

Tweede tranche wet werk en zekerheid.

Op 1 juli 2015 is de tweede tranche van de wet werk en zekerheid in werking getreden:

1. Aanpassing van de ketenbepaling
2. Aanpassing van het ontslagrecht
3. Invoering van de transitievergoeding
4. Inkomensverrekening WW
5. Aanscherping richtlijn passende arbeid

Ad 1: Aanpassing van de ketenbepaling.

Vanaf 1 juli 2015 geldt er een kortere periode voor de keten, en een langere periode tussen twee contracten. De huidige vorm van drie contracten die elkaar binnen 3 maanden opvolgen binnen 3 jaar, verdwijnt. De nieuwe keten wordt korter, de tussenpozen tussen de schakels langer. De nieuwe keten bestaat uit 3 contracten die elkaar binnen 6 maanden opvolgen binnen twee jaar. Het vierde contract binnen twee jaar wordt vanzelf een vaste aanstelling. Of indien een van de contracten de termijn van twee jaar overschrijdt, dan wordt dat contract een vaste aanstelling. Afwijken van de ketenbepaling kan vanaf 1 juli 2015 nog maar in beperkte mate. De enige mogelijkheid is de keten eenmalig te verlengen tot maximaal 6 contracten in maximaal 4 jaar. *Dit kan echter alleen als er sprake is van uitzendarbeid of als de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering dit vereist.* De termijn tussen twee contracten kan niet meer bij cao gewijzigd worden, net zo min als het aantal contracten in de keten.

Vanwege de doelstelling van de wet werk en zekerheid ligt het voor de hand gepast om te gaan met het verlengen van de ketenbepaling ten nadele van werknemers. Of de wet uitpakt zoals bedoeld is, is een punt van discussie. Voorstanders zijn van mening dat flexwerkers nu sneller een vast contract zullen krijgen. Tegenstanders zijn van mening dat dit niet zo zal zijn en dat werkgevers andere wegen zullen zoeken, en/of dat veel flexwerkers regelmatig een half jaar werkloos zullen zijn. De transitievergoeding speelt hier een rol bij. Veel zal afhangen van de uiteindelijke prijs van flexibele arbeid.

Het criterium opvolgend werkgeverschap is voor de ketenbepaling (en de transitievergoeding) verruimd. Het volstaat dat er sprake is dat de werkgever ten aanzien van de verrichte arbeid min of meer in de voetsporen treedt van de voorgaande werkgever. Het criterium dat er een hechte band tussen de eerste en de tweede werkgever moet bestaan, vervalt.

CNV Vakmensen is geen voorstander van het verlengen van de keten. De mogelijkheid hiertoe is in de wet ook beperkt. In de cao kan je de ketenregeling geheel of gedeeltelijk buiten werking verklaren voor in de cao aangewezen arbeidsovereenkomsten die geheel of gedeeltelijk zijn aangegaan voor educatie. In de cao kan in het nadeel van de werknemer worden afgeweken van de regeling bij opvolgend werkgeverschap.

Een tijdelijke arbeidsovereenkomst van twee jaar of langer kan vanaf 1 juli 2015 eenmalig met drie maanden worden verlengd zonder dat er een vaste aanstelling ontstaat.

Overgangsrecht ketenbepaling.

Het overgangsrecht heeft betrekking op de tussenpozen en op de maximale periode. Wordt na een tijdelijk contract in een keten een nieuw contract aangeboden, dan is daarop de nieuwe regeling van toepassing. *Een opvolgend contract binnen zes maanden telt mee als schakel in de keten.* Voor de maximale periode blijft de oude regeling van toepassing als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op 1 juli 2015 nog niet de periode van 24 maanden is overschreden, maar dit wel tijdens de arbeidsovereenkomst plaats gaat vinden. Voor een opvolgende arbeidsovereenkomst (binnen zes maanden) geldt dan wel dat het een overeenkomst voor onbepaalde tijd wordt!

