie "it takes two to tango". De kantonrechter hangt daar dan wel een prijskaartje aan, namelijk een hoge(re) ontslagvergoeding. Een dergelijke vergoeding is voor de kantonrechter veelal de smeerolie om toch tot ontslag over te gaan.

Als we vooruit kijken op de nieuwe regelgeving per 1 juli 2015, is de

belangrijkste constatering dat dossiervorming een grotere rol gaat spelen. De wet schrijft straks voor dat werkgever zich louter nog tot de kantonrechter kan wenden ingeval van een ontslag op grond van disfunctioneren. Het UWV Werkbedrijf mag zich daar niet meer over gaan buigen. Ook wordt wettelijk vastgelegd in welke gevallen de kantonrechter de arbeidsovereenkomst mag ontbinden op grond van disfunctioneren (artikel 669 lid 3 sub d BW WWZ). De beleidsvrijheid van de kantonrechter wordt aan banden gelegd. De kantonrechter mag enkel nog ontbinden indien:

- de werknemer ongeschikt is om de bedongen arbeid te verrichten;
- anders dan door ziekte of gebreken, mits;
- de werknemer de werkgever daarvan tijdig in kennis heeft gesteld;
- de werknemer in voldoende mate in gelegenheid is gesteld zich te verbeteren;
- geen onvoldoende zorg voor scholing door de werkgever;
- geen onvoldoende zorg voor arbeidsomstandigheden door de werkgever.

De uitwerking van dit wettelijk kader zal voor kantonrechters nog in een separate regeling worden neergelegd. Hierover zullen we u te zijner uiteraard nader informeren. Rechters hebben al wel aangegeven dat, indien er sprake is van een dun dossier de verzochte ontbinding zal worden afgewezen. Dit betekent dat een ontslag op grond van disfunctioneren met een dun dossier, lastiger zal worden. Het "prijskaartje" dat kantonrechter eerder aan een ontbinding bij een dun dossier kon hangen, de hoge(re) vergoeding, valt weg wegens het intreden van de transitievergoeding. Het is daarom van belang om nu al – vooruitlopend op de inwerkingtreding van de nieuwe wet per 1 juli 2015 – in te spelen en werk te maken van de dossieropbouw.

Scholingsplicht

Uit het hierboven genoemde wettelijke toetsingskader waaraan kantonrechters straks gehouden zijn, valt ook af te leiden dat de scholingsplicht voor werkgever in de wet wordt verankerd. De scholingsplicht houdt kort gezegd in dat een werknemer in staat moet worden gesteld om scholing te volgen die noodzakelijk is voor het uitoefenen van de functie. De scholingsplicht bestaat ook indien de functie van de werknemer komt te vervallen of ingeval de werknemer zijn eigen functie niet langer kan uitoefenen. Een disfunctionerende werknemer mag straks niet ontslagen worden, indien zijn of haar ongeschiktheid het gevolg is van het niet nakomen van de scholingsplicht door de werkgever. Het onvoldoende investeren in de scholing van werknemers, kan dus tot gevolg hebben dat de verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt afgewezen!

Tips!

Hoe kunt u als werkgever anticiperen op de WWZ en alvast te starten met een goede dossieropbouw?

- Zorg voor een goede basis en bewaar alle stukken in het personeelsdossier. Het dossier dient in ieder geval de

volgende stukken te bevatten: de arbeidsovereenkomst, een functieomschrijving, de eventuele beoordeling- en/of functioneringsgesprekken, alle correspondentie (waaronder e-mails en waarschuwingen) en de afspraken omtrent te volgen/ gevolgde opleidingen.

- Plan beoordelingsmomenten regelmatig in en bevestig vooral schriftelijk. Formuleer daarbij de positieve punten en de negatieve aspecten helder. Gebruik vooral objectieve, concrete en meetbare verbeterpunten. Hoe concreter hoe beter!
- Gebruik voorbeelden, zoals bijvoorbeeld klantvriendelijkheid, te laat komen of niet voldoen aan bepaalde functie-eisen. Ook kunnen opmerkingen/ verbeterpunten van collega's een rol spelen.
- Ingeval van een verbetertraject, is het ook van belang goed vast te leggen welke stappen zullen worden genomen door de werkgever en/of de werknemer. Zorg voor een begin- en einddatum, met tussentijdse evaluaties en verbindt consequenties aan het niet optreden van verbetering. Bovenal: een stipte en correcte opvolging van de gemaakte afspraken!
- Zorg voor inventarisatie van de scholingsbehoeften en het functiegerichte scholingsaanbod. Registreer de gevolgde (en bekostigde) scholing, maar registreer ook indien de werknemer scholing weigert.
- Gooi niet te snel de handdoek in de ring bij een exit-wens!

Tot slot

De praktijk zal moeten uitwijzen hoe kantonrechters zullen omgaan met de nieuwe beoordelingskaders. Het is onze verwachting dat vanaf 1 juli 2015 de lat hoger zal liggen om de arbeidsovereenkomst te laten ontbinden op grond van disfunctioneren en dat dossieropbouw dus belangrijker wordt.

