

Ingaande maatregelen per 1 januari 2015

Wet Werk en Zekerheid

- **Payroll:** werknemers die via een payrollbedrijf werken, krijgen vanaf januari 2015 dezelfde ontslagbescherming als hun collega's die wel rechtstreeks bij een werkgever in dienst zijn.
- **Aanzegtermijn:** bij een tijdelijk contract van zes maanden of langer moet de werkgever uiterlijk een maand voor het aflopen van het contract schriftelijk laten weten of het contract wordt voortgezet. Anders is de werkgever een vergoeding van een maandsalaris verschuldigd aan de werknemer.
- **Proeftijd:** bij een tijdelijk contract van zes maanden of korter mag vanaf 1 januari 2015 in een contract geen proeftijd meer worden opgenomen. Als de looptijd meer dan zes maanden is en korter dan twee jaar, dan is de maximale proeftijd een maand. Als een tijdelijk contract wordt verlengd dan mag er in het nieuwe contract geen nieuwe proeftijd worden opgenomen.
- **Concurrentiebeding:** het is niet meer mogelijk een concurrentiebeding op te nemen in een tijdelijk contract. Dit mag alleen nog als de werkgever kan aantonen dat er sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. De motivatie daarvoor moet in het contract zijn opgenomen, anders geldt het concurrentiebeding niet.
- **Oproepkrachten:** er geldt een loondoorbetalingverplichting als een oproepkracht wordt opgeroepen maar het werk toch niet gedaan kan worden. Bijvoorbeeld vanwege slecht weer. De werkgever kan deze loondoorbetalingsplicht in de eerste zes maanden uitsluiten in de arbeidsovereenkomst. Daarna kan dit alleen nog gebeuren bij cao, als de functies incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang kennen.
- **Uitzendkrachten:** in een overeenkomst tussen een uitzendbureau en een uitzendkracht kan nu nog worden afgesproken dat de overeenkomst per direct eindigt als de opdrachtgever de uitzendkracht niet wil inzetten, het zogenoemde 'uitzendbeding'. Dat geldt de eerste 26 gewerkte weken waarin de uitzendkracht werkt. Dat houdt in dat de uitzendkracht in die periode geen loon krijgt voor de niet gewerkte uren. Vanaf 1 januari 2015 mag die periode bij cao worden verlengd tot maximaal 78 gewerkte weken. Voorheen kon dit nog onbeperkt.

Sectorplannen

- **Brug-WW:** per januari 2015 start een nieuwe aanvraagperiode voor de sectorplannen met de brug-WW als een van de maatregelen. Deze moet ervoor zorgen dat werkzoekenden makkelijker en sneller aan het werk komen waar een tekort is, bijvoorbeeld in de techniek. Als een werkzoekende aan de slag gaat in een sector waar een tekort is, krijgt diegene voor de uren dat hij of zij werkt salaris en de uren waarin wordt omgeschoold een WW-uitkering. Dat drukt de overgangskosten voor de nieuwe werkgever. De maatregel geldt voor werknemers die met ontslag worden bedreigd of mensen met een WW-uitkering.

Ingaande maatregelen per 1 januari 2015

Participatiewet

- **Eén regeling:** Met ingang van 1 januari 2015 valt iedereen die zich bij de gemeente meldt en kan werken maar daarbij ondersteuning nodig heeft, onder één regeling. Nu is dat nog verspreid over drie regelingen: de Wwb (de Wet werk en bijstand), de Wsw (de Wet sociale werkvoorziening) en mensen met arbeidsvermogen in de Wajong.
- **Wajong:** De huidige Wajongers krijgen een beoordeling van hun arbeidsvermogen. Zij blijven in de Wajong en gaan niet over naar de gemeenten en krijgen ook niet te maken met de bijstand. De herbeoordeling is wel van invloed op de hoogte van de Wajonguitkering. Mensen die nu al in een beschutte omgeving werken via de Wsw houden hun bestaande rechten en plichten.
- **Verdeling bijstandsbudgetten:** Bijstandsbudgetten die gemeenten vanaf 2015 krijgen worden op een nieuwe manier verdeeld. Bij de verdeling van de bijstandsbudgetten wordt gebruik gemaakt van het nieuw gekozen 'multiniveau-model'. Dit model houdt rekening met alle objectieve kenmerken van de huishoudens in een gemeente, zoals gezinssamenstelling, leeftijd, opleiding en het wel of niet hebben van gezinsleden met een arbeidsbeperking. Op basis van deze gegevens wordt uiteindelijk het budget van in totaal 5,5 miljard euro onder gemeenten verdeeld. Om de effecten die met de overgang naar een nieuw model gepaard gaan te beperken, is er een overgangsregeling. Daarin wordt rekening wordt gehouden met de historische uitgaven van gemeenten. Na twee jaar wordt de overgangsregeling geëvalueerd. Voor gemeenten waar omvangrijke tekorten ontstaan, blijft er een vangnetregeling bestaan.

Bron: Rijksoverheid

Classen Consultancy staat klaar om u een weg te wijzen in het woud van wet- en regelgeving

Over Classen Consultancy

Daniël Classen (1977) is eigenaar van Classen Consultancy. Hij is gespecialiseerd in verzuim, arbeidsongeschiktheid en private inkomenszekerheid en levert dienstverlening in het steeds complexer wordende woud van wet en regelgeving.

Voor vragen neem contact op met Daniël Classen via classenconsultancy@ziggo.nl of 06-29124334

Website

<http://www.classenconsultancy.nl>