

## WIJZIGINGEN FLEXWET 2015

De wetgeving voor flexibel werken is aan het veranderen, wat betekent dit voor u? Op deze pagina geven wij u een overzichtelijke opsomming van wat dit inhoudt voor 2015. Een aantal van deze wijzigingen zijn in werking getreden op 1 januari 2015 en de andere aanpassingen zullen ingaan per 1 juli 2015. Om u hierin meer inzicht te geven hebben wij de voor u belangrijkste zaken op een rijtje gezet.

### Arbeidscontracten die afgesloten zijn na 1 januari 2015:

1. *Proeftijd*; indien u met uw werkgever een contract met een looptijd van 6 maanden of korter heeft afgesloten, mag er niet langer een proeftijd worden toegepast.  
Indien u een contract met een looptijd van meer dan 6 maanden maar korter dan 2 jaar bent aangegaan, mag de proeftijd maximaal 1 maand zijn.  
Indien u een bepaalde tijd/tijdelijke contract van 2 jaar of langer heeft, mag de proeftijd maximaal 2 maanden bedragen.
2. *Aanzegtermijn*; bij contracten voor bepaalde tijd/tijdelijke contracten die langer dan 6 maanden duren, dient uw werkgever een maand van te voren schriftelijk aan u te melden of het contract wel of niet verlengd wordt. Wanneer het contract wordt verlengd moet de werkgever aangeven onder welke voorwaarden dit gebeurt.
3. Het is voor uw werkgever niet meer mogelijk om een concurrentiebeding met u als tijdelijke medewerker af te spreken.
4. Het "0 urencontract" kan door uw werkgever maximaal een half jaar worden toegepast. Daarna is het voor uw werkgever alleen mogelijk gebruik te maken van 0 uren contracten wanneer er sprake is van incidentele werkzaamheden.

### Arbeidscontracten die afgesloten zijn na 1 juli 2015:

1. *Ketenbepaling*; deze regeling bepaalt wanneer elkaar opvolgende bepaalde tijd/tijdelijke contracten overgaan in een vast contract. Voor u als payrollwerknemer geldt vanaf 1 juli 2015 dat in de zogenaamde fase A van 78 gewerkte weken, een onbepaalde hoeveelheid aan contracten met u mag worden afgesloten. De daaropvolgende fase B mag maximaal 4 jaar duren dan wel maximaal 6 contracten behelzen. Wordt dit overschreden dan dient u een vast contract/contract voor onbepaalde tijd te worden aangeboden.  
Als er een onderbreking van meer dan 6 maanden (26 weken) tussen de verschillende contracten zit, dan begint te telling van voor af aan (oftewel dan ontstaat een nieuwe arbeidsketen).
2. *Transitievergoeding*; bent u langer dan 24 maanden in dienst bij uw werkgever en wordt uw dienstbetrekking beëindigd, dan heeft u recht op een transitievergoeding. Deze transitievergoeding geldt ook voor uitzend- en payrollwerknemers.  
Deze vergoeding worden als volgt vastgesteld:
  - Indien u tot 10 jaar heeft gewerkt: 1/3 maandloon per dienstjaar
  - Als u langer dan 10 jaar heeft gewerkt: 1/2 maandloon per dienstjaar
  - Indien u boven de 50 bent, ontvangt u 1 vol maandloon per dienstjaar dat u heeft gewerkt na uw vijftigste
  - Voor de transitievergoeding is maximaal jaarsalaris vastgesteld van is vastgesteld op maximaal 1 jaarsalaris € 75.000.

*Voor de transitievergoeding gelden echter een aantal uitzonderingen:*

- U heeft de pensioengerechtigde leeftijd bereikt
- U ontslag is een gevolg van ernstig verwijtbaar gedrag
- Het geldt niet voor bedrijven met minder dan 10 werknemers
- Indien u 18 jaar bent en minder dan 12 uur werkt geldt deze regeling niet voor u.

Wilt u meer informatie over de gewijzigde flexwet? PayrollToday staat u graag te woord. Voor meer informatie kunt u ons bellen op het volgende telefoonnummer: 024 645 07 40 of u kunt een e-mail sturen naar: [office@PayrollToday.nl](mailto:office@PayrollToday.nl)