Eventuele afwijkende afspraken ten aanzien van de ketenbepaling in algemeen verbindend verklaarde cao's blijven van kracht *zolang de cao nog loopt, of uiterlijk tot 1 juli 2016*. Het betreft hierbij afspraken waarbij in de cao (onbeperkt) wordt afgeweken van de ketenregeling of een kortere termijn waarna de keten verbroken wordt (zoals Open Teelten en Glastuinbouw die een termijn van 31 dagen kennen). *In een nieuwe cao of uiterlijk na 1 juli 2016 moet aan de nieuwe regels worden voldaan.*

De ketenbepaling geldt niet voor werknemers die jonger zijn dan 18 jaar en die maximaal 12 uur per week werken. De bepaling is ook niet van toepassing op BBL leerlingen

Ad 2: Aanpassing van het ontslagrecht.

De aanpassing van het ontslagrecht betreft een aantal elementen:

- Schriftelijke instemming van de werknemer
- Verplichte route bij ontslag
- Beroep, hoger beroep en cassatie
- Ontslagadviescommissie
- Afspiegelingsbeginsel

Schriftelijke instemming van de werknemer en bedenktijd.

De werkgever en de werknemer kunnen na 1 juli 2015 nog steeds zonder tussenkomst van UWV of kantonrechter afscheid van elkaar te nemen. Als de werknemer schriftelijk instemt met het ontslag, dan hoeft de werkgever geen procedure te starten via UWV of de kantonrechter. De werkgever hoeft de werknemer niet per se vooraf te vragen of die instemt met het ontslag. Als de werkgever de kans daartoe klein acht, kan hij direct naar UWV of de kantonrechter toe (afhankelijk van de reden van het ontslag, zie hieronder).

De instemming van de werknemer moet schriftelijk zijn en kan alleen op *individuele basis*. Een *collectieve instemming (bijvoorbeeld via een cao afspraak) is niet mogelijk*. Als er geen schriftelijke verklaring van de werknemer is, dan heeft hij niet met het ontslag ingestemd. Alleen mondeling instemmen kan niet. De werknemer krijgt bovendien een bedenktijd van 14 dagen. Binnen deze termijn kan hij de instemming alsnog intrekken. In dat geval zal de werkgever alsnog een procedure via UWV of de kantonrechter moeten starten.

Met de WWZ is een nieuwe ontslagvorm ontstaan. De nieuwe variant verschilt op het oog niet veel van het ontslag met wederzijds goedvinden. De verschillen zitten in juridische details. Bij ontslag met wederzijds goedvinden is er echter geen recht op een transitievergoeding. In de regel wordt er immers tussen de werkgever en de werknemer een vergoeding afgesproken. Bij de nieuwe vorm van ontslag is er mogelijk wel recht op een transitievergoeding.

Het is vooraf niet aan te geven wat voor een werknemer een aantrekkelijke handelswijze is. Veel zal afhangen wat er bij wederzijds goedvinden aan vergoeding kan worden gerealiseerd in verhouding tot de transitievergoeding. Omdat werkgeversorganisaties al eerdere hebben aangegeven niet van de transitievergoeding te willen afwijken, is het heel goed voor te stellen dat ze de formule voor de transitievergoeding ook als basis gaan hanteren bij een vaststellingsovereenkomst.

Verplichte route bij ontslag.

Als de werknemer niet instemt met het ontslag of zijn instemming intrekt, zal de werkgever een ontslagprocedure moeten starten. Met ingang van 1 juli 2015 is de route die de werkgever moet volgen, voorgeschreven:

- UWV: ontslag om bedrijfseconomische redenen en einde wachttijd WIA
- Kantonrechter: ontslag om in de persoon gelegen redenen

Bij een onvrijwillig ontslag is de werkgever verplicht aan de werknemer een transitievergoeding te betalen. De route waarlangs het ontslag plaatsvindt, maakt hierbij niets uit. De transitievergoeding wordt verderop uitgewerkt. De ontslagvergoeding op basis van de kantonrechtersformule die de kantonrechter in ontslagzaken kan toekennen, is met ingang van 1 juli 2015 vervallen, tenzij de procedures al lopen voor die datum.

