

# ADVIESWIJZER ONTSLAGRECHT: NIEUWE REGELS WET WERK EN ZEKERHEID

Door de invoering van de Wet werk en zekerheid per 1 januari 2015 zijn de ontslagregels gewijzigd. Per 1 juli 2015 zullen weer nieuwe wijzigingen in werking treden. Ook gaan er andere regels gelden voor de WW. In deze advieswijzer zetten we de wijzigingen voor u op een rij.



## 1. NIEUW VANAF 1 JANUARI 2015

Per 1 januari worden tijdelijke arbeidskrachten, uitzendkrachten en payrollmedewerkers beter beschermd. Wat betekent dat voor u?

### 1.1 Versterking rechten tijdelijke arbeidscontracten

#### Aanzegverplichting bij tijdelijke contracten

Bij tijdelijke contracten van zes maanden of langer moet u uiterlijk een maand voor de overeengekomen einddatum aan de werknemer laten weten of u het contract erna wel of niet wenst voort te zetten en zo ja, onder welke voorwaarden.

**Let op!** De aanzegverplichting geldt niet bij tijdelijke arbeidscontracten met een uitzendbeding en niet bij projectovereenkomsten waarbij het einde niet op een kalenderdatum is vastgesteld.

**Tip:** Zorg ervoor dat u als werkgever de aanzegging kunt bewijzen. Verstuur de aanzegging aangetekend (én per gewone post of e-mail met ontvangstbevestiging) aan de werknemer, bewaar het verzendbewijs en vooral de ontvangstbevestiging.

#### Aanzegvergoeding: werkgever komt aanzegverplichting niet (tijdig) na

Wanneer u niet voldoet aan de aanzegplicht dan heeft de werknemer recht op een kaal bruto maandsalaris. Bent u te laat met aanzeggen dan bent u een vergoeding naar rato verschuldigd. Het tijdelijke arbeidscontract eindigt wel na de overeengekomen einddatum.

#### Berekening aanzegvergoeding

Het bruto maandsalaris berekent u door het uurloon te vermenigvuldigen met de arbeidsduur per maand. Heeft u geen vaste arbeidsduur afgesproken, dan vermenigvuldigt u het uurloon met de gemiddelde arbeidsduur per maand in de laatste twaalf maanden. Heeft de werknemer minder dan twaalf maanden bij u gewerkt, dan berekent u over die kortere periode de gemiddelde arbeidsduur. U gaat bijvoorbeeld uit van de gemiddelde arbeidsduur bij oproepcontracten en min-maxcontracten. Voor salaris in de vorm van provisie of stukloon berekent u ook het gemiddelde. De aanzegvergoeding kwalificeert als loon uit vroegere dienstbetrekking waarop de groene tabel van toepassing is.

**Let op!** De aanzegvergoeding vervalt als de werknemer zich er niet binnen drie maanden na de dag waarop uw aanzegverplichting is ontstaan op beroept. Ook betaalt u geen aanzegvergoeding bij faillissement, surseance van betaling of bij toepassing van de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen.

#### Werkgever verlengt wel maar is niet duidelijk over de voorwaarden

Als u de werknemer wel heeft laten weten dat u het tijdelijke arbeidscontract wilt verlengen, maar u geeft niet aan onder welke voorwaarden, dan krijgt uw werknemer een zelfde nieuw tijdelijk arbeidscontract onder dezelfde voorwaarden. Het nieuwe arbeidscontract loopt even lang als het voortgezette tijdelijke arbeidscontract, maar niet meer dan een jaar.

### Proeftijd afhankelijk van duur tijdelijk contract

Vanaf 1 januari 2015 is het verboden om in tijdelijke arbeidscontracten van zes maanden of korter een proeftijd op te nemen. Ook is het verboden een proeftijd op te nemen in een aansluitend contract.

