



## Wet Werk en Zekerheid

wijzigingen 2015 bij personeel voor aanname, ontslag en contracten.



December 2014

Er staan grote wijzigingen op stapel, welke overigens op verschillende tijdstippen ingaan en soms al zijn ingegaan. De wetten zijn voor het merendeel al lang goedgekeurd.

Het heeft alles te maken met de arbeidsovereenkomsten, aanzegtermijnen, ontslag-(maar dat heet dan transitie)vergoedingen, proeftijden, scholing enzovoort. Hieronder vindt u, in grote lijnen, een uitleg van de regelgeving betreffende deze zaken.

### **PROEFTIJD**

Per 1 januari 2015 is het niet meer mogelijk om een proeftijd op te nemen in contracten welke zijn aangegaan voor de duur van zes maanden of korter. Bij eerste contracten langer dan zes maanden, maar korter dan twee jaar geldt in principe een proeftijd van maximaal één maand. Er zijn echter CAO's die de mogelijkheid bieden om in deze overeenkomsten een maximale opzegtermijn van twee maanden op te nemen. Bij eerste contracten van twee jaar of langer en eerste contracten voor onbepaalde tijd kan maximaal een proeftijd van twee maanden worden opgenomen. Bij een aansluitend contract en opvolgend werkgeverschap in dezelfde soort werkzaamheden/functie kan geen/niet opnieuw een proeftijd worden opgenomen. Dit ongeacht de duur van de nieuwe overeenkomst.

### **CONCURRENTIEBEDING**

Per 1 januari 2015 mag in een contract voor bepaalde tijd geen concurrentiebeding meer worden opgenomen, tenzij de werkgever (gemotiveerd in de arbeidsovereenkomst) kan aangeven welk zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang een concurrentiebeding vereist. Voor een relatiebeding is deze uitzonderingsregel er zelfs niet. Beide mogen alleen worden opgenomen in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

### **SCHOLING**

Scholing is belangrijker geworden. Als werkgever bent u verplicht de werknemer in de gelegenheid te stellen om opleidingen te volgen waarmee de uitoefening van de functie kan worden gecontinueerd en/of voor het voortzetten van de arbeidsovereenkomst omdat de functie komt te vervallen of de werknemer de functie niet langer (bijvoorbeeld lichamelijk) kan vervullen. Dit nog wel voorzover dat redelijkerwijs van de werkgever kan worden verlangd. Dit is vooral van belang bij een mogelijk ontslag, want juist dan wordt gekeken of er wel voldoende is gedaan om de werknemer te herplaatsen in een andere functie en daar scholing voor is geweest. Als er geen andere functie is of kan worden gecreëerd en de werknemer kan de huidige functie niet meer uitvoeren, dan kan vanwege dit disfunctioneren alleen nog ontslagen worden als er voldoende zorg van werkgevers kant is geweest met name ten aanzien van scholing van de werknemer om de functie wel te kunnen blijven doen.

### **VERSCHIL TIJDELIJK VAST**

Er mag geen verschil meer worden gemaakt in de arbeidsvoorwaarden tussen personeel met een vast en personeel met een tijdelijk contract. Er is maar één uitzondering en dat is als een dergelijk onderscheid objectief gerechtvaardigd is.

### **BEGRIIP LOONBETALING**

Met ingang van 1 januari 2015 is de wettelijke tekst ten aanzien van loon gewijzigd. Het is tot einde 2014 kortweg: Geen arbeid, geen loon, tenzij...

Met ingang van 2015 wordt het: **Geen arbeid, wel loon, tenzij...**

De wet is veranderd (7:628 BW) ten voordele van de werknemer op dit onderdeel: Het overeengekomen salaris moet nu voldaan worden ook al heeft de werknemer niet of niet altijd gewerkt, tenzij dit geheel of gedeeltelijk verrichten van overeengekomen arbeid in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen. Er kan bij schriftelijke overeenkomst nog gedurende de eerste 26 weken worden afgeweken van deze regel, maar niet in alle gevallen. Soms ook kan het bij CAO nog worden verlengd, maar ook dan niet in

alle gevallen. De ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan het voor bepaalde bedrijfstakken verbieden en heeft dat intussen gedaan voor de zorg (zie ook bij oproepkracht).

### **RECHTSVERMOEDEN ARBEIDSOVEREENKOMST**

Hoewel de wet op dit onderdeel (7:610 BW e.v.) niet gewijzigd is, is dit onderdeel wel belangrijker geworden en wederom vanwege de wijziging van het begrip loonbetaling.