Beroep, hoger beroep en cassatie.

Als een werknemer vindt dat hij ondanks toestemming van UWV onterecht ontslagen is, dan kan hij binnen *twee maanden na het eindigen van de arbeidsovereenkomst* de kantonrechter verzoeken de arbeidsovereenkomst alsnog te herstellen.

De wet werk en zekerheid maakt het mogelijk om tegen uitspraken van de kantonrechter in hoger beroep te gaan. Een hoger beroep schorst een eerdere beslissing niet totdat er een uitspraak is gedaan. Dit betekent voor werknemers die hun ontslag aanvechten, dat zij gewoon op zoek moeten blijven naar ander werk (en uiteraard aan alle andere verplichtingen van de WW of andere wet moeten voldoen). Als in enige fase de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer alsnog hersteld wordt, dan moet de werknemer de uitbetaalde transitievergoeding uiteraard terug te betalen aan de werkgever

Bij een ontslag kan de kantonrechter naast de transitievergoeding de werknemer nog een billijke vergoeding toekennen. De werknemer kan als de werkgever toch de arbeidsovereenkomst opzegt zonder dat de werknemer daar mee heeft ingestemd (en zonder dat de werkgever naar UWV respectievelijk de kantonrechter is gegaan), naar de kantonrechter om het ontslag ongedaan te laten maken. Als de werknemer de arbeidsovereenkomst niet meer wil voortzetten, kan hij de kantonrechter vragen hem een billijke vergoeding toe te kennen. De wet biedt (in eerste instantie) geen aanknopingspunt op grond waarvan inzichtelijk is te maken wat de wetgever onder billijk bedoelt. Op dit moment is er dan ook geen inzicht wat onder "billijk" moet worden verstaan. De meest voor de hand liggende inzet is voorlopig om zo hoog mogelijk in te zetten. In de praktijk zal uiteindelijk een invulling van het begrip "billijk" ontstaan.

Let op, procedures over het (niet) betalen van de transitievergoeding moeten binnen drie maanden na de einddatum van de arbeidsovereenkomst gestart worden. Als UWV een ontslagverzoek van de werkgever afwijst, kan deze binnen 2 maanden alsnog bij de kantonrechter om een ontbinding van de arbeidsovereenkomst vragen. Voor het hoger beroep geldt voor zowel de werkgever als de werknemer een termijn van drie maanden.

Ontslagadviescommissie.

De WWZ maakt het mogelijk om voor ontslag om bedrijfseconomische redenen een ontslagadviescommissie op te richten. In de cao kan hierover een afspraak worden gemaakt.

Een ontslagadviescommissie wordt bemenst door onder andere iemand van of namens CNV Vakmensen. Als we een ontslagadviescommissie oprichten zal dit vroeg of laat er toe leiden dat namens een lid door een van onze juristen bezwaar wordt aangetekend tegen een verleende ontslagvergunning. Dit kan voor CNV Vakmensen een zeker afbreukrisico vormen.

CNV Vakmensen is niet per definitie tegen een ontslagadviescommissie. Vooralnog willen we echter terughoudend omgaan met het instellen van ontslagadviescommissies en het initiatief aan werkgevers laten. Eventuele verzoeken moeten individueel beoordeeld worden in relatie tot de betreffende bedrijfstak of bedrijf.

Afspiegelingsbeginsel.

Via de cao is het mogelijk af te wijken van het afspiegelingsbeginsel. Dit is niet nieuw, maar de wet werk en zekerheid voert wat nieuwe elementen in:

- binnen categorieën uitwisselbare werknemers moeten werknemers ouder dan de AOW-gerechtigde leeftijd als eerste voor ontslag in aanmerking komen
- in de cao is een procedure opgenomen waarbij een van de werkgever onafhankelijke commissie eventuele bezwaren van werknemers tegen het voorgenomen ontslag toetst.

