

# Flexibilisering, ontslag en vergoeding ... en nog meer...

Een overzicht van de belangrijkste wijzigingen rond arbeidsrecht, ontslag, WW en de organisatie van de arbeidsmarkt.

Jo van Saase



19-3-2015

© Adviesbureau ATIM / Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2015

## Inhoud

In deze paper treft u een overzicht aan van de belangrijkste wijzigingen in het arbeids- en ontslagrecht. Maar niet alleen. Er wordt ook aandacht besteed aan de wijziging van de WW, een nieuwe opzet van de arbeidsmarkt organisatie en de maatregelen die nu ingezet worden om te komen tot een betere afstemming tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

De nu bekend regelingen hebben een lange voorgeschiedenis. En zo gaat dat met ingrijpende wijzigingen in wetgeving. Op het laatste moment verandert er nog veel. Ook nu. Dit stuk is in de afgelopen maanden minstens 10 keer herschreven. Het bevat de voorlopige eindsituatie per 16 maart 2015. Wilt u de ontwikkelingen blijven volgen? Adviesbureau ATIM zal op zijn website en in nieuwsbrieven voortdurend aandacht besteden aan de laatste stand van zaken.

En als u het spoor bijster raakt? We bieden cursussen aan waarbij nagegaan wordt wat de mogelijke gevolgen zijn voor uw organisatie en wat u kunt doen om te zorgen dat u klaargestoomd wordt voor de steeds uitdagender eisen van het moderne ondernemen.

Bilthoven, 17 maart

Jo van Saase

Werk en zekerheid: het gaat om méér dan het nieuwe ontslagrecht .....	3
1. De tijdelijke arbeidsovereenkomst wordt eerder vast .....	4
2. Tijdig aankondigen niet verlengen tijdelijke arbeidsovereenkomst .....	5
3. De proeftijd.....	5
4. Concurrentiebeding.....	5
5. Ontslagrecht algemeen.....	5
6. Afwijking van het afspiegelingsbeginsel bij ontslag om bedrijfseconomische redenen.....	6
7. Einde met wederzijds goedvinden .....	6
8. Ontslag bij bereiken pensioengerechtigde leeftijd/ de doorwerkende AOW-er .....	7
9. Ontslag en toch weer binnen 26 weken vacature voor zelfde functie .....	7
10. De Transitievergoeding.....	8
11. Nul- uren contracten in de zorg .....	9
12. De nieuwe WW algemeen .....	10
13. WW en inkomsten.....	10
14. Nieuw begrip passende arbeid WW (en ZW) .....	11
15. IOAW en IOW .....	11
16. De doorwerkende AOW-er .....	12
17. Sectorplannen en de mogelijkheid van Brug-WW.....	13
18. Wetsvoorstel Banenafpraak en Quotum Arbeidsbeperkten (de Quotumwet) .....	14
19. Meer lezen .....	15

# Werk en zekerheid: het gaat om méér dan het nieuwe ontslagrecht

De Wet werk en zekerheid richt zich op:

- Aanpassing regels rond tijdelijke contracten
- Wijziging van regels rond arbeidsovereenkomsten
- Wijziging van het ontslagrecht inclusief vergoedingsregelingen bij ontslag
- Wijziging van de WW en aanvullende regelingen

Tegelijkertijd wordt er naar gestreefd om de wereld van uitkeringen en instituties drastisch te veranderen. Onder regie van de door de Stichting van de Arbeid ingestelde Werkkamer, worden 35 regionale werkbedrijven geïnstalleerd, waarin alle relevante partners samenwerken om te komen tot een optimaal regionaal werkgelegenheidsbeleid: werkgevers, vakbonden, gemeenten, onderwijsinstellingen en UWV.

Uitgangspunt is niet langer wat mensen niet meer kunnen – waardoor ze aanspraak hebben op een uitkering – maar wat ze wel kunnen. Er is een nieuw begrip. De “Arbeidsbeperkten”. Mensen die om wat voor reden ook niet in staat zijn om minimaal het minimumloon te verdienen. Of ze nu jonggehandicapt zijn, of in de bijstand zitten, het maakt allemaal niets meer uit. Bedrijfsleven en overheid beloven tot 2026 125.000 arbeidsplaatsen te creëren voor deze groep. De regionale werkbedrijven krijgen hierin een centrale rol.

Om de arbeidsmarkt beter aan de praat te krijgen heeft het Rijk tot 29-05-15 € 600 miljoen te besteden aan de ondersteuning van door de sociale partners op te stellen sectorplannen: per regio of per sector. Als de plannen bijdragen aan VWNW (van werk naar werk) kan gerekend worden op een subsidie van maximaal 50% van de kosten.

Het beoordelen van de effecten van al deze maatregelen in onderlinge samenhang is lastig. Juristen zijn verdeeld over de effecten van het nieuwe ontslagrecht. Er is een stroming die denkt dat het gebeurd is met de ontslagpraktijk. Er is echter een veel luidruchtiger stroming die er van uitgaat dat door de extra proceduremogelijkheden de gouden tijden aanbreken. We gaan het zien.

In deze paper een overzicht van de hoofdlijnen van de verschillende regelingen. Interessant is de vraag in hoeverre uw organisatie al rekening houdt met de nieuwe wetgeving.

## Leeswijzer

Per thema wordt – voor zover relevant – aangegeven wat de tot nu toe bestaande of oude regeling is en wat de nieuwe regeling is.

## 1. De tijdelijke arbeidsovereenkomst wordt eerder vast

### *Huidige regeling*

Er kunnen maximaal 3 tijdelijke arbeidsovereenkomsten worden aangegaan binnen een periode van 3 jaar. Na 3 contracten of na 3 jaar ontstaat vanzelf een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. En als de arbeidsovereenkomsten elkaar opvolgen met een tussenpose van niet langer dan 3 maanden wordt het gezien als een doorlopende arbeidsovereenkomst.

### *Na 1 juli 2015*

Ook straks ontstaat na drie tijdelijke contracten een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Maar de termijn is verkort van 3 jaar naar 2 jaar. En de tussenposen zijn verlengd van minimaal 3 maanden tot minimaal 6 maanden.