**Let op!** Een nieuwe proeftijd bij de huidige werkgever is toegestaan als een werknemer een nieuwe functie aangeboden krijgt die wezenlijk andere vaardigheden en verantwoordelijkheden vereist, in een contract dat langer dan zes maanden duurt.

Tabel proeftijd tijdelijke arbeidscontracten

Lengte tijdelijk arbeidscontract	Lengte maximale proeftijd
0 tot 6 maanden	-
> 6 maanden, maar minder dan 2 jaar	1 maand
2 jaar of langer	2 maanden

Als in een bestaande cao afwijkende regels staan, gelden de nieuwe regels uiterlijk op 1 juli 2016, of eerder als de bestaande cao afloopt.

### Concurrentiebeding

Vanaf 1 januari 2015 is een concurrentie- dan wel relatiebeding in een tijdelijk contract verboden. Als sprake is van zwaarwegende bedrijfsbelangen is een concurrentiebeding wel toegestaan als u het zwaarwegende bedrijfsbelang expliciet motiveert in de arbeidsovereenkomst. Het gaat hierbij om specifieke kennis of bedrijfsinformatie die de werknemer tijdens zijn dienstverband verkrijgt.

**Let op!** Vanaf 1 januari 2015 kunt u niet langer rechten ontlenen aan een concurrentiebeding als er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van uw kant.

Een concurrentiebeding dat schriftelijk is overeengekomen in 2014 bij een tijdelijk contract dat is ingegaan ná 1 januari 2015 is wel geldig. Ook een concurrentiebeding dat is opgenomen in een tijdelijk arbeidscontract aangegaan voor 1 januari 2015, blijft gelden.

### Versterking rechten oproepkrachten

Werkt u met oproepkrachten, bijvoorbeeld via een nul-urencontract of een min-maxcontract? Dan bent u in beginsel verplicht het loon door te betalen als uw werknemer niet heeft gewerkt. Iedere keer dat u de werknemer oproept, houdt hij recht op minimaal drie uur loon. Ook als de werknemer maar één uur werkt. In de arbeidsovereenkomst kunt u in de eerste 6 maanden uw loondoorbetalingsverplichting uitsluiten. Ná de eerste 6 maanden kunt u de loondoorbetalingsverplichting alleen nog uitsluiten in de cao en alleen bij functies met werkzaamheden van 'incidentele aard' en zonder 'vaste omvang'. Denk daarbij aan piekwerkzaamheden of vervanging bij ziekte.

**Let op!** Tot 1 juli 2016 geldt er overgangsrecht. Als er afwijkende bepalingen in een cao zijn opgenomen over de loondoorbetalingsverplichting blijven deze geldig tot de einddatum van deze cao, maar uiterlijk tot 1 juli 2016. Raadpleeg daarom altijd uw cao.

→ Meer lezen over de nieuwe regels voor oproepkrachten? Lees de factsheet Werkgevers en oproepkrachten (Ministerie van SZW).

### 1.2 Versterking rechten uitzendkrachten

In de uitzendovereenkomst tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht kan een uitzendbeding worden afgesproken. De uitzendovereenkomst eindigt dan automatisch, zonder opzegging en tussenkomst van het UWV, als de opdrachtgever de uitzendkracht niet langer in wil zetten. Ook bij ziekte kan een beroep op het uitzendbeding worden gedaan. De uitzendkracht kan elk moment besluiten om te stoppen met werken bij de opdrachtgever. Het uitzendbeding geldt de eerste 26 gewerkte weken waarin de uitzendkracht werkt. Tot 1 januari 2015 kon deze periode onbepaald worden verlengd, vanaf 1 januari 2015 kan het uitzendbeding slechts 78 weken geldig zijn en alleen als dat bij cao is bepaald.

**Let op!** Na de periode van het uitzendbeding gaat de uitzendovereenkomst over in een tijdelijk contract waarop de ketenbepaling van toepassing is (zie hierna).