Een nieuw element in de afwijking van het afspiegelingsbeginsel is een soort talentregeling. Als bij cao is bepaald dat het mogelijk is, kan voor de toepassing van het afspiegelingsbeginsel ten hoogste 10% van het totale aantal werknemers dat voor ontslag in aanmerking komt, buiten beschouwing worden gelaten. Dit geldt alleen voor werknemers tussen 25 en 55 jaar. Werknemers kunnen alleen buiten beschouwing worden gelaten als de werkgever:

- aannemelijk kan maken dat de werknemer bovengemiddeld presteert
- de werknemers periodiek heeft beoordeeld, waarbij steeds is aangegeven dat een werknemer bovengemiddeld functioneert of zich naar verwachting in de toekomst bovengemiddeld zal ontwikkelen
- aan alle werknemers heeft meegedeeld dat werknemers die bovengemiddeld functioneren of van wie verwacht wordt dat ze zich bovengemiddeld ontwikkelen, buiten beschouwing worden gelaten van de toepassing van het afspiegelingsbeginsel
- aan alle werknemers dezelfde kansen heeft gegeven om zich, al dan niet in de toekomst, te ontwikkelen tot een bovengemiddeld functionerende werknemer.

Het verschil tussen beide varianten is dat de tweede variant een regeling is die gebaseerd is op de kwaliteit van werknemers in plaats van de reeds bestaande generieke regeling.

Als de werkgever van de nieuwe variant gebruik wil maken zal hij met overtuigend bewijs moeten komen van de beoordelingen en het gevoerde scholingsbeleid voor werknemers, voordat we daar in de cao afspraken over maken. Ook zal de werkgever overtuigend moeten aantonen dat een werknemer zich (naar verwachting) bovengemiddeld zal ontwikkelen. Afspraken in een bedrijfstak-cao ontslaan individuele werkgevers vervolgens niet van de plicht om aan te tonen dat hij een voldoende scholingsbeleid voert en dat de werknemers in kwestie zich (naar verwachting) bovengemiddeld ontwikkelen.

Ad 3: Transitievergoeding.

Bij elk onvrijwillig ontslag is de werkgever met ingang van 1 juli 2015 verplicht de werknemer een transitievergoeding mee te geven. Dit is van toepassing op alle werknemers die een dienstverband of dienstverbanden van (te samen) ten minste twee jaar bij de werkgever heeft gehad. De transitievergoeding kent een tweeledig doel. Het is ten eerste een schadevergoeding en ten tweede een potje geld om de transitie naar ander werk te ondersteunen.

In een aantal gevallen is er bij ontslag geen transitievergoeding door de werkgever verschuldigd:

- wederzijds goedvinden
- eigen schuld van de werknemer
- pensioengerechtigde leeftijd
- jonger dan 18 en een arbeidsovereenkomst van minder dan 12 uur
- garantie op een nieuw contract binnen 6 maanden (zie pag. 7, overgangsregelingen)
- bij schuldsanering, surseance of faillissement
- op basis van de overgangsmaatregelen (zie pag. 7)

De transitievergoeding wordt als volgt berekend:

- Over de eerste 10 jaar van het dienstverband 1/6 maandsalaris per zes maanden dienstverband
- Over de resterende jaren dienstverband ¼ maandsalaris per zes maanden dienstverband
- Maximaal €75.000
- Of 1 jaarsalaris indien dit hoger is dan €75.000

De transitievergoeding is het wettelijk minimum, waar ten minste aan moet worden voldaan. De wet biedt de mogelijkheid om een ruimere vergoeding af te spreken als dat mogelijk en/of wenselijk is. CNV Vakmensen zal waar mogelijk dit ook proberen te realiseren. Werkgevers zullen hier niet altijd in mee willen gaan. Er zijn bedrijven die zich precies aan de voorgeschreven transitievergoeding willen houden, en geen cent meer. In eerdere communicatie vanuit werkgeversorganisaties is de indruk gewekt dat een hogere vergoeding wettelijk niet toegestaan zou zijn. Dat laatste standpunt is niet waar.

