

# **DE WET WERK EN ZEKERHEID (Wwz)**

## **DE GEVOLGEN VOOR TRAINERSCONTRACTEN IN HET AMATEURVOETBAL**

### **DE NIEUWE WET**

De eerste onderdelen van de wet zijn per 1 januari 2015 in werking getreden en per 1 juli 2015 was het nieuwe ontslagrecht een feit, inclusief een hele nieuwe regeling over de ontslagvergoeding. De Wwz wijzigt onder meer het aangaan en beëindigen van tijdelijke en vaste arbeidsovereenkomsten. Dit heeft gevolgen voor contracten met trainers in het amateurvoetbal. Hieronder wordt per onderdeel aangegeven wat deze gevolgen zijn voor bestaande en toekomstige trainerscontracten.

Hierna worden de belangrijkste onderwerpen besproken. Daarbij wordt ook ingegaan op het moment waarop de nieuwe regels ingaan en wat de regels zijn voor oude, nog voortdurende, contracten. Het is voor elke werkgever belangrijk hier kennis van te nemen, zodat hij niet voor verrassingen komt te staan.

### **Belangrijkste onderwerpen:**

#### **1. Proeftijd in korte tijdelijke contracten (ingangsdatum: 1 januari 2015)**

In de nieuwe wet mag in een arbeidscontract voor bepaalde tijd van zes maanden of korter geen proeftijd meer worden opgenomen. Dat geldt voor alle contracten die op of na 1 januari 2015 worden afgesloten. De wetgever vindt een proeftijd in een kort tijdelijk dienstverband niet gewenst. De werkgever kan hierop inspelen door een eerste tijdelijk contract als proeftijd te hanteren, bijvoorbeeld door een eerste contract voor drie maanden aan te gaan. De nieuwe ketenregeling geldt vanaf 1 juli 2015.

#### **2. Concurrentiebeding in tijdelijke contracten (ingangsdatum: 1 januari 2015)**

Vanaf 1 januari 2015 is het niet meer mogelijk om in tijdelijke contracten een concurrentiebeding op te nemen. Slechts in een uitzonderlijk geval bestaat daar nog ruimte voor. De werkgever zal dan vooraf, dus bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst en liefst daarin opgenomen, moeten aangeven welke zwaarwichtige bedrijfsbelangen zo'n beding in dit specifieke contract noodzakelijk maken. De uitzondering zal niet makkelijk gehonoreerd worden. Uit de toelichting op de wet blijkt dat aan de motivering in het arbeidscontract zware eisen gesteld worden. Vereist is dat er specifiek wordt aangegeven waarom juist in dit geval een concurrentiebeding nodig is. Het zal de kunst zijn die bedrijfsbelangen goed te omschrijven. Maatwerk is daarbij nodig. En ook als dat lukt, zal de rechter er achteraf

alsnog een toets op kunnen loslaten.

De nieuwe regel is ingegaan voor alle op of na 1 januari 2015 gesloten arbeidsovereenkomsten. Concurrentiebedingen in oude contracten blijven van kracht.

Voor werkgevers is het belangrijk om zich tijdig de vraag te stellen hoe ze met deze verandering omgaan. Wil men een tijdelijk contract met concurrentiebeding sluiten, dan zal goed moeten worden nagedacht over de motivering. In voorkomende gevallen kan het ook een oplossing zijn om de man of vrouw meteen voor onbepaalde tijd aan te nemen. Het is dan een afweging tussen de nadelen van een tijdelijk contract met geen of een onzeker concurrentiebeding en de nadelen van een contract voor onbepaalde tijd.