De nieuwe ketenbepaling geldt niet:

- als het een arbeidsovereenkomst betreft van een leerling in het kader van een beroepsbegeleidende leerweg (bbl-opleiding)
- als het een arbeidsovereenkomst betreft van een werknemer die jonger is dan 18 jaar en maximaal 12 uur per week werkt.

### *Uitzonderingen*

- Bij cao: de mogelijkheden om bij cao af te wijken van de ketenbepaling worden beperkt. Bij cao mag in de volgende gevallen afgeweken worden van de ketenbepaling:
  - De uitzendovereenkomst. In de cao kan worden geregeld dat het aantal van 3 contracten kan worden verhoogd naar ten hoogste 6 en de periode van 2 jaar kan worden verlengd tot ten hoogste 4 jaar.
  - Aard bedrijfsvoering. Soms is een extra tijdelijk contract of het langer kunnen aangaan van tijdelijke contracten noodzakelijk vanwege de aard van de bedrijfsvoering. Ook dan kan in de cao worden geregeld dat het aantal van 3 contracten wordt verhoogd naar ten hoogste 6 en de periode van 2 jaar wordt verlengd tot ten hoogste 4 jaar. Te denken is aan cultuur, media, wetenschap en tijdelijke projecten.
  - Bestuursfuncties. Bij bestuursfunctie bij een bedrijf of organisatie kan in een schriftelijke overeenkomst (waaronder een cao) van de maximale termijn van 2 jaar worden afgeweken.
  - Opleiding: als de arbeidsovereenkomst vooral is gesloten om een werknemer op te leiden, dan kan bij cao de ketenbepaling geheel of gedeeltelijk niet van toepassing worden verklaard.
  - Overgangsrecht: als er al een cao geldt bij het inwerkingtreden van de nieuwe bepalingen, dan blijven de bepalingen in de cao geldig tot het einde van de looptijd/ tot de verlenging, en uiterlijk tot 1 juli 2016.
- Via ministeriële regeling. In speciale gevallen kan de ketenbepaling in de cao zelfs geheel buiten toepassing worden verklaard. Begin februari 2015 zijn bij de beantwoording van Kamervragen de contouren van deze nog op te stellen ministeriële regeling bekend gemaakt:

Vereisten:

- functies in een bedrijfstak waar onverkorte toepassing van de ketenbepaling tot onaanvaardbare consequenties zou leiden én
- het al bestaand gebruik is alleen met tijdelijke contracten te werken én
- het voortbestaan van de sector in het geding zou komen en
- waarvoor het gebruik van langjarige tijdelijke contracten ook geen oplossing kan vormen én
- waarvoor de gemaximeerde afwijkingsgrond (periode van 4 jaar met maximaal 6 opvolgende contracten) onvoldoende soelaas biedt.

Voor zover nu bekend in ieder geval: de functies van contractspeler en trainer/coach in het betaald voetbal, de functie van bondstrainer en technisch directeur in de bedrijfstak sport en de functie van danser en acteur in de podiumkunsten.

## **2. Tijdig aankondigen niet verlengen tijdelijke arbeidsovereenkomst**

### ***Nieuw per 1 januari 2015***

De werkgever moet de werknemer tijdig – uiterlijk één maand tevoren – schriftelijk informeren over het beëindigen van de tijdelijke arbeidsovereenkomst als de arbeidsovereenkomst 6 maanden of langer duurt. Vergeetachtigheid wordt bestraft. De werkgever is bij nalaten 1 maand loon verschuldigd of bij niet tijdig informeren een bedrag naar rato.

## **3. De proeftijd**

### ***Oude regeling***

Er bestaat geen minimale duur voor de arbeidsovereenkomst als het gaat om het overeenkomen van een proeftijd. Wel is de proeftijd maximaal 1 maand als de arbeidsovereenkomst korter is dan 2 jaar. Bij een overeenkomst langer dan 2 jaar of voor onbepaalde tijd is er een maximum aan gesteld: 2 maanden.

### ***Vanaf 1 januari 2015***

Bij arbeidsovereenkomsten van minder dan 6 maanden mag geen proeftijd worden overeengekomen. Vanaf 6 maanden mag een termijn van 1 maand worden afgesproken. Duurt de overeenkomst langer dan 2 jaar of is het een overeenkomst voor onbepaalde tijd dan blijft de proeftijd maximaal 2 maanden. Voor contracten die per 1 juli gelden wordt een eventueel lopende proeftijd nog beoordeeld volgens de oude regeling.

## **4. Concurrentiebeding**

### ***Oude regeling***

In iedere arbeidsovereenkomst mag – voor wat het waard is – een concurrentiebeding worden opgenomen.

### ***Vanaf 1 januari 2015***

In de nieuwe wetgeving mag alleen een concurrentiebeding worden opgenomen als sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

### ***Uitzondering***

Een concurrentiebeding mag bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst als dit voor de werkgever aantoonbaar noodzakelijk is wegens zwaarwegende bedrijfsbelangen. En die reden moet dan ook duidelijk vermeld worden in het concurrentiebeding.

## **5. Ontslagrecht algemeen**

### ***Huidige regeling***

Nu zijn er twee routes mogelijk voor ontslag op initiatief van de werkgever. De ene weg loopt via het UWV: vragen om toestemming de arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen. Het UWV toetst het verzoek aan beleidsregels en verleent al dan niet de toestemming. Als de toestemming verleend wordt kan opgezegd worden met inachtneming van de opzegtermijn. Er is geen beroep mogelijk tegen beslissing van het UWV.

De tweede weg loopt via de kantonrechter aan wie men ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan vragen. De rechter kan de arbeidsovereenkomst ontbinden en beoordeelt tevens of een ontslagvergoeding gegeven dient te worden. Deze vergoeding wordt vastgesteld aan de hand van de zogenaamde kantonrechtर्सnorm. De kantonrechter is niet gebonden aan de opzegtermijn. Er is geen beroep mogelijk tegen beslissing van de kantonrechter.

De werkgever kan zelf kiezen welke weg hij volgt.

