

Wet Werk & Zekerheid wat wel en wat niet!

Wij hebben de belangrijkste punten voor u op een rij gezet.

Wet Werk en Zekerheid

- 1) Met ingang van 1 januari 2015 is het niet meer mogelijk om een **proeftijd** overeen te komen in arbeidsovereenkomsten van zes maanden of korter
- 2) Vanaf 1 januari 2015 mag in een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geen **concurrentiebeding** meer worden overeengekomen
- 3) Wat onder punt 2 staat, geldt ook voor **relatiebedingen**
- 4) Voor arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd van zes maanden of langer geldt vanaf 1 januari 2015 een **aanzegtermijn** van één maand
- 5) Per 1 januari 2015 gelden voor het beëindigen van **payrollovereenkomsten** (die ingaan vanaf 1 januari 2015) via UWV nieuwe **ontslagregels**. Daarvoor is het van belang dat u nagaat of er opdrachten zijn waarvoor u onder die regels kunt vallen, ook als u in het verleden door UWV niet als payrollorganisatie werd gezien
- 6) Uitzendkrachten, die 2 jaar of langer, zonder onderbreking > 6 maanden, werkzaam zijn, hebben bij beëindiging van hun uitzendovereenkomst recht op **transitievergoeding**. Deze zal in de regel 1/6 maandloon per gewerkt half jaar gaan bedragen. De transitievergoeding gaat gelden op overeenkomsten die worden beëindigd op of na 1 juli 2015

Werkkostenregeling

- 7) Per 1 januari 2015 is de Werkkostenregeling voor alle werkgevers verplicht

SNF

- 8) ABU-leden die huisvesting organiseren en/of de kosten ervan inhouden op het loon moeten per 1 januari 2015 geregistreerd zijn bij de Stichting Normering Flexwonen (SNF)

Loonsverhoging cao uitzendkrachten

- 9) Er vindt op 29 december 2014 (week 1 van 2015), een loonsverhoging van 1,8% plaats op de feitelijke lonen. Deze is niet van toepassing op uitzendkrachten met inlenersbeloning of WML

Wettelijk minimumloon

- 10) Per 1 januari 2015 worden de minimumlonen verhoogd

Pensioenregeling

- 11) Per 1 januari 2015 wordt de pensioenregeling van StiPP gewijzigd, op onder meer de punten van de pensioenleeftijd, het maximaal pensioengevend loon en de definiëring van het loonbegrip

Wenst u meer informatie over bovenstaande punten, neemt u dan vrijblijvend contact met ons op!
T 0294 43 26 26 of E info@alwaysaction.nl