### **3. Aanzegplicht en aanzegtermijn bij einde tijdelijk contract (ingangsdatum: 1 januari 2015)**

Vanaf 1 januari 2015 geldt dat elke tijdelijke overeenkomst die na die datum door de werkgever niet wordt voortgezet voorafgegaan moet worden door een aanzegging. Uiterlijk een maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst moet de werkgever aan de werknemer kenbaar maken of hij de arbeidsovereenkomst voortzet en zo ja onder welke voorwaarden. Doet de werkgever dat niet, dan verbeurt hij een boete ter hoogte van het bruto loon over elke dag dat hij daarmee te laat is, met een maximum van een maandloon. Wordt deze boete door de werkgever niet betaald, dan moet de werknemer deze binnen drie maanden opeisen. Overigens eindigt de arbeidsovereenkomst nog steeds van rechtswege, ook als er niet tijdige wordt aanzeggd. De regeling is ingegaan vanaf 1 januari 2015 maar is feitelijk van toepassing op contracten die na 1 februari 2015 eindigen omdat voor 1 januari 2015 de aanzegtermijn nog niet gold.

Doel van deze aanzegging is dat de werknemer tijdig weet waar hij aan toe is. Met tijdig wordt dan tenminste één maand voor einde contract bedoeld. Eerder mag dus ook. Men zou zelfs kunnen denken aan een mededeling in de arbeidsovereenkomst zelf. Let wel, als de werkgever dan toch door wil met de werknemer zal hij dat wel uiterlijk een maand voor einde contract moeten melden. De aanzegging moet verplicht schriftelijk plaatsvinden.

### **4. De ketenregeling**

De ketenregeling houdt in dat tijdelijke contracten na verloop van tijd worden omgezet in een vast contract.

#### a. Oude ketenregeling (contracten tot 1 juli 2015)

Tot 1 juli 2015 was het nog zo dat het contract tussen dezelfde werkgever en werknemer na drie jaar of na drie tijdelijke contracten die elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van maximaal drie maanden, een contract voor onbepaalde tijd werd (ook wel 'vast contract'). Zat er tussen twee contracten een tussenpose van meer dan drie

maanden, dan werd de keten doorbroken en kon dus opnieuw gestart worden.

#### b. Overgangsrecht

Hoe werkt nu de overgang met een bestaande keten van tijdelijke contracten van vóór 1 juli 2015? De nieuwe wetgeving is van toepassing op ieder nieuw contract dat *is aangegaan* op of na 1 juli 2015.

Dus:

- ✓ Voor op of na 1 juli 2015 *lopende* contracten blijven dus de oude regels gelden tot het moment van afloop van dat contract.
- ✓ Indien een contract is gesloten voor 1 juli 2015 en doorloopt na 1 juli 2015, is het overgangsrecht van toepassing

#### c. Nieuwe ketenregeling (contracten vanaf 1 juli 2015)

Voorheen was de regel dat men maximaal drie tijdelijke contracten mocht sluiten die gezamenlijk maximaal 36 maanden mochten duren. Zat er tussen twee contracten een tussenpose van meer dan drie maanden, dan werd de keten doorbroken en kon dus opnieuw gestart worden.

Vanaf 1 juli 2015 is de maximale contractduur van de ketenregeling gewijzigd naar 24 maanden. Het aantal contracten dat achter elkaar mag worden gesloten blijft drie. Maar, en dat is een belangrijke wijziging, de tussenliggende periode die nodig is om de keten te doorbreken wordt gelegd op meer dan zes maanden, dus ten minste zes maanden en een dag.

Bovendien wordt de maximum contractduur verkort. Er zal dus sneller een contract voor onbepaalde tijd ontstaan.

Dus als iemands tweede contract bijvoorbeeld op 15 juli 2015 afloopt moet eerst gekeken worden hoelang de totale duur was. Is dit nog geen 24 maanden, dan kan er aansluitend een derde tijdelijk contract worden gesloten, maar wel tot maximaal de 24 maanden van de nieuwe ketenregeling. Is het nieuwe contract een vierde overeenkomst, of zijn de maximale 24 maanden al verstreken, dan zal een nieuw aansluitend contract automatisch voor onbepaalde tijd zijn. Overigens wordt een onderbreking van meer dan drie maanden gelegen voor 1 juli 2015 in de keten van contracten gerespecteerd. Als de keten dus voor inwerkingtreding van de nieuwe regels geldig is doorgeknipt en opnieuw begonnen, dan geldt dat in de nieuwe situatie ook zo.