### ***Vanaf 1 juli 2015***

In de nieuwe regeling kan de werkgever niet meer kiezen. Het is of het UWV of een bij CAO ingestelde commissie of de Kantonrechter

Voor ontslag wegens bedrijfseconomische redenen en ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid moet toestemming gevraagd worden aan het UWV of de bij CAO ingestelde commissie. De bij cao ingestelde commissie (hierna ontslagcommissie) is een nieuw fenomeen. Hiervoor gelden in de wet genoemde eisen zoals onafhankelijkheid, hoor en wederhoor. Ontslag om alle andere – in de persoon gelegen - redenen loopt via de kantonrechter aan wie ontbinding gevraagd kan worden.

In beide gevallen bestaat recht op een transitievergoeding als de arbeidsovereenkomst 24 maanden of langer heeft geduurd (zie later: de Transitievergoeding). En in beide gevallen moet de opzegtermijn in acht genomen worden. Wel kan men alvast opzeggen en dan later de tijd voor de procedure aftrekken van de opzegtermijn; maar deze bedraagt altijd minstens 1 maand.

En er is beroep mogelijk tegen de beslissing van het UWV bij de kantonrechter. De kantonrechter moet dan wel weer dezelfde ontslagbeleidsregels toepassen als het UWV. Ook tegen de beslissing van de kantonrechter kan men beroep instellen bij het Hof en desgewenst tot de Hoge Raad de strijd voortzetten.

## **6. Afwijking van het afspiegelingsbeginsel bij ontslag om bedrijfseconomische redenen**

### ***Huidige regeling***

Bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen moet de werkgever het zogenaamde afspiegelingsbeginsel toepassen. Dit om er voor te zorgen dat het ontslag verdeeld wordt over de verschillende leeftijdsgroepen en er uiteindelijk geen vergrijsde organisatie achterblijft. Er bestaan een paar uitzonderingen waaronder het geval van persoonlijke onmisbaarheid wegens bijzondere kwaliteiten.

### ***Vanaf 1 juli 2015***

De mogelijkheid om af te wijken van het afspiegelingsbeginsel wordt verruimd. Er bestaat de mogelijkheid om voor maximaal 10% van de werknemers die op grond van afspiegeling in aanmerking komen voor ontslag een uitzondering te maken. Maar de eisen waaraan voldaan dient te zijn liggen er niet om.

- Er moeten afspraken over gemaakt worden in een cao ;
- In die cao moet een "ontslagcommissie" opgenomen zijn die toetst;
- In de onderneming moet sprake zijn van een systeem van periodiek toetsing en beoordeling van (bovengemiddeld) functioneren / potentieel beoordeling;
- Aan medewerkers dient van te voren duidelijk gemaakt te worden dat het functioneren deel kan uitmaken van de beoordeling van de ontslagvolgorde.

De regeling geldt niet voor de leeftijdsgroep 15-25 en voor de groep van 55 jaar en ouder. Wél kan het gevolg van toepassing van de regel zijn dat in de groep 15-25 of 55+ meer ontslagen vallen.

Overigens komt hier nog een ministeriële regeling over.

## **7. Einde met wederzijds goedvinden**

### ***Huidige regeling***

Nu wordt vaak een beëindigingsovereenkomst of een vaststellingsovereenkomst gesloten waarin werkgever en werknemer overeenkomen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

### ***Vanaf 1 juli 2015***

De regeling op zich blijft gelijk. Wat er aan toegevoegd wordt is dat de werknemer een bedenktijd van 14 kalenderdagen krijgt. Hij kan na ondertekening dus binnen 14 dagen de instemming met de overeenkomst zonder opgaaf van redenen intrekken. Daarmee vervalt dan weer de overeenkomst. Van deze bedenktijd mag niet worden afgeweken.

Overigens: let wel op: als dat niet uitdrukkelijk geregeld wordt is geen transitievergoeding verschuldigd. Dus.. eerst wheelen en dealen over een eventuele ontslagvergoeding, die vastleggen in de overeenkomst en dan pas tekenen.

## **8. Ontslag bij bereiken pensioengerechtigde leeftijd/ de doorwerkende AOW-er**

### ***Huidige regeling***

Tenzij in de cao of arbeidsovereenkomst geregeld eindigt een arbeidsovereenkomst niet vanzelf bij het bereiken van de AOW-leeftijd. Als de werknemer wil doorwerken is toestemming van UWV of ontbinding door de kantonrechter nodig.

De doorwerkende AOW-er heeft geen recht op minimumloon, maar wel weer op minimumvakantietoeslag. En als hij langdurig ziek wordt dan geldt voor de werkgever een doorbetalingsplicht van 2 jaar en uitgebreide integratieverplichtingen.

Tot slot is ook de huidige ketenbepaling – dus maximaal 3 tijdelijke contracten – van toepassing.

### ***Vanaf 1 juli 2015***

In de nieuwe regeling kan de werkgever zonder toestemming van het UWV of ontbinding door de kantonrechter de arbeidsovereenkomst opzeggen met ingang van de pensioengerechtigde leeftijd. En de nijvere AOW-er heeft wel recht op het minimumloon, maar bij ziekte worden de rechten ernstig ingeperkt: maximaal 6 weken doorbetaling loon en beperkte integratie-inspanningen voor de werkgever. Ook wordt de mogelijkheid van meerdere tijdelijke contracten verruimd.

## **9. Ontslag en toch weer binnen 26 weken vacature voor zelfde functie**

### ***Huidige regeling***

Als door het UWV toestemming wordt verleend om de arbeidsovereenkomst op te zeggen wordt daar in het algemeen een voorwaarde aan verbonden. De voorwaarde houdt in dat als binnen 26 weken er een vacature ontstaat voor een zelfde functie als waarvoor de toestemming is verleend deze vacature vervuld dient te worden door de betrokken medewerker.

### ***Vanaf 1 juli 2015***

In de nieuwe regeling blijft het 26 weken maar loopt de werkgever een groter risico. Want hij is verplicht de vacature aan te bieden aan de persoon die op basis van afspiegeling daarvoor in aanmerking komt. En als hij dat niet doet? De betrokken werknemer kan dan de kantonrechter verzoeken de opzegging te vernietigen – en dus herstel van de dienstbetrekking – óf hij kan vragen om een billijke vergoeding.

En voor de volledigheid: als werkgever wordt beschouwd de (rechts-)persoon met wie de werknemer een arbeidsovereenkomst had. Dat betekent dat dit dus ook geldt voor andere vestigingen van dezelfde werkgever. En...het geldt ook voor uitzendbureaus.

