

# WHITEPAPER



## Nieuwe arbeidsverhoudingen met de Wet werk en zekerheid

De Wet werk en zekerheid (Wwz) treedt dit jaar voor het overgrote deel in werking. Deze wet heeft veel gevolgen voor flexwerk, arbeidscontracten en het ontslagrecht. Met deze whitepaper informeren we u over de verschillende veranderingen en waar u op moet letten.

## Veranderingen door de Wet werk en zekerheid

### Sneller een vast contract

Vanaf 1 juli 2015 hebben flexwerkers na twee jaar of drie tijdelijke contracten recht op een vast contract. Hierbij moeten de tijdelijke contracten elkaar na maximaal zes maanden opvolgen. Deze zogeheten ketenbepaling was drie jaar of drie tijdelijke contracten met een tussenpauze van maximaal drie maanden. Via een cao mag een branche de wettelijke standaardtermijn verdubbelen tot vier jaar en zes contracten. Gevolg van de nieuwe ketenbepaling is dat u als werkgever nu eerder moet kiezen of u een werknemer in vaste dienst neemt of niet.

Bekijk hier de uitgebreide informatie over de nieuwe regels voor de overgang van tijdelijk naar vast contract.

[KABINETSPANNEN](#)

### Uitzendcontract

Per 1 januari 2015 hebben uitzendkrachten recht op een tijdelijk contract bij een uitzendbureau na maximaal 78 weken werken op uitzendbasis. Dit beperkt het voor zeer lange tijd verlengen van uitzendcontracten. Dat was niet voordelig voor werknemers, want met een uitzendcontract kunnen ze zo op straat komen te staan. Vanuit een cao kan een uitzendbureau het aanbieden van een vast contract wel lang uitstellen. Na de 78 weken mag het wel nog vier jaar tijdelijke contracten aanbieden, waarbij dat er maximaal zes mogen zijn (ketenbepaling, zie hiervoor).

In deze factsheet (pdf-bestand) van de rijksoverheid leest u meer over het werken met uitzendkrachten.

[FACTSHEET](#)

### Melden verlenging tijdelijk contract

Een werkgever moet sinds 1 januari 2015 een maand van tevoren schriftelijk aan een werknemer melden of hij diens tijdelijk contract verlengt. Dit is de aanzegtermijn. Doet hij dit niet dan moet hij de werknemer een extra maandloon betalen. U moet er als werkgever daarom alert op zijn dat u een werknemer op tijd meldt wat er met diens tijdelijke contract gebeurt. Verlengt u een tijdelijk contract niet als een werknemer 24 maanden of langer in dienst is geweest, dan heeft deze recht op een transitievergoeding (zie verderop in deze whitepaper).

Op [Mijnwerkenzekerheid.nl](#) vindt u meer over het beëindigen van een tijdelijk contract.

[MIJNWERKENZEKERHEID.NL](#)

### Aanpassing ontslagprocedure

Per 1 juli 2015 verlopen bedrijfseconomisch ontslag en ontslag vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid via het UWV. De kantonrechter behandelt ontslag om andere redenen.

Bij de procedure via UWV en de rechter gelden dezelfde regels voor de ontslagtermijn. De procedure-tijd gaat af van de opzegtermijn. Er moet wel een maand opzegtermijn overblijven.

Ontslag met wederzijds goedvinden via een beëindigingsovereenkomst was altijd de hoofdroute en zal dat wel blijven. Nieuw daarbij is dat de werknemer bij de beëindigingsovereenkomst een bedenktijd krijgt van twee weken. U moet dit als werkgever schriftelijk aangeven in de overeenkomst. Doet u dit niet dan wordt de bedenktijd drie weken. Het is een bescherming voor de werknemer die te snel tekent. Als werkgever weet u echter twee weken niet waar u aan toe bent.

Verder moet een werknemer vanaf 1 juli 2015 binnen twee maanden een verzoekschrift bij de rechter indienen als hij het oneens is met ontslag. Anders raakt

hij zijn recht kwijt om het ontslag te bestrijden. Tot 1 juli kon de werknemer de werkgever binnen zes maanden een brief sturen als hij het niet eens was met ontslag.

Lees hier meer over de nieuwe ontslagprocedure.

## PROCEDURE

### Transitievergoeding

Alle werknemers hebben per 1 juli 2015 recht op een transitievergoeding als ze minstens twee jaar in dienst zijn geweest en als de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd. Deze transitievergoeding is gebaseerd op een derde van het maandsalaris per dienstjaar en een half maandsalaris per dienstjaar dat een werknemer langer dan tien jaar in dienst is geweest. De vergoeding wordt maximaal 75.000 euro en maximaal een bruto jaarsalaris voor mensen die meer verdienen dan 75.000 euro per jaar.

Tot 1 juli 2015 kreeg de werknemer bij ontslag via UWV geen ontslagvergoeding en bij ontslag via de rechter wel. Deze ongelijkheid verdwijnt met de transitievergoeding. Deze geldt zowel voor de procedure via UWV als via de rechter. De transitievergoeding is lager dan de ontslagvergoedingen die tot 1 juli door de rechter werden vastgesteld. Tot dan toe kostte bedrijfseconomisch ontslag via het UWV niets. Vanaf 1 juli hoort bij dit ontslag een transitievergoeding. Voor een klein bedrijf kan het een behoorlijke kostenpost zijn.

