

BeZaVa en WWZ: actie vereist!

Veel MKB-ondernemers hebben personeel in dienst en krijgen daarom onherroepelijk te maken met de wet Beperking Ziekteverzuim en Arbeidsongeschiktheid vangnetters (BeZaVa) en de wet Werk en Zekerheid (WWZ). Velen zijn echter nog niet goed op de hoogte van wat voor deze wetten voor gevolgen kunnen hebben op de bedrijfsvoering.



De BeZaVa is per 1 januari 2014 ingevoerd en heeft als doel het ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid van vangnetters te verlagen. Vangnetters zijn werknemers die ziek worden en een fictieve dienstbetrekking hebben, binnen vier weken na einde dienstbetrekking ziek worden, ziek uit dienst gaan of ziek in de WW zitten. Het gaat hier dus om werknemers met een tijdelijk contract. Overigens worden met de wetswijziging ook werknemers die wel een vaste werkgever hebben maar net als zwangere vrouwen, orgaandonoren en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers (No Risk polis) een hoog ziekterisico hebben, beter beschermd. Werkgevers betaalden voorheen alleen tot aan het einde van het dienstverband van een tijdelijke werknemer het loon door, waarna het UWV een uitkering uitbetaalde. Met de intrede van de BeZaVa wordt de financiële verantwoordelijkheid van de werkgever tot maximaal 12 jaar verruimd waarbij 1 januari 2012 als peil-

jaar wordt gehanteerd. De uitkeringslasten van het UWV worden voortaan verhaald op de werkgever, die afhankelijk van de totale loonsom hiervoor een gedifferentieerde premie moeten betalen.

Premiehoogte

Hoe hoog deze premie is, hangt van een aantal zaken af. Kleine werkgevers gaan een sectoraal bepaalde premie betalen en worden dus niet direct op hun eigen instroom van werknemers afgerekend. Voor middelgrote werkgevers (vanaf 10 werknemers) wordt de premie op eigen Ziektewet- en WGA-instroom én op sectorale schadelasten gebaseerd. Grote werkgevers zijn financieel verantwoordelijk voor de Ziektewet en de WGA-lasten (Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten) van de ZW-vangnetters indien zij na ziekte in de Ziektewet en de WGA instromen.

Verder geldt: hoe meer werknemers met een tijdelijk dienstverband in de

Ziektewet (of WIA) des te hoger de hogere premie. De hoogte en duur van de Ziektewetuitkering wordt eveneens afhankelijk van het arbeidsverleden.

Hybride stelsel

De overheid wil in 2016 tot een hybride stelsel komen, waarbij de werkgever voor zowel de Ziektewet als de WGA een keuze moet maken tussen een publieke verzekering met premiedifferentiatie bij het UWV of eigenrisicodrager worden. Bij de tweede optie heeft de werkgever de mogelijkheid om hiervoor een private verzekering af te sluiten. Werkgevers kunnen er al voor kiezen om een premie(verhoging) te voorkomen door als eigenrisicodrager de Ziektewet- of WGA-uitkering van deze vangnetters zelf te gaan betalen. Maar voor de WGA-uitkering van vangnetters is dat pas mogelijk vanaf 2016, en dan alleen voor de WGA-uitkeringen van vaste werknemers en vangnetters samen. De premie

die WGA-eigenrisicodragers nu aan hun verzekeringsmaatschappij dienen te betalen dreigt hierdoor in 2016 aanzienlijk te worden verhoogd.

Maatregelen BeZaVA

De hoogte van de premies kan worden beperkt door werknemers met een tijdelijk contract die ziek uit dienst gaan, te laten re-integreren. Voor werknemers die inmiddels al zijn uitgevallen wegens ziekte, zou het vereiste nieuwe re-integratiebeleid eigenlijk per direct moeten worden ingevoerd. Om de instroom van arbeidsongeschikte werknemers vanuit je eigen bedrijf te beperken, is doelgericht verzuimmanagement een optie. Ook bij het afsluiten van nieuwe arbeidscontracten moet de wet BeZaVa in acht worden genomen.