Geldt er een cao die al voor 1 januari 2015 van toepassing was en waarin een afwijkende regeling staat? Dan gaat deze maatregel in bij het einde van de looptijd van deze cao of uiterlijk 1 juli 2016. Tot die tijd kunnen andere regels gelden. Raadpleeg daarom altijd de cao.

- Meer lezen over de nieuwe regels voor uitzendkrachten?  
Lees de factsheet Werken met uitzendkrachten: factsheet voor werkgevers (Ministerie van SZW)

### 1.3 Versterking rechten payrollmedewerkers

Payrollmedewerkers zijn werknemers die op papier in dienst zijn bij een bedrijf dat aan payrolling doet, maar bij u als opdrachtgever werken.

Vanaf 1 januari 2015 hebben payrollmedewerkers dezelfde ontslagbescherming als werknemers die rechtstreeks bij u in dienst zijn. Er moet dan een redelijke grond zijn voor de beëindiging van de payrollovereenkomst, bijvoorbeeld een verstoorde arbeidsrelatie, disfunctioneren of te weinig werk voor al uw medewerkers.

Het payrollbedrijf kan de payrollmedewerker wel ontslaan als u de payrollovereenkomst gedurende drie maanden niet nakomt en het payrollbedrijf geen ander werk heeft voor de medewerker.

#### Voorbeeld

U vindt dat de payrollmedewerker onvoldoende functioneert. U zegt daarom de payrollovereenkomst op. Als het payrollbedrijf geen ander werk heeft voor deze medewerker, dan kan hij de medewerker alleen ontslaan als de medewerker inderdaad onvoldoende functioneert. Ook moet zijn voldaan aan de voorwaarden voor een ontslag wegens onvoldoende functioneren. U moet de werknemer bijvoorbeeld tijdig hebben medegedeeld dat hij onvoldoende functioneert. Ook moet de medewerker in de gele-

genheid zijn gesteld zijn functioneren te verbeteren. Het onvoldoende functioneren mag bovendien niet veroorzaakt zijn doordat u de werknemer onvoldoende heeft geschoold.

**Let op!** Deze nieuwe regeling is van toepassing op arbeidsovereenkomsten met payrollmedewerkers die zijn ingegaan op of na 1 januari 2015. Vanaf 1 juli 2015 zal deze ontslagbescherming gelden voor alle arbeidsovereenkomsten met payrollmedewerkers.

- Meer lezen over de nieuwe regels voor payrollmedewerkers?  
Lees de factsheet Ontslag payrollwerknemers: factsheet werkgevers (Ministerie van SZW).

## 2. NIEUW VANAF 1 JULI 2015

Vanaf 1 juli verandert de ketenbepaling, gelden nieuwe ontslagregels en wijzigt de WW.

### 2.1 Nieuwe ketenbepaling

De ketenbepaling regelt wanneer opeenvolgende tijdelijke arbeidscontracten overgaan in een vast arbeidscontract. U kunt vanaf 1 juli 2015 met een werknemer nog maximaal drie tijdelijke contracten in twee jaar afsluiten. Tot 1 juli 2015 kon u nog maximaal drie tijdelijke contracten in drie jaar afsluiten. Na een tussenliggende periode van meer dan zes maanden is geen sprake meer van opeenvolgende contracten. Dat was tot 1 juli 2015 drie maanden. Dat betekent dat als een tijdelijk contract afloopt en u binnen zes maanden weer een nieuw contract aangaat met dezelfde werknemer, deze tussenliggende periode meetelt voor de tweejaarsperiode.

Bij cao kan onder zeer stringente voorwaarden (te weten bij uitzendovereenkomsten of als uit de cao blijkt dat de (intrinsieke) aard van de bedrijfsvoering dit eist) afgeweken worden van het aantal contracten en van de totale duur. Maximaal zijn echter zes contracten toegestaan in een periode van vier jaar. Er kan niet bij cao worden afgeweken van de tussenperiode van zes maanden.

Na afloop van het maximaal aantal toegestane tijdelijke contracten bent u verplicht een contract voor onbepaalde tijd aan uw werknemer aan te bieden als u met hem/haar verder wilt.

