

## Wet Werk en Zekerheid

Onlangs heeft de Eerste kamer de Wet Werk en Zekerheid goedgekeurd.

De belangrijkste wijzigingen per **1 januari 2015** zijn:

- Werknemers met een contract van zes maanden of langer moet u uiterlijk een maand van tevoren schriftelijk laten weten of u het contract gaat verlengen en zo ja, onder welke voorwaarden.
- U mag alleen een concurrentiebeding opnemen in een tijdelijk contract als dit noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfsbelangen
- U mag geen proeftijd meer opnemen in een tijdelijk contract van zes maanden of korter.
- De regels voor de loondoorbetaling bij oproepkrachten worden strenger; nu kan er in de arbeidsovereenkomst worden opgenomen dat de werknemer geen recht heeft op loondoorbetaling als hij niet kan werken. In de CAO kan hier ten nadele van de werknemer van worden afgeweken. In de WWZ kan deze afwijking alleen nog maar bij functies met incidentele werkzaamheden en zonder vaste omvang

Maatregelen WWZ per **1 juli 2015**:

- De ketenbepaling wordt verkort. Een werknemer heeft al na twee jaar (of drie tijdelijke contracten) recht op een vast dienstverband.
- Als werknemers een vaststellingsovereenkomst tekenen, hebben ze een bedenktijd van twee of drie weken.
- U moet aan werknemers die na een dienstverband van twee jaar of langer uit dienst treden een transitievergoeding betalen. Deze vergoeding gebruikt uw werknemer voor (om)scholing naar ander werk of outplacement. De hoogte van de vergoeding is afhankelijk van het aantal jaar dat de werknemer bij u in dienst is geweest. De maximale vergoeding is € 75.000.
- Er komen twee ontslagroutes: voor ontslag vanwege bedrijfseconomische omstandigheden kunt u straks bij het UWV terecht, voor ontslag vanwege persoonlijke redenen of een verstoorde arbeidsverhouding kunt u een ontbindingsverzoek indienen bij de kantonrechter.
- Er komt een wettelijk scholingsrecht voor werknemers. Het scholingsrecht houdt in dat u een werknemer in staat moet stellen om scholing te volgen die noodzakelijk is voor het uitoefenen van zijn functie. De nieuwe wet bepaalt ook dat u een werknemer niet mag ontslaan op grond van disfunctioneren als zijn ongeschiktheid komt doordat u onvoldoende heeft geïnvesteerd in scholing.

Maatregelen WWZ per **1 januari 2016**:

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

### Bijverdiengrenzen jongeren

De vakantiekrachten die bij u in de zomer in de onderneming werken moeten rekening houden met de bijverdiengrenzen, anders kan de kinderbijslag vervallen die hun ouders ontvangen.

Voor jongeren onder de 16 jaar geldt geen bijverdiengrens

Voor jongeren die 16 of 17 jaar zijn geldt dat zij per kwartaal maximaal € 1.266 netto mogen bijverdienen. In de zomervakantie geldt een extra bedrag van € 1.300 .

Het bedrag dat studenten mogen bijverdienen zonder dat hun studiefinanciering vervalt is € 13.729,80 bruto op jaarbasis.

In sommige gevallen is het gunstig om de studenten- en scholierenregeling toe te passen: er dient dan een verklaring getekend te worden waarbij de student/scholier aangeeft dat de kwartaaltabel kan worden toegepast.