Let op dat er sprake is van perioden van zes maanden. In veel voorbeelden en toelichtende teksten wordt voor het gemak gesproken van 1/3 maandsalaris per jaar of ½ maandsalaris per jaar. In de wet wordt echter nadrukkelijk gesproken over perioden van zes maanden. In de berekeningen kan dit voor werknemers anders uitpakken (overigens zowel ten voordele als ten nadele).

Welke kosten mogen er met de transitievergoeding verrekend worden?

Kosten die de werkgever in de vijf jaar voorafgaand aan het ontslag heeft gemaakt mogen alleen in mindering gebracht worden mits hiervoor vooraf schriftelijk overeenstemming is bereikt met de werknemer. Dit hoeft niet als er afspraken zijn gemaakt tussen cao-partijen. Op de transitievergoeding mogen twee vormen van kosten in mindering gebracht worden: transitiekosten en inzetbaarheidskosten

Transitiekosten:

Transitiekosten zijn kosten die direct te maken hebben met het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. Ze zijn gericht op het voorkomen van werkloosheid of het verkorten van de periode van werkloosheid. Denk hierbij aan kosten voor scholing, outplacement, kosten voor langere opzegtermijnen waarbij de werknemer is vrijgesteld om vanuit zijn baan een andere baan te vinden.

Inzetbaarheidskosten:

Inzetbaarheidskosten zijn kosten die verband houden met het bevorderen van de brede inzetbaarheid van de werknemer die tijdens de arbeidsovereenkomst zijn gemaakt. Dit zijn niet de kosten die te maken hebben met de huidige functie van de werknemer, of een toekomstige functie bij dezelfde werkgever. Ook kosten die gemaakt zijn ten behoeve van duurzame inzetbaarheid vallen hier niet onder. Grofweg kan je stellen dat kosten die gemaakt zijn ten behoeve van de werkgever er niet onder vallen.

CNV Vakmensen vindt dat scholingskosten (functiegericht) in elk geval niet verrekend mogen worden met de transitievergoeding. Dit willen we ook in cao's vastgelegd hebben. Afspraken over verrekening van kosten moeten met ons gemaakt worden, en niet met de OR (of pvt). Lang niet iedere OR heeft een voldoende positie in de organisatie om de werkgever voldoende tegenspel te kunnen bieden. CNV Vakmensen vindt de termijn van vijf jaar te lang. In de huidige tijd veroudert kennis snel. Opleidingen, cursussen en trainingen hebben een beperkte houdbaarheid. CNV Vakmensen vindt verrekenen over een periode van drie jaar lang genoeg.

De transitievergoeding is voor de werknemer en het is aan de werknemer zelf om te bepalen hoe hij de transitievergoeding gebruikt. De wet biedt de mogelijkheid om als cao-partijen een gelijkwaardige regeling af te spreken. De wet biedt (nog) geen inzicht hoe "gelijkwaardig" gedefinieerd moet worden. Het lijkt voor de hand te liggen dat dit een collectieve regeling wordt. Het maken van nieuwe collectieve regelingen wordt echter minder vanzelfsprekend. In een aantal cao's zien we werkgevers juist collectieve regelingen opzeggen. Daar staat tegenover dat voor het MKB de transitievergoeding financieel een flinke belasting kan zijn waardoor het voor MKB-bedrijven interessanter is een collectieve afspraak te maken.

CNV Vakmensen is niet tegen een collectieve regeling door cao-partijen. Dit biedt ook een mogelijkheid om onze eigen dienstverlening in beeld te brengen. De transitievergoeding heeft een tweeledig doel, het is een schadevergoeding en het is een potje om in te zetten bij de zoektocht naar werk. Op het moment dat in een cao een gelijkwaardige regeling wordt getroffen, ontnemen

we werknemers wel het beheer naar eigen inzicht van hun potje geld. Dit roept vraagstukken op hoe om te gaan met mensen die direct nieuw werk hebben en voor wie de transitievergoeding vooral een schade-element zal hebben. Zij zullen geen gebruik maken van de geboden voorzieningen en gewoon hun geld moeten krijgen.