**Let op!** Voor werknemers tot 18 jaar met een klein dienstverband (gemiddeld 12 uur of minder) is de nieuwe ketenregeling niet van toepassing. De huidige ketenregeling blijft van toepassing op tijdelijke contracten die al lopen op 1 juli 2015. Uw lopende tijdelijke contracten kunnen dus niet ineens contracten voor onbepaalde tijd worden.

**Tip:** Soms kan het handig zijn om twee contracten voor een jaar in plaats van drie contracten in maximaal twee jaar tijd af te sluiten. Bij vijf sectoren geldt namelijk een hogere sectorpremie bij contracten met een looptijd korter dan een jaar. Het gaat dan om de volgende vijf sectoren: agrarisch bedrijf, bouwbedrijf, horeca, algemeen culturele instellingen, schildersbedrijf.

De nieuwe ketenregeling is wel van toepassing als u vanaf 1 juli 2015 een nieuw tijdelijk contract afsluit binnen zes maanden na een eerder tijdelijk contract. Dit geldt ook als het eerdere tijdelijke contract al voor 1 juli 2015 was afgelopen. Is bijvoorbeeld op 1 maart 2015 een tijdelijk contract geëindigd, dan vormt een nieuw tijdelijk contract op 1 augustus 2015 het tweede contract in de keten.

**Tip:** U kunt nog gebruik maken van de huidige verruimde ketenbepaling door nog vóór 1 juli 2015 een nieuw contract overeen te komen. Dit kan ook als dat contract pas na 1 juli 2015 ingaat. Het moment van overeenkomen is bepalend. Stel het tweede jaarcontract eindigt op 1 augustus 2015. U kunt dan bijvoorbeeld op 15 juni overeenkomen dat u dit contract aansluitend met nog een jaar verlengt waarna het van rechtswege eindigt.

Samengevat ontstaat een vast contract vanaf 1 juli 2015:

- na meer dan drie elkaar opvolgende tijdelijke contracten en;
- wanneer u langer dan twee jaar gebruik maakt van elkaar opvolgende tijdelijke contracten. Als de tussenperiode zes

maanden of korter is, is sprake van opeenvolgende tijdelijke contracten en telt de tussenperiode mee bij de periode van twee jaar.

Geldt er een cao die al voor 1 juli 2015 van toepassing was en waarin een afwijkende regeling staat? Dan gaat deze maatregel in bij het einde van de looptijd van deze cao of uiterlijk 1 juli 2016. Tot die tijd kunnen andere regels gelden. Raadpleeg daarom altijd de cao.

→ Meer lezen over de ketenbepaling en in welke situatie deze wel/niet geldt? Lees de factsheet Verlenging arbeidsovereenkomst bepaalde tijd: factsheet werkgevers (Ministerie van SZW).

## 2.2 Nieuwe ontslagregels

### Ontslagroute

Vanaf 1 juli 2015 komt er één vaste ontslagroute. Bedrijfseconomisch ontslag en ontslag door langdurige arbeidsongeschiktheid gaan via het UWV. Ontslag om andere redenen gaat via de kantonrechter.

De procedure bij UWV en de kantonrechter kost tijd. Deze proceduretijd kan volledig in mindering worden gebracht op de (fictieve) opzegtermijn. Wel moet een maand (fictieve) opzegtermijn overblijven.

Het blijft mogelijk om als werkgever en werknemer onderling een beëindigingsovereenkomst te sluiten. Dit kan alleen schriftelijk. De werknemer heeft daarna een bedenktijd van 14 dagen. De werkgever moet de werknemer hier expliciet schriftelijk op wijzen. Verzuimt de werkgever dit, dan wordt de termijn verlengd naar drie weken.

### Ontslagvergoeding wordt transitievergoeding

Vanaf 1 juli 2015 hebben alle werknemers recht op een transitievergoeding, onder voorwaarde dat:

- zij ten minste twee jaar in dienst zijn geweest;
- de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever is beëindigd.