De regel was en is:

Er ontstaat automatisch een arbeidsovereenkomst als gedurende drie opeenvolgende maanden wekelijks danwel ten minste twintig uren per maand, arbeid wordt verricht. De omvang van de dan ontstane arbeidsovereenkomst bestaat dan voor een maand uit het gemiddelde aan arbeid uit de voorgaande drie maanden. Is er geen einddatum genoemd in de overeenkomst (wat vaak een zogenaamd nulurencontract of min-maxcontract zal zijn), dan is het ook nog een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Vanwege de wijziging van het begrip loonbetaling lijkt het erop dat er een betalingsverplichting ontstaat terwijl er mogelijk niet eens is gewerkt en dat is wezenlijk anders dan tot 1 januari 2015 het gevolg was. Alleen via een vooraf gesloten schriftelijke overeenkomst kan hier in bepaalde gevallen nog aan worden ontkomen.

### **OPROEPKRACHT**

De benaming oproepkracht kwam en komt in de wet niet voor. We horen begrippen als nulurencontract (al dan niet met prestatieplicht) en min- maxcontract. Feitelijk geeft na 1 januari alleen het oproepcontract met voorovereenkomst nog enige rust, in verband met de wijziging van het begrip loonbetaling. Dit speelt vooral in de zorg, waar ook voor de eerste 26 weken al uitgegaan wordt van het nieuwe loonbegrip (Geen arbeid, wel loon, tenzij). Maar zelfs al zijn die 26 weken wel van toepassing dan zal door de nieuwe ketenregeling (zie verder) met zijn zes maanden tijd tussen contracten ook snel het nieuwe loonbegrip van toepassing zijn. Soms zal de CAO nog wat meer ruimte bieden, vermoedelijk vooral in de sectoren waar ook al een andere sectorale premie voor de korte termijn geldt (zie ook later). Nulurencontracten etc. kunnen kortom alleen nog over een maximale periode van een half jaar en daarna ook verplicht een half jaar ook geen ander contract. Wat resteert is het oproepcontract met voorovereenkomst en dat is niets anders dan een te sluiten arbeidsovereenkomst (onbepaalde of bepaalde tijd) welke in gaat op het moment van de eerste oproepdatum.

### **PAYROLL**

Als u een medewerker aanneemt via een payrollbedrijf (werknemer is formeel in dienst bij payrollbedrijf, materieel is de werknemer bij u in dienst) dan moet u er rekening mee houden dat de ontslagprocedure van dit soort medewerkers voor contracten gesloten vanaf 1 januari 2015 in basis gelijk is aan de regeling voor het personeel welke een normale arbeidsovereenkomst met u heeft gesloten. Het betekent in de praktijk bijvoorbeeld dat bij ontslag van een payroll-medewerker de situatie bij u bepalend is, dus bij een ontslag wegens onvoldoende werk wordt er gekeken naar uw situatie en ook zaken als het afspiegelingsbeginsel spelen dan een rol. Expliciet wordt geregeld dat een payroll-medewerker niet alsnog als uitzendkracht wordt ingezet. Ten aanzien van de transitievergoeding (zie later) is overigens niets geregeld. Dit zal via het contract tussen payrollbedrijf en opdrachtgever geregeld moeten worden.

### **UITZENDKRACHT**

Ten aanzien van de uitzendkracht zijn er op detail ook wat wijzigingen doorgevoerd. In principe is de uitvoering vooral een zaak van het uitzendbureau. Wat voor u interessant is en blijft is dat als u als inlener de uitzendkracht niet meer nodig heeft en dus de uitzendkracht

niet langer inzet, de uitzendovereenkomst tussen u en het uitzendbureau automatisch eindigt. Dit is ook zo bij ziekte. Dit moet overigens wel in de overeenkomst vermeld staan (uitzendbeding). Verder geldt dat uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar gedurende de eerste 26 weken onbepaald kunnen opvolgen. Bij CAO kan dat overigens nog opgerekt worden tot maximaal 78 weken (dit was onbepaald). Als u daarna de uitzendkracht als werknemer aanneemt is er geen proeftijd en de contracten bij het uitzendbureau tellen bij u mee voor de ketenregeling voorzover de uitzendkracht ook bij u werkzaam was uiteraard.

