

Bijlage – Wijzigingen Wet werk en zekerheid (Wwz)

De Wet werk en zekerheid (Wwz) is ingegaan op 1 januari 2015 met wijzigingen, zoals geen proeftijd meer mogelijk in een contract van maximaal 6 maanden, geen concurrentiebeding in tijdelijke contracten, geen nul-urencontracten meer en een aanzegtermijn voor tijdelijke contracten of anderszins boetebetaling van de werkgever. De Wwz wordt fasegewijs ingevoerd en de eerste aanpassingen zijn er ook al, omdat sommige 'spelregels' in de praktijk gewoon niet blijken te werken.

Juli 2015

Een halfjaar later, op 1 juli 2015, gingen de volgende maatregelen in, met als grootste verandering de **aanpassing van de ketenbepaling**. Van drie tijdelijke arbeidsovereenkomsten in een periode van drie jaar en een onderbrekingstermijn van drie maanden naar nog steeds drie tijdelijke arbeidsovereenkomsten, echter in een kortere periode namelijk van twee jaar en een onderbrekingstermijn van zes maanden. Ofwel, van 3 + 3 + 3 naar 3 + 2 + 6.

Ook wijzigingen in het **ontslagrecht** zijn doorgevoerd op 1 juli 2015. *Eenduidiger en eerlijker*, aldus de makers van de nieuwe wet. Ontslagvergoeding wordt vervangen voor **transitievergoeding**, een wettelijk recht dat voor iedere werknemer van toepassing is als deze wordt ontslagen op initiatief van de werkgever en de werknemer twee jaar of langer in dienst is geweest. Dit geldt zowel bij ontslag van werknemers met een vast contract als bij het niet verlengen van een tijdelijk contract. Deze regels gelden ook voor uitzendorganisaties of detacheringsbureaus als zij na 24 maanden een flexwerker geen overeenkomst meer kunnen of willen aanbieden.

In de uitzendbranche zien wij verschillende reacties op de wijze waarop ondernemingen met de transitievergoeding omgaan. Een paar voorbeelden:

- Uitsluitend uitzenden tot 23 maanden en 3 weken, met andere woorden de 24 maanden-grens niet overschrijven, zodat er nooit sprake is van betaling van transitievergoeding;
- Transitievergoeding doorbelasten naar de opdrachtgever; dit zien we veel bij overname van detacheringskandidaten na de flexibele periode;
- Het delen van de transitiekosten tussen uitzendondernemer en opvolgend werkgever;
- Het sparen voor transitievergoeding door een percentage op te nemen in de kostprijs. Dit kan collectief vanaf fase A- of vanaf fase B-kandidaten.

Op 1 juli 2015 zijn ook wijzigingen voor de **WW** doorgevoerd. Het wordt financieel aantrekkelijker om vanuit de WW werk te accepteren en WW'ers worden eerder verplicht, namelijk na zes maanden, om passend werk te accepteren.

Januari 2016

Op 1 januari 2016 zijn de laatste wijzigingen rondom de Wwz ingegaan en daarnaast ook nog een aantal andere arbeidsrechtelijke wetten.

Per 1 januari 2016 wordt de **termijn** dat iemand recht heeft op WW stapsgewijs teruggebracht tot maximaal 24 maanden, in plaats van 38 maanden in de oude WW-regeling. De WW-uitkering wordt vanaf 1 januari 2016 met één maand per kwartaal gekort tot maximaal twee jaar in 2019. Ook aangepast is de **opbouw van WW-recht**: Werknemers bouwen de eerste tien jaar van hun loopbaan per gewerkt jaar één maand WW-recht op. Daarna bouwen medewerkers per gewerkt jaar een halve maand op.

Vanaf 1 januari 2016 kunnen vakbonden en werkgeversorganisaties in de cao afspraken maken over een privaat gefinancierde aanvulling op de werkloosheidsuitkering. Hiervoor gaan werknemers weer **WW-premie** afdragen (eerst 0,2 procent, oplopend naar 0,75 procent per jaar). Bedrijven zonder cao, kunnen dit eventueel zelf -in overleg met de OR- regelen.