

Wet Werk en Zekerheid (WWZ)

Het doel van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) is om bij te dragen aan een fatsoenlijke arbeidsmarkt. Daarom zijn er in 2015 een aantal wijzigingen doorgevoerd op verschillende terreinen:

Het [flexrecht](#): aanspraak op een vast contract bestaat na: maximaal 3 tijdelijke contracten die samen 2 jaar overschrijden. Daarnaast is er nog een aanpassing in de [ketenbepaling](#) doorgevoerd: er is sprake van opvolgende tijdelijke contracten als ze elkaar met een tussenperiode van 6 maanden of minder opvolgen. Voorheen was dat 3 maanden.

Er geldt een [aanzegtermijn](#) voor werkgevers richting een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van minimaal zes maanden. De aanzegtermijn wil zeggen dat minimaal een maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst de werknemer schriftelijk geïnformeerd moet worden over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst en onder welke voorwaarden de arbeidsovereenkomst eventueel wordt voortgezet. Wanneer er in het geheel niet is aangezegd kan de werknemer aanspraak maken op een vergoeding van één maandsalaris. Wanneer er niet op tijd is aangezegd maakt de werknemer aanspraak op een vergoeding naar rato.

Het [ontslagrecht](#): sinds 1 juli 2015 is de ontslagroute afhankelijk van de reden voor ontslag:

1. [Ontslag via UWV](#)

- Ontslag door langdurige arbeidsongeschiktheid;
- Bedrijfseconomisch ontslag. Bij deze vorm van ontslag kan de preventieve toets ook worden uitgevoerd door een van de werkgever onafhankelijke en onpartijdige CAO-commissie (deze is er echter voor de taxibranche (nog) niet).

2. [Ontslag via kantonrechter](#)

Ontslag om alle andere redenen. Bijvoorbeeld bij een arbeidsconflict of vanwege onvoldoende functioneren.

3. [Ontslag met wederzijds goedvinden](#)

U kunt nog steeds samen met uw werknemer de arbeidsovereenkomst beëindigen. Dit heet ontslag met wederzijds goedvinden. Dit kan alleen schriftelijk. U spreekt samen af hoe het ontslag wordt afgehandeld. Bijvoorbeeld over de einddatum en de hoogte van de eventuele vergoeding voor ontslag. Werknemer heeft daarna een bedenktijd van 14 dagen. Binnen deze bedenktijd mag deze schriftelijk terugkomen op het ontslag. De werkgever moet werknemer in de beëindigingsovereenkomst op de bedenktijd wijzen. Doet de werkgever dit niet? Dan heeft werknemer een bedenktijd van 21 dagen.

De [transitievergoeding](#): vaste en tijdelijke werknemers krijgen sinds 1 juli 2015 bij ontslag een vergoeding. Dit heet een transitievergoeding. De werknemer moet wel 2 jaar of langer in dienst zijn geweest. Een andere voorwaarde is dat het initiatief voor ontslag bij de werkgever ligt. Of dat de werkgever een tijdelijk contract niet wil verlengen of geen nieuw contract wil aangaan. Neemt werknemer zelf ontslag omdat de werkgever ernstig verwijtbaar handelde of ernstig verwijtbaar nalatig was? Dan heeft werknemer ook recht op een transitievergoeding. Om de hoogte van de transitievergoeding te berekenen, klik [hier](#).

De [werkloosheidswet \(WW\)](#): sinds 1 januari 2016 wordt de maximale duur van de publieke WW-uitkering stapje voor stapje teruggebracht. Dit gebeurt met 1 maand per kwartaal. Vanaf 2019 is de maximale WW-uitkering dan nog 2 jaar. Mensen die na 1 januari 2016 een WW-uitkering ontvangen, krijgen met deze maatregel te maken.

Meer informatie over de WWZ, klik [hier](#).