Wet Werk en Zekerheid

Een andere wetgeving met de nodige impact voor werkgevers is de wet Werk en Zekerheid (WWZ) die per 1 januari 2015 zal worden ingevoerd. De Overheid voert deze wet in om de rechtspositie van flexwerkers te versterken, het ontslag-



den mag straks niet meer verlengd worden. Ook mag er geen proeftijd worden opgenomen in tijdelijke contracten van maximaal zes maanden en dit geldt ook voor een eventueel aansluitend contract.

Om de instroom van arbeidsongeschikte werknemers vanuit je eigen bedrijf te beperken, is doelgericht verzuimmanagement een optie.

recht sneller en goedkoper te maken en om meer mensen die in de WW zitten aan het werk te krijgen.

Flexwerkers

Werkgevers die vaak gebruik maken van uitzendkrachten kunnen straks niet meer door middel van uitzendbeding, ketenbepaling en loondoorbetalingen eindig afwijken van het in de cao van de uitzendsector gestelde termijn van 26 weken. Dit wordt beperkt tot maximaal 78 weken. Uitzendkrachten maken na anderhalf jaar aanspraak op een tijdelijk arbeidscontract bij de uitzendorganisatie. Verder mag er nu nog in de arbeidsovereenkomst een ontheffing van loondoorbetalingsplicht worden opgenomen tijdens de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst. Maar als het om structurele werkzaamheden gaat, mag deze periode van zes maanden

Een concurrentiebeding mag alleen onder bijzondere omstandigheden worden opgenomen. Houd ook als werkgever de contracten van medewerkers voor bepaalde tijd van zes maanden of langer die automatisch eindigen goed in de gaten. Je bent dan verplicht om uiterlijk één maand voor het einde van het contract schriftelijk aan je werknemer laten weten of je het contract wel of niet verlengt.

Tijdelijke contracten kunnen met de aanpassing van de ketenbepaling niet oneindig worden verlengd. Waar een tijdelijke medewerker nu nog na drie jaar of na vier contracten recht heeft op een vast contract als de verschillende tijdelijke contracten elkaar binnen drie maanden opvolgen, wordt dit straks na een periode van twee jaar met een opvolgingsperiode van zes maanden.

Deze verkorte ketenbepaling geldt overi-

gens niet voor werknemers die jonger zijn dan 18 jaar en gemiddeld maximaal 12 uur per week werken, werknemers die een beroepsbegeleidende leerweg (BBL) volgen en werknemers die voornamelijk vanwege een opleiding een arbeidsovereenkomst hebben met de organisatie, mits afgesproken in de cao. Onder speciale voorwaarden kan binnen een cao het aantal contracten worden verruimd naar zes en de totale duur van het aantal contracten worden opgerekt naar vier jaar. Dat mag echter alleen bij uitzendovereenkomsten of voor functies waarbij de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering meer tijdelijke contracten rechtvaardigt. In de sectoren media en cultuur en in de academische wereld kan dit voorkomen.

Aangepaste ontslagprocedure

Een werknemer mag diens schriftelijke instemming met ontslag binnen 14 dagen en zonder opgave van redenen herroepen. De opzegging heeft dan niet plaatsgevonden. Dit termijn geldt ook bij een beëindigingsovereenkomst met opzegging met wederzijds goedvinden. Indien een werknemer niet schriftelijk instemt met diens ontslag om bedrijfseconomische redenen en na langdurige arbeidsongeschiktheid, loopt de procedure via het UWV. Ontbinding van het arbeidscontract vanwege persoonlijke redenen zonder



moet ook binnen deze termijn worden afgehandeld. De behandeling van een ingediend verzoekschrift bij de kantonrechter moet binnen vier weken starten. De wettelijke opzegtermijn blijft één tot vier maanden. Bij een termijn van twee tot vier maanden mag de proceduredtijd van de UWV-procedure van de opzegtermijn worden afgetrokken. Dit mag ook bij de kantonrechter, tenzij het contract wordt ontbonden vanwege ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer of nalatigheid van de werkgever. In het eerste geval kan de rechter de arbeidsovereenkomst eerder laten eindigen.