## **5. Nieuw ontslagrecht (ingangsdatum: 1 juli 2015)**

Er zijn verschillende wijzigingen doorgevoerd in het ontslagrecht.

Vanaf 1 juli 2015 bepaalt de ontslaggrond welke rechtsingang er gekozen moet worden. Als er ontslag om bedrijfseconomische gronden wordt verzocht of omdat de werknemer meer dan 104 weken ziek is, is de voorgeschreven weg die van het UWV. In de andere gevallen zal de werkgever naar de kantonrechter moeten gaan. Deze is bevoegd bij ontslagredenen die gelegen zijn in de persoon van de werknemer. Te denken valt aan disfunctioneren, verwijtbaar handelen, etc. Voor

de werkgever wordt het dus van belang een duidelijke keuze te maken uit de ontslaggronden. Het aanvoeren van meerdere gronden kan lastig zijn. Zo kan men niet bij het UWV een vergunning vragen op bedrijfseconomische gronden en daar tevens aangeven dat de werknemer ook disfunctioneert. Die laatste grond hoort immers bij de kantonrechter thuis. De regeling is van kracht op alle aanvragen die op of na 1 juli 2015 zijn of worden gedaan.

Nieuw is dat tegen de beslissingen van het UWV en de kantonrechter in beroep gegaan kan worden. Dat geldt zowel voor de werkgever als de werknemer. Voorheen was noch tegen een ontslagvergunning of een weigering door het UWV, noch tegen een uitspraak van de kantonrechter enig rechtsmiddel mogelijk. In het nieuwe systeem kan men een beslissing van het UWV voorleggen aan de kantonrechter. Deze beoordeelt de zaak dan ten volle opnieuw. Van die beslissing is hoger beroep en vervolgens cassatie mogelijk. Heeft de kantonrechter als eerste een beslissing genomen, dan is eveneens hoger beroep en cassatie mogelijk. Mocht een gegeven ontslag in hoger beroep uiteindelijk ongegrond blijken, dan leidt dat niet zondermeer tot herstel van het dienstverband. De rechter zal in zijn uitspraak bepalen wat er moet gebeuren met het dienstverband. Wordt het al dan niet hersteld. En wat gebeurt er met de tussenliggende periode (schadevergoeding).

## **6.AOW-ontslag (ingangsdatum: 1 juli 2015)**

Nieuw is dat als extra ontslaggrond in de wet wordt opgenomen dat een werkgever de arbeidsovereenkomst mag opzeggen als de werknemer de AOW-leeftijd of een voor hem afwijkende pensioenleeftijd heeft bereikt. Dit mag op de dag dat die leeftijd wordt bereikt en op elk moment daarna. Het is nog onduidelijk of er dan nog een ontslaggrond nodig is. Waarschijnlijk is dat niet het geval. Voorwaarde is wel dat de werknemer bij de desbetreffende werkgever in dienst was toen hij de AOW-leeftijd bereikte en het contract dus doorloopt. Gaat men daarna een (nieuw) contract aan, dan gelden de gewone ontslagregels en deze extra ontslaggrond dus niet.

## **7.Bedenktijd - opzegging met instemming - overeenkomst (ingangsdatum: 1 juli 2015)**

Voor 1 juli 2015 was het formeel nog steeds nodig om voor een opzegging van de arbeidsovereenkomst vooraf een vergunning te hebben van het UWV. Natuurlijk is het mogelijk om in onderling overleg het dienstverband te doen eindigen, maar dan is er strikt genomen geen sprake van opzegging. In de nieuwe situatie wordt het mogelijk zonder vergunning op te zeggen mits de werknemer akkoord gaat en dit ook schriftelijk verklaard. In zo'n geval komt langs die weg het dienstverband ten einde.

Wel introduceert de wet een bedenktijd van twee weken voor de werknemer. Binnen die tijd mag hij, zonder opgave van reden, terugkomen van zijn acceptatie van de opzegging. De werkgever moet de werknemer schriftelijk wijzen op het bestaan van die bedenktijd.

