

Wet Werk en Zekerheid

Onderstaand vindt u de belangrijkste veranderingen, gesorteerd op datum.

1 januari 2015

- **Aanzeqverplichting**

Medewerkers met een arbeidsovereenkomst van zes maanden of langer moeten uiterlijk een maand van tevoren schriftelijk op de hoogte worden gesteld of de arbeidsovereenkomst verlengd wordt en zo ja, onder welke voorwaarden.

Indien de schriftelijke kennisgeving wordt verzuimd, heeft de medewerker recht op één maandsalaris. Wanneer de medewerker te laat op de hoogte is gesteld, heeft de medewerker recht op een vergoeding voor de periode dat de medewerker te laat op de hoogte is gesteld.

Deze regel geldt niet bij een overeenkomst voor de duur van een project of ter vervanging van bijvoorbeeld een zieke medewerker. Tevens geldt deze regel dus niet voor overeenkomsten korter dan zes maanden.

- **Concurrentiebeding**

Een concurrentiebeding in een tijdelijke arbeidsovereenkomst is niet meer rechtsgeldig. Uitzondering op de regel; indien de werkgever kan aantonen dat er zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zijn, mag er een concurrentiebeding in de overeenkomst worden opgenomen. In de overeenkomst dient wel een duidelijke motivatie daarvoor te zijn opgenomen. Zonder motivering is het concurrentiebeding niet rechtsgeldig.

- **Proeftijd**

- o Er mag geen proeftijd meer opgenomen worden in een tijdelijke arbeidsovereenkomst van zes maanden of korter.
- o Voor een overeenkomst van meer dan zes maanden, maar minder dan twee jaar, is de maximale proeftijd één maand.
- o Voor een overeenkomst van twee jaar of langer, is de maximale duur van de proeftijd twee maanden.

Wordt een tijdelijke overeenkomst verlengd? Dan mag er in de nieuwe overeenkomst geen nieuwe proeftijd worden opgenomen. Let op! Er is één uitzondering op de regel; er mag wel een proeftijd in de nieuwe overeenkomst worden opgenomen indien de medewerker andere taken/ verantwoordelijkheden heeft.

- **Uitzendbeding fase 1 en 2**

De termijn toepassing fase 1 en 2 met uitzendbeding wordt maximaal 78 weken.

Uitzondering NBBU: aangezien de NBBU-CAO is ingegaan voordat de WWZ werd goedgekeurd, is het overgangsrecht van kracht. Dit overgangsrecht betekent dat er nog tot 1 juli 2016 maximaal 130 weken gebruik gemaakt kan worden van overeenkomsten met uitzendbeding. Vanaf 1 juli 2016 geldt de maximale termijn van 78 weken voor het uitzendbeding.

1 juli 2015

- **Ontslagprocedure**

De ontslagprocedure wordt vanaf 1 juli 2015 gestandaardiseerd. Vanaf dan zal er sprake zijn van twee ontslagroutes, die afhankelijk zijn van de reden van ontslag.

- o Ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen of langdurend ziekteverzuim: er wordt een ontbindingsverzoek ingediend bij het UWV.
- o Ontslag door middel van een verstoorde arbeidsrelatie: er wordt een ontbindingsverzoek ingediend bij de Kantonrechter.

Het afspiegelingsbeginsel is van kracht. Voor beoordeling van het ontslag zijn de omstandigheden bij de opdrachtgever (de organisatie waar de medewerker daadwerkelijk werkzaamheden voor verricht) bepalend. Er moet worden gezien of er bij de opdrachtgever sprake is van zodanige omstandigheden dat voor ontslag toestemming kan worden verleend.

- **Uitsluiting loondoorbetalingsverplichting**

Voor een periode van maximaal 26 weken mag men nog onbeperkt uitsluiting van loondoorbetaling bij wegvallen van werk toepassen. Na 26 gewerkte weken zal er een minimale omvang van 3 uur per overeenkomst gelden. Dit is ook bij de NBBU-CAO van toepassing, in het geval van overeenkomsten zonder uitzendbeding.

- **Ketenbepaling**

Reguliere werkgevers mogen nog maar drie overeenkomsten voor bepaalde tijd in twee jaar tijd per medewerker verstrekken, voordat de kandidaat overgaat naar een overeenkomst voor onbepaalde tijd.

Uitzondering NBBU: Smart Services, als lid van de NBBU, mag 5.5 jaar lang flexibele overeenkomsten verstrekken.

- **Transitievergoeding**

Medewerkers die twee jaar of langer in dienst zijn, hebben recht op een transitievergoeding wanneer de overeenkomst door de werkgever is opgezegd, op verzoek van de werkgever is ontbonden of na einde van rechtswege op initiatief van de werkgever niet aansluitend is voortgezet.

De hoogte van de transitievergoeding is:

- 1/6 maandloon per gewerkt half jaar, gedurende de eerste tien jaar;
- 1/4 maandloon per gewerkt half jaar, na de eerste tien jaar;
- Het maximum is €75.000,- of (indien hoger) een jaarsalaris.

Op de te betalen transitiekosten kunnen kosten in mindering worden gebracht, zoals scholingskosten, activiteiten en inspanningen bij (dreigend) ontslag en kosten van werk-naar-werk. Indien een medewerker dus scholing wilt volgen, geef dit dan op voorhand duidelijk door aan Smart Services.

- **De onderbrekingstermijn**

Wordt zes maanden in plaats van drie maanden nu. Dus wanneer u een medewerker na een onderbreking weer in dienst wilt nemen, dan moet de medewerker minimaal zes maanden niet hebben gewerkt om de keten opnieuw te laten tellen.

- **Wettelijk scholingsrecht**

Er komt een wettelijk scholingsrecht voor medewerkers. Hier wordt strenger toezicht op gehouden dan voorheen.

1 juli 2016

- **Uitzendbeding fase 1 en 2**

Uitzondering NBBU: de termijn van fase 1 en 2 met uitzendbeding wordt teruggebracht van 130 weken naar 78 weken.

- **WW-uitkering**

De maximale duur van de WW-uitkering wordt geleidelijk verkort van 38 naar 24 maanden.