

# Opfrissessie: Hoe zit het ook al weer met de WWZ?

Medisch Ondernemen  
PM dag 2017

mr.drs. Petra Kroon  
petra@babelfishlegal.nl



**BABELFISH**  
LEGAL

# Inhoud

## De WWZ in de praktijk

- Aanzegplicht
- Ketenregeling
- Ontslagperikelen
- Transitievergoeding en de billijke vergoeding

## Doorwerken na de AOW-leeftijd

## Wet flexibel werken



# Aanzegplicht

WWZ: ten minste 1 maand voor afloop tijdelijke arbeidsovereenkomst van 6+ maanden aanzegging of er wel/niet wordt verlengd en onder welke arbeidsvoorwaarden. Sanctie is boete ter grootte van loon over te laat aangezegde periode.

- Aanzegging vooraf opnemen in arbeidsovereenkomst?
- Mondelinge aanzegging zonder betekenis
- Bewijslast rust op werkgever
- Aanzegging via Whatsapp geldig
- Aanzegging of opzegging?



# Ketenregeling

WWZ: maximaal 3 tijdelijke contracten in 24 maanden, tussenpozen van 6 maanden tellen mee

- Uitz. wn < 18 jaar en < 12 u p/w, beperkte afw.bij cao
- Transitievergoeding bij 24 maanden, praktijk: 7-8-8
- Ketenregeling loopt door bij opvolgend werkgeverschap
- Geen nieuwe arbeidsovereenkomst bij overgang van onderneming
- Ook arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd kan meetellen in de keten
- Evaluatie WWZ (2016): doelstelling 'flex minder flex' niet gehaald



# Ontslagperikelen onder de WWZ

WWZ: limitatieve grondenstelsel, verplichte ontslagroute en verplichte transitievergoeding

- Evaluatie WWZ (2016): doelstelling vereenvoudiging ontslagrecht niet behaald, forse toename afgewezen ontbindingsverzoeken, ontslag wegens disfunctioneren minst kansrijk (ca 80% afwijzingen)
- Slapende dienstverbanden
- Aanvang bedenkttermijn bij vaststellingsovereenkomst?
- Voorwaardelijke ontbinding na ontslag op staande voet nog mogelijk?



# Transitie- en billijke vergoeding

WWZ: verplichte transitievergoeding vanaf 24 maanden dienstverband, billijke vergoeding alleen bij ernstig verwijtbaar handelen werkgever

- Evaluatie WWZ (2016): hoogte ontslagvergoedingen meer dan gehalveerd en meer schikkingen
- Wetsvoorstel compensatie transitievergoeding bij opzegging na 2 jaar ziekte controversieel verklaard
- Billijke vergoeding alleen bij hoge uitzondering, als afschrikmiddel voor werkgever. Vergoedingen variëren van € 1000 - € 141.500.
- Onterecht ontslag op staande voet altijd ernstig verwijtbaar.



# Doorwerken na AOW-leeftijd

Geldt sinds 1 januari 2016

- Verkorting loondoorbetaling bij ziekte, re-integratieverplichtingen en opzegverbod tot 6 weken
- Eén maand opzegtermijn
- Minder ontslagbescherming bij ziekte:
  - opzegverbod bij ziekte ook verkort naar 13 weken
  - werkgever hoeft slechts aannemelijk te maken dat er binnen 6 weken geen herstel zal optreden
  - 6 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in 4 jaar tijd mogelijk
- Geen mogelijkheid voor AOW-er om aanpassing arbeidsduur te verzoeken



# Wet flexibel werken

- Wet aanpassing arbeidsduur is per 1 januari 2016 de Wet flexibel werken geworden en uitgebreid
- Introductie verzoekrecht werknemer tot wijziging arbeidsplaats. ‘A right to ask, a duty to consider’: overleg plegen + schriftelijk en onderbouwd reageren
- Introductie verzoekrecht werknemer tot wijziging werktijden. Alleen afwijzen igv zwaarwegende bedrijfsbelangen (zware toets), dus bij ernstige problemen:
  - op het gebied van veiligheid
  - van roostertechnische aard
  - van financiële of organisatorische aard





# Vragen en afsluiting

Later nog vragen?

06-21591329

[petra@babelfishlegal.nl](mailto:petra@babelfishlegal.nl)

