

Veranderingen in arbeidscontracten, ontslag en WW in 2015 en 2016

	Per 1 januari of 1 juli 2015	Voorheen
Proeftijd:	<p>Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nog steeds maximaal 2 maanden. <p>Bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <= 6 maanden: geen proeftijd meer mogelijk. • > 6 maanden: maximaal 1 maand 	<p>Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd:</p> <ul style="list-style-type: none"> • maximaal 2 maanden. <p>Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd:</p> <ul style="list-style-type: none"> • maximaal 1 maand.
Concurrentiebeding	<p>Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nog steeds concurrentiebeding mogelijk. <p>Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd:</p> <ul style="list-style-type: none"> • geen concurrentiebeding meer mogelijk, tenzij de werkgever in de arbeidsovereenkomst een motivering opneemt waaruit zwaarwegende bedrijfsbelangen blijken die het sluiten van het concurrentiebeding rechtvaardigen. Die zwaarwegende belangen moeten er zowel ten tijde van het aangaan van de arbeidsovereenkomst zijn als ten tijde van het beroep door de werkgever op het beding. <p>En ook:</p> <ul style="list-style-type: none"> • als het einde van de arbeidsovereenkomst de werkgever in ernstige mate valt te verwijten, kan de werkgever geen beroep doen op het concurrentiebeding; • de rechter kan op verzoek van de werknemer een vergoeding vaststellen voor de periode dat het concurrentiebeding geldt. 	<p>Zowel voor arbeidscontracten van bepaalde tijd als onbepaalde tijd was een concurrentiebeding mogelijk.</p>
Einde arbeids-overeenkomst voor bepaalde tijd:	<p>Aanzegplicht:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De werkgever dient de werknemer uiterlijk 1 maand vóór het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd schriftelijk te informeren of de arbeidsovereenkomst al dan niet wordt verlengd; • Geldt voor arbeidsovereenkomsten van 6 maanden of langer; • Geldt niet voor arbeidsovereenkomsten op projectbasis; 	<p>Eindigt van rechtswege met het aflopen van de overeengekomen bepaalde tijd; de werkgever en de werknemer hoeven daarvoor niets naders te doen.</p>

MaakBaan

	<ul style="list-style-type: none">• Indien werkgever wenst te verlengen, moet worden aangegeven onder welke voorwaarden;• Op het niet nakomen van de aanzegverplichting staat als sanctie het betalen van loon voor het niet in acht genomen gedeelte van de aanzegtermijn (maximaal 1 maand dus).	
Verlengen arbeids-overeenkomst voor bepaalde tijd:	Maximaal 3 keer verlengen binnen 24 maanden . Bij een 4de verlenging of het overschrijden van de periode van 24 maanden is er automatisch sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die elkaar binnen een periode van 6 maanden opvolgen tellen mee voor de keten.	Maximaal 3 keer verlengen binnen een periode van 36 maanden . Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die elkaar binnen een periode van 3 maanden opvolgen, tellen mee voor de keten.
Ontslagrecht: Wijzig per 1 juli	Ontslag via het UWV of de kantonrechter verdwijnt. Per wettelijke grond voor ontslag geldt een voorgeschreven ontslagtraject: <ul style="list-style-type: none">• bedrijfseconomische redenen en langdurige arbeidsongeschiktheid: ontslag via UWV;• persoonlijke gronden: via kantonrechter;• hoger beroep en cassatie worden mogelijk.	Keuze tussen aanvragen van een ontslagvergunning bij het UWV of een procedure tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter.
Ontslag-vergoeding: Wijzig per 1 juli	In plaats van Kantonschetsformule komt de transitievergoeding bij een dienstverband van 2 jaar of langer: <ul style="list-style-type: none">• moet worden gebruikt om zo snel mogelijk weer ander werk te krijgen;• bedraagt voor de eerste 10 jaar van een arbeidsovereenkomst een bedrag gelijk aan 1/3de van een bruto maandsalaris per dienstjaar;• bij langer dan 10 jaar in dienst is, bedraagt de vergoeding een half bruto maandsalaris per dienstjaar;• maximaal een bedrag van € 75.000,- bruto of, ingeval de werknemer meer dan € 75.000,- bruto per jaar verdient, maximaal een bruto jaarsalaris;• de werkgever mag de kosten die zijn gemaakt om de werkloosheid van de werknemer te voorkomen of de duur daarvan te beperken, danwel om de werknemer breder inzetbaar te maken, in mindering brengen op de	Kantonschetsformule.

	<p>transitievergoeding;</p> <ul style="list-style-type: none"> • de rechter kan van deze maximum vergoeding naar boven of naar beneden afwijken in geval sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever of de werknemer; • in geval de rechter van oordeel is dat de werkgever een ernstig verwijt aan het ontslag valt te treffen, dan kan op verzoek van de werknemer een zogenoemde additionele 'vergoeding naar billijkheid' worden toegekend, ook als er sprake is van een arbeidsovereenkomst met een duur korter dan 1 jaar; • in geval sprake is van ernstige verwijtbaarheid van de werknemer aan een ontslag, dan is de werkgever geen transitievergoeding verschuldigd. <p>Tot 2020 zal een overgangsregeling gelden voor werknemers van 50 jaar of ouder. De opbouw van de transitievergoeding zal 1 bruto maandsalaris per dienstjaar bedragen over de jaren dat de werknemer na het 50ste levensjaar bij de werkgever in dienst is geweest. Voorwaarde daarbij is dat de werknemer ten minste 10 jaar bij de werkgever in dienst is. Deze regeling geldt niet voor werknemers van een bedrijf met minder dan 25 medewerkers. Het sluiten van een beëindigingsovereenkomst blijft mogelijk. De werknemer krijgt na het sluiten van de beëindigingsovereenkomst gedurende 14 dagen de mogelijkheid om deze te overdenken. Gedurende deze periode kan de werknemer zonder opgaaf van redenen de instemming met de beëindigingsovereenkomst intrekken. Deze bedenktijd bedraagt zelfs 3 weken indien de werknemer niet op de herroepingsmogelijkheid is gewezen.</p>	
<p>Veranderingen in de WW: Per 1 juli 2015 en 1 januari 2016</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Passend werk accepteren na 6 maanden; • Per 1 januari 2016 wordt de duur van de WW uitkering geleidelijk verkort naar 24 maanden; • WW opbouw 1 maand per dienstjaar de eerste 10 arbeidsjaren en een ½ maand per dienstjaar daarna; • Opgebouwde dienstjaren tot 1 juli 2015 tellen mee voor 1 maand WW-uitkering in de overgangsperiode. 	<ul style="list-style-type: none"> • Was na 12 maanden; • Was 38 maanden;