Mocht u nog nadere vragen hebben over een ontslag op grond van disfunctioneren en/of wenst u advies over de dossieropbouw, dan staat het Legal Team uiteraard voor u klaar.

» terug naar het begin van deze nieuwsbrief

b) Anticipatie op de hoogte van de transitievergoeding

De ontslagvergoeding wordt per 1 juli 2015 vervangen door een zogeheten transitievergoeding. De transitievergoeding is in beginsel altijd verschuldigd indien de werknemer 2 jaar of langer in dienst is geweest en bij opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werkgever, of bij het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst na een einde van rechtswege zonder dat de werkgever een nieuw contract aanbiedt. Ook is de transitievergoeding verschuldigd wanneer sprake is van een ernstig verwijtbaar handelen

of nalaten van de werkgever en de werknemer vervolgens de arbeidsovereenkomst op zijn initiatief beëindigt of niet voortzet.

De soep wordt echter niet zo heet gegeten als deze wordt opgediend. Bent u als werkgever een transitievergoeding aan uw werknemer verschuldigd, dan kunnen op deze vergoeding bepaalde kosten in mindering worden gebracht:

- 1) transitiekosten: transitiekosten zijn kosten die worden gemaakt voor activiteiten en inspanningen bij (dreigend) ontslag en die gericht zijn op het van-werk-naar-werk helpen van de werknemer.
- 2) inzetbaarheidskosten: de inzetbaarheidskosten betreffen kosten die verband houden met het bevorderen van de bredere inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt.

Van belang is dat werkgever en werknemer weten welke kosten voor aftrek in aanmerking komen. Daarom is allereerst bepaald dat transitiekosten en inzetbaarheidskosten alleen voor aftrek in aanmerking komen als werkgever en werknemer over de aftrekbaarheid van specifieke kosten vooraf schriftelijke overeenstemming hebben bereikt. Het kan zijn dat deze schriftelijke overeenstemming voortvloeit uit bijvoorbeeld een cao. Ten tweede dienen de kosten die door de werkgever zijn gemaakt gekoppeld te zijn aan de werknemer aan wie de transitievergoeding verschuldigd is. Daarnaast mogen de kosten geen loonkosten betreffen en dienen de kosten in redelijke verhouding te staan tot het doel waarvan ze zijn gemaakt. Voorts mag de investering in employability niet in directe relatie staan tot de huidige functie van de werknemer of een toekomstige functie van de werknemer bij de werkgever. Tot slot mogen de kosten die zijn gemaakt om de duurzame inzetbaarheid van de werknemer binnen de organisatie van de werkgever te bevorderen niet worden verrekend.

Anticiperend op de nieuwe wet- en regelgeving is het dus van belang om voor 1 juli 2015 al afspraken te maken met uw werknemers over het in mindering brengen van bepaalde kosten op de transitievergoeding. Indien u de verschillende mogelijkheden benut, dan kan dit tot gevolg hebben dat de uiteindelijk te betalen transitievergoeding fors lager uitvalt.

Tips!

Hoe kunt u anticiperen op de hoogte van de transitievergoeding?

- Maak specifieke afspraken met uw huidige werknemers over de aftrekbaarheid van de transitie- en inzetbaarheidskosten en voeg deze schriftelijke overeenstemming toe aan het personeelsdossier. Maar let op! Afspraken over de verrekenbaarheid van kosten bij een transitievergoeding kunnen al bij cao zijn vastgelegd.
- Neem specifieke afspraken over de transitie- en inzetbaarheidskosten standaard op in uw nieuw te sluiten arbeidsovereenkomsten.
- Investeer in employability (bijvoorbeeld: kosten voor een niet-werk gerelateerde talencursus, kosten voor een cursus persoonlijke ontwikkeling, kosten voor een

managementcursus indien werknemer geen zicht heeft op een dergelijke functie binnen de organisatie) en neem een studiekostenbeding in de arbeidsovereenkomst op.

- Maak bijvoorbeeld een standaard beleid waarin afspraken worden gemaakt over de verrekening van transitie- en inzetbaarheidskosten. Houd er rekening mee dat de werknemer schriftelijk moet hebben ingestemd met dit beleid.
- Overweeg om contracten voor bepaalde tijd te sluiten voor een periode korter dan twee jaar. Op deze manier bent u als werkgever in beginsel geen transitievergoeding verschuldigd. Let dan wel op de vernieuwde ketenregeling. Daarover zullen we u op een later moment ook nog informeren.
- Ga indien mogelijk vóór 1 juli 2015 naar het UWV WERKbedrijf voor de beëindiging van arbeidsovereenkomsten. De transitievergoeding is dan nog niet verschuldigd.
- Bedraagt de hoogte van de ontslagvergoeding op dit moment meer dan € 75.000,00 bruto? Stel het ontslag indien mogelijk uit tot 1 juli 2015. De transitievergoeding heeft namelijk in de meeste gevallen een maximum van € 75.000,00 bruto.
- Het is mogelijk om de verschuldigde transitievergoeding als het ware uit te smeren en niet in eenmaal te voldoen. Hoe? Stel uw werknemer vrij van werkzaamheden en neem een langere opzegtermijn in acht dan hetgeen tussen u en uw werknemer is afgesproken, zodat de werknemer op zoek kan gaan naar een nieuwe baan. De loondoorbetaling kan dan gedurende deze periode in mindering worden gebracht op de transitievergoeding. Voordeel voor uw werknemer? Het vinden van werk vanuit een baan is succesvoller dan vanuit de situatie van werkloosheid!

