

De nieuwe Wet Werk en Zekerheid

Met ingang van 1 januari 2015 treedt de nieuwe wet Werk en Zekerheid (WWZ) in werking. Dit betekent dat er een aantal belangrijke wijzigingen op het gebied van de sociale zekerheid gaan plaatsvinden. Het is de grootste wetwijziging op dit gebied sinds de tweede wereldoorlog en hebben vooral betrekking op het arbeidsrecht, ontslagrecht, rechten van de flexibele medewerker en de Werkloosheidswet.

De verschillende onderdelen van de WWZ zullen gefaseerd in werking treden, de eerste wijzigingen staan gepland voor 1 januari 2015. De inhoud van de daarna (vanaf 1 juli 2015) geplande wijzigingen kan nog aan verandering onderhevig zijn, maar met de informatie die we nu hebben, hebben we alvast de belangrijkste veranderingen voor u op een rijtje gezet:

Arbeidscontract; Ingangsdatum 1 januari 2015

- *Proeftijd is niet altijd meer toegestaan.* Een proeftijd bij een tijdelijk contract van ten hoogste een half jaar is niet langer toegestaan.
- *Aanzeggen of vergoeding bij tijdelijk contract.* Bij afloop van een tijdelijk contract van 6 maanden of langer moet u voortaan uiterlijk een maand voor het einde van het contract uw Geestelijk Werker / Overige Werker (hierna te noemen medewerker) schriftelijk informeren over het al dan niet voortzetten van het contract (aanzeggen). Komt u deze verplichting niet (tijdig) na, dan bent u de medewerker een vergoeding verschuldigd. De verplichte aanzegtermijn gaat per 1 januari 2015 gelden. De aanzegtermijn is niet van toepassing op tijdelijke contracten korter dan 6 maanden. Op tijdelijke contracten die vóór 1 januari 2015 zijn gesloten, is de aanzegtermijn alleen van toepassing als het contract na 1 februari 2015 eindigt.

Ketenregeling; Ingangsdatum 1 juli 2015

- *Maximaal drie tijdelijke contracten in twee jaar.* De periode dat u een bepaalde tijd contract mag afsluiten met een medewerker binnen uw gemeente, wordt ingekort van drie naar twee jaar. Het maximaal aantal tijdelijke contracten in die periode blijft hetzelfde: drie.
- *Overgangsrecht.* Voor bestaande contracten geldt het overgangsrecht. Dit bepaalt dat indien een contract vóór 1 juli 2015 tot stand is gekomen, de oude wet van toepassing blijft, maar er wel recht is op transitievergoeding (zie hieronder).
- *Onderbreking van de keten na zes maanden.* Om de keten te doorbreken, moet een medewerker volgens de nieuwe bepaling een half jaar uit dienst. Er moet dus een periode van minimaal 6 maanden en 1 dag zitten tussen twee contracten. Dit was tot nu toe 3 maanden en 1 dag.

Wijziging ontslagrecht; ingangsdatum 1 juli 2015

Als gevolg van de Wet werk en zekerheid wijzigt ook het ontslagrecht. Op dit moment zijn er twee ontslagroutes waardoor de arbeidsovereenkomst eenzijdig kan worden beëindigd via kantonrechter of UWV. Daarnaast bestaat de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen.

Bij een beëindiging met wederzijds goedvinden krijgt de medewerker een verplichte bedenktijd van twee weken. De medewerker kan binnen twee weken na datum

totstandkoming, zonder opgave van reden, door schriftelijke verklaring de beëindigingsovereenkomst ontbinden. Werkgever moet in de overeenkomst op de bedenktijd wijzen. Anders wordt de termijn drie weken.

Transitievergoeding

Bij het eindigen van een arbeidsovereenkomst al dan niet van rechtswege is de werkgever in beginsel een transitievergoeding verschuldigd. De voorwaarde hierbij is dat de arbeidsovereenkomst tenminste 24 maanden heeft geduurd. Voor de goede orde zij opgemerkt dat dit ook voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd geldt die bij elkaar opgeteld minimaal 24 maanden hebben geduurd. De hoogte van de vergoeding bedraagt kort gezegd 1/6 maandsalaris per 6 maanden dienstverband voor de eerste 10 jaar van de dienstbetrekking en vervolgens een 1/4 maandsalaris per 6 maanden dienstverband. De vergoeding is gemaximeerd op € 75.000.

Deze transitievergoeding is vanaf 1 juli 2015 verplicht voor alle lopende arbeidsovereenkomsten, ook de nulurenovereenkomsten. Voor hen wordt het bedrag bepaald op basis van het gemiddeld inkomen dat zij gewerkt hebben in de voorgaande 24 maanden. Ook bij ontslag van langdurig zieke medewerkers. Het geldt niet bij einde dienstverband bij pensionering, faillissement of ernstig verwijtbaarheid van de medewerker.

Onder voorwaarden kunnen kosten worden afgetrokken van de transitievergoeding:

- Transitiekosten. Hierbij gaat het om de kosten die u maakt voor activiteiten en inspanningen bij (dreigend) ontslag. Deze kosten maken we om de medewerker zo snel mogelijk aan nieuw werk te helpen. Denk aan scholingskosten, outplacementkosten of kosten voor een verlengde opzegtermijn.
- Inzetbaarheidskosten. Hierbij gaat het om de kosten die u maakt om de medewerker tijdens het dienstverband te versterken in zijn brede inzetbaarheid op de arbeidsmarkt.

WW: Ingangsdatum: 1 januari 2016 (geleidelijke invoering)

- *WW-uitkering maximaal 2 jaar.* De WW wordt hervormd en meer gericht op een snellere doorstroom naar werk. Met ingang van 1 januari 2016 zal de WW-uitkering anders worden opgebouwd en wordt de duur ervan beperkt.

Samenvattend:

- Waar u op korte termijn al mee te maken gaat krijgen, is dat wanneer een medewerker binnen uw gemeente een tijdelijk contract (=langer dan 6 maanden) heeft, het belangrijk is dat u voortaan uiterlijk een maand voor het einde van het contract uw medewerker schriftelijk informeert over het al dan niet voortzetten van het contract
- Daarnaast kan het zijn dat u een medewerker een transitievergoeding zult moeten betalen wanneer deze een tijdelijk contract heeft dat na 1 juli 2014 eindigt en in de keten 24 maanden of langer heeft geduurd.
- Wanneer u een contract afsluit met een medewerker dat korter duurt dan 6 maanden, mag er geen proeftijd meer overeengekomen worden.

Bij vragen: Eddy van den End | 020-6230914 | eddy.vandenend@ads.nl