## 10. De Transitievergoeding

### *Huidige regeling*

Zoals eerder gezegd wordt door het UWV geen ontslagvergoeding vastgesteld. Bij een ontbinding door de kantonrechter wordt de zogenaamde kantonrechttersnorm gehanteerd<sup>1</sup>.

### *Vanaf 1 juli 2015*

Nieuw is de transitievergoeding. Deze is bedoeld als schadeloosstelling voor het ontslag en voor opleiding en scholing ten behoeve van het vinden van ander werk. De vergoeding is echter vrij te besteden.

Iedere werknemer die 24 maanden in dienst is geweest – ook in tijdelijke dienst – heeft recht op een transitievergoeding tenzij de werknemer zelf ontslag neemt.

De hoogte is gekoppeld aan het aantal dienstjaren ongeacht leeftijd. Over de eerste tien dienstjaren ontvangt men 1/3 maandsalaris per dienstjaar en over de jaren daarna ½ maandsalaris per dienstjaar. De vergoeding is maximaal € 75.000,- of een jaarsalaris als dit hoger is.

Let op: tussenpozen worden niet meegerekend voor de bepaling van de hoogte van de transitievergoeding.

### *Uitzonderingen*

Tot 1 januari 2020 is een extra vergoeding vastgesteld voor werknemers die 50 jaar of ouder zijn. Voorwaarde is dat men 10 jaar in dienst is. Voor de jaren na de 50<sup>e</sup> verjaardag heeft men recht op één maandsalaris per dienstjaar.

Voor de werkgever met minder dan 25 werknemers is deze uitzondering niet van toepassing.

Daarnaast is nog een andere uitzondering gemaakt voor deze kleine werkgever. Voor het berekenen van de transitievergoeding worden de jaren voor 1-1-2013 **niet** meegeteld. Waarom? Omdat kleine bedrijven in het algemeen minder reserves hebben en niet hebben kunnen sparen voor uitvoering van de regeling.

En wanneer is helemaal geen transitievergoeding van toepassing?

- bij werknemers die jonger zijn dan 18 jaar en maximaal 12 uren per week werken;
- bij ontslag wegens het bereiken van de AOW-leeftijd en
- als de werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan ernstig verwijtbaar handelen of nalaten.

In geval de werkgever zich schuldig maakt aan ernstig verwijtbaar handelen of nalaten ten opzichte van de werknemer kan de rechter naast de transitievergoeding een "billijke" vergoeding vaststellen. Hiervoor is geen formule vastgesteld.

De transitievergoeding kan verlaagd worden als er in een cao een gelijkwaardige voorziening geboden wordt om van werk tot werk te komen.

De werkgever kan bepaalde kosten in mindering brengen op de transitievergoeding:

- **transitiekosten** (bijvoorbeeld outplacementkosten, kosten omscholing) en
- **inzetbaarheidskosten** (kosten ter bevordering inzetbaarheid buiten de organisatie van de werkgever).

De werknemer moet schriftelijk akkoord zijn gegaan voordat de kosten zijn gemaakt. Verder moeten de inzetbaarheidskosten niet langer dan 5 jaar voor het einde dienstverband zijn gemaakt.

---

<sup>1</sup> De formule luidt  $A \times B \times C$ . A is het aantal gewogen dienstjaren: dienstjaren < 35 tellen voor 0,5 mee, dienstjaren tussen 35 en 45 voor 1, van 45 tot 55 voor 1,5 en dienstjaren boven de 55 voor 2. B is het bruto maandsalaris en C is de zogenaamde correctiefactor.



### **Nadere uitleg korting op de transitievergoeding**

Transitiekosten en inzetbaarheidskosten kunnen in mindering gebracht worden op de transitievergoeding als:

- o de werknemer schriftelijk heeft ingestemd met in mindering brengen gespecificeerde kosten;
- o of er afspraak over is gemaakt in cao

en

- o als de kosten gemaakt zijn ten behoeve van de werknemer;
- o niet het loon van de werknemer betreffen;
  - tenzij werkgever langere opzegtermijn hanteert en werknemer is vrijgesteld van arbeid;
- o in een redelijke verhouding staan tot het doel waarvoor deze kosten zijn gemaakt;
- o niet zijn gemaakt voorafgaand aan periode waarover vergoeding is berekend.

En wat moet verstaan worden onder inzetbaarheidskosten?

- o hebben geen directe relatie met functie van werknemer bij werkgever;
- o dragen niet bij aan bredere inzetbaarheid werknemer voor werkgever;
- o hebben tot doel: bredere inzetbaarheid van werknemer op de arbeidsmarkt;

En wat te doen bij opvolgende arbeidsovereenkomsten?

In het algemeen geldt de regel dat als de kosten al eerder zijn afgetrokken dat kunstje niet nog een keer herhaald kan worden bij een volgend contract.

### **Overgangsregeling transitievergoeding voor seizoenswerkers**

Stel: een werkgever had al 10 jaar de afspraak dat een werknemer ieder jaar 8 maanden kwam werken; een tussenperiode dus van 4 maanden. In de situatie tot 1 juli 2015 ontstond geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. En evenmin was een vergoeding bij het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst verschuldigd. Onder de WWZ zou zonder nadere regeling met ingang van 1 juli een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zijn ontstaan én een transitievergoeding over 10 jaar.

Dat kan nooit de bedoeling geweest zijn vonden de werkgevers. Asscher stemde daarmee in en heeft de volgende overgangsregeling getroffen:

- o Arbeidsverleden van tijdelijke krachten vanaf 1-7-2012 – met een onderbreking korter dan 6 maanden telt mee.
- o Tijdelijke arbeidsovereenkomsten van vóór 1-7-2012 tellen alleen mee met een onderbreking van hoogstens drie maanden.

En verder regelde hij:

- o De werkgever hoeft de transitievergoeding niet te betalen als hij de garantie biedt dat de werknemer binnen 6 maanden weer aan de slag kan.
- o Als een tijdelijke werknemer binnen maximaal 6 maanden na afloop van zijn tijdelijk contract een vast contract krijgt dat ingaat op of na 1 juli 2015 telt de periode tussen 1 juli 2012 en 1 juli 2015 alleen mee als de tijdelijke contracten elkaar hebben opgevolgd met een tussenperiode van maximaal drie maanden.