### AANZEGTERMIJN

Per 1 januari 2015 geldt er een aanzegtermijn voor tijdelijke contracten die zijn aangegaan voor de duur van zes maanden of langer. Uiterlijk een maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst dient de werkgever de werknemer schriftelijk (e-mail mag ook) te informeren of het contract wel of niet wordt voortgezet. Verder dient de werkgever bij voortzetting van de overeenkomst, bij de aanzegging, ook schriftelijk de voorwaarden van het nieuwe contract aan werknemer kenbaar te maken. Gebeurt dit niet dan wordt de nieuwe overeenkomst geacht te zijn aangegaan voor dezelfde tijd als de vorige overeenkomst (maximaal één jaar). Bij niet naleven van de verplichting tot aanzegging geldt een vergoeding van één maandsalaris. Bij niet tijdige aanzegging wordt de vergoeding naar rato vastgesteld. Een werknemer kan de vergoeding claimen tot twee maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Bij opvolgende contracten van zes maanden of langer geldt voor de werkgever de verplichting tot aanzegging voor ieder individueel contract. Voorbeeld: De eerste arbeidsovereenkomst met uw werknemer is aangegaan op 1 oktober 2014 voor de duur van zes maanden (t/m 31 maart 2015). Dit betekent dat u hem uiterlijk 28 februari 2015 aan dient te zeggen. Deze overeenkomst wordt voor een half jaar verlengd (t/m 30 september 2015). Uiterlijk 31 augustus 2015 zult u de werknemer wederom aan moeten zeggen.

Voor overeenkomsten van zes maanden of langer, gesloten voor 1 januari 2015, geldt een overgangsregeling. De aanzegtermijn treedt hiervoor in werking op contracten met een einddatum op of na 1 februari 2015.

Overigens is er geen aanzegtermijn bij een contract met een zogenaamde betrekkelijk bepaalde tijd (einddatum is geen kalenderdatum: oplevering gebouw X bijvoorbeeld). Er is ook geen aanzegtermijn indien in de arbeidsovereenkomst schriftelijk is overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst moet worden opgezegd en uiteraard is geen aanzegtermijn nodig in het geval van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding.

### KETENREGELING bij tijdelijke contracten

Per 1 juli 2015 wordt de ketenregeling voor tijdelijke contracten aangepast. De huidige ketenregeling houdt in dat wanneer meer dan drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (keten) elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, de laatste (vierde) arbeidsovereenkomst geldt als aangegaan voor onbepaalde tijd. Vanaf 1 juli 2015 mag een werkgever in een tijdvak van twee jaar (i.p.v. de huidige drie jaar) maximaal drie contracten voor bepaalde tijd aanbieden. Wanneer deze contracten elkaar opvolgen met tussenpozen van zes maanden of minder, dan behoren de contracten tot dezelfde keten. Deze nieuwe ketenregeling geldt ook voor contracten die op dat moment al lopen. De regeling dat een contract voor onbepaalde tijd ontstaat bij meer dan drie opvolgende contracten blijft ongewijzigd. Alleen bij cao kan er van de ketenregeling worden afgeweken. De oude ketenregeling blijft van toepassing op lopende arbeidscontracten die zijn ingegaan voor de dag van inwerkingtreding van de nieuwe ketenregeling (overgangsregeling). Voorbeeld : Uw werknemer is op 1 september 2013 in dienst getreden voor de periode van een jaar (t/m 31 augustus 2014). Indien u uw werknemer hierna weer een contract (2<sup>e</sup>) van een jaar aanbiedt (t/m/ 31 augustus 2015), is een volgend (derde) contract reeds voor onbepaalde tijd. Het derde contract is immers aangegaan na 1 juli 2015 en valt dus onder de

nieuwe ketenregeling en op het moment dat het derde contract ingaat, is de periode van 24 maanden overschreden, dus onbepaalde tijd. Voorbeeld 2: Indien u deze werknemer een contract (2<sup>e</sup>) aanbiedt voor negen maanden (t/m 31 mei 2015) in plaats van een jaar, dan kunt u hem daarna nog een derde contract van 15 maanden geven, zonder dat u voor onbepaalde tijd bent gebonden. De ingangsdatum van het derde contract is 1 juni 2015 waardoor de huidige ketenregeling van toepassing is en nog niet de nieuwe regeling. Dit houdt in dat als u dit 3<sup>e</sup> contract ook verlengt er wel sprake is van onbepaalde tijd, maar dat is pas zover als er drie jaar zijn verstreken.

