**Vanaf 1 juli 2015 gewijzigde regels voor personeel**

**Publicatiedatum 11 juni 2015**

Een flink aantal wetswijzigingen zullen plaatsvinden per 1 juli 2015, welke betrekking hebben op uw personeel. Deze wijzigingen hebben wij in hoofdlijnen voor u op een rijtje gezet.

**Wijziging aanbieden arbeidsovereenkomsten bepaalde tijd**  
In het kader van Wet Werk en Zekerheid (WWZ) en de ketenregeling kunnen nu nog 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden afgesloten binnen een periode van 2 jaar. Daarnaast dient de periode tussen 2 ketens van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd minimaal 6 maanden te bedragen.

**Wijzigingen bij ontslag**  
In het kader van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) moet u met onderstaande rekening houden bij ontslag:

* Een werknemer die tenminste 2 jaar in dienst is en waarvan de arbeidsovereenkomst niet op initiatief van de werknemer is geëindigd, heeft recht op een transitievergoeding. In grote lijnen geldt een bruto vergoeding van 1/6 maandsalaris per 6 maanden dienstverband. Een maximum geldt van € 75.000 of, indien hoger, één jaarsalaris. Voor kleine werkgevers, oudere werknemers en verwijtbare werknemers gelden afwijkende regels;
* Bij het overeenkomen van ontslag met wederzijds goedvinden geldt 14 dagen bedenkingsmogelijkheid voor de werknemer. Deze bedenkingstijd dient in de vaststellingsovereenkomst te zijn vermeld, anders geldt een bedenktijd van 3 weken. De werknemer mag de bedenktijd één maal per 6 maanden toepassen;
* De ontslagroute wijzigt: ontslag wegens bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsovereenkomst zal standaard via het UWV plaatsvinden (opzegging na verkregen ontslagvergunning). Ontslag op overige gronden als bijvoorbeeld disfunctioneren of een verstoorde arbeidsrelatie vindt plaats door ontbinding door de kantonrechter.

**Wijziging bij uitbetaling van loon**  
In het kader van de Wet Aanpak Schijnconstructie moet u met onderstaande rekening houden bij het uitbetalen van loon:

* De ketenaansprakelijkheid voor de betaling van het loon wordt uitgebreid: opdrachtgevers zijn straks ook aansprakelijk voor het betalen van het CAO-loon aan een werknemer. Nu is alleen de werkgever aansprakelijk;
* Krijgt een werknemer het CAO-loon of CAO toeslagen en vergoedingen niet betaald? Dan kan hij makkelijker naar de rechter stappen om volledige betaling te eisen. Dit hoeft niet meer met een dagvaarding, maar dit kan ook met een verzoekschrift;
* Maakt een werkgever zich schuldig aan onderbetaling of illegale tewerkstelling? Dan wordt dit openbaar gemaakt.

Vanaf 1 januari 2016 moet u rekening houden met de volgende wijziging:

* Het salaris mag niet meer volledig contant worden uitbetaald. Werkgevers moeten minimaal het salarisgedeelte gelijk aan het wettelijk minimumloon giraal overmaken;
* Werkgevers mogen geen verrekeningen doen als hierdoor minder wordt betaald dan het minimumloon, hier kunt u denken aan huisvesting of ziektekostenpremies;
* Er moeten meer gegevens worden vermeld op de loonstrook, bijvoorbeeld dienen kostenvergoedingen gespecificeerd te worden.
* Ook vervalt de mogelijkheid om een buitenlandse werknemer een deel van het minimumloon als kostenvergoeding te betalen. Het doel van de kostenvergoeding moet worden vermeld op de loonstrook van een werknemer. Doet een werkgever dit niet, dan kan hij een bestuurlijke boete krijgen.

**Wijziging minimum (jeugd)lonen**  
Vanaf 1 juli 2015 bent u verplicht rekening te houden met de volgende bruto minimum (jeugd)lonen bij een volledige werkweek:

[](http://vanderlaangroep.nl/wp-content/uploads/2015/06/minimumloon-1-juli-2015.jpg)

**Uitbreiding zorgverlof**  
Werknemers hebben recht op zorgverlof om hun zieke kind, partner of ouder de noodzakelijke zorg te geven. Tijdens kortdurend zorgverlof ontvangt een werknemer minstens 70% van het salaris voor maximaal 2x de wekelijkse arbeidsduur binnen een periode van 12 maanden.  
Bij langdurend zorgverlof geldt geen wettelijk recht op salaris en kan in 12 maanden maximaal voor 6 maal de wekelijkse arbeidsduur worden opgenomen.

Vanaf 1 juli 2015 is het recht op zorgverlof uitgebreid en geldt dit ook voor de zorg voor broers, zussen, grootouders, kleinkinderen, huisgenoten en bekenden. Het kan zijn dat door bepalingen in een CAO of bedrijfsreglement aanvullende regelingen rondom zorgverlof gelden.  
U kunt als werkgever het verzoek om zorgverlof van uw werknemers alleen weigeren wanneer sprake is van een zwaarwegend bedrijfsbelang.

**Scholingsrecht werknemers**  
Inzake het scholingsrecht voor werknemers geldt het onderstaande:

* De werkgever moet een werknemer in staat moet stellen om scholing te volgen die noodzakelijk is voor het uitoefenen van zijn functie. Hij heeft ook een scholingsplicht als de functie van een werknemer komt te vervallen of als hij zijn eigen functie niet langer kan vervullen;
* Een werknemer mag niet worden ontslaan op grond van disfunctioneren als zijn ongeschiktheid wordt veroorzaakt, doordat de werkgever te weinig heeft gedaan aan zijn scholing. Bovendien mag hij een werknemer straks alleen ontslaan als hij daarvoor een redelijke grond heeft én herplaatsing (met of zonder scholing) van de werknemer niet tot de mogelijkheden behoort.

**Regels rondom de WW-uitkering**

* **Passende arbeid:** na een half jaar WW-uitkering wordt alle arbeid als passend gezien. Dit betekent dat het niveau of salaris van een baan geen belemmering meer mag zijn om die baan te accepteren of daarop te solliciteren. Deze maatregel gaat in per 1 juli 2015. De maatregel geldt niet voor mensen die al voor 1 juli 2015 een WW-uitkering ontvangen;
* **Inkomensverrekening:** dat betekent dat een werknemer van elke verdiende bruto euro altijd 30% zelf mag houden. Hierdoor loont het altijd om vanuit de WW aan het werk te gaan. De inkomensverrekening geldt niet voor mensen die al voor 1 juli 2015 een WW-uitkering hebben.

Vanaf 1 januari 2016 wordt de maximale duur van de WW-uitkering en de opbouw van WW-rechten geleidelijk afgebouwd.

**Ter herinnering: Niet opgenomen wettelijke vakantiedagen 2014 vervallen per 1 juli 2015**  
Op 1 juli 2015 heeft u weer de gelegenheid om de niet opgenomen, wettelijke vakantiedagen van uw werknemers die zijn opgebouwd in 2014, te laten vervallen. Daarbij geldt dat de werknemers wel in staat moeten zijn gesteld om de vakantiedagen opgenomen te hebben. Houd ook rekening met een eventuele langere vervaltermijn volgens uw CAO of bedrijfsreglement.  
Uiteraard bent u niet verplicht om de in 2014 opgebouwde, maar niet opgenomen, wettelijke vakantiedagen te laten vervallen.