



# Het Sociaal Akkoord in vogelvlucht

Door Claudine Hermesdorf, advocaat arbeidsrecht

**Op 11 april jl. hebben de sociale partners een Sociaal Akkoord bereikt dat, indien de achterbannen akkoord gaan, in beginsel op 1 januari 2016 in werking treedt. Dit akkoord wijkt zeer af van het eerdere regeerakkoord. De doelen zijn onder meer het behouden van adequate rechtsbescherming, vereenvoudigde en transparantere procedures, het opheffen van de verschillen in de gekozen ontslagroute. De belangrijkste wijzigingen zijn de volgende.**

## Ontslag

1. De UWV-procedure gaat gelden voor bedrijfseconomisch ontslag en ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid; de ontbindingsprocedure via de kantonrechter voor (andere) in de persoon gelegen redenen en bij een verstoorde arbeidsverhouding. Deze procedures kunnen worden vervangen door een procedure bij een krachtens CAO ingestelde sectorcommissie.
2. Het volgen van een ontslagroute is niet nodig als de werknemer schriftelijk instemt met ontslag; hierbij geldt een bedenktijd voor de werknemer van twee weken. De schriftelijke instemming heeft geen negatief effect op de WW-uitkering (in termen van verwijtbaarheid).
3. Bij een negatieve beslissing door de UWV kan de werkgever de kantonrechter om ontbinding verzoeken. Deze toetst dan aan dezelfde criteria als de UWV. Bij ontslag na een positieve beslissing van de UWV kan de werknemer de kantonrechter verzoeken om herstel van de arbeidsovereenkomst.
4. Van de beslissingen van de kantonrechter is hoger beroep en cassatie mogelijk.
5. De kantonrechter en de UWV dienen rekening te houden met de opzegtermijn. De proceduretijd kan met de opzegtermijn worden verrekend; er resteert echter altijd ten minste één maand.
6. Bij CAO kan van het afspiegelingsbeginsel worden afgeweken.

## De transitievergoeding

1. De werkgever betaalt in het geval van een beëindiging van dienstverbanden die in totaal twee jaar of langer duren een transitievergoeding van een derde maandsalaris per dienstjaar en een half maandsalaris vanaf het 10e dienstjaar, met een maximum van € 75.000 of een jaarsalaris als dat hoger is.
2. Ook werknemers van wie het tijdelijke contract eindigt, komen in aanmerking voor een transitievergoeding.
3. Voor werknemers van 50+ geldt tot 2020 overgangsrecht. De vergoeding voor 50-plussers met tien dienstjaren wordt gesteld op één maand per dienstjaar boven "de vijftig", met een uitzondering voor MKB-bedrijven met minder dan 25 werknemers.
4. De vergoeding kan lager en zelfs op nul uitkomen indien betaling van de volledige vergoeding ertoe leidt dat de continuïteit van het bedrijf in gevaar komt.

5. Bij ernstige verwijtbaarheid van de werknemer vervalt het recht op een transitievergoeding; bij ernstige verwijtbaarheid van de werkgever kan de kantonrechter in aanvulling op de transitievergoeding een (niet gemaximeerde) vergoeding toekennen. Deze correctiemogelijkheid kent geen maximale grens.
6. Het wordt mogelijk om bijvoorbeeld scholing en andere outplacementinspanningen te verrekenen met de ontslagvergoeding.

#### **Bepaalde tijd contracten / flexwerkers**

1. De huidige ketenregeling (drie contracten in drie jaar met een tijd ertussen van drie maanden) wordt gewijzigd drie contracten in twee jaar met een tussenpoze van zes maanden. Hiervan kan bij CAO worden afgeweken, met uitzondering van de tussenpoze van zes maanden, indien het werken met tijdelijke contracten vanwege de aard van het werk noodzakelijk is. Het aantal contracten kan echter maximaal zes zijn in een periode van vier jaar.
2. In de zorg zullen geen nulurencontracten meer kunnen worden gebruikt.
3. Voor tijdelijke contracten van zes maanden of korter is een proeftijd niet meer mogelijk.
4. Ook kan niet langer een concurrentiebeding in een tijdelijk contract opgenomen worden, behoudens voor (te motiveren) bijzondere omstandigheden.
5. Voorkomen moet worden dat uitzendarbeid, payrolling, contracting, de zgn. driehoeksrelaties, oneigenlijk worden gebruikt. De Stichting van de Arbeid komt uiterlijk 1 juli 2013 met concrete voorstellen, waarbij het uitgangspunt is dat de rechten van de betreffende werknemers zoveel mogelijk gelijk zijn aan die van de werknemers die rechtstreeks in dienst zijn bij de inlenende werkgever.
6. De bijzondere ontslagregels die nu voor payrolling gelden, worden geschrapt.

#### **WW**

1. De opbouw van de WW wordt aangepast naar: 1 maand per dienstjaar in de eerste 10 arbeidsjaren en ½ maand per dienstjaar in de jaren daarna.
2. Reeds opgebouwd arbeidsverleden tot 2016 wordt gerespecteerd; elk jaar arbeidsverleden voor 2016 geeft recht op één maand WW.
3. De maximale publiek gefinancierde WW-duur wordt geleidelijk ingekort naar 24 maanden met 1 maand per kwartaal, van 1 januari 2016 tot 1 juli 2019 (14 kwartalen); de sociale partners zullen via cao-afspraken de verantwoordelijkheid nemen voor een privaat gefinancierd deel van de WW.
4. De hoogte van de WW blijft loongereleerd.

Voor vragen of meer informatie neemt u gerust contact met ons op via 026 3522 866 of [c.hermesdorf@dekempenaar.nl](mailto:c.hermesdorf@dekempenaar.nl)