Er zijn overigens uitzonderingen waardoor er van de bovenvermelde hoofdregels wordt afgeweken. Veelal wordt dit via de CAO toegestaan. Er geldt dan een maximum van vier jaar en zes contracten voor de keten. De zes maanden tussen contracten blijven wel bestaan. De aard van het werk maakt het vaak noodzakelijk en het komt vooral voor in de media/cultuur en academische sector, maar ook het primaire onderwijs met zijn invalkrachten vallen hier in principe onder en bijvoorbeeld ook de bediende in de horeca die alleen bij extreem drukke periodes werkt (maar weer nooit de vaste kok in de keuken). Er kan in ieder geval alleen in zwaarwegende (en goed onderbouwde) gevallen van de hoofdregel worden afgeweken. Een vaak vergeten mogelijkheid is om het eerste contract voor de verwachte echte tijd te laten ingaan, wat behalve naar een kalenderdatum ook een projectdatum kan zijn. Dit is dan nog steeds een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd maar er is nog geen ketting en daarom geldt ook de termijn van 24 maanden niet. Deze eerste arbeidsovereenkomst mag dan ook gewoon voor zeg eens vijf jaar. De wet voorziet er zelfs in dat als dan toch na afloop van dit tijdelijke contract er toch nog moet worden verlengd dit nogmaals kan voor een bepaalde tijd, al is het dan, dus bij dit tweede contract beperkt tot drie maanden.

### **OPVOLGEND WERKGEVERSCHAP**

Hoewel ook deze wijziging pas ingaat op 1 juli 2015 is ook ten aanzien van het opvolgend werkgeverschap een aanscherping en is ook dit een echte let op. Het was en is al zo, dat als de werknemer niet wezenlijk ander werk doet en redelijkerwijze er alleen een andere werkgever op de loonlip staat, de nieuwe werkgever gebonden is aan de ketenregeling van de vorige werkgever. Dit is het meest duidelijk als vanuit een uitzendconstructie wordt overgegaan naar een normale arbeidsovereenkomst. Aan de werksituatie verandert immers niets. Op dat moment tellen voor de ketenregeling ook de maanden en het contract met de uitzendorganisatie mee. Het was en is in andere situaties niet altijd zo duidelijk. Een punt vanuit de jurisprudentie wat nu bij wet dan is gedicht is dat ook als de nieuwe werkgever de dossiers van de (voor hem nieuwe) werknemers niet kent en zelfs niet de geschiktheid voor de functie, er toch sprake is van opvolgend werkgeverschap, als dit redelijk bekeken zo is. Dit speelt met name bij overname van (delen van) een bedrijf, maar uiteraard ook bij overplaatsing binnen een groep van bedrijven. Overigens geldt het uitdrukkelijk niet bij een faillissement en de "doorstart" era.

### **SECTORALE PREMIE**

In bepaalde sectoren zijn de premies (WW WIA etc.) afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomsten. Als contracten korter dan een jaar worden afgesloten, dan zijn de te betalen premies (aanzienlijk) hoger. Het is in deze sectoren niet handig om met 1 x 7 en 2 x 8 arbeidscontracten te werken (totaal 23 maanden vanwege ontwijken transitievergoeding, zie later). Hier kan vrijwel altijd beter gewerkt worden met 2 x 1 jaar arbeidscontracten en de transitievergoeding voor lief te nemen als het contract niet wordt verlengd. De transitievergoeding zal in de meeste situaties lager blijken te zijn, dan de te betalen extra sectorpremie. We hebben het nu nog over de sectoren:

**Agrarisch bedrijf**  
**Bouwbedrijf**  
**Horeca algemeen**

**Culturele instellingen****Schildersbedrijf**

De minister kan zonder overleg met onze volksvertegenwoordiging, maar wel in overleg met werkgevers en werknemers, in andere sectoren deze verhoogde sectorpremies invoeren.

**TRANSITIEVERGOEDING**

Per 1 juli 2015 hebben werknemers die minimaal twee jaar in dienst zijn geweest recht op een transitievergoeding wanneer de werkgever hun tijdelijke contract niet verlengt of wanneer zij worden ontslagen door opzegging via UWV (ook na 104 weken ziekte). Dit recht geldt ook wanneer een dienstverband dat twee jaar of langer heeft geduurd wordt ontbonden door een beëindigingsovereenkomst via de Kantonrechter. De transitievergoeding is niet verschuldigd als het einde van het dienstverband het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Ook is de vergoeding niet verschuldigd als het dienstverband wordt beëindigd in verband met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Verder is de regeling niet van toepassing op werknemers tot 18 jaar die maximaal 12 uur per week hebben gewerkt. De hoogte van de vergoeding bedraagt 1/6 maandsalaris per gewerkte periode van 6 maanden bij een dienstverband tot tien jaar. Vanaf het 10<sup>e</sup> dienstjaar bedraagt de vergoeding ¼ maandsalaris per gewerkte periode van 6 maanden. Dit alles tot een maximum van € 75.000,--. Bij de berekening van de transitievergoeding worden gewerkte perioden bij aansluitende contracten en/of opvolgend werkgeverschap samengeteld.

