

Juli 2015

## Belangrijkste wijzigingen per 1 juli 2015 (WWZ)

Wat zal je vanaf 1 juli 2015 (onder andere) anders gaan doen:

- een nieuwe *onderhandelingstactiek* gaan hanteren bij een beëindiging met wederzijds goedvinden;
- nog beter aan *dossieropbouw* gaan doen omdat het zonder een goed dossier het lastiger is geworden tot een beëindiging met wederzijds goedvinden te komen met een disfunctionerende werknemer;
- in de vaststellingsovereenkomst de werknemer op zijn *herroepingsrecht* gaan wijzen om te voorkomen dat hij daar een week langer gebruik van kan maken;
- niet meer zelf gaan bepalen bij welke instantie je een *inhoudelijke ontslagprocedure* start (UWV WERKbedrijf of kantonrechter), dit wordt bepaald door de ontslaggrond;
- het hoofd niet meer breken over de berekening en de C-factor van de *kantonrechtersformule*;

- bij de beëindiging van elke arbeidsovereenkomst (bepaald of onbepaald) nagaan of er een *transitievergoeding* verschuldigd is;
- er rekening mee houden dat de *vaststelling van een maandsalaris* voor de berekening van de transitievergoeding anders kan zijn is dan die voor de aanzegtermijn;
- goed nagaan of er nog wel tweede of daaropvolgende *arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd* gesloten kan worden zonder dat die voor onbepaalde tijd zal gaan gelden;

En daarbij zal je ook niet vergeten om hetgeen je sinds **1 januari 2015** anders bent gaan doen, voort te zetten, zoals:

- geen *proeftijd* opnemen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 6 maanden of korter;
- arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 6 maanden of langer op tijd *aan te zeggen*;
- bij het opnemen van *concurrentiebeding* in arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ook een schriftelijke motivering van de zwaarwegende belangen op te nemen.