### **11. Nul- uren contracten in de zorg**

De afspraak in het Sociaal Akkoord was dat maatregelen zouden worden getroffen om het gebruik van zogenoemde nul-urencontracten in de zorg niet langer mogelijk te maken. Inmiddels heeft de Stichting van de Arbeid aan de minister laten weten dat zij op dit moment geen aanleiding zien voor een verbod.

Verwezen wordt naar de recent tot stand gekomen CAO voor de Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg (VVT) waarin afspraken zijn vastgelegd over het terugdringen van nul-urencontracten. Zo is in deze CAO vastgelegd dat het gebruik van nul-urencontracten tot het uiterste zal worden beperkt door deze contracten alleen toe te passen in uitzonderlijke situaties.

Het gaat daarbij om situaties, waarbij sprake is van:

- Opvang van onvoorziene en onplanbare cliënt vragen, of;
- Opvang van onvoorziene en onplanbare uitval van personeel die niet door in dienst zijnde medewerkers kan worden geleverd of alleen door onevenredige aantasting van geplande roosters mogelijk is.

Sociale partners in andere delen van de zorg hebben zich inmiddels ook verbonden aan de uitvoering van de afspraken uit het Sociaal Akkoord. Er is een voorbehoud gemaakt: als blijkt dat er in andere zorg-CAO's onvoldoende afspraken worden gemaakt over het terugdringen van deze nul-urencontracten, kan alsnog het advies komen om een dergelijk verbod wel uit te vaardigen.

## **12. De nieuwe WW algemeen**

### ***Huidige regeling***

De maximale duur van de WW bedraagt 38 maanden. Globaal is de opbouw 1 maand per gewerkt jaar. De WW wordt voor het grootste deel gefinancierd uit publieke middelen en voor een deel uit premies die betaald worden door de werkgever. De overheid wil natuurlijk van die last af en wil eigenlijk dat de WW geheel opgebracht wordt door werkgevers en werknemers. Maar zover is het nog niet. In de komende periode gaat het om het verkorten van de publiek gefinancierde WW.

### ***Vanaf 1 januari 2016***

Het publiek gefinancierde deel van de WW wordt stapsgewijs teruggebracht van 38 naar 24 maanden. Vanaf 1 januari 2016 per kwartaal één maand minder WW. En dat zo 14 kwartalen door tot op 1 juli 2019 de WW nog 24 maanden bedraagt. Op de website van ATIM vindt u een tabel hoe de afbouw verloopt.

Werkgevers en werknemers organisaties kunnen voor maximaal 14 maanden een langere WW uitkering na die 24 maanden organiseren. Of dat gaat gebeuren en in welke vorm moet nog worden afgewacht.

Ook in de opbouw van WW rechten verandert er het nodige. Over de 1<sup>e</sup> tien jaren bouwt men 1 maand WW per gewerkt jaar op en daarna ½ maand WW per dienstjaar tot dus een maximum van 24 maanden.

### ***Overgangsrecht van 1 januari 2016 tot 1 april 2019***

Op basis van het overgangsrecht wordt bij een recht op WW na 1 januari 2016 het arbeidsverleden tot 1 januari 2016 berekend op de oude manier en na 1 januari op de nieuwe manier. De jaren aan arbeidsverleden tot 1 januari 2016 gelden dus voor 1 maand per jaar en na 1 januari 2016 een ½ maand per jaar (dit geldt uiteraard niet voor de eerste 10 jaar aan arbeidsverleden).

Voor de werknemers die op basis van het oude recht per 1 januari 2016 een recht op WW hebben tussen de 25 maanden en 38 maanden geldt nog een extra overgangsmaatregel. In de periode van 1 januari 2016 tot 1 april 2019 wordt de WW duur per kwartaal aftellend teruggebracht naar 24 maanden.

Heeft een werknemer op 1 januari 2016 op basis van de oude WW recht op 38 maanden, dan krijgt hij op basis van het overgangsrecht op 1 januari 2016 een WW uitkering gedurende 37 maanden. Wordt dezelfde werknemer op 2 april 2016 werkloos, dan krijgt hij een WW uitkering gedurende 36 maanden, per 1 juli 2016 35 maanden en zo per kwartaal aftellend tot 1 april 2019.

## **13. WW en inkomsten**

### ***Huidige regeling***

Als iemand naast de WW een baan vindt dan worden de inkomsten daarvan verrekend op basis van het aantal uren dat men werkt. Dat betekent in de praktijk vaak dat men er niet veel beter van wordt, zeker als de inkomsten lager zijn dan het vroegere inkomen.

## **Vanaf 1 juli 2015**

In de nieuwe regeling worden niet de uren gekort maar vindt verrekening op basis van inkomen plaats. Gedurende de eerste 2 maanden worden de inkomsten met 75% gekort en daarna met 70%.

## **14. Nieuw begrip passende arbeid WW (en ZW)**

### **Huidige regeling**

Of arbeid passend is wordt bepaald door:

- a. de aard van de arbeid, in relatie tot de eerder verrichte arbeid, een eerder uitgeoefend beroep of opgedane werkervaring;
- b. het opleidingsniveau van de persoon;
- c. de reistijd naar en van het werk;
- d. het geboden loon; en
- e. het werkloosheidsrisico.

## **Vanaf 1 juli 2015**

### **De eerste 6 maanden**

Gedurende de eerste 6 maanden werkloosheid geldt een speciale regeling. Passend is dan:

- 1<sup>e</sup> de arbeid sluit aan bij het niveau van de arbeid waaruit de werknemer werkloos is geworden;
- 2<sup>e</sup> met de arbeid wordt een bedrag verdiend van ten minste ter hoogte van 70% van het inkomen, genoten in de dienstbetrekking waaruit de werknemer werkloos is geworden;
- 3<sup>e</sup> en de reistijd bedraagt niet meer dan twee uur per dag..

Wordt tijdelijk arbeid van een lager niveau aangeboden, gevolgd door arbeid van passend niveau binnen 6 maanden, dan is deze arbeid ook passend. Dit geldt ook als de werknemer uitzicht heeft op een passende baan, maar deze niet direct aanvangt. Tenslotte wordt een uitzondering gemaakt voor excessieve beloning: er wordt in dat geval aansluiting gezocht bij de beloning van vergelijkbare werknemers in hetzelfde beroep.