**Let op!** Nieuw is dat ook medewerkers met een tijdelijk arbeidscontract recht hebben op een transitievergoeding. Beëindigt u een tijdelijk arbeidscontract van ten minste 24 maanden of zet u zo'n tijdelijk contract niet voort, dan moet u een transitievergoeding betalen.

Van beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever is sprake bij:

- opzegging door de werkgever na verkregen toestemming van het UWV;
- ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter;
- opzegging door de werkgever met instemming van de werknemer (niet te verwarren met de beëindigingsovereenkomst) en;
- het niet verlengen van een tijdelijke arbeidsovereenkomst voor zover de werknemer twee jaar of langer in dienst is.

Bij ernstige verwijtbaarheid van de werknemer aan het ontslag heeft de werknemer geen recht op de transitievergoeding. Denk aan diefstal, verduistering, bedrog, een vertrouwensbreuk, herhaaldelijk verzuim ten aanzien van controlevoorschriften bij ziekte, veelvuldig te laat komen en op oneigenlijke wijze proberen om productiecijfers gunstiger voor te stellen.

Onder omstandigheden maakt de werknemer ook indien de arbeidsovereenkomst op zijn eigen initiatief is geëindigd of niet is voortgezet aanspraak op een transitievergoeding. Dit is het geval bij ernstige verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Hiervan is bijvoorbeeld sprake bij discriminatie, (seksueel) gedrag van de werkgever of grove veronachtzaming van re-integratieverplichtingen.

#### **Berekening van de transitievergoeding**

- De vergoeding wordt per volledige periode van zes maanden opgebouwd. De regel is: 1/6 maandsalaris per zes maanden (1/3 maandsalaris per dienstjaar). En 1/4 maandsalaris per zes maanden (1/2 maandsalaris per dienstjaar) dat een werknemer langer dan 10 jaar in dienst is geweest.

Als een werknemer 2 jaar en 9 maanden in dienst is geweest heeft hij dus recht op 5/6 maandsalaris aan transitievergoeding.

- De vergoeding mag maximaal € 75.000 bruto zijn. Of een jaarsalaris, als dat hoger is.
- De werkgever kan de kosten van bijvoorbeeld outplacement of scholing aftrekken van de vergoeding. Deze kosten moeten zijn gemaakt met oog op het ontslag en in overleg met de werknemer. Zijn er tijdens het dienstverband kosten gemaakt voor maatregelen voor brede inzetbaarheid op de arbeidsmarkt? Dan kan de werkgever deze alleen aftrekken als de werknemer hier vooraf schriftelijk mee heeft ingestemd.
- Bij ernstige verwijtbaarheid van de werkgever aan het ontslag kan de kantonrechter nog een (aanvullende) billijke vergoeding toekennen.

#### **Overgangsrecht**

De 'kantonrechtformule' komt per 1 juli 2015 te vervallen. De transitievergoeding gaat gelden voor ontslagprocedures die zijn gestart op of na 1 juli 2015. Ontslagprocedures die zijn gestart vóór 1 juli 2015 worden nog afgewikkeld conform de voor 1 juli 2015 geldende wet- en regelgeving.

Voor medewerkers van 50 jaar of ouder met minimaal 10 dienstjaren geldt tot 1 januari 2020 een overgangsregeling. Zij bouwen vanaf de leeftijd van 50 jaar één maandsalaris per dienstjaar op. Deze regeling geldt niet voor de kleine mkb-werkgever (kort gezegd: gemiddeld minder dan 25 werknemers).

Voor kleine mkb-werkgevers is er ook een overgangsregeling die geldt tot 1 januari 2020. Bij ontslag om bedrijfseconomische redenen en slechte financiële omstandigheden aan de kant van de werkgever telt de periode vóór 1 mei 2013 niet mee voor de hoogte van de transitievergoeding. Er gelden drie zeer strenge toetsingscriteria om voor deze overgangsregeling in aanmerking te komen.