Er geldt, tot 2020, een tweetal overgangsregelingen waarvan de ene juist wel en de andere juist niet voor bedrijven met minder dan 25 werknemers is.

Uitzondering 1: Voor werknemers die bij ontslag 50 jaar of ouder zijn en langer dan 10 jaar in dienst zijn geweest. Voor deze werknemers is de transitievergoeding ½ maandsalaris per gewerkte periode van 6 maanden. Het maximum van € 75.000,-- geldt ook hier.

Deze uitzondering is uitdrukkelijk niet voor kleine bedrijven.

Uitzondering 2: Indien voor een werknemer of werknemers via het UWV een ontslagvergunning is verkregen op bedrijfseconomische gronden, dan mag voor berekening van de transitievergoeding uitgegaan worden van de duur van het dienstverband vanaf 1 mei 2013 (of latere datum uiteraard). De dienstjaren van voor die datum worden niet meegenomen. Deze uitzondering is uitdrukkelijk alleen voor kleine bedrijven en alleen maar bij ontslag op bedrijfseconomische gronden.

Op de transitievergoeding mogen de kosten in mindering worden gebracht die verband houden met maatregelen gericht op het bevorderen van het vinden van een andere baan bij dreigend ontslag inclusief omscholing. Uitdrukkelijk vallen hier niet onder scholingskosten om het werk te kunnen (blijven) uitvoeren.

**ONTSLAG**

Per 1 juli 2015 gaat het nieuwe ontslagrecht in. We kennen de volgende vormen:

Met wederzijds goedvinden:

We maken een vaststellingsovereenkomst of beëindigingsovereenkomst.

Er is verder geen procedure nodig en formeel is er geen transitievergoeding verschuldigd, maar de werknemer zal dit wellicht wel eisen om in te stemmen.

Opzegging met schriftelijke instemming van de werknemer:

Als er een redelijke grond is voor ontslag kan de werkgever de arbeidsovereenkomst opzeggen en als de werknemer er schriftelijk mee instemt is het geregeld. Wat redelijk is wordt gespecificeerd in de nieuwe wet:

- a. Bedrijfseconomische gronden of vervallen werk wegens stoppen werkzaamheden
- b. Langdurige ziekte of gebreken waardoor fysiek het werk niet gedaan worden
- c. Regelmatige ziekte waardoor er ernstige gevolgen voor de bedrijfsvoering zijn
- d. Ernstige ongeschiktheid van de werknemer (disfunctioneren)
- e. Verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer
- f. Werkweigering wegens gewetensbezwaar
- g. Verstoorde arbeidsverhouding
- h. Andere zwaarwegende redenen (denk detentie, illegaliteit etc.)

Het begrip redelijk wordt extra omschreven door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in een aparte regeling, waarin ook volgoreregels zijn opgenomen voor het onderdeel a hierboven, al kan er bij CAO weer van die regels worden afgeweken.

De werkgever zal voor ontslag alles moeten hebben gedaan om de werknemer via scholing of omscholing en eventueel herplaatsing in een andere functie te laten functioneren.

De werknemer krijgt na zijn akkoord met ontslag twee weken de tijd om die instemming weer schriftelijk in te trekken en als de werkgever hem niet gewezen heeft op deze mogelijkheid dan kan de werknemer tot drie weken na zijn schriftelijke akkoord er schriftelijk op terug komen.

Verwacht de werkgever op voorhand al problemen of gaat de werknemer niet akkoord dan is een gang naar het UWV of kantonrechter noodzakelijk.

Opzegging na gegeven toestemming door het UWV of ontbinding door kantonrechter:

Vanaf 1 juli 2015 is er geen keuze meer mogelijk tussen de UWV en kantonrechter.

Doet zich de situatie als hierboven vermeld onder a, dus bedrijfseconomische redenen of b, langdurige ziekte zich voor, dan moet u zich wenden tot het UWV, in alle andere gevallen is uitsluitende de kantonrechter er nog als mogelijkheid.