Tot slot

Als u van voorgaande tips gebruik maakt betekent dit dat een eventueel te betalen transitievergoeding als het ware gespreid kan worden over de duur van de arbeidsovereenkomst van de betreffende werknemer en dus niet in één keer betaald hoeven te worden bij het einde van de arbeidsovereenkomst.

Het Legal Team staat voor u klaar om uw vragen te beantwoorden en uw (arbeids)overeenkomsten te voorzien van een voor u op maat gemaakte (model)bepaling.

» terug naar het begin van deze nieuwsbrief

Arbeidsduurvermindering /
deeltijdsontslag

In het afgelopen jaar hebben wij geconstateerd dat er bij een aantal relaties van ons de wens bestond om te komen tot een arbeidsduurvermindering van een individuele werknemer.

Een enkele uitzondering daargelaten is het niet mogelijk een werknemer te verplichten om een arbeidsduurvermindering te accepteren. De arbeidsomvang wordt immers aangepast met een daarbij behorend pro rata lager salaris. Feitelijk komt deze wens ook neer op een deeltijdontslag. De arbeidsovereenkomst wordt immers voor het gewenste aantal minder uren per week beëindigd.

Ook een verzoek tot ontslag bij het UWV WERKbedrijf dan wel een kantonrechter tot gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt veelal niet toegewezen. Reden hiervoor is dat de ontslagverlenende instantie meent dat een arbeidsovereenkomst één en ondeelbaar is.

Desalniettemin zijn wij er in veel gevallen in geslaagd de wens van de werkgever te realiseren, en wel in overleg met de werknemer. Deze wordt een vaststellingsovereenkomst aangeboden, waarin de arbeidsovereenkomst primair gedeeltelijk wordt beëindigd en subsidiair wordt de arbeidsovereenkomst in zijn geheel beëindigd onder de gelijktijdige verplichting van de werkgever een nieuwe arbeidsovereenkomst aan te bieden met het daarbij behorend aantal minder uren per week.

Voor het geval de vaststellingsovereenkomst ook nog wordt opgevolgd met een afgesproken en zogeheten pro forma ontbinding van de arbeidsovereenkomst via de kantonrechter, dan zal het UWV WERKbedrijf vaak een door de werknemer aangevraagde WW-uitkering voor het verlies van het aantal uren honoreren. Ons zijn in ieder geval geen weigering van een dergelijke aanvraag bekend.

Voor het geval u dus om welke reden ook, bijvoorbeeld reorganisatie/kostenreductie, de wekelijkse arbeidsduur willen verminderen van een werknemer, dan loont het de moeite deze mogelijkheid eens te onderzoeken. Een werknemer die te verstaan wordt gegeven dat er een ontslagvoornemen bestaat ter zake van de gehele arbeidsovereenkomst, zal in veel gevallen wel te porren zijn voor een arbeidsduurvermindering, waarbij deze voor het verlies van het aantal uren per week (minimaal vijf) in aanmerking zal komen voor een WW-uitkering. Nog los van de lagere loonkosten voor de werkgever daarna, zal en ander voordeel voor de werkgever zijn dat de ontslagvergoeding c.q. transitievergoeding te zijner tijd lager zal uitvallen, nu de arbeidsovereenkomst qua omvang een minder aantal uren kent.

» terug naar het begin van deze nieuwsbrief

Abonnement » Wilt u zich afmelden? Stuur een e-mail naar info@rijppaert-peeters.nl.

© 2014 **Rijppaert & Peeters Advocaten**. De informatie in deze nieuwsbrief is alleen bedoeld voor algemene informatiedoeleinden en bevat geen adviezen. Rijppaert & Peeters Advocaten is niet aansprakelijk voor enige schade als gevolg van eventuele onjuistheid of onvolledigheid van de informatie zoals die is neergelegd in deze nieuwsbrief.

Het is niet toegestaan om zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Rijppaert & Peeters Advocaten, de door Rijppaert & Peeters Advocaten in deze nieuwsbrief gepubliceerde artikelen, onderzoeken of gedeelten daarvan, over te nemen, te (doen) publiceren of anderszins openbaar te maken of te vereenvoudigen.

Op al onze aanbiedingen en overeenkomsten zijn van toepassing onze algemene voorwaarden, die op onze website www.legal-team.nl zijn gepubliceerd.