

# Werk en Zekerheid anno nu!

De Wet Werk en Zekerheid (WWZ) heeft als doel de rechtspositie van flexwerkers te versterken en het ontslagrecht te hervormen. Daarnaast regelt het enkele wijzigingen in de Werkloosheidswet (WW).

Onderwerpen in dit Leaflet!

**Wet Werk en Zekerheid globaal**

**Wijzigingen per 1 januari 2015**

**Wijzigingen per 1 juli 2015**

**Wijzigingen per 1 januari 2016**

## Tip!

Toch een concurrentiebeding opnemen in een tijdelijk contract?

Zorg voor een gedetailleerde omschrijving van de redenen waarom er toch een concurrentiebeding van toepassing is.

Geen motivatie van bijvoorbeeld specifiek werk en belangen betekent geen concurrentiebeding.

## Wet Werk en Zekerheid globaal

De Wet Werk en Zekerheid is ingegaan per 1 januari 2015. Niet alle onderdelen van deze wet traden direct in werking, een aantal zaken zijn direct van toepassing, een aantal zijn per 1 juli 2015 of 1 januari 2016 in gegaan.

In grote lijnen zijn door deze Wet meer rechten voor werknemers ontstaan. Anderzijds is het in veel gevallen eenvoudiger geworden om een werknemer te ontslaan. Welke onderdelen deze Wet bevat en wat dit voor u kan betekenen wordt in dit whitepaper nader uitgewerkt.

## Wijzigingen per 1 januari 2015

Onderstaande wijzigingen zijn per 1 januari 2015 gewijzigd:

- Proeftijd
- Concurrentiebeding
- Opzegging
- Loondoorbetaling

Bij een arbeidsovereenkomst korter of gelijk aan zes maanden mag geen proeftijd meer worden opgenomen. Staat dit wel in de overeenkomst dan is dit beding nietig en is er dus geen proeftijd van toepassing. Bij CAO mag hiervan worden afgeweken.

Een concurrentiebeding in een tijdelijk contract is alleen toegestaan wanneer er sprake is van zwaarwegende bedrijfsbelangen. Een dergelijk zwaarwegend bedrijfsbelang moet gemotiveerd worden in het beding.

Wanneer u een tijdelijk contract wilt beëindigen dient u, bij een contract van tenminste 6 maanden, minstens een maand voor het aflopen van het contract de werknemer schriftelijk te laten weten dat het contract niet wordt voortgezet. Dit heet een aanzegging

De eerste zes maanden kan in een contract worden opgenomen dat er geen sprake is van een verplichting op loondoorbetaling wanneer flexwerkers of nuluren/oproepkrachten niet worden opgeroepen voor werkzaamheden. Vanuit de CAO was het mogelijk om deze periode van uitsluiting van loonbetaling te verlengen.

Deze verlenging van de periode van uitsluiting van loondoorbetaling is vanaf 1 januari alleen nog mogelijk voor functies waarvan de werkzaamheden incidenteel zijn en die geen vaste omvang hebben. De functies waar het om gaat moeten expliciet in de CAO worden genoemd.

#### Wijzigingen per 1 juli 2015

Vanaf deze datum zijn wijzigingen van toepassing op onderstaande terreinen:

- Ketenbepaling
- Ontslagroutes
- Transitievergoeding
- Scholing

Tot 1 juli 2015 was het mogelijk om werknemers binnen een periode van drie jaren drie contracten voor bepaalde tijd te geven zonder dat er sprake is van een contract voor onbepaalde tijd. Vanaf 1 juli mag nog steeds drie maal een contract voor bepaalde tijd worden gegeven maar wordt de maximale periode verkort naar twee jaren.

Waar er eerst sprake was van een onderbreking van drie maanden en 1 dag om opnieuw te kunnen beginnen met een contract voor bepaalde tijd geldt vanaf 1 juli 2015 een periode van zes maanden. Let op! Vanuit CAO afspraken blijven afwijkingen mogelijk.

Er zijn uitzonderingen voor:

- Werknemers jonger dan 18 jaar die maximaal 12 uur per week werken;
- Leerlingen via een leerwerktraject;
- Arbeidsovereenkomsten die voornamelijk zijn aangegaan voor educatie

#### Tip!

Wilt u geen contract voor onbepaalde tijd aangaan maar ook geen transitie vergoeding betalen bij einde van het dienstverband? Zorg er dan voor dat de totale duur van de contracten korter is dan twee jaren.

Met betrekking tot ontslag zijn er, naast einde van een contract voor bepaalde tijd en wederzijds goedvinden, twee vaste routes. Voor ontslag wegens bedrijfseconomische redenen of langdurige ziekte moet u bij het UWV zijn, in overige gevallen kunt u terecht bij de kantonrechter.

Wanneer een werknemer 2 jaar of langer in dienst is geweest moet bij ontslag een transitievergoeding worden betaald. Deze vergoeding is bedoeld om van werk naar werk te komen. De transitievergoeding hoeft niet te worden betaald wanneer de werknemer zelf ontslag neemt, bij einde met wederzijds goedvinden, bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer, pensionering of wanneer deze arbeidsovereenkomst eindigt voordat de werknemer 18 jaar is en 12 uur of minder per week werkt.

U dient een werknemer in staat te stellen om scholing te volgen die noodzakelijk is voor het uitoefenen van de functie. Vooral bij disfunctioneren of herplaatsing zal deze verplichting zwaar wegen.

#### Wijzigingen per 1 januari 2016

Vanaf deze datum is de maximale duur van de WW-uitkering geleidelijk verkort van 38 naar 24 maanden.



Betrouwe en zorgvuldig  
Personeel & Salaris