De transitievergoeding moet ook betaald worden als een werknemer direct een andere baan heeft of volledig arbeidsongeschikt in de WIA terecht komt. De vergoeding geldt alleen niet bij ernstig verwijtbaar gedrag van een werknemer of als een werknemer met pensioen gaat.

Op Mijnwerkenzekerheid.nl staat een praktisch en uitgebreid overzicht over de transitievergoeding met handige rekenvoorbeelden.

## TRANSITIEVERGOEDING

### Beperking WW

De Wwz leidt ook tot een wijziging van de WW. Per 1 januari 2016 gaat de maximale duur van de WW stapsgewijs terug van 38 maanden naar 24 maanden in 2019. Verder wordt per 1 juli 2015 alle arbeid als passend gezien na een half jaar WW-uitkering. Dat was een jaar.

Voor mensen die werken vanuit de WW geldt sinds 1 juli 2015 de inkomensverrekening. Ze mogen dan van elke verdiende bruto euro 30 procent zelf houden. Dit geldt als de werkzoekende minder verdient dan 87,5 procent van het WW-maandloon (bedrag waar de hoogte van de WW-uitkering op is gebaseerd). Door de inkomensverrekening is het lonend om vanuit de WW aan het werk te gaan. Deze aanpassing van de WW geldt alleen voor mensen die op of na 1 juli 2015 in de WW komen.

U vindt op Mijnwerkenzekerheid.nl een overzicht van alle veranderingen van de WW.

## VERANDERINGEN IN DE WW

Vanaf 1 januari 2015 geldt voor werkgevers van oproepkrachten een loondoorbetalingsplicht. Oproepkrachten zijn werknemers met bijvoorbeeld een nulurencontract of een min-maxcontract. Een oproepkracht heeft recht op loondoorbetaling als de werkgever hem oproept maar het werk niet gedaan kan worden of als de werkgever hem of haar niet oproept terwijl er wel werk is. De loondoorbetaling

betekent dat de oproepkracht loon ontvangt voor de uren waarvoor hij is opgeroepen of opgeroepen had kunnen worden.

U kunt als werkgever in de arbeidsovereenkomst vastleggen dat in de eerste zes maanden geen loon- doorbetalingsverplichting geldt. Deze periode kunt u alleen verlengen als dat in een cao is geregeld. Voorwaarde is dat het functies betreft waarvan de werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang kennen. Dit is bijvoorbeeld het geval bij piekwerkzaamheden of vervanging wegens ziekte.

Bij een cao van voor 1 januari 2015 met daarin een afwijkende regeling gaan de nieuwe regels voor loon- doorbetalingsverplichting in bij het einde van de looptijd van de cao of uiterlijk op 1 juli 2016.

Lees hier meer over de loon- doorbetalingsverplichting.

LOONDOORBETALINGS-  
VERPLICHTING

### Ontslagbescherming payrollmedewerkers

Payrollmedewerkers zijn werknemers die op papier in dienst zijn bij een bedrijf dat aan payrolling doet. Feitelijk werken ze echter bij een andere werkgever (de opdrachtgever). Als de opdrachtgever, om wat voor reden dan ook, niet verder wilde met de werknemer dan kon het payrollbedrijf de werknemer ontslaan. Dit kan niet meer vanaf 1 januari 2015. Vanaf dan moet er net als bij werknemers die recht- streeks in dienst zijn bij een werkgever een redelijke grond zijn voor het ontslag.

Vanaf 1 juli 2015 geldt de ontslagbescherming voor alle arbeidsovereenkomsten met payrollmedewer- kers, dus ook voor arbeidscontracten die vóór 1 januari 2015 zijn afgesloten. De nieuwe regel gold al voor arbeidsovereenkomsten met payrollmedewer- kers die zijn ingegaan op of na 1 januari 2015.

U kunt hier uitgebreide informatie bekijken over de nieuwe regels voor het ontslag van een payroll- medewerker.

ONTSLAG VAN EEN  
PAYROLLMEDEWERKER

### Houd rekening met de nieuwe termijnen

U doet er als werkgever goed aan rekening te hou- den met de nieuwe termijnen en plichten vanuit de Wet werk en zekerheid. Denk daarbij aan het recht op een vast contract of een tijdelijk contract bij een uitzendbureau, de tijdige melding van het al dan niet verlengen van een tijdelijk contract en de loon- doorbetalingsverplichting voor oproepkrachten. Het missen van deze termijnen en verplichtingen kost u veel geld, tijd en moeite. Met het Workforce Manage- ment systeem van Atrea kunt u de termijnen bewaken en noodzakelijke acties instellen. Zo kunt u gemak- kelijk vanuit één systeem zorgen dat de Wet werk en zekerheid voor u geen onnodige problemen oplevert.

### Bronnen:

Kabinetsplannen  
Factsheet  
Mijnwerkenzekerheid.nl  
Transitievergoeding  
Veranderingen in de WW  
Loon- doorbetalingsverplichting  
Ontslag van een Payrollmedewerker

Maanlander 41  
3824 MN Amersfoort

Postbus 1317  
3800 BH Amersfoort

T 033 450 50 70  
F 033 450 50 99

[info@atrea.nl](mailto:info@atrea.nl)  
[www.atrea.nl](http://www.atrea.nl)



Deze whitepaper is een uitgave van Atrea B.V. Bij het ontwerpen en samenstellen van deze uitgave is de grootst mogelijke zorgvuldigheid betracht. Atrea accepteert geen enkele aansprakelijkheid voor schade ontstaan door het gebruik van, of door informatie aangeboden in deze uitgave of door onvolledigheid op welke manier dan ook.