De Ontslagregeling stelt hiervoor de voorwaarden dat (kort gezegd):

- a. de onderneming van de werkgever over de drie boekjaren voorafgaand aan het ontslag verlies heeft geleden;
- b. de waarde van het eigen vermogen van de onderneming van werkgever negatief was aan het einde van het laatst voorafgaande boekjaar én;
- c. binnen de onderneming van werkgever aan het einde van het voorafgaande boekjaar de waarde van de vlottende activa kleiner is dan de kortlopende schulden.

Zowel de kleine mkb-werkgever als de bij hem in dienst zijnde werknemer kan het UWV verzoeken een oordeel te geven over de vraag of aan de genoemde voorwaarden is voldaan.

#### **Transitievergoeding: overgangsrecht diensttijd vóór 1 juli 2015**

Voor de berekening van de transitievergoeding tellen ook de gewerkte periodes vóór 1 juli 2015 mee. Bedraagt de tussenliggende periode maximaal zes maanden dan telt het voorgaande contract nog gewoon mee. Om te voorkomen dat werkgevers vóór 1 juli 2015 tijdelijke arbeidscontracten beëindigen of niet meer verlengen heeft minister Asscher een overgangsregeling aangekondigd. Tijdelijke contracten die zijn geëindigd vóór 1 juli 2012 en die elkaar hebben opgevolgd met een tussenperiode van meer dan drie maanden tellen voor de berekening van de transitievergoeding niet mee. U hoeft de transitievergoeding niet direct te betalen als u uw werknemer de garantie biedt dat hij binnen zes maanden weer aan de slag kan. Tot slot wordt bij omzetting van een tijdelijk contract in een vast contract op of na 1 juli 2015 de periode vóór 1 juli 2015 alleen meegeteld, als de tijdelijke contracten elkaar hebben opgevolgd met een tussenperiode van maximaal drie maanden.

**Let op!** Bij het bepalen van de hoogte van de transitievergoeding tellen alleen de periodes mee dat een werknemer feitelijk heeft gewerkt.

#### **Loonbegrip transitievergoeding**

Het loonbegrip voor de berekening van de transitievergoeding verschilt niet van het loonbegrip voor de berekening van de ontslagvergoeding op basis van de huidige kantonrechtformule. Het gaat om een bruto all-in maandsalaris, inclusief een evenredig deel van de vakantiebijslag, de vaste eindejaarsuitkering en overeengekomen variabele looncomponenten.

Op de te betalen transitievergoeding mag u in aftrek brengen:

- Een eventueel eerder betaalde transitievergoeding bij beëindiging van een voorafgaande arbeidsovereenkomst.
- Transitiekosten, zoals outplacementkosten alsmede het loon over de verlengde opzegtermijn mits de werknemer gedurende deze termijn is vrijgesteld van werk.
- Inzetbaarheidskosten, zoals kosten voor opleidingen die niet specifiek gericht zijn op de functie van de werknemer maar diens bredere inzetbaarheid op de arbeidsmarkt bevorderen mits dit schriftelijk met de werknemer is overeengekomen. Bij opvolgend werkgeverschap mag u door uw rechtsvoorganger gemaakte inzetbaarheidskosten niet in mindering brengen op de transitievergoeding.

#### **Bijzondere situaties**

U moet de transitievergoeding ook betalen als u het dienstverband na twee jaar ziekte wilt beëindigen en ontslag aanvraagt bij het UWV. U bent geen transitievergoeding verschuldigd als de arbeidsovereenkomst eindigt:

- voordat uw medewerker 18 jaar is geworden en uw medewerker gemiddeld niet meer dan 12 uur per week bij u heeft gewerkt;
- door het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van uw medewerker;
- als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van uw medewerker.

