



## Wet en regelgeving

**Wet werk en zekerheid**

Met de Wet werk en zekerheid streeft de overheid naar structurele verbeteringen van de arbeidsmarkt en de sociale zekerheid. De Wet werk en zekerheid bestaat uit drie terreinen: het flexrecht, het ontslagrecht en de Werkloosheidswet (WW). Als werkgever heeft u met twee van deze drie wetswijzigingen te maken, namelijk het flexrecht en het ontslagrecht. Vanaf 1 januari 2015 zijn er nieuwe regels door wijzigingen op de drie terreinen die gefaseerd doorgevoerd worden. Deze veranderingen hebben als doel een beter evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid te geven, het ontslagrecht sneller en goedkoper te maken en meer mensen uit de WW aan het werk te krijgen.

**Proces**

De veranderingen in de wet gaan niet allemaal tegelijk in:

- ▶ Vanaf 1 januari 2015 zijn regels rond tijdelijke contracten gewijzigd
- ▶ Vanaf 1 juli 2015 verandert de ketenbepaling voor tijdelijke contracten, veranderen de regels binnen ontslagrecht en een aantal regels voor de WW
- ▶ Vanaf 1 januari 2016 wijzigt de opbouw van de WW

**Tijdelijke arbeidsovereenkomsten (Flexrecht)**

U bent vanaf de ingang van de wetswijzigingen verplicht om een werknemer met tijdelijk contract van zes maanden of meer uiterlijk een maand voor afloop van het contract schriftelijk te informeren over het al dan niet voortzetten van het contract. Wanneer u het contract verlengt, moet u ook schriftelijk aangeven aan welke arbeidsvoorwaarden het contract voldoet. Voldoet u hier niet aan, dan bent u de werknemer een vergoeding verschuldigd van maximaal een maandsalaris.

Concurrentie- en relatiebedingen mogen sinds 1 januari 2015 niet meer opgenomen worden binnen een contract voor bepaalde tijd, tenzij er sprake is van zwaarwegende bedrijfsbelangen. De oude regeling blijft echter van toepassing op arbeidsovereenkomsten die voor 1 januari 2015 zijn afgesloten. Daarnaast mag er sinds 1 januari 2015 geen proeftijd worden opgenomen in tijdelijke contracten tot 6 maanden. In tijdelijke contracten tussen een half jaar en twee jaar is maximaal één maand proeftijd mogelijk. In alle overige gevallen mag een proeftijd maximaal twee maanden zijn.

Als werkgever mag u maximaal drie opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd sluiten in



een periode van twee jaar, in plaats van de huidige drie jaar. Na deze tijdelijke arbeidsovereenkomsten mag u alleen nog een vast contract aanbieden. De keten van tijdelijke contracten wordt pas onderbroken wanneer er tussen twee contracten een periode zit van 6 maanden. Voor 1 januari 2015 was dit nog 3 maanden.

**Voorbeeld 1:** Werkgever sluit een eerste contract voor één jaar met ingangsdatum 1 juni 2013 (contract 1). Dit contract is per 1 juni 2014 van rechtswege verlengd voor nog een jaar (contract 2). Op 1 juni 2015 kan nog een derde contract voor bepaalde tijd worden gesloten, dat van rechtswege eindigt op 1 juni 2016 (contract 3). De totale duur is weliswaar drie jaar, maar de ingangsdatum van het laatste contract was vóór 1 juli 2015.

**Voorbeeld 2:** Werkgever sluit een eerste contract voor een jaar met ingangsdatum 1 juli 2013 (contract 1), dat vervolgens per 1 juli 2014 is verlengd met nog een jaar (contract 2). Op 1 juli 2015 geldt het nieuwe recht en kan dus geen contract voor bepaalde tijd meer worden gesloten. De totale duur is immers reeds twee jaar. Werkgever kan de werknemer pas weer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aanbieden per 2 januari 2016.

### Ontslagprocedure

Bij onenigheid over de beëindiging van een arbeidsovereenkomst tussen een werkgever en werknemer, bepaalt de reden voor het ontslag vanaf 1 juli 2015 de te volgen route: of via UWV of via de kantonrechter. De ontslagprocedure verloopt via het UWV bij bedrijfseconomisch ontslag en ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Als u toestemming van UWV krijgt, kunt u de werknemer ontslaan. De werknemer kan dan nog in beroep bij de kantonrechter. Wanneer u geen toestemming krijgt, mag u de werknemer niet ontslaan. In dit geval kunt u in beroep bij de kantonrechter. Bij ontslag om andere redenen zoals een verstoorde arbeidsverhouding of bij niet functioneren van de werknemer moet u naar de kantonrechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst te vragen. Ook bij dit besluit van de kantonrechter kunt u in hoger beroep.

### Transactievergoeding

Als een medewerker minimaal twee jaar bij u in dienst is geweest, moet u bij ontslag een transitievergoeding betalen. Dit geldt ook als een tijdelijk contract na twee jaar niet wordt verlengd. De transitievergoeding komt neer op 1/6 maandsalaris voor iedere 6 maanden, dat de werknemer in de onderneming werkzaam is. Na 120 maanden wordt de transitievergoeding 1/4 maandsalaris per gewerkt halfjaar tot een maximum van €75.000,-, of een jaarsalaris dat hoger is. De transitievergoeding hoeft alleen te worden betaald als het initiatief tot beëindiging van de werkgever is uitgegaan, of als de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd na het einde van rechtswege op initiatief van de werkgever niet is voortgezet. Er is geen wettelijk recht op de transitievergoeding bij een beëindiging met wederzijds goedvinden.

### Over Voorne-Putten Werkt

Voorne-Putten Werkt werd in januari 2017 opgericht na samenvoeging van de afdeling Werk van de gemeente Nissewaard en SW-bedrijf De Welplaat. De afgelopen 2 jaar heeft Voorne-Putten Werkt zich doorontwikkeld naar een Arbeidsontwikkelbedrijf en heeft mede gezien bepalende ontwikkelingen, de ambitie zich tot 2021 verder door te ontwikkelen naar een Mensontwikkelbedrijf.

Momenteel biedt Voorne Putten Werkt een arbeidplaats aan 398 fte SW-medewerkers en voert het de dienstverlening uit in het kader van de Participatiewet voor 2600 kandidaten.

Voorne-Putten Werkt richt zich op duurzame ontwikkeling: van activering tot betaald werk. Dit houdt in dat wij ernaar streven om iedereen 1 stap verder te brengen in ontwikkeling (+1). Dit geldt zowel voor de Wsw- als de Participatiewetdoelgroep.

Vanuit werken, leren en ontwikkelen versterken wij door aandacht en ondersteuning een zo groot mogelijke mate van participatie, arbeidsmatige en financiële verantwoordelijkheid van inwoners.



### Diensten:

- ▶ Ondersteuning van bedrijven
- ▶ Advisering wet en regelgeving
- ▶ Uitbesteding personeel
- ▶ Ontwikkeltrajecten

### Contact

Laanweg 3, 3208 LG Spijkenisse  
 Telefoon: (0181) 692 555  
 E-mail: info@vpwerkt.nl  
 Website: www.vpwerkt.nl