

De Wet Werk en Zekerheid

De invoering van **de Wet Werk en Zekerheid** heeft mogelijk gevolgen voor u als ondernemer. Een aantal wijzigingen gaan in per 1 januari 2015, aangaande concurrentiebeding, proeftijd en aanzegtermijnen. Andere maatregelen met betrekking tot ontslagrecht, ketenregeling en transitievergoeding zijn per 1 juli 2015 van toepassing.

Wijzigingen per 1 januari 2015:

- *Geen proeftijd in halfjaar contracten*
- *Nieuw! De aanzegtermijn*
- *Concurrentiebeding vervalt in tijdelijke contracten*
- *Loonbetaling bij oproepkrachten*

Wijzigingen per 1 juli 2015:

- *Ontslagrecht*
- *Transitievergoeding*
- *Ketenregeling*



Bij **bepaalde arbeidsovereenkomsten** van 6 maanden of minder, mag geen proeftijdbeding worden opgenomen. Dit geldt voor arbeidsovereenkomsten die op of na 1 januari 2015 worden gesloten. Bovendien is proeftijd niet meer toegestaan als de nieuwe werkgever kan worden gezien als opvolgend werkgever van de oude werkgever.

Voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van 6 maanden of langer waarvan de einddatum vast ligt, geldt met ingang van 1 januari 2015 een **aanzegtermijn**. De werkgever moet minimaal één maand voor het eind van de overeenkomst meedelen of de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet en zo ja, onder welke voorwaarden. Komt de werkgever deze verplichtingen niet na dan is hij aan de werknemer maximaal een maandsalaris verschuldigd als de arbeidsovereenkomst niet verlengd wordt.

In **tijdelijke contracten** mag geen concurrentiebeding meer worden opgenomen. Dit is alleen anders als de werkgever in de arbeidsovereenkomst schriftelijk motiveert dat het beding noodzakelijk is wegens zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Als een werknemer niet werkt omdat er bijvoorbeeld onvoldoende werk is, kan schriftelijk worden overeengekomen dat de werkgever gedurende de eerste 6 maanden geen loon hoeft te betalen. In een nuluren of oproepcontract geldt vaak dat er tijdens de eerste 6 maanden geen aanspraak is op loon als de werknemer niet werkt.

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst is mogelijk als daar een redelijke grond voor is en de werknemer niet kan worden herplaatst binnen een redelijke termijn. In de wet worden **8 redelijke ontslaggronden** genoemd.

Als de werknemer niet schriftelijk instemt met de opzegging, is een procedure nodig. Bij bedrijfseconomische redenen of ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid is het UWV de aangewezen instantie. Als er een CAO van toepassing is, kan daarin als alternatief een ontslagcommissie worden ingesteld. Voor een beëindiging wegens de overige redenen, moet een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter worden ingediend.

De ontslagvergoeding op basis van de zogenaamde kantonrechttersformule komt te vervallen. Deze vergoeding was bedoeld ter compensatie van door het ontslag te derven inkomsten. In de plaats van de ontslagvergoeding komt de **transitievergoeding**. Het doel daarvan is tweeledig, enerzijds een compensatie voor ontslag, anderzijds bevordering van transitie van werk naar werk. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever, voor de werknemer een onvrijwillig ontslag, is de werkgever een transitievergoeding verschuldigd als de arbeidsovereenkomst minimaal 24 maanden heeft geduurd. Dit geldt ook als een contract voor bepaalde tijd niet wordt voortgezet.

Per 1 juli 2015 verandert **de ketenregeling**. De bedoeling is dat werknemers sneller een contract voor onbepaalde tijd krijgen aangeboden en dat daarmee de zekerheid stijgt. De nieuwe regeling geldt voor contracten die op of na 1 juli 2015 worden aangegaan of verlengd.

Wilt u de volledige omschrijving ontvangen van **De Wet Werk en Zekerheid** laat het ons dan weten: info@quorim.nl