De transitievergoeding is niet verschuldigd als:

- de werkgever in staat van faillissement is verklaard, of;
- aan de werkgever surseance van betaling is verleend, of;
- op de werkgever de Wet Schuldsaneringsregeling Natuurlijke Personen (WSNP) van toepassing is.

Hiermee wordt tevens voorkomen dat het UWW, dat in dergelijke situaties op grond van de loongarantieregeling de betalingsverplichting van de werkgever overneemt, gehouden is deze transitievergoedingen nog uit te betalen.

Als de betaling van de transitievergoeding leidt tot onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering kan de transitievergoeding in termijnen worden betaald. De betaling in termijn mag zich over maximaal zes maanden uitstrekken waarbij de zes maanden beginnen te lopen één maand nadat de arbeidsovereenkomst is geëindigd. De werkgever is bij betaling in termijnen wel de wettelijke rente verschuldigd.

### 2.3 Wijzigingen WW per 1 juli 2015

Vanaf 1 juli 2015 wordt al na een half jaar WW-uitkering alle arbeid als passend gezien en wordt de systematiek van urenverrekening vervangen door inkomensverrekening.

#### *Passende arbeid*

Na een half jaar WW-uitkering wordt alle arbeid als passend gezien. Dat gebeurde tot 1 juli 2015 pas na een jaar. Dit betekent dat het niveau of salaris van een baan geen belemmering meer mag zijn om die baan te accepteren of daarop te solliciteren. De maatregel geldt niet voor mensen die al voor 1 juli 2015 een WW-uitkering ontvangen.

#### *Inkomensverrekening*

Bij urenverrekening wordt de WW-uitkering gekort op basis van het aantal gewerkte uren. Bij inkomensverrekening wordt de WW-uitkering gekort op basis van het verdiende inkomen. Mensen hoeven 30% van het zelf verdiende inkomen niet te verrekenen. Het loont hierdoor eerder om ook een lager betaalde baan te accepteren. De inkomensverrekening geldt (vooralsnog) niet voor mensen die al voor 1 juli 2015 een WW-uitkering hebben.

## 3. WIJZIGINGEN WW PER 1 JANUARI 2016

Vanaf 1 januari 2016 wordt de maximale duur van de publieke WW-uitkering stapsgewijs verlaagd. Dit gebeurt met één maand per kwartaal, te rekenen vanaf 1 januari 2016. Vanaf 2019 is de maximale WW-uitkering dan nog maximaal 24 maanden in plaats van 38 maanden. De hoogte van de WW-uitkering blijft gekoppeld aan het laatstverdiende loon.

**Let op!** Mensen die op of na 1 januari 2016 instromen in de WW, krijgen met deze maatregel te maken.

Ook de opbouw van WW-rechten wordt vanaf 1 januari 2016 beperkt. Werknemers bouwen één maand WW-recht op, in de eerste tien jaar van hun loopbaan per gewerkt jaar. Daarna bouwen zij per gewerkt jaar een halve maand op. WW-rechten die werknemers al hebben opgebouwd voor 1 januari 2016 blijven tellen voor één maand. Deze maatregel gaat gelden voor mensen die op of na 1 januari 2016 een WW-uitkering ontvangen.

## TOT SLOT

Ontslagrecht is een complexe materie, zeker met alle wijzigingen in 2015. Speelt ontslag in uw situatie, of is dat binnenkort aan de orde, neem dan contact met ons op.

Meander 261  
6825 MC Arnhem  
T (026) 354 26 00

Postbus 9221  
6800 KB Arnhem  
E [info@flynth.nl](mailto:info@flynth.nl)

[www.flynth.nl](http://www.flynth.nl)

Flynth is een landelijk opererende advies- en accountantsorganisatie met vestigingen in het hele land en circa 1.600 medewerkers. Hoewel Flynth de uiterste zorg heeft besteed aan de inhoud van dit leaflet, aanvaardt zij geen enkele aansprakelijkheid voor onvolledigheid of onjuistheid noch voor de gevolgen daarvan.