



WIJZIGINGEN WET WERK EN ZEKERHEID

De Wet 'Werk en Zekerheid' bestaat uit drie onderdelen: aanpassing flexbepalingen, modernisering ontslagrecht en wijzigingen WW. Hieronder een schematisch overzicht met de inhoudelijke wijzigingen.

BESTAANDE SITUATIE

FLEXBEPALING

UITZENDEN

Fase A: 78 gewerkte weken
Fase B: 8 contracten in 2 jaar
Fase C: onbepaalde tijd

PERIODE & KETENSYSTEEM

- 3 contracten voor bepaalde tijd
- Periode van 3 jaar
- Onderbreking van 3 maanden
- Afwijking per cao toegestaan

OVERIG

- Proeftijd toegestaan
- Concurrentiebeding toegestaan
- Uitsluiting loondoorbetaling in fase A mogelijk
- Contracten voor bepaalde tijd eindigen van rechtswege

MODERNISERING ONTSLAG

- Meerdere ontslagroutes mogelijk
- Vergoeding bij ontslag o.b.v. 'kantonrechtformule' (m.u.v. procedure UWV)
- Vaststellingsovereenkomst voor ontslag met wederzijds goedvinden is gesloten door handtekening

WIJZIGINGEN WW

- Maximaal 38 maanden
- Na 1 jaar is alle arbeid 'passend'
- Verrekening met uitkering op urenbasis (risico dat werk niet loont)
- Per jaar arbeidsverleden, ontstaat recht op 1 maand WW.

NIEUWE SITUATIE

FLEXBEPALING

UITZENDEN

Fase A: 78 gewerkte weken
Fase B: 6 contracten in 4 jaar
Fase C: onbepaalde tijd

PERIODE & KETENSYSTEEM

- 3 contracten voor bepaalde tijd
- Periode van 2 jaar
- Onderbreking van 6 maanden
- Afwijking per cao toegestaan bij hoge uitzondering op basis van intrinsieke aard van de bedrijfsvoering

OVERIG

- Proeftijd toegestaan bij contract langer dan 6 maanden
- Concurrentiebeding alleen toegestaan bij contracten voor onbepaalde tijd
- Uitsluiting loondoorbetaling in fase A mogelijk
- Contracten voor 6 maanden of langer moeten aangezegd worden minimaal 1 maand voor de einddatum

MODERNISERING ONTSLAG

- Een ontslagroute, afhankelijk van reden ontslag
- Transitievergoeding bij einde overeenkomst op verzoek werkgever, bij een arbeidsduur van 2 jaar of langer 1/3 maandsalaris voor de eerste 10 dienstjaren. Vanaf dienstjaar 11 is dit een half maandsalaris
- Bij het sluiten van een vaststellingsovereenkomst voor ontslag met wederzijds goedvinden geldt een wettelijke bedenktijd van 14 dagen voor de werknemer

WIJZIGINGEN WW

- Maximaal 24 maanden
- Na 6 maanden is alle arbeid 'passend'
- Verrekening met uitkering op inkomstenbasis (werken loont)
- In de eerste 10 jaar arbeidsverleden ontstaat per gewerkt jaar recht op 1 maand WW. Na 10 jaar geeft elk extra dienstjaar recht op 0,5 maand WW.

FLEXBEPALING	INGANGSDATUM	OVERGANGSRECHT
Periode & Ketensysteem	1 juli 2015	Tot einde arbeidsovereenkomst of bij lopende cao tot uiterlijk 1 juli 2016
Uitzenden	1 januari 2015	Tot einde arbeidsovereenkomst of bij lopende cao tot uiterlijk 1 juli 2016
Proeftijd	1 januari 2015	Tot einde arbeidsovereenkomst
Concurrentiebeding	1 januari 2015	Tot einde arbeidsovereenkomst
Beperking uitsluiting loondoorbetaling	1 januari 2015	Tot einde arbeidsovereenkomst of bij lopende cao tot uiterlijk 1 juli 2016
Aanzegtermijn	1 januari 2015	Geen
MODERNISERING ONTSLAG	INGANGSDATUM	OVERGANGSRECHT
Ontslagroute	1 juli 2015	Nawerking lopende procedures
Bedenktijd vaststellingsovereenkomst	1 juli 2015	Geen
Transitievergoeding	1 juli 2015	Gefaseerde afbouw voor 50+ ers
WIJZIGING WW	INGANGSDATUM	OVERGANGSRECHT
Maximale WW duur	1 januari 2016	Gefaseerde afbouw
Passende arbeid	1 juli 2015	Geen
Inkomensverrekening	1 juli 2015	Geen

TRANSITIEVERGOEDING IS NIET VAN TOEPASSING VOOR:

- Bereiken AOW gerechtigde leeftijd
- Werknemers jonger dan 18 jaar met een contract voor minder dan 12 uur
- Verwijtbare redenen van het ontslag, verwijtbaar aan de werknemer
- Ontslag met wederzijds goedvinden

KETENREGELING IS NIET VAN TOEPASSING VOOR:

- BBL'ers
- Werknemers jonger dan 18 jaar met een contract voor minder dan 12 uur

TOELICHTING

Er zijn overgangsregelingen die zorgen dat de wetgeving in zijn geheel pas per 1 juli 2016 van kracht is. Op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die voor de ingangsdatum van de regeling zijn afgesloten en gestart, blijft het 'oude' recht van toepassing totdat deze van rechtswege is geëindigd. Als er sprake is van een doorlopende cao per 1 januari 2015 dan blijft deze cao (met daarin opgenomen het 'oude' recht) van toepassing tot uiterlijk 1 juli 2016. Voor het specifieke Periode & Ketensysteem gelden dus de eventuele lopende cao-bepalingen in de periode van 1 juli 2015 tot uiterlijk 1 juli 2016.