



Wat is de wet Werk en Zekerheid?

Wat verandert er in 2015 op het gebied van arbeidsrecht?

Het arbeidsrecht gaat flink veranderen de komende jaren. Onder meer door de nieuwe wet Werk en Zekerheid, op het gebied van ontslag en flexibel personeel. Wat zijn de belangrijkste wijzigingen? De wet Werk en Zekerheid is bedoeld om het ontslagrecht sneller en goedkoper te maken, de rechtspositie van flexwerkers te versterken en meer mensen uit de WW aan het werk te krijgen. De Eerste en Tweede Kamer zijn akkoord en dat betekent vanaf 2015 de volgende veranderingen in het arbeidsrecht.

➤ **Flexibel personeel (vanaf 1 januari 2015)**

Uitzendkrachten

Heb je regelmatig uitzendkrachten in dienst? Diverse mogelijkheden om in de uitzendsector bij cao af te wijken van de termijn van 26 weken (uitzendbeding, ketenbepaling en loondoorbetaling), worden beperkt tot maximaal 78 weken. Dat betekent dat uitzendkrachten na anderhalf jaar aanspraak maken op een tijdelijk arbeidscontract bij de uitzendorganisatie.

Begrenzing uitsluiting loondoorbetaling

In de arbeidsovereenkomst kan worden opgenomen dat er tijdens de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst geen loondoorbetalingsplicht is. Dus als je een werknemer in een bepaalde week niet nodig hebt, hoef je geen loon te betalen. Tot zover geen veranderingen. Maar waar je deze periode van zes maanden nu nog onbeperkt kan verlengen in de cao, mag dat straks na zes maanden niet meer als het om structurele werkzaamheden gaat.

Geen proeftijd

In tijdelijke contracten van maximaal zes maanden mag je *geen* proeftijd opnemen. Dat geldt ook voor een aansluitend contract.

Concurrentiebeding

In tijdelijke contracten mag je alleen bij bijzondere omstandigheden een concurrentiebeding opnemen (zoals een zwaarwichtig bedrijfs- of dienstbelang).

Aanzegtermijn

Heeft je medewerker een contract voor bepaalde tijd van zes maanden of langer dat automatisch eindigt? Dan moet je uiterlijk één maand voor het einde van het contract schriftelijk aan je werknemer laten weten of je het contract wel of niet verlengt.



➤ **Ketenbepaling (vanaf 1 juli 2015)**

Ook de ketenbepaling wordt aangepast, waardoor tijdelijke werknemers eerder een vast contract krijgen. Nu is het zo dat een tijdelijke medewerker na drie jaar of na drie contracten een vast contract krijgt als de verschillende tijdelijke contracten elkaar binnen drie maanden opvolgen. Straks wordt dit na een periode van twee jaar. En de opvolgingsperiode wordt zes maanden in plaats van drie maanden.

➤ **Ontslag (vanaf 1 juli 2015)**

Ontslagroute

Ontslag om bedrijfseconomische redenen en na langdurige arbeidsongeschiktheid loopt voortaan via het UWV. Ontbinding van het arbeidscontract vanwege persoonlijke redenen gaat voortaan via de kantonrechter. Beide routes zijn alleen verplicht als je werknemer niet schriftelijk instemt met ontslag.

Krijg je van het UWV geen toestemming voor ontslag dan kun je alsnog naar de kantonrechter, maar de kantonrechter kijkt volgens dezelfde criteria als het UWV, dus de kans op succes is klein. Als je werknemer het niet eens is met het ontslag via het UWV, kan deze binnen twee maanden naar de kantonrechter.

Ontsla je een medewerker die niet schriftelijk heeft ingestemd met het ontslag zonder toestemming van het UWV, dan kan je werknemer ook naar de kantonrechter stappen om de opzegging te laten vernietigen of om een vergoeding te vragen.

Let op! Je werknemer kan zijn schriftelijke instemming binnen 14 dagen, zonder opgaaf van reden, herroepen. De opzegging heeft dan niet plaatsgevonden. Dat geldt ook bij een opzegging met wederzijds goedvinden. Een overeengekomen beëindigingsovereenkomst kan binnen 14 dagen worden ontbonden door de werknemer.

➤ **Termijn**

De bedoeling is dat ontslagaanvragen bij het UWV binnen vier weken worden afgehandeld. De toestemming voor ontslag via het UWV is vervolgens ook vier weken geldig. Bij de kantonrechter dien je een verzoekschrift in, de behandeling ervan moet binnen vier weken starten.

Opzegtermijn

De wettelijke bepalingen over de lengte van de opzegtermijn worden niet gewijzigd, die blijft één tot vier maanden. Wel mag je de proceduretijd van de UWV-procedure aftrekken van de opzegtermijn, die niet minder mag zijn dan één maand. Dit is dus alleen van toepassing bij twee tot vier maanden. Ook bij de kantonrechter wordt de proceduretijd verrekend, behalve als de ontbinding een gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van jou als werkgever. Is de werknemer ernstig verwijtbaar, dan kan de rechter de arbeidsovereenkomst eerder laten eindigen.

Transitievergoeding

De ontslagvergoeding wordt een transitievergoeding. Als je een medewerker ontslaat die minimaal twee jaar in dienst is, heeft hij recht op een vergoeding van eenderde maandsalaris per gewerkt jaar. Vanaf het tiende jaar is dit een half maandsalaris per dienstjaar (tot 1 januari 2020 geldt voor de werknemer die langer dan tien jaar bij je in dienst is en op het moment van het ontslag vijftig jaar of ouder is, dat hij voor elk gewerkte dienstjaar na zijn 50e recht heeft op een maandsalaris, maar alleen als je een bedrijf hebt met 25 of meer werknemers). De transitievergoeding is maximaal 75.000 euro, of maximaal een jaarsalaris als de werknemer meer verdient dan dat bedrag. Er kan een betalingsregeling worden getroffen voor de transitievergoeding.

➤ **Na het ontslag (vanaf 1 juli 2015)**

Om mensen na hun ontslag sneller aan het werk te krijgen wordt de WW-uitkering aangepast.

Van mensen die langer dan een half jaar in de WW zitten, wordt vanaf 1 juli 2015 verwacht dat ze al het beschikbare werk als passende arbeid aanvaarden. Door een nieuw systeem van inkomensverrekening kan het inkomen niet lager zijn dan dat ze in de WW kregen.

De maximale termijn voor een WW-uitkering wordt vanaf 1 juli 2016 tot 2019 stapsgewijs teruggebracht van maximaal drie jaar en twee maanden tot maximaal twee jaar. Als de sociale partners afspraken hebben gemaakt in de cao kan de uitkering na die twee jaar wel door de sociale partners worden aangevuld tot maximaal 38 maanden.

➤ **Nieuwe Ziektewet**

Geen onderdeel van de wet Werk en Zekerheid, maar wel een belangrijke aanpassing in het arbeidsrecht is de nieuwe Ziektewet die op 1 januari 2013 is ingegaan. Je betaalt hierdoor voor medewerkers met een tijdelijk contract die ziek uit dienst treden, of zich binnen 28 dagen na uitdiensttreding ziek melden. Dit geldt met terugwerkende kracht, vanaf 2012. Hoeveel je moet betalen hangt af van het aantal mensen dat je in dienst had, of hebt. De premie die je afdraagt is per 1 januari 2014 niet meer sector afhankelijk, maar wordt per werkgever berekend. *In principe geldt hoe hoger het verzuim, hoe hoger de premie.*

