

Wat is een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd?

**Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd blijven in principe in dienst tot pensionering. De werkgever heeft onder normale omstandigheden niet de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.**

Sinds 1 juli 2015 zijn er belangrijke wijzigingen doorgevoerd in de Wet Werk en Zekerheid, die ook van invloed zijn voor werknemers met een vast contract (onbepaalde tijd). De wijzigingen hebben enerzijds betrekking op het verbeteren van de positie van werknemers met een tijdelijk contract. Anderzijds wordt de positie van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd juist minder goed.

De transitievergoeding neemt de plaats in van de kantonrechtersformule. De transitievergoeding valt veel lager uit voor werknemers in vergelijking met de kantonrechtersformule. Voor 2019 is het maximum € 81.000 of een jaarsalaris bij een hoger inkomen dan € 81.000. Voor 50-plussers geldt -tot 2020- echter nog een hogere transitievergoeding.

Met ingang van 1 januari 2016 wordt de WW versoerd. De maximale duur voor een WW-uitkering wordt stapsgewijs (elke 1<sup>e</sup> van het kwartaal met 1 maand) verlaagd naar 24 maanden. Vanaf 1 juli 2015 is de WW ook al versoerd. Na een half jaar moet de werkzoekende op alle beschikbare banen solliciteren. Alle arbeid wordt als passend gezien na een half jaar. Tot 1 juli 2015 was dat pas het geval na één jaar.

Voor meer informatie over de Wet Werk en Zekerheid: [Rijksoverheid](#).