

Wet Werk en Zekerheid: de maatregelen op een rijtje.

Een beter evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid op de arbeidsmarkt. Dat is het doel van de Wet Werk en Zekerheid. De wet is in juni 2014 aangenomen en wijzigt de regels voor ontslag, flexibele arbeid en de werkloosheidswet.

De maatregelen uit de wet gaan gefaseerd in, de eerste maatregelen gelden al vanaf 1 januari 2015. De hervorming van het ontslagrecht, waar al veel over gezegd en geschreven is, gaat op 1 juli a.s. in. Onderstaand de maatregelen die gefaseerd worden ingevoerd nog eens op een rijtje.

1 januari 2015

Flexibele arbeid (grotendeels)

- Nul urencontracten:
Vanaf 1999 hadden oproepkrachten per oproep al recht op 3 uur loon, ook als ze eigenlijk minder uren maakten. Daar kon contractueel de 1^e 6 maanden van worden afgeweken. Vanaf 1 januari jl. niet meer.
- Veranderingen proeftijd:
 - bij contracten van 6 maanden of korter is geen proeftijd meer mogelijk.
 - langer dan 6 maanden, maar korter dan 2 jaar, maximale proeftijd van 1 maand.
 - langer dan 2 jaar of onbepaalde tijd, maximaal 2 maanden.
- Aanzegtermijn:
Uiterlijk 1 maand voor het einde van een tijdelijk contract, moet de werkgever de werknemer schriftelijk informeren over het al dan niet voortzetten van het contract.
 - Bij niet nakoming, een boete van 1 maandsalaris.
 - bij niet tijdige nakoming een boete naar rato.Het tijdelijk contract eindigt wel gewoon van rechtswege.

1 juli 2015

Hervorming ontslagrecht

- Ontslagroute:
Wordt bepaald door ontslagredenen
 - UWV: bedrijfseconomische reden of langdurige arbeidsongeschiktheid
 - Kantonrechter: persoonlijke reden of verstoorde arbeidsrelatie
- Transitievergoeding:
In alle gevallen na 2 jaar werk bij zelfde werkgever recht op transitievergoeding.
 - hoogte: 1/6 maandsalaris per 6 maanden.
 - na 10 jaar ¼ maandsalaris per 6 maanden.
 - overgangsregeling voor 50+-ers bij bedrijven met meer dan 25 werknemers.
 - Afwijking naar boven of beneden alleen bij ernstige verwijtbaarheid van werknemer of werkgever.
- Passende arbeid:
Na half jaar WW wordt alle arbeid 'passend'.

Flexibele arbeid (rest)

- Ketenregeling arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd:
 - Maximaal 3 tijdelijke contracten in 2 jaar tijd
 - Met een tussenpoos van 6 maanden

1 januari 2016

Verkorting WW duur

- Publiek gefinancierde WW:
Wordt stapsgewijs verlaagd met 1 maand per kwartaal: vanaf april 2019 in alle gevallen maximaal 24 maanden
- Privaat gefinancierde WW:
Sociale partners mogen op eigen kosten WW-duur alsnog verlengen tot 38 maanden.

Dick Roodenrijs, 24 juni 2015