

**Praktische zaken met betrekking tot ontslag**

Sinds 1 januari 2015 zijn er een aantal veranderingen in de Wet Werk en Zekerheid. En op 1 juli 2015 zullen er nog een aantal nieuwe regels in werking treden.

**Aanzegtermijn:** Er geldt een aanzegtermijn van een maand voor tijdelijke contracten. Bij contracten voor een bepaalde tijd van zes maanden of langer moet de werkgever uiterlijk een maand voor het einde van het contract schriftelijk aan de werknemer laten weten of hij het contract wel of niet verlengt. Als de werkgever dit verzuimt, betaalt hij een vergoeding ter hoogte van één maandloon.

**Ontslag via UWV:** Nu kan een werkgever een ontslag nog laten toetsen bij de kantonrechter. Vanaf 1 juli 2015 kan dat alleen nog bij ontslag op grond van disfunctioneren of andere redenen gelegen in de persoon van de werknemer. Ontslag op grond van bedrijfseconomische verloopt standaard via het UWV Werkbedrijf.

**Transitievergoeding:** De ontslagvergoeding wordt vervangen door een transitievergoeding.

Werknemers met een contract van minimaal 24 maanden hebben recht op een transitievergoeding van maximaal 75.000 euro, afhankelijk van de lengte van hun dienstverband.