In beide gevallen is een hoger beroep mogelijk. Bij het UWV is dat de gang naar de kantonrechter, bij de kantonrechter is dat de rechtbank en zo verder. De kantonrechter kan overigens niet andere toetsingscriteria hanteren dan het UWV. U vindt deze regels overal op het internet, google maar eens "beleidsregels ontslagtaak UWV".

De beslissing van het UWV is er binnen vier weken na volledige aanvraag en bij een toestemming is deze toestemming vier weken (nu acht) geldig. De opzegtermijn wordt bij behandeling door het UWV ingekort met een maand. Bij de kantonrechter wordt de opzegtermijn verminderd met de proceduretijd, maar kan deze wel beperken als de werkgever nalatig is of ernstig verwijtbare handelingen heeft gedaan overigens tot een minimum van een maand opzegtermijn. De kantonrechter kortom bepaalt de beëindigingsdatum.

Ontslag op staande voet:

Dit onderdeel is niet gewijzigd. De voorwaarden voor ontslag op staande voet zijn:

1. Er moet een dringende reden zijn
2. De dringende reden moet de werknemer verteld worden
3. Ontslag op staande voet moet direct (onverwijld) gegeven worden

Ontslag op staande voet wordt vaak in een impuls gegeven en feitelijk moet dat ook. Toch blijkt uit de uitspraken van rechters wel dat dit vaak weer wordt aangevochten en dat de werknemer dan gelijk krijgt. Desondanks nog maar even:

Ad 1. U moet denken aan ernstig verwijtbaar gedag, zoals (omvangrijke) diefstal, verduistering, mishandeling of buitengewoon grove belediging. Uiteraard kan ook werkweigering een grond zijn.

Ad 2. Uit de aard van het ontslag volgt vaak dat dit mondeling gebeurt. Het is buitengewoon verstandig dit direct ook nog schriftelijk te bevestigen. De redenen of het ontbreken ervan geven de werknemer de mogelijkheid om te bepalen (met een advocaat..) of er verweer mogelijk is.

Ad 3. Hoewel een exacte tijd niet in de wet is genoemd, is het wel duidelijk uit de jurisprudentie dat er niet een dag tijd tussen constatering en ontslag mag zitten. Een telefoontje naar ons kan nog net...

### Overig

Er zijn nog diverse uitzonderingen te benoemen, zoals dat u gewoon kunt ontslaan tijdens de proeftijd en bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd (moet wel schriftelijk), maar wil dit nog enigszins leesbaar blijven dan moeten we ons beperken. Overigens nu we het toch over de pensioengerechtigde leeftijd hadden, er is voor de beëindiging dan geen toestemming nodig, dat is anders als er na het ingaan van de AOW-/pensioengerechtigde leeftijd een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt aangegaan. Die overeenkomst valt dan weer onder de gewone ontslagregels.

## **ANDERE ZAKEN**

Ook de **WerkloosheidsWet (WW)** wordt gewijzigd in de voorstellen. Dit gaat deels 1 juli 2015 en deels 1 januari 2016 in. Hoewel we dat niet verwachten zou er op dat onderdeel nog wel wat gewijzigd kunnen worden. Wilt u het weten? Google ook hier eens gewoon "nieuwe duur WW" en u krijgt de antwoorden wel. Uiteraard leest u vooral informatie uit betrouwbare bron [als www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl) , [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl) , [www.werk.nl](http://www.werk.nl) , [wetten.overheid.nl](http://wetten.overheid.nl) etc.

Onderdeel van de Wet Werk en Zekerheid is ook de invoering van de **participatiewet** per 1 januari 2015. Het is de bedoeling dat door de wet 125.000 extra banen gecreëerd worden voor mensen met een arbeidsbeperking, waarvan 25.000 door de overheid worden ingevuld. Denk daarbij aan wajongers met een arbeidsvermogen, mensen met een WSW-indicatie en overige. De gemeenten hebben hier een belangrijke positie gekregen bij het plaatsen van de mensen en de loonkostensubsidie en op [www.UWV.nl](http://www.UWV.nl) kan via een register worden gekeken of een werknemer in het register zit. Op vooral werkgevers met meer dan 25 werknemers (inclusief ingeleend) rust de verplichting om de mensen in dienst te nemen. Gebeurt dat niet dan worden ze in 2016 geconfronteerd met een heffing, de zogenaamde quotumheffing.

Snapt u iets niet, **neem dan gewoon contact met ons op**, maar verwacht van ons ook niet direct antwoord: De regels zijn zeer ingewikkeld en weer in aantal toegenomen.