Een lastige vraag is hoe je het begrip "gelijkwaardig" invulling moet geven. De individuele werknemer heeft recht op een voorziening ter waarde van hetgeen aan hem/haar aan transitievergoeding toegerekend kan worden, dan wel een financiële aanvulling tot dit bedrag. Omdat werkloosheid een lastig te voorspellen risico is en je niet weet hoe groot de individuele rechten zullen zijn, is het financiële beheer mogelijk nog een lastig issue.

Uitvoering in een (paritair) fonds wordt mogelijk minder vanzelfsprekend nu in een aantal cao's zichtbaar wordt dat het draagvlak hiervoor bij werkgevers minder wordt. Bij een fonds wordt het effect dat de vervuiler betaald ook minder sterk, doordat meestal een premie bij alle werkgevers wordt geheven.

Transitievergoeding, uitstel van betaling en overgangsregelingen.

De regeling over de transitievergoeding wordt met ingang van 1 juli 2015 van kracht en heeft onmiddellijke werking. De regeling is op iedere werknemer die op of na 1 juli 2015 wordt ontslagen, van toepassing, tenzij de ontslagprocedure voor 1 juli 2015 in gang is gezet. Iedere periode gelegen voor 2015 telt mee voor het bepalen van het recht op transitievergoeding en de hoogte ervan. Om recht op een transitievergoeding te hebben, moet er een dienstverband (of een keten van dienstverbanden) van ten minste 24 maanden zijn.

Lengte van het dienstverband

Voor het vaststellen van de lengte van het dienstverband tellen volgens de (oorspronkelijke) wettekst alle contracten (tussen dezelfde partijen) voor 1 juli 2015 mee, die elkaar met een tussenpoos van niet meer dan 6 maanden opvolgen. Let op, de eventuele tussenliggende perioden tellen niet mee, het gaat om de perioden waarin er feitelijk een dienstverband bestond. Iemand die drie jaar lang elk jaar een contract van 7 maanden had dat het voorgaande binnen zes maanden opvolgde, heeft dus geen recht op een transitievergoeding. Hij/zij komt immers pas aan 21 maanden dienstverband.

Er kan bij het vaststellen van de lengte van de dienstverbanden ook sprake zijn van opvolgend werkgeverschap. *Opvolgend werkgeverschap wordt ten aanzien van de transitievergoeding ruimer gedefinieerd dan voorheen.* Voor de ketenregeling en voor de transitievergoeding zal een werkgever in een opvolgingstermijn binnen zes maanden sneller gezien worden als 'opvolgend werkgever'. Daarvoor is alleen nodig dat de nieuwe werkgever ten aanzien van de verrichte arbeid min of meer in de voetsporen treedt van de voorgaande werkgever. Bij een arbeidsovereenkomst met wezenlijk inhoudelijk dezelfde kenmerken, wordt de nieuwe werkgever al snel als opvolgend werkgever gezien.

Met name voor seizoenswerk op basis van steeds terugkerende tijdelijke arbeidsovereenkomst is ten aanzien van de transitievergoeding volgens de letter van de WWZ bij elke beëindiging een transitievergoeding verschuldigd. Uiteraard binnen de voorwaarde dat er sprake is van een dienstverband van meer dan twee jaar. Afhankelijk van de lengte van het dienstverband ontstaat er op enig moment toch recht op een transitievergoeding. Overigens, als een werkgever al eerder een transitievergoeding heeft betaald aan een werknemer, mag die in mindering worden gebracht als er weer een transitievergoeding verschuldigd is.