### **Na 6 maanden**

Na een half jaar dient men in principe iedere baan te accepteren. Het begrip passende arbeid luidt: *alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden geveerd.* Uit de Memorie van Toelichting Wet Werk en Zekerheid blijkt dat WSW-arbeid niet als passend wordt beschouwd, en het UWV een werknemer geen werk als zelfstandige (ZZP-er) kan opgedragen. Een en ander kan nog nader uitgewerkt worden in een algemene maatregel van bestuur.

Overigens wordt in de ziektewet hetzelfde begrip voor passende arbeid gehanteerd.

### **Gevolgen**

Wat de gevolgen van deze wijziging zullen zijn voor re-integratie en – om maar eens iets te noemen - voor sociale plannen is nu nog een grote vraag. Het begrip passende arbeid speelt een grote rol in sociale plannen die gemaakt worden bij overtolligheid wegens bedrijfseconomische redenen en bij van-werk-naar-werk afspraken. Gaan werkgevers dit begrip ook opnemen in sociale plannen? Betekent dit dat bij wijziging van functies de werknemer gedwongen kan worden iedere functie te accepteren? -Wat gaat de UWV doen als getoetst moet worden aan de WW-regels en er is een langere periode voor van-werk-naar-werk afgesproken?

Verwacht wordt dat het UWV hier voor 1 juli 2015 nog duidelijkheid over gaat verschaffen.

## **15. IOAW en IOW**

## ***De wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers***

De IOAW wordt langzaam afgebouwd en vervalt voor werknemers geboren na 1 januari 1965. De regeling blijft hetzelfde als nu. De regeling geldt voor 50<sup>+</sup>ers die werkloos zijn en een WW of WGA uitkering hebben gehad. De uitkering is 70% van het minimumloon en loopt door tot de AOW leeftijd. Er vindt wel een toets plaats van het inkomen van de partner, maar het eigen vermogen wordt ontzien.

## ***De wet inkomensvoorziening oudere werklozen***

Deze blijft tot 2020 gelden; in dat jaar zal een evaluatie plaatsvinden. De vraag is of de regeling daarna wordt voortgezet omdat het kabinet inzet op duurzame inzetbaarheid en dus vooral maatregelen neemt gericht op werken en minder gericht op langdurige uitkeringen. De wet geldt voor 60+ers die werkloos zijn en een WW of WGA uitkering hebben gehad. De IOW geeft een uitkering op bijstandsniveau (70% minimumloon) en loopt door tot de AOW-leeftijd. Er vindt geen toets plaats van het inkomen van de partner en ook wordt geen rekening gehouden met beschikbaar eigen vermogen.

## **16. De doorwerkende AOW-er**

### ***Huidige regeling***

Sinds rechtspraak van het Hof van Justitie en de Hoge Raad medio 2012 werden de regels rond beëindiging van een arbeidsovereenkomst met een AOW-er niet eenvoudiger. Het stelsel kwam neer op het volgende:

- Als in de cao of de arbeidsovereenkomst de bepaling stond dat de arbeidsovereenkomst beëindigd zou worden bij het bereiken van de AOW-leeftijd dan liep de arbeidsovereenkomst af zoals afgesproken.
- Stond een dergelijke bepaling niet in cao of arbeidsovereenkomst dan was toestemming van het UWV nodig om deze overeenkomst op te zeggen.

### ***Dilemma's***

Verder was de wet aanpassing arbeidsduur onverkort van toepassing. Als nu alle 65 plussers zouden kiezen voor uitbreiding van hun werktijden dan zou dat een aanslag kunnen zijn op werkgelegenheid van jongeren.

En hoe om te gaan met langdurige ziekte? Bij verregaande reïntegratieverplichtingen kon de zin van werkgevers om AOW-ers aan het werk te zetten wel eens afnemen.

En wat te denken van de ketenregeling, zelfs de nieuwe waarbij na 24 maanden al een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou kunnen ontstaan; ook dat zou kunnen leiden tot verdringing. Kortom er waren nogal wat bezwaren tegen de bestaande regeling, maar ook tegen de in de Wet Werk en Zekerheid opgenomen bepalingen.

### ***Vanaf 1 juli 2015***

Op verzoek van werkgevers en vakbonden is de regeling behoorlijk aangepast in de "Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd". Hieronder een korte samenvatting van alle aanpassingen volgens deze wet en de Wet Werk en Zekerheid.

Hoe komt een einde aan een arbeidsovereenkomst met iemand die de AOW-leeftijd bereikt?

- o Als er in de cao of de arbeidsovereenkomst staat dat de overeenkomst eindigt bij bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd dan eindigt deze automatisch.
- o Als er niets over een einde bij de pensioengerechtigde leeftijd in cao of arbeidsovereenkomst staat dan moet de overeenkomst opgezegd worden, maar.....er is geen toestemming van het UWV nodig.

Is de ketenregeling van toepassing als er daarna een tijdelijke arbeidsovereenkomst wordt afgesloten?

- o De cao partijen moeten met elkaar afspraken of ze de ketenregeling ook willen toepassen op AOW-werkenden en na hoeveel tijdelijke contracten een arbeidsovereenkomst ontstaat voor

onbepaalde tijd. Aanvankelijk was er het plan het aantal contracten uit te breiden. Maar nu is er dus voor gekozen om de sociale partners het zelf te laten regelen, maar wel bij cao.

- Én voor de ketenregeling tellen de arbeidsovereenkomsten aangegaan vóór de pensioengerechtigde leeftijd niet mee.

In het algemeen geldt bij opvolging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, met een overeenkomst voor bepaalde tijd de zogenaamde Ragetlieregels. Stel de werkgever stelt voor om de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te beëindigen onder aanbidding van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dan is de werkgever verplicht eerst de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te ontbinden via de kantonrechter of een ontslagvergunning te vragen. Waarom? Om de werknemer die misschien onder druk gezet wordt te beschermen. Als hij dat niet doet dan behoudt de werknemer de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Wel als de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd na de pensioengerechtigde leeftijd wordt opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dan is de Ragetlieregels niet van toepassing.

Er zijn ook een aantal afwijkende regels vastgelegd rond eventuele ziekte van de werknemer:

- De loondoorbetalingsverplichting van de werkgever wordt van 2 jaar teruggebracht tot 6 weken;
- Er bestaat nog maar een heel beperkte verplichting tot reïntegratie-inspanningen;

Een paar regels zijn expliciet opgenomen om te voorkomen dat de grijsaards de jongeren zullen verdringen:

- De AOW-werknemer heeft geen recht op aanpassing (uitbreiding) van de arbeidsduur als dit ten koste gaat van jongeren.
- Bij ontslag om bedrijfseconomische redenen worden AOW-werknemers als eerste in hun functiegroep ontslagen. En deze regeling geldt ook voor ambtenaren.
- En zoals gezegd; de nieuwe ketenregeling is alleen van toepassing als dit overeengekomen wordt in een cao.

Voor het overige blijven de normale regels voor opzegging en ontbinding gelden.

Tot slot: voor de rechterlijke ambtenaren – die benoemd worden voor het leven – loopt het dienstverband door tot 70 jaren. Dat betekent dat voor deze groep alle reguliere bepalingen doorlopen tot het 70-e jaar en niet tot de “gewone” pensioengerechtigde leeftijd van nu 65 en straks 67 jaar.

## **17. Sectorplannen en de mogelijkheid van Brug-WW**

Om van werk-naar-werk te bevorderen is de Brug-WW geïntroduceerd. In de periode 15 januari t/m 29 mei 2015 kunnen sectorplannen met Brug-WW worden ingediend bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Een werkzoekende kan hiermee worden omgeschoold binnen een sector met een personeelstekort of een kansrijk beroep. De maatregel geldt voor werknemers die met ontslag worden bedreigd of mensen met een WW-uitkering. De werkzoekende ontvangt salaris voor de uren dat hij werkt en WW voor de uren dat hij wordt omgeschoold.. Of er sprake is van een kansrijk beroep of een groeisector moet blijken uit een sectorplananalyse.

Omdat de periode waarin de Brug-WW wordt verkregen afgaat van de totale duur van de WW-uitkering, moet na afloop van de scholing en Brug-WW periode een baangarantie geboden worden van ten minste één jaar, ingaand vanaf het moment dat de scholing is afgerond. De baangarantie heeft per week een minimale omvang van het gemiddelde aantal gewerkte uren plus het aantal uren dat voor afronden van de scholing aan die scholing werd besteed. Door de baangarantie kan de werknemer in dat jaar weer WW-rechten opbouwen.

De scholing heeft een maximale duur van één jaar, bij BBL-trajecten kan dit maximaal twee jaar zijn en moet leiden tot een erkend diploma of certificaat. In sectoren waar sprake is van eigen risicodragerschap WW zullen de kosten van de Brug-WW ten laste komen van de vertrekkende werkgever die eigenrisicodrager is.

Het UWV hoeft de noodzaak van de scholing niet meer inhoudelijk hoeft te toetsen. De WW-gerechtigde ontvangt een getekende verklaring dat scholing gevolgd wordt in het kader van een sectorplan op grond van de regeling en overlegt deze verklaring aan het UWV. Voor het overige blijven de gebruikelijke WW-regels van toepassing. Relevant is dat voor nieuwe WW-uitkeringen vanaf 1 juli 2015 inkomensverrekening van toepassing is. Als iemand met een WW-uitkering een nieuwe baan met een lager salaris accepteert, kan het verschil met een WW-uitkering worden aangevuld.

In beginsel is het mogelijk om de transitievergoeding die een werknemer krijgt bij ontslag aan te wenden als bijdrage in de eigen financiering, op voorwaarde dat sociale partners in het sectorplan hierover afspraken maken. Afhankelijk van de afspraken in het sectorplan zou het kunnen dat deze transitievergoeding wordt aangewend voor de eigen financiering van een begeleidings- of scholingstraject gericht op een nieuwe baan in een kansrijk beroep.

## **18. Wetsvoorstel Banenafpraak en Quotum Arbeidsbeperkten (de Quotumwet)**

In het Sociaal akkoord uit 2013 is afgesproken dat werkgevers extra banen gaan creëren voor mensen met een arbeidsbeperking: 125.000 extra banen die in 2026 gerealiseerd moeten zijn; 100.000 in de marktsector en 25.000 bij de overheid.

De Quotumwet ligt nu bij de Eerste Kamer en treedt naar verwachting aan het eind van het eerste kwartaal 2015 in werking.

Wie vallen er onder de doelgroep voor de banenafpraak en het quotum?

- mensen met een Wajong-indicatie;
- mensen met een WSW-indicatie;
- mensen met een gesubsidieerde baan (Wiw- of Id-baan);
- mensen die begeleiding nodig hebben op zoek naar werk. Dit kunnen mensen zijn met of zonder arbeidsbeperking en met of zonder uitkering. Zij vallen onder de Participatiewet.

Als werkgevers in een jaar niet voldoende banen realiseren wordt de quotumregeling in de Quotumwet geactiveerd. Is de quotumheffing eenmaal geactiveerd, dan blijft zij van kracht.

Bedrijven met meer dan 25 werknemers in dienst, die niet aan een bepaald percentage arbeidsgehandicapten voldoen, betalen vervolgens een boete van 5.000 euro per ontbrekend persoon. Deze regeling kan voor het eerst ingaan in 2017 als de banen niet gehaald worden. De Belastingdienst int de heffing.

Voor mensen die zelf niet het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen komt een loonkostensubsidie beschikbaar in plaats van het instrument loondispensatie. Werkgevers ontvangen loonkostensubsidie om zo het verschil tussen de loonwaarde van een werknemer en het WML te compenseren. Op deze manier wordt het voor werkgevers aantrekkelijker om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen en ontvangen de mensen minstens het WML.