Ook als er wordt gekozen voor beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden, via een vaststellingsovereenkomst, heeft

de werknemer dezelfde bedenktijd. Dit zal er dus toe leiden dat de werkgever pas na afloop van de bedenktijd zeker weet of het dienstverband ook daadwerkelijk eindigt. Het voorgaande speelt ook een rol in geval van een ontslag op staande voet. Als na dat ontslag zoals vaak gebeurt een onderhandeling plaatsvindt en deze wordt neergelegd in een overeenkomst, dan kan de werkgever na het herroepen van de overeenkomst niet zondermeer ervan uitgaan dat het ontslag op staande voet nog in stand blijft. De formulering van zo'n overeenkomst luistert nauw.

De regeling geldt voor alle opzeggingen of beëindigingsovereenkomsten die op of na 1 juli 2015 worden aangegaan.

## **8. Ontslagvergoeding wordt Transitievergoeding**

### **(ingangsdatum: 1 juli 2015)**

In het ontslagrecht tot 1 juli 2015 kende het UWV geen vergoeding toe aan de werknemer. Enkel de kantonrechter kon bij ontbinding of in een procedure op grond van kennelijk onredelijk ontslag een vergoeding toekennen. In het nieuwe systeem worden deze vergoedingen afgeschaft. Zowel de kantonrechtersformule als de schadevergoeding bij kennelijk onredelijk ontslag zullen niet meer bestaan. In de plaats daarvan komt de transitievergoeding.

De werkgever is verplicht aan de werknemer een transitievergoeding te betalen als de werknemer tenminste 24 maanden in dienst is geweest. Het maakt daarbij geen verschil of er sprake was van een of meerdere tijdelijke contracten, of van een contract voor onbepaalde tijd. Iemand die dus drie tijdelijke contracten had van totaal 24 maanden, gaat wel van rechtswege uit dienst, maar de werkgever is wel een vergoeding verschuldigd. Dat is een duidelijk verschil met de huidige regeling. De vergoeding is altijd verschuldigd als de werkgever het dienstverband beëindigt. Zegt de werknemer op, dan is dat niet het geval. Ook niet als er sprake is van een geldig ontslag op staande voet. Het voorgaande houdt in dat een vergoeding ook verschuldigd is als het ontslag wordt gegeven aan een disfunctionerende werknemer.

De hoogte van de vergoeding wordt berekend over het volledige dienstverband. Gedurende de eerste 10 jaren heeft de werknemer recht op 1/6 bruto maandloon per periode van 6 maanden dat hij heeft gewerkt. Daarna heeft de werknemer recht op 1/4 bruto maandloon over elke periode van 6 maanden dat hij heeft gewerkt. De perioden van 6 maanden worden niet afgerond. Alleen verstreken perioden tellen mee. Als maximale vergoeding geldt een bedrag van € 75.000,00 bruto, tenzij de werknemer een hoger bruto jaarsalaris heeft in welk geval dat als maximum geldt. Andere ontslagvergoedingen zijn niet meer aan de orde, tenzij er sprake is van een situatie waarin de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De wetgever geeft echter aan dat dit echte uitzonderingen moeten zijn en dat deze optie als een 'muizengaatje' gezien moet worden. Een aanzui-

gende werking mag dit niet hebben. De regeling geldt voor elk dienstverband dat op of na 1 juli 2015 zal eindigen.

Gevolg van het voorgaande zal zijn dat de individuele ontslagvergoeding voor werknemers met een redelijk dienstverband zal dalen. Maar onder de nieuwe regelgeving is de werkgever vrijwel altijd een vergoeding verschuldigd. Dit bijvoorbeeld ook als de ontslaggrond bedrijfseconomisch van aard is. In de huidige situatie wordt in die gevallen veelal geen vergoeding betaald.

## **9. Scholingsplicht (ingangsdatum: 1 juli 2015)**

Waar er voorheen geen scholingsplicht gold, is nu in de wet opgenomen dat de werkgever de werknemer in staat moet stellen om scholing te volgen die nodig is voor het vervullen van zijn functie. Er staat niet direct een sanctie op. Maar voorstelbaar is dat een ontslag wegens disfunctioneren moeilijk zal zijn als de werknemer nimmer geschoold is.