

WET WERK EN ZEKERHEID IN SCHEMA:		
Wet	Wat is de regel?	Wat betekent dat voor mij en tips
<b>Proeftijd</b>	In een contract van 6 mnd of korter mag geen proeftijd worden afgesproken.	In een contract van 7 maanden kan wel een proeftijd worden afgesproken. Let wel op of er in een eventuele CAO afwijkende afspraken zijn gemaakt over proeftijden. Deze moeten in dat geval opgevolgd worden.
<b>Concurrentiebeding</b>	In een arbeidsovereenkomst voor bepaalde mag geen concurrentiebeding zijn opgenomen	Let op! Ook het relatiebeding valt hieronder. De wet maakt hierin geen onderscheid. Bij zwaarwegende bedrijfsbelangen mag wel een beding worden afgesproken, in andere gevallen is het beding nietig
<b>Aanzegplicht</b>	De werkgever dient uiterlijk 1 maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst schriftelijk aan de werknemer te katen weten of het contract verlengd wordt.	Zorg dat je tijdig informeert over de voortgang, dit mag bijvoorbeeld al in de arbeidsovereenkomst zelf. Ook kun je een actie in je agenda zetten om te voorkomen dat je te laat bent. Te laat opzeggen betekent namelijk dat je langer salaris door moet betalen.
<b>Ketenregeling</b>	Er mogen drie tijdelijke contracten worden afgesloten binnen een periode van maximaal 24 maanden. Leerwerkovereenkomsten en contracten voor minder dan 12 uur met jongeren (<18 jr) zijn uitgesloten van de ketenregeling.	Hanteer de 7+8+8 regel. Dit zijn 3 contracten van 7 maanden, 8 maanden en 8 maanden. In het eerste contract kan een proeftijd worden opgenomen, immers langer dan 6 maanden en de totale keten duurt 23 maanden. Als je dan afscheid neemt van de werknemer ben je geen transitievergoeding verschuldigd. Daarmee houd je optimale flexibiliteit.
<b>Ontslagrecht</b>	De wijziging in het ontslagrecht per 01-07-2015 is de meeste omvangrijke en complexe regeling. Ontslag kan op twee manieren: - Met wederzijds goedvinden, - Eenzijdig (gedwongen). Om eenzijdig ontslag aan te mogen vragen geldt: - Redelijke grond (art 7:669 lid 3a t/m h), - Herplaatsingsverplichting (herplaatsing in een andere functie is niet meer mogelijk, ook niet met herscholing). De route voor ontslag is vastgelegd: * UWV; a. Bedrijfseconomische omstandigheden; b. Ziekte > 2 jaar; * Kantonrechter: c. Excessief ziekteverzuim; d. Disfunctioneren; e. Verwijtbaar handelen/nalaten werknemer; f. Werkweigering wegens ernstige gewetensbezwaren; g. Verstoorde arbeidsverhouding h. Andere omstandigheden zodanig dat van werkgever niet verlangs kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.	Waar moet je op letten op het moment dat je ontslag wil aanvragen: - maak steeds aannemelijk dat herplaatsing in een andere functie niet mogelijk is, ook niet d.m.v. scholing; - zorg voor een goed dossieropbouw zodat de ontslaggronden duidelijk zijn; - neem een studiekostenbeding op
<b>Scholingsplicht</b>	De werkgever is voortaan verplicht de werknemer opleidingen of cursussen te laten volgen die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van zijn functie. Wanneer de functie van de werknemer komt te vervallen of wanneer de werknemer niet langer in staat is zijn functie uit te oefenen, dan is de werkgever in beginsel ook verplicht de werknemer (om) te scholen, zodat de arbeidsovereenkomst kan worden voortgezet.	De scholingsplicht is gekoppeld aan het ontslagrecht. Werkgever moet laten zien dat hij er alles aan doet om werknemer goed te laten functioneren. De kosten van de opleiding kunnen wel teruggevraagd worden d.m.v. een scholingsovereenkomst en als korting op de transitievergoeding bij uitdiensttreding.
<b>Transitievergoeding</b>	Bij beëindiging van een dienstverband van 24 maanden of langer is de werkgever een transitievergoeding schuldig	Zorg dat de keten korter duurt dan 24 maanden (dus 7+8+8 regel) en kijk of je inzetbaarheidskosten in mindering kunt brengen op de vergoeding.
<b>Werkloosheidwet</b>	Voor mensen die langer dan 6 maanden in de WW zitten, wordt al het werk als passend gezien. De maximale termijn voor de WW wordt stapsgewijs teruggebracht naar maximaal 2 jaar.	Als werkgever heb je hier geen invloed, maar het kan wel een goed argument zijn in gesprekken met een niet goed functionerende medewerker.