Utrecht, 19 maart 2015 / Jo van Saase

## 19. Meer lezen

Waar hebben we deze wijsheid vandaan? Voor de fijnproevers:

### Algemeen

<http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/wet-werk-en-zekerheid/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2013/11/29/wetsvoorstel-werk-en-zekerheid.html>

Wetsvoorstel werk en zekerheid inclusief Memorie van Toelichting

<http://www.arbeidsrechter.nl/bw-na-1-januari-2015>

Wetteksten Burgerlijk Wetboek, gegroepeerd naar geldigheid tot 1 januari 2015, vanaf 1 januari 2015 en vanaf 1 juli 2015 en vanaf 1 juli 2015

<https://www.recht.nl/nieuws/arbeidsrecht/117091/wet-werk-en-zekerheid-factsheets-voor-werknemers-en-werkgevers/>

Factsheets van het ministerie van SZW over de Wet Werk en Zekerheid

<http://www.vaan-arbeidsrecht.nl/images/ArbeidsRecht%202014-11.pdf>

Themanummer WWZ, Arbeidsrecht, aflevering 11, november 2014.

### 1. Tijdelijke arbeidscontracten worden eerder vast

<http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2015/02/05/beantwoording-kamervragen-over-het-artikel-meer-nadelen-dan-voordelen.html> Contouren van de ministeriele regeling uitsluiting ketenbepaling.

### 5. Ontslagrecht algemeen

<http://www.vaan-arbeidsrecht.nl/images/ArbeidsRecht%202014-11.pdf>

Arbeidsrecht, aflevering 11, november 2014 themanummer WWZ. Zie bijvoorbeeld blz 17 ontslagcommissies bij cao

[http://www.verenigingvoorarbeidsrecht.nl/files/6014/0146/0139/De\\_cao\\_ontslagcommissie.pdf](http://www.verenigingvoorarbeidsrecht.nl/files/6014/0146/0139/De_cao_ontslagcommissie.pdf)

blz 19 Cao-ontslagcommissie: waarschijnlijk geen ministeriele regeling, 'voorgekookte'

ontslagcommissie markt, MKB zal minder gebruik maken van deze mogelijkheid dan multinationals

<http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2014/11/25/kamerbrief-over-motie-onderzoek-meerjarig-tweede-arbeidsovereenkomst.html>

Kamerbrief van 25 november 2014. In deze brief wordt deze mogelijkheid van een tweede meerjarige arbeidsovereenkomst zonder dat een vast contract ontstaat, besproken en afgewezen door de Minister.

<http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/kabinetsplannen-positie-flexwerkers>

Overzicht van de belangrijkste veranderingen voor flexwerkers.

### 10. Transitievergoeding

<http://www.rijksoverheid.nl/nieuws/2015/01/30/transitievergoeding-amvb-s.html> (ontwerpbesluiten)

- besluit ivm het voorkomen van dubbele betalingen van werkgevers en
- besluit transitie- en inzetbaarheidskosten

<http://www.vaan-arbeidsrecht.nl/images/ArbeidsRecht%202014-11.pdf>

blz 35 e.v. De transitievergoeding: een praktijkgericht overzicht.

### 11. Nul-uren contracten in de zorg

<http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/brieven/2014/12/19/brief-van-de-stichting-van-de-arbeid-inzake-nulurencontracten-in-de-zorg.html>

**brief van de** Stichting van de Arbeid aan de minister van 5 december 2014 waarin advies geen verbod op dit moment.

### 12. De werkloosheidswet algemeen

<http://www.sprengersadvocaten.nl/nl/publicaties/wet-werk-en-zekerheid-de-wijzigingen-in-de-werkloosheidswet/>

Uitgebreidere informatie over de wijzigingen in de WW

### 14. Passende arbeid WW en ZW

[http://wetten.overheid.nl/BWBR0007683/geldigheidsdatum\\_04-03-2015](http://wetten.overheid.nl/BWBR0007683/geldigheidsdatum_04-03-2015)

AMvB tot 1 juli 2015, Besluit passende arbeid schoolverlaters en academici WW en ZW

[http://wetten.overheid.nl/BWBR0036081/geldigheidsdatum\\_04-03-2015](http://wetten.overheid.nl/BWBR0036081/geldigheidsdatum_04-03-2015)

AMvB vanaf 1 juli 2015: de gewijzigde tekst van het Besluit passende arbeid WW en ZW waarin toegelicht wat als passende arbeid in de eerste 6 maanden WW of ZW wordt verstaan, zie vooral artikel 3 en 4.

**17. Sectorplannen en de mogelijkheid van brug-WW**

<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2014-34749.html>

De officiële regeling sectorplannen inclusief de mogelijkheid van Brug-WW

[http://wetten.overheid.nl/BWBR0017139/geldigheidsdatum\\_04-03-2015](http://wetten.overheid.nl/BWBR0017139/geldigheidsdatum_04-03-2015)

Scholingsregeling WW. In deze regeling een verwijzing naar de sectorplannen.

[http://wetten.overheid.nl/BWBR0004045/HoofdstukVI/Artikel76/geldigheidsdatum\\_04-03-2015](http://wetten.overheid.nl/BWBR0004045/HoofdstukVI/Artikel76/geldigheidsdatum_04-03-2015)

artikel 76 WW, op basis waarvan bij noodzakelijke scholing of opleiding (oordeel UWV), het WW-recht in stand blijft.

<http://www.stvda.nl/~media/Files/Stvda/Thema/actieteam->

crisisbestrijding/Overige%20documenten/min-szw-cofinanciering-sectorplannen-Brug-WW.ashx  
Brochure agentschap.

<http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werkloosheid-en-ww/nieuws/2014/12/02/cofinanciering-sectorplannen-regeling-2015-voor-derde-tijdvak-met-brug-ww-is-gepubliceerd.html>

Informatie rijksoverheid.

[www.sectorplannen.nl](http://www.sectorplannen.nl)

Alle sectorplannen en overige informatie.

**18. Wetsvoorstel banenafpraak en quotum**

<http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-met-arbeidsbeperking/meer-banen-mensen-arbeidsbeperking>

Korte samenvatting van het wetsvoorstel Arbeidsplaatsen en Quotum arbeidsbeperkten, link naar wetsvoorstel en memorie van antwoord van eind januari 2015 aan Eerste Kamer.

[http://www.vng.nl/files/vng/20140909-factsheet-szw\\_banenafpraak.pdf](http://www.vng.nl/files/vng/20140909-factsheet-szw_banenafpraak.pdf)

Factsheet SZW