



Wijzigingen in het arbeidsrecht per 1 januari 2016

Het afgelopen jaar is het arbeids- en ontslagrecht aanzienlijk hervormd door de komst van de Wet Werk en Zekerheid. Per 1 januari 2016 is het laatste gedeelte van deze wet ingevoerd, wat onder andere tot wijziging van de Werkloosheidswet heeft geleid. Vanaf 1 januari wordt de duur van de WW-uitkering stapje voor stapje teruggebracht. Dit gebeurt met 1 maand per kwartaal. Vanaf 2019 is de duur van de WW-uitkering dan nog maximaal 2 jaar. Naast deze wijziging, staan er in 2016 nog meer wijzigingen op de agenda. We geven u een overzicht.



Verhoging maximum transitievergoeding

Het maximumbedrag van de transitievergoeding wordt jaarlijks per 1 januari door de minister van SZW geraamd overeenkomstig de ontwikkeling van de contractlonen. Voor 2016 wordt de maximale transitievergoeding verhoogd van 75.000 euro naar 76.000 euro.



Wet flexibel werken

- Per 1 januari 2016 kunnen werknemers 1 keer per jaar een verzoek indienen om hun arbeidsuren te wijzigen op basis van de nieuwe Wet flexibel werken. Voorheen kon dat maximaal 1 maal per 2 jaar.
- De termijn waarbinnen een werknemer een dergelijke aanvraag kan doen wordt met deze wet verkort van 1 jaar naar een half jaar na aanvang van het dienstverband.
- Nieuw is bovendien dat werknemers niet alleen een verzoek kunnen doen om de arbeidsduur aan te passen, maar ook de arbeidsplaats (bijvoorbeeld vanuit huis) en de werktijden.

Verzoeken om wijziging van werktijden en arbeidsduur moet u in principe inwilligen, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen dit niet mogelijk maken. Een verzoek om aanpassing van de arbeidsplaats hoeft u alleen in overweging te nemen. Wel bent u verplicht een eventuele afwijzing schriftelijk te motiveren.



Wet werken na AOW-gerechtigde leeftijd

Het wordt aantrekkelijker om AOW'ers in dienst te nemen of te houden door de invoering van de Wet werken na AOW-gerechtigde leeftijd. Deze nieuwe wet zorgt bij ziekte van een AOW'er voor een beperking van de risico's voor u als werkgever.

- U hoeft als werkgever vanaf 2016 het loon van een zieke AOW-gerechtigde werknemer maximaal 13 weken door te betalen in plaats van 2 jaar. Deze verkorte periode van 13 weken geldt ook voor uw re-integratieverplichtingen en het opzegverbod bij ziekte.
- De opzegtermijn voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst met een AOW'er wordt beperkt tot 1 maand.
- De ketenregeling is aangepast voor AOW-gerechtigde werknemers. U mag met een AOW-gerechtigde maximaal 6 tijdelijke arbeidsovereenkomsten in maximaal 4 jaar sluiten. Dit geldt voor arbeidsovereenkomsten aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
- U hoeft niet meer in te gaan op een verzoek van een AOW'er om het aantal werkuren uit te breiden (of te verminderen).

De AOW leeftijd blijft overigens stijgen:

- naar 66 jaar in 2018
- naar 67 jaar in 2021.



Vervolg Wet aanpak Schijnconstructies

In 2016 gelden er nieuwe regels voor de betaling van het wettelijk minimumloon en het maken van de loonstrook. Deze vernieuwingen zijn onderdeel van de Wet aanpak schijnconstructies, die op 1 juli 2015 van kracht is geworden.

- De loonstrook moet duidelijk zijn en alle bedragen moeten zijn toegelicht.
- Vanaf 2016 mag u het minimumloon niet meer contant betalen, maar moet u het overmaken naar een bankrekening.
- U mag geen kosten meer inhouden op het minimumloon voor bijvoorbeeld maaltijden, verzekeringen of huisvesting.

Wilt u meer informatie over één van bovenstaande onderwerpen? Neem dan contact op met één van onze bedrijfsjuridisch adviseurs.

Volledigheidshalve wijzen wij u erop dat de informatie die we u hierbij aanbieden, gebaseerd is op de huidige stand van regelgeving en rechtspraak en van algemene aard is. Ze is niet aangepast aan uw persoonlijke of specifieke omstandigheden en geldt dus niet als een persoonlijk advies. Voor specifiek advies of nadere vragen kunt u vanzelfsprekend contact opnemen met de juridische afdeling van Grant Thornton.



mr. Sophie Muylaert
Bedrijfsjuridisch adviseur
E sophie.muylaert@nl.gt.com
T 088-6769939

www.gt.nl