Uitstel van het verschuldigd zijn van een transitievergoeding

Een werkgever hoeft (nog) geen transitievergoeding uit te betalen als hij de werknemer de garantie heeft geboden dat hij uiterlijk na zes maanden weer bij de werkgever aan de slag kan. Die garantie moet bestaan uit een nieuwe (tijdelijke of vaste) arbeidsovereenkomst die ingaat na ten hoogste zes maanden, te rekenen vanaf het moment waarop een tijdelijke arbeidsovereenkomst eindigt. Dit kan voorkomen dat een werkgever op of na 1 juli 2015 meteen na het eindigen van een tijdelijke arbeidsovereenkomst een transitievergoeding verschuldigd is. Bovendien wordt hiermee

aan de werknemer de zekerheid geboden dat het dienstverband (op termijn) wordt voortgezet. Als de werkgever de garantie van een voortzetting niet biedt (of dat niet doet bij de afloop van een volgende tijdelijke arbeidsovereenkomst) dan is hij uiteraard wel een transitievergoeding verschuldigd (als aan de voorwaarden hiervoor wordt voldaan). Het recht op de transitievergoeding over het tijdelijke contract vervalt niet! Komt er op enig moment toch een definitief einde aan de arbeidsrelatie, dan telt de periode gewoon mee.

Een werkgever die een werknemer garandeert dat diezelfde werknemer binnen zes maanden na het eindigen van de (tijdelijke) arbeidsovereenkomst een nieuwe arbeidsovereenkomst aanbiedt, hoeft geen transitievergoeding te betalen. Hiermee vervalt het recht op de transitievergoeding echter niet!

Overgangsregelingen.

Voor het bepalen van het recht op (ten minste 2 jaar) en de hoogte van de transitievergoeding tellen arbeidsovereenkomsten die voor 1 juli 2012 zijn geëindigd en die elkaar met een onderbreking van meer dan drie maanden hebben opgevolgd (of een kortere termijn, als die op grond van de cao of regeling gold) niet mee.

Met andere woorden, zit er voor 1 juli 2012 een gat van meer dan 3 maanden tussen twee contracten (of een kortere termijn indien afgesproken in de cao), dan stopt daar de keten van opvolgende contracten aan de hand waarvan het recht op een transitievergoeding en de hoogte ervan wordt bepaald.

Tijdelijke arbeidsovereenkomsten die elkaar na 1 juli 2012 met een onderbreking van ten hoogste zes maanden opvolgen, tellen dus wel mee. Met de periode gerekend vanaf 1 juli 2012 (tot 1 juli 2015) wordt aangesloten bij de termijn van de huidige ketenbepaling voor het ontstaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (3 jaar).

Als na een tijdelijke arbeidsovereenkomst, op of na 1 juli 2015 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt aangegaan, wordt de datum van 1 juli 2012 wordt verschoven naar 1 juli 2015. Dit betekent dat als er in dat geval voor 1 juli 2015 tussen twee arbeidsovereenkomsten een periode van meer dan drie maanden zit, er voor de *berekening van de vergoeding* niet verder terug wordt gekeken.

De contracten voor 1 juli 2015 die een keten vormen voor de transitievergoeding hoeven elkaar voor 1 juli 2012 met en tussenpoos van maximaal drie maanden te hebben opgevolgd. Dit kan er toe leiden dat de keten korter wordt en daarmee de transitievergoeding lager. Voor werkgevers die veel seizoenswerknemers hebben geldt ten aanzien van de transitievergoeding bovendien dat indien hij de werknemer toezegt binnen 6 maanden een nieuw contract aan te bieden aan deze werknemer geen transitievergoeding hoeft te worden betaald. Hiermee lijkt voor seizoenswerk de eerste kou uit de lucht. Let wel, de regeling geldt voor alle tijdelijke contracten en niet specifiek voor seizoenswerk. Dit is overigens een reparatiemaatregel die ter wille van de snelle parlementaire behandeling is meegenomen in de wet aanpak schijnconstructies, Wat blijft is de ketenbepaling die niet meer onbeperkt in het nadeel van de werknemer kan worden verlengd.

Voor werknemers ouder dan 50 jaar wordt tijdelijk een hogere transitievergoeding toegekend. Dit omdat de arbeidsmarktpositie van deze groep slecht is. Tot 2020 geldt voor hen dat, *als ze een dienstverband van ten minste 10 jaar hebben gehad*, de transitievergoeding anders wordt berekend. