



## Wet Werk en Zekerheid

De wet werk en zekerheid heeft als doel de arbeidsmarkt te hervormen en voert daarom wijziging door op een drietal terreinen: het flexrecht, het ontslagrecht en de werkloosheidswet.

### Inhoud

1. Hervorming flexrecht
2. Hervorming ontslagrecht
3. Hervorming werkloosheidswet
4. Samenvatting

#### 1. Hervorming flexrecht De volgende belangrijke maatregelen worden de komende periode van kracht.

De ketenregeling wijzigt vanaf 1 juli 2015. Flexwerkers (mensen met tijdelijke contracten) kunnen na 2 jaar aanspraak maken op een vast contract. Nu is dat nog 3 jaar. Verder worden tijdelijke contracten als opeenvolgend gezien wanneer zij elkaar met een tussenpoos van 6 maanden of korter opvolgen. Nu is dat 3 maanden of korter.

**Aanzegtermijn bij tijdelijke contracten van 6 maanden en langer:** bij afloop van een tijdelijk contract moet de werkgever een maand van te voren de werknemer inlichten of het contract verlengt wordt. Deze maatregel gaat in op 1 januari 2015.

**Oproepcontracten:** In principe heeft een oproepkracht geen recht op loon wanneer er geen werk verricht is. Een werknemer kan echter recht op loon houden wanneer hij het werk niet heeft kunnen verrichten door een oorzaak die bij de werkgever ligt. Het recht op deze doorbetaling kan in de arbeidsovereenkomst 6 maanden worden uitgesloten. Bij cao kan deze termijn verlengd worden. Vanaf 1 januari 2015 is deze verlenging niet meer mogelijk.

**Proeftijd is niet altijd meer mogelijk:** vanaf 1 januari 2015 is het niet meer mogelijk om bij een kort dienstverband een proeftijd overeen te komen. Bij een contract korter dan 6 maanden is het niet meer mogelijk om een proeftijd overeen te komen. Bij een contract langer dan 6 maanden maar korter dan 2 jaar bedraagt de proeftijd maximaal 1 maand. Bij een contract van 2 jaar of langer bedraagt de proeftijd maximaal 2 jaar.

De minimale oproepduur is momenteel 3 uur per oproep. Dit wijzigt niet.

#### 2. Hervorming ontslagrecht De volgende maatregelen worden van kracht vanaf 1 juli 2015.

**Vaste route ontslag:** de werkgever zal voor het ontslag op bedrijfseconomische gronden of ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid naar het UWV moeten. Voor ontslag wegens disfunctioneren van de werknemer zal de werkgever toestemming moeten vragen aan de kantonrechter.

**Bedenktijd werknemer bij ontslag met instemming van de werknemer:** de toestemming van het UWV of de kantonrechter is niet nodig wanneer de werknemer instemt met het ontslag (wederzijds goedvinden). De werknemer krijgt in dit geval een bedenktijd van 14 dagen waarin hij de instemming met het ontslag eenzijdig en zonder opgaaf van redenen kan herroepen.

**Transitievergoeding:** de werkgever moet de werknemer bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst een transitievergoeding betalen wanneer de arbeidsovereenkomst twee jaar of langer geduurd heeft.

De vergoeding is over de eerste tien jaar van de arbeidsovereenkomst gelijk aan een derde maandsalaris per dienstjaar en over de dienstjaren na het tiende dienstjaar een half maandsalaris.

De vergoeding bedraagt maximaal € 75.000 of een jaarsalaris van de werknemer wanneer dat hoger is. De vergoeding is in principe altijd verschuldigd, maar kan lager uitvallen in bepaalde situaties. De vergoeding is niet verschuldigd bij ontslag met wederzijds goedvinden, maar in de praktijk zal die vaak wel toegekend worden. Verder kan de rechter, bij verwijtbaar of nalatend handelend door de werkgever een additionele vergoeding toekennen.

### 3. Hervorming werkloosheidswet (WW)

**De volgende maatregelen zijn voor uw (ex-)werknemers van belang.**

**Aanpassing duur WW:** vanaf januari 2016 wordt de maximale duur van de WW-uitkering stapje voor stapje teruggebracht. Dit gebeurt met 1 maand per kwartaal, zodat in 2019 de maximale duur van een WW-uitkering nog 2 jaar is.

**Aanpassing opbouw WW:** vanaf 1 januari 2016 bouwen werknemers in de eerste 10 jaar een maand WW rechten per gewerkt jaar op. Daarna bouwen zij per gewerkt jaar een halve maand op.

**Passende arbeid:** na een half jaar WW-uitkering wordt alle aangeboden arbeid als passend gezien. Niveau of salaris is dan geen belemmering meer om een baan te accepteren. Deze maatregel gaat in op 1 juli 2015.

**Inkomensverrekening:** op 1 juli 2015 gaat de inkomensverrekening in de WW in. Dat betekent dat de werknemer 30% van zijn verdiende salaris mag houden terwijl hij nog een WW-uitkering heeft.

## 4. Samenvatting

Ingangsdatum	Maatregel	Terrein
1 januari 2015	Aanzegtermijn tijdelijke contracten	Flexrecht
1 januari 2015	Einde verlengingstermijn geen loon oproepkrachten bij geen werk	Flexrecht
1 januari 2015	Geen proeftijd kort dienstverband	Flexrecht
1 juli 2015	Wijziging ketenregeling	Flexrecht
1 juli 2015	Vaste route ontslag	Ontslagrecht
1 juli 2015	Bedenkijd bij instemming ontslag werknemer	Ontslagrecht
1 juli 2015	Transitievergoeding	Ontslagrecht
1 juli 2015	Passende arbeid na 6 maanden	Werkloosheidswet
1 juli 2015	Inkomensverrekening WW	Werkloosheidswet
1 januari 2016	Aanpassing opbouw WW	Werkloosheidswet
1 januari 2016	Aanpassing duur WW	Werkloosheidswet



### Administratiekantoor ASK

Administratiekantoor Stichting ASK is een administratiekantoor voor de culturele sector. Kantoor ASK geeft financieel advies, verzorgt voor haar klanten de administratie en berekent de salarissen.

[www.administratiekantoorask.nl](http://www.administratiekantoorask.nl)  
020 - 6208339

*Hoewel aan de inhoud van dit informatieblad de uiterste zorg is besteed, aanvaardt Administratiekantoor ASK geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheden of onjuistheden in de tekst.*