Transitievergoeding

Een ontslagen werknemer die minimaal twee jaar in dienst is, heeft recht op een transitievergoeding van eenderde maandsalaris per gewerkt jaar. Vanaf het tiende jaar is dit een half maandsalaris per dienstjaar. Tot 1 januari 2020 hebben werknemers die vijftig jaar of ouder zijn en een dienstverband langer dan tien jaar hebben, voor elk gewerkte dienstjaar na hun 50e recht heeft op een maandsalaris (mits het bedrijf 25 of meer werknemers heeft). De transitievergoeding is maximaal 75.000 euro, of maximaal een jaar-salaris als de werknemer meer verdient

Personeelsdossier

Net als de BeVaZa vereist ook de WWZ de nodige maatregelen. Zo wordt belang van een volledig personeelsdossier alleen maar groter. Dit personeelsdossier moet een getekende arbeidsovereenkomst, een duidelijke functieomschrijving, afspraken over gevolgde opleidingen, verslagen van jaarlijkse functionerings- en beoordelingsgesprekken, alle correspondentie met de werknemer (denk bijvoorbeeld aan waarschuwingen en e-mails) en verslagen van het verbetertraject bevatten. Rechters zullen straks kritischer kijken naar het ontslagdossier en het ontslag beoordelen aan de hand van een aantal strikte criteria. Omdat er minder ruimte is om af te wijken van de ontslagvergoeding, zal de rechter eerder besluiten om het dienstverband niet te beëindigen als de dossieropbouw niet in orde is. Ook de invoering van de wettelijke scholingsplicht zal ervoor zorgen dat je straks nog beter moet letten op het bijhouden van het personeelsdossier.

Bij het verstrekken van een tweede of derde jaarcontract per 1 augustus 2014 moeten werkgevers rekening houden met het betalen van een transitievergoeding als zij het contract niet verlengen of omzetten in een contract voor onbepaalde

Ook de invoering van de wettelijke scholingsplicht zal ervoor zorgen dat je straks nog beter moet letten op het bijhouden van het personeelsdossier.

instemming gaat voortaan via de kantonrechter. Indien het UWV geen toestemming voor ontslag geeft kan alsnog de kantonrechter ingeschakeld. Deze kans van slagen is echter klein aangezien dezelfde criteria als het UWV worden gehanteerd. Een ontslag zonder schriftelijke toestemming van het UWV kan door de werknemer bij de kantonrechter worden aangevochten om zo de opzegging te laten vernietigen of om een vergoeding te vragen. Ook kan de werknemer binnen twee maanden naar de kantonrechter als deze het niet eens is met het ontslag via het UWV. De toestemming voor ontslag via het UWV blijft vier weken geldig en

dan dat bedrag. Kleine bedrijven met minder dan 25 medewerkers krijgen een overgangstermijn. Tot 2020 mag er een lagere ontslagvergoeding worden betaald als je je personeel gedwongen moet ontslaan vanwege bedrijfseconomische omstandigheden. Dan mag je bij de berekening van de omvang van de verschuldigde transitievergoeding uitgaan van de duur van het dienstverband gerekend vanaf 1 mei 2013. Als je iemand in mei 2017 moet ontslaan met 15 dienstjaren, hoef je maar over vier jaar daarvan transitievergoeding te betalen. Er zijn mogelijkheden en gevallen waarbij er geen transitievergoeding hoeft te worden betaald.

tijd. Denk dus goed na over de duur van opvolgende contracten die je met de werknemer sluit.

Op internet bieden diverse websites zoals die van het UWV, OSR en de MKB-servicedesk meer informatie en checklists met betrekking tot de BeZaVa en de WWZ. Voor het nakijken van bestaande en nieuwe arbeidscontracten en de afwegingen die in het kader van de BeZaVa en de WWZ moeten worden genomen, is het raadzaam om professioneel advies in te winnen. ■