

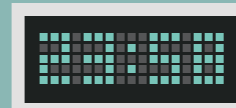
1 juli 2015

NOTEER DEZE DATUM IN UW AGENDA!

Twee belangrijke wetten treden binnenkort in werking. Hiernaast een overzicht van de belangrijkste maatregelen en gevolgen voor de flexbranche.

juli 2015

		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		



Wet aanpak schijnconstructies

Doelen:

- Tegengaan van constructies die werknemers benadelen.
- Bestrijden van oneerlijke concurrentie.

Belangrijkste maatregelen:

Per 1 juli 2015

- Civiele ketenaansprakelijkheid: naast werkgever (uitzendbureau) ook opdrachtgever(s) hoofdelijk aansprakelijk voor loon werknemer.

Gevolg: Opdrachtgevers willen afspraken maken over naleving arbeidsvoorwaarden.

- Identificatieplicht aangescherpt.
 - 'Naming & shaming'.

Per 1 januari 2016:

- Verplichting tot girale betaling WML.
- Verbod inhoudingen en verrekeningen: geen inhouding of verrekening op het wettelijk minimumloon (WML) meer.

Gevolg: zaken als huisvestingskosten, premie ziektekosten en verkeersboetes moeten apart worden gefactureerd. Uitzendbranche en Tweede Kamerleden willen een uitzondering voor huisvesting en/of ziektekostenpremie. Minister Asscher onderzoekt voor- en nadelen.

Wet werk en zekerheid

Doel:

- Vast minder vast, flex minder flex
- Wijzigingen in flexrecht, ontslagrecht en WW

Belangrijkste maatregelen:

Per 1 juli 2015

- Ketenbepaling:

regulier nu: 3 contracten in 3 jaar, onderbrekingstermijn van 3 maanden. Regulier per 1 juli 2015: 3 contracten in 2 jaar, onderbrekingstermijn van meer dan 6 maanden.

Uitzendbranche mag afwijken!

Eerst periode uitzendbeding: 130 weken, vanaf 1 juli 2016 78 weken. Dan fase 3: maximaal 6 contracten in maximaal 4 jaar

Gevolg: In totaal mag de uitzendbranche 5,5 jaar flexibele contracten aanbieden (78 weken + 4 jaar) t.o.v. regulier 2 jaar.

- Transitievergoeding:

als arbeidsovereenkomst 24 maanden duurt en op initiatief van de werkgever is beëindigd.

Vergoeding: 1/6 maandsalaris per gewerkt half jaar. >10 dienstjaren 1/4 maandsalaris voor de gewerkte halve jaren, max €75.000,-.

Let op: de transitievergoeding hoeft niet direct betaald te worden als het uitzendbureau voor einde contract een gelijkwaardige overeenkomst aangaat die aanvangt binnen 6 maanden.

MEER WETEN?
Kijk op
www.nbbu.nl/themas

