

Nieuwe maatregelen van de Wet Werk en Zekerheid

Met de nieuwe Wet Werk en Zekerheid worden verschillende regels aangescherpt, en wel in drie fasen: per 1 januari 2015, per 1 juli 2015 en per 1 januari 2016.

Wijzigingen per 1 januari 2015

Aanzegtermijn

De Wet Werk en Zekerheid schrijft voor dat werkgevers bij tijdelijke contracten van zes maanden of langer een aanzegplicht hebben. De werkgevers moet uiterlijk een maand van tevoren aan tijdelijke krachten laten weten of, en onder welke voorwaarden het contract zal worden verlengd. Als de werkgever te laat is met aanzeggen, dan moet er een vergoeding aan de werknemer betaald worden. Deze vergoeding komt overeen met het loon dat de werknemer verdient in de periode dat de werkgever te laat is met aanzeggen.

Proeftijd

Er mag geen proeftijd meer worden opgenomen in tijdelijke arbeidscontracten die korter dan 6 maanden duren.

Geen werk, geen loon

Op dit moment kan er voor maximaal 6 maanden een contract worden uitgegeven met het principe 'geen werk, geen loon'. Bij cao kan daar onbepaald van worden afgeweken. De Wet Werk en Zekerheid legt dit onbepaalde afwijken aan banden. Voortaan mogen dergelijke contracten in alle gevallen maximaal 6 maanden duren.

Concurrentiebeding

De Wet Werk en Zekerheid stelt dat er voortaan *geen* concurrentiebeding mag worden opgenomen in tijdelijke contracten. Dit betekent dat een werknemer na een dienstverband met tijdelijke contracten voor een concurrent mag werken. Uitzonderingen op deze regel zijn alleen mogelijk bij zwaarwegende bedrijfsbelangen die goed zijn onderbouwd en vastgelegd.

Op 1 juli 2015 gaan daarnaast de volgende regels gelden:

Ketenregeling

Op dit moment kan een flexwerker in 3 jaar tijd via 3 tijdelijke contracten werken voor een opdrachtgever. Na die 3 jaar moet er een vast contract worden aangeboden, of moet de samenwerking worden beëindigd. Na een pauze van 3 maanden kan er een nieuwe keten van tijdelijke contracten worden aangegaan.

Vanaf 1 juli 2015 kunnen er 3 tijdelijke contracten in 2 jaar tijd worden aangeboden. De pauze waarna een nieuwe keten kan worden gestart wordt 6 maanden.

Als je een medewerker via payroll van Tentoo inhuurt, kun je vanaf 1 juli 2015 6 tijdelijke contracten in 4 jaar tijd aanbieden. Daarvoor kun je ook nog anderhalf jaar een medewerker volgens het uitzendbeding inhuren.

Wijziging ontslagrecht

Voorheen kon bij ontslag door de werkgever zelf bepaald worden via welk traject de ontslagprocedure liep. Er kan een ontslagvergunning worden aangevraagd bij het UWV of de arbeidsovereenkomst kan worden ontbonden via de kantonrechter. Deze vrije keuze verdwijnt per 1 juli 2015:

- Bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid moet de ontslagvergunning aangevraagd worden bij het UWV;
- Bij ontslag om persoonlijke redenen (bijvoorbeeld vanwege het functioneren) moet de ontslagprocedure lopen via de kantonrechter;

Transitievergoeding

Alle werknemers die 2 jaar of langer in dienst zijn geweest hebben recht op een transitievergoeding. Dat geldt ook voor werknemers waarvan het tijdelijk contract na een dienstverband van 2 jaar niet wordt verlengd. De transitievergoeding kan door werknemers gebruikt worden voor (om)scholing of arbeidsbemiddeling.

De hoogte van de transitievergoeding wordt bepaald door de duur van het dienstverband. Bij een dienstverband tot 10 jaar bedraagt de vergoeding $1/3^e$ maandsalaris per gewerkt jaar. Voor ieder jaar dat het dienstverband langer heeft geduurd komt er een half maandsalaris bij. Maximaal bedraagt de vergoeding € 75.000,- of een jaarsalaris bij een inkomen hoger dan € 75.000,-.

Als het ontslag ernstig verwijtbaar is aan de werkgever of -nemer, dan kan de rechter een transitievergoeding vaststellen die hoger of lager is.

Wijziging WW

Als een werknemer in de WW belandt, dan ontvangt hij de eerste 2 maanden 75% van het brutoloon. Na die 2 maanden krijgt hij 70% uitgekeerd. Dit verandert met de Wet Werk en Zekerheid niet. Op dit moment geldt dat na 12 maanden WW, alle arbeid passend is. Met andere woorden, na 12 maanden WW mag een werkzoekende geen baan weigeren. Vanaf 1 juli 2015 wordt deze periode verkort tot 6 maanden.

Verder loont het voortaan om vanuit de WW te werken. Voorheen werd elke verdiende euro verrekend met de uitkering. Na 1 juli 2015 mag je 30% van het verdiende brutoloon zelf houden.

Wijzigingen op 1 januari 2016

Wijziging WW

Nu kan er maximaal 38 weken gebruik gemaakt worden van de WW. Elk jaar arbeidsverleden levert 1 maand WW op. *Vanaf 1 januari 2016* kan er maximaal 24 maanden gebruik worden gemaakt van de

WW. Voor de opbouw van WW-rechten geldt: de eerste 10 jaar geldt 1 jaar arbeidsverleden als basis voor 1 maand WW. Elk jaar dat daar op volgt levert een halve maand WW op.

Bron: <http://www.tentoo.nl/dewetwerkenzekerheid>