werkdruk
Grafisch personeel, management & organisatie

Wijzigingen Wet werk en Zekerheid.

Onderstaand treft u de belangrijkste wijzigingen aan als gevolg van de Wet werk en Zekerheid (Wwz). Een groot aantal wijzigingen is per 1 januari 2015 ingaan. De overige aanpassingen zijn per 1 juli 2015 gaan gelden.

Beëindiging tijdelijk contract (1 januari 2015)

Op dit moment eindigt een tijdelijk contract veelal van rechtswege. Een werkgever is niet verplicht om van tevoren aan te geven of het contract wel of niet verlengd wordt. Hierdoor horen werknemers soms een dag van tevoren pas dat hun contract niet wordt verlengd. Vanaf 1 januari 2015 zijn werkgevers verplicht het minimaal een maand van tevoren schriftelijk aan te geven als een contract wel of niet wordt verlengd. Dit heet een aanzegtermijn. Houdt de werkgever zich hier niet aan, dan is hij de werknemer een vergoeding van een salaris of - als hij te laat is - een maandsalaris naar rato schuldig.

Ketenregeling (1 juli 2015)

Wil de werkgever de werknemer na het derde tijdelijke contract nog in dienst houden, dan kan dit alleen in vast dienstverband. Een werknemer krijgt dus een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd na drie tijdelijke arbeidsovereenkomsten - met tussenperiodes van maximaal zes maanden - of na een periode van 2 jaar. Tot 1 juli 2015 gold nog een periode van 3 jaar voordat de werkgever een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd mocht aanbieden en mocht er tussen de drie tijdelijke arbeidsovereenkomsten een tussenperiode van maximaal 3 maanden zitten voor de ketenregeling.
De werknemer weet dus al een jaar eerder waar hij aan toe is.

Proeftijd tijdelijk contract (1 januari 2015)

Vanaf 1 januari 2015 mag er in tijdelijke contracten met een looptijd van 6 maanden of minder geen proeftijd meer worden opgenomen.

Concurrentiebeding tijdelijk contract (1 januari 2015)

Op dit moment mag een concurrentiebeding zowel in een tijdelijk contract als in een vast contract worden opgenomen. Een concurrentiebeding kan de werknemer beperken in het vinden van ander werk na het nemen of het krijgen van ontslag. Vandaar dat de overheid heeft besloten dat er vanaf 1 januari 2015 *in een tijdelijk contract* geen concurrentiebeding meer mag worden overeengekomen. Een uitzondering is mogelijk als blijkt dat een concurrentiebeding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfsbelangen.

Voor arbeidsovereenkomsten die reeds zijn overeengekomen voor 1 januari 2015 geldt dat de oude regels van toepassing blijven tot het moment dat die arbeidsovereenkomst eindigt.

Loonuitsluitingsregeling (1 januari 2015)

Op dit moment houdt de loonuitsluitingsregeling in: geen arbeid geen loon. Dit komt te vervallen. Vanaf 1 januari 2015 is de werkgever verplicht het loon gewoon te betalen, ook als de werknemer zijn werk niet of maar gedeeltelijk heeft uitgevoerd. Alleen als de werkgever kan aantonen dat dit puur aan de werknemer te wijten is, mag de werkgever het loon inhouden.

Transitievergoeding (1 juli 2015)

De ontslagvergoeding volgens de kantonrechtersformule bestaat niet meer. Hier komt de transitievergoeding voor in de plaats. De regeling ten aanzien van deze vergoeding is duidelijk. Als een werknemer twee jaar of langer in dienst (vast of tijdelijk) is en wordt ontslagen, dan komt hij in aanmerking voor een transitievergoeding. De hoogte van deze vergoeding bedraagt een derde maandsalaris voor de eerste tien dienstjaren en een half maandsalaris voor de jaren daarna. Dit met een maximum van 75.000 euro bruto. Voor inkomens boven de 75.000 euro is de vergoeding gemaximeerd op een bruto jaarsalaris. Is de werknemer verwijtbaar ontslagen (ontslag op staande voet e.d.), dan komt deze vergoeding te vervallen. Als het ontslag de werkgever te verwijten valt, dan kan de werknemer onderhandelen over een hogere vergoeding.

Voor bedrijven met minder dan 25 medewerkers geldt een uitzondering in de opbouw van de transitievergoeding: tot 2020 vindt de berekening van de transitievergoeding plaats vanaf 1 mei 2013. Het eerdere arbeidsverleden wordt buiten beschouwing gelaten.

Vaststellingsovereenkomst (1 juli 2015)

Tot voor kort mocht je op ieder moment via een vaststellingsovereenkomst besluiten uit elkaar te gaan. Er waren geen wettelijke afspraken over bedenktijd e.d. Per 1 juli 2015 krijgt de werknemer na de totstandkoming van de vaststellingsovereenkomst twee weken bedenktijd. Binnen deze tijd kan de werknemer besluiten de overeenkomst te ontbinden middels een schriftelijke mededeling aan de werkgever. Hierdoor blijft de werkgever langer in onzekerheid en heeft de werknemer een grotere troef in handen bij eventuele onderhandelingen (‘ga je niet akkoord, dan ga ik over tot vernietiging’). De bedenktijd van twee weken moet wel in de overeenkomst zijn opgenomen (of binnen 2 dagen na ondertekening schriftelijk zijn gemeld), anders bedraagt de bedenktijd drie weken.

Scholingsplicht (1 juli 2015)

Per 1 juli 2015 heeft de werkgever scholingsplicht. Een werkgever moet de werknemer in staat stellen om de scholing te volgen die noodzakelijk is voor het uitoefenen van zijn functie. Kans is groot dat bij ontslagzaken regelmatig de vraag gesteld zal worden of er voldoende aandacht voor scholing is geweest.

Werkloosheidswet (1 januari 2016)

Nu wordt voor ieder gewerkt jaar een maand WW-recht opgebouwd. De maximale WW-duur is 38 maanden. Na 12 maanden WW wordt al het werk gezien als passend werk. Vanaf 1 januari 2016 wordt de eerste tien jaar een maand WW per gewerkt jaar opgebouwd. Daarna nog maar een halve maand per gewerkt jaar. De maximale WW-duur wordt teruggebracht naar 24 maanden. Na 6 maanden WW wordt al het werk als passend gezien. Deze laatste regeling gaat al in vanaf 1 juli 2015.