

### **Nieuwe wetgeving tijdelijke contracten**

In de afgelopen maanden is er in de media veel te doen geweest over de Wet Werk Zekerheid, in de volksmond bekend als de nieuwe flexwet.

De wet is pas eind juni 2014 goedgekeurd door de Tweede Kamer onder de voorwaarde dat zij (grotendeels) van kracht wordt per 1 juli 2015. Dus bijna alles wat er over deze wet is gepubliceerd, gaat pas in per medio volgend jaar.

#### **Tijdelijke contracten** (Verandert tot 2016 niets aan)

In de media is veel geschreven over het aantal tijdelijke contracten. Standaard mag een werkgever de werknemer drie tijdelijke contracten met een maximumperiode van drie jaar aanbieden. Dit wordt per 1 juli 2015 ingekort naar een termijn van maximaal twee jaar.

In een cao mag men hiervan afwijken, waardoor bijvoorbeeld de Sign-cao vijf tijdelijke contracten met een maximum van vijf jaar kent. Per 1 januari 2016 zal dit (op basis van de nieuwe wet) in de Sign-cao moeten worden teruggebracht naar een maximum van vier jaar.

#### **Proeftijd** (Verandert tot 2016 niets aan)

In de nieuwe flexwet staat onder andere dat er geen proeftijd is toegestaan bij een tijdelijk contract korter of gelijk aan zes maanden. Ook deze wetswijziging is voor de sign-cao gedurende de huidige looptijd niet van toepassing. Pas per 1 januari 2016 wordt deze regel overgenomen.

#### **Ontslagroute**

Er komt vanaf 1 juli 2015 één vaste route: ontslag om bedrijfseconomische redenen en wegens langdurige arbeidsongeschiktheid gaat altijd via het UWV en ontslag om andere redenen gaat via de kantonrechter. De verwachting is dat de procedures minder tijd en daarmee ook minder geld zullen gaan kosten.

#### **Transitievergoeding**

Alle werknemers krijgen vanaf 1 juli 2015 recht op deze vergoeding, als zij ten minste 2 jaar in dienst zijn geweest. De transitievergoeding is nadrukkelijk bedoeld voor scholing en het vinden van een nieuwe baan.

De hoogte van de transitievergoeding wordt in absolute bedragen lager dan de huidige ontslagvergoeding: één derde van het maandsalaris per gewerkt jaar over de eerste tien jaar. Over de jaren dat de werknemer langer dan tien jaar voor de ondernemer heeft gewerkt, krijgt hij het recht op een half maandsalaris per gewerkt jaar. Voor vijftigplussers is een overgangsregeling bedacht: zij krijgen voor elk gewerkt jaar na hun 50<sup>e</sup> verjaardag een heel maandsalaris mee.

De transitievergoeding wordt gemaximeerd tot € 75.000,- óf een jaarsalaris als dat meer is.

Voor kleine bedrijven komt een overgangstermijn, zij mogen tot 2020 een lagere ontslagvergoeding betalen als zij personeel gedwongen moeten ontslaan vanwege een slechte financiële situatie.

#### **WW**

De maximale duur van door de overheid betaalde WW wordt van 1 januari 2016 tot 2019 stapje voor stapje teruggebracht van 38 naar 24 maanden.

Van mensen die langer dan een half jaar in de WW zitten, wordt verwacht dat ze al het beschikbare werk aanvaarden. Als mensen dan minder loon krijgen dan de WW-uitkering bedraagt, wordt dat bedrag aangevuld vanuit de WW, zodat werken vanuit de WW altijd loont.

#### **Consequenties**

De Wet Werk Zekerheid gaat voor de VSBN leden die de Sign-CAO hanteren voor het overgrote deel pas in per 1 januari 2016; behalve de ontslagroute en transitievergoeding. Met juristen wordt onderzocht wat alle kleine lettertjes voor betekenis hebben en of er zaken eerder aan de orde komen. Belangrijke zaken zullen wij u zondermeer eerder over informeren. Tot dan, kunt u de huidige Sign-cao gewoon blijven hanteren.