



IN DIT NUMMER

De nieuwe regels Wet Werk en Zekerheid	1
Oud en nieuw	1
Ketenregeling	1
Transitievergoeding	2
Voorbeelden	3
Conclusie	3

Voorwoord

Hierbij mailen wij u onze nieuwsbrief. In deze brief willen wij u informeren met betrekking tot het tweede gedeelte van de Wet Werk en Zekerheid.

De nieuwe regels Wet Werk en Zekerheid

Het tweede gedeelte van de Wet Werk en Zekerheid treedt per 1 juli 2015 in werking.

Oud en nieuw

Op 1 januari 2015 is het eerste gedeelte van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) in werking getreden. Inmiddels weet vrijwel iedere werkgever dat dit onder andere betekent dat hij aan werknemers met een bepaalde tijd contract uiterlijk één maand voor de einddatum schriftelijk moet mededelen of de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet of niet, en zo ja, onder welke voorwaarden. De leerschool voor de werkgevers die zich dit nog niet voldoende hebben gerealiseerd en de eerste succesvolle aanspraken van werknemers op boetes zijn een feit.

Op 1 juli 2015 treedt het tweede gedeelte van de WWZ in werking. Het ontslagrecht en het arbeidsprocesrecht zijn ingrijpend veranderd. Twee belangrijke veranderingen betreffen de ketenregeling van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en de

transitievergoeding. En wat nog niet iedereen zich realiseert, is dat besluiten die nu worden genomen over contractverlengingen na 1 juli 2015, mogelijk andere gevolgen kunnen hebben dan u verwacht. Als gevolg van het overgangsrecht kunt u voor onaangename verrassingen komen te staan indien u niet vooraf onderzoekt of een arbeidsovereenkomst nog kan worden verlengd voor bepaalde tijd, dan wel of u bij een einde van rechtswege na 1 juli 2015 de transitievergoeding verschuldigd zult raken.

Ketenregeling

Allereerst is van belang of er een CAO op de arbeidsovereenkomst van toepassing is. Indien de CAO afwijkt van de ketenregeling onder het oude recht, blijven die afwijkingen van toepassing gedurende de looptijd van de CAO, doch uiterlijk tot 1 juli 2016.

Indien de arbeidsovereenkomst na 1 juli 2016 nog doorloopt, is op die arbeidsovereenkomst het nieuwe recht van toepassing.

Indien geen CAO van toepassing is waarin afwijkingen ten aanzien van de ketenregeling zijn opgenomen, geldt dat op alle arbeidsovereenkomsten die op of na 1 juli 2015 worden afgesloten het nieuwe recht van toepassing is. De datum waarop de arbeidsovereenkomst wordt afgesloten is leidend. Indien een arbeidsovereenkomst voor 1 juli 2015 wordt afgesloten, maar ingaat na 1 juli 2015, is het oude recht van toepassing.

Omdat op arbeidsovereenkomsten die worden afgesloten na 1 juli 2015 het nieuwe recht van toepassing is, geldt dat op die arbeidsovereenkomsten de nieuwe ketenregeling van toepassing is. Dit houdt in dat in een periode van 24 maanden maximaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mogen worden afgesloten. Twee arbeidsovereenkomsten worden geacht op elkaar aan te sluiten indien daartussen een periode van minder dan 6 maanden is gelegen.

Transitievergoeding

De transitievergoeding heeft directe werking. Dit betekent dat de transitie-

vergoeding verschuldigd is aan iedere werknemer van wie de arbeidsovereenkomst eindigt op of na 1 juli 2015, indien de arbeidsovereenkomst of de reeks van arbeidsovereenkomsten 24 maanden of langer heeft geduurd.

Er is een bestuurlijke maatregel in de maak waaruit zal blijken dat bestaande afspraken omtrent ontslagvergoedingen die zijn gemaakt in bijvoorbeeld een sociaal plan dat is afgesloten voor 1 juli 2015, prevaleren. Bedragen die op grond van dergelijke afspraken aan de werknemer verschuldigd zijn komen in mindering op de transitievergoeding. Het is nog niet helemaal duidelijk of dit ook geldt voor afspraken in een sociaal plan dat is overeengekomen met de ondernemingsraad en niet met de werknemersorganisaties. Zou een contractuele ontslagvergoeding zijn overeengekomen, dan maakt de werknemer aanspraak op nakoming daarvan. Indien deze contractuele afspraak zou neerkomen op een bedrag dat lager is dan de transitievergoeding, kan de werknemer een beroep doen op de transitievergoeding en heeft hij recht op het meerdere. Indien met de werknemer wordt afgesproken dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden zal eindigen na 1 juli 2015 en er een vergoeding wordt overeengekomen die

lager uitvalt dan de transitievergoeding, is het van belang dat in de beëindigingsovereenkomst wordt opgenomen dat de werknemer afstand doet van de transitievergoeding.

Voorbeelden

Het overgangsrecht is eenduidig en daardoor makkelijk toepasbaar. Met behulp van onderstaande voorbeelden wordt duidelijk dat het toch belangrijk is om nu al goed na te denken over eventuele verlengingen.

Voorbeeld 1

arbeidsovereenkomst 1: van 1 januari 2013 tot 1 januari 2014
arbeidsovereenkomst 2: van 1 januari 2014 tot 1 januari 2015
arbeidsovereenkomst 3: van 1 januari 2015 tot 1 januari 2016
Arbeidsovereenkomst 3 eindigt van rechtswege. Deze arbeidsovereenkomst is gesloten onder oud recht. Onder oud recht mogen drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden afgesloten in een periode van 36 maanden. Omdat arbeidsovereenkomst 3 na 1 juli 2015 eindigt, is de transitievergoeding verschuldigd. Voor de berekening van de transitievergoeding tellen alle drie de arbeidsovereenkomsten mee.

Voorbeeld 2

arbeidsovereenkomst 1: van 1 september 2013 tot 1 maart 2014
arbeidsovereenkomst 2: van 1 maart 2014 tot 1 maart 2015
arbeidsovereenkomst 3: van 1 augustus 2015 tot 1 augustus 2016
Arbeidsovereenkomst geldt als te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd. Deze arbeidsovereenkomst is afgesloten na 1 juli 2015 zodat het nieuwe recht daarop van toepassing is. Tussen de tweede en derde arbeidsovereenkomst is een periode gelegen van 5 maanden. Onder het nieuwe recht geldt een dergelijke periode niet als onder-

breking van de keten. De eerste en de tweede arbeidsovereenkomst tellen dus mee in de reeks. Voor de berekening van de transitievergoeding tellen alle drie de arbeidsovereenkomsten mee.

Voorbeeld 3

arbeidsovereenkomst 1: van 1 maart 2014 tot 1 maart 2015
arbeidsovereenkomst 2: van 15 juni 2015 tot 15 juni 2016
arbeidsovereenkomst 3: van 1 oktober 2016 tot 1 oktober 2017
Arbeidsovereenkomst 3 wijzigt vanaf 15 juni 2017 in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op de eerste en de tweede arbeidsovereenkomst is het oude recht van toepassing. Tussen de eerste en de tweede arbeidsovereenkomst is een periode van meer dan 3 maanden gelegen. Onder oud recht betekent dat een doorbreking van de keten. Arbeidsovereenkomst 1 telt dus niet mee in de reeks. Op arbeidsovereenkomst 3 is het nieuwe recht van toepassing. De keten mag maximaal 24 maanden bedragen. Arbeidsovereenkomst 2 en 3 overschrijden samen de periode van 24 maanden. Voor de berekening van de transitievergoeding tellen alle drie de arbeidsovereenkomsten mee.

Conclusie

Het kan dus lonen om tijdig na te gaan of het voortzetten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd naar nieuw recht, eerder dan verwacht of gewenst, tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd leidt. Voorts is het goed om te realiseren dat in de meeste gevallen de transitievergoeding verschuldigd zal zijn, tenzij daarover eenduidig andere afspraken zijn gemaakt.

PAMNIEUWS is een
periodieke uitgave van
PAM Assurantie Bemiddeling.

Redactie o.l.v.: Esther Aarse
Vormgeving: www.purelycreative.nl

Aan deze nieuwsbrief kunnen
geen rechten ontleend worden.
Voorts geven wij geen garantie
inzake het bijgewerkt zijn van de
informatie indien deze nieuwsbrief
later geraadpleegd wordt dan het
moment van plaatsing.

PAM Assurantie Bemiddeling

Opera 5
3335 EG Zwijndrecht
T 078 - 618 06 22
F 078 - 618 58 19
info@pam-assurantie.nl
www.pam-assurantie.nl

Indien u naar aanleiding van bovenstaande vragen heeft kunt u uiteraard contact met ons opnemen per telefoon [078 - 618 06 22](tel:078-6180622) of per e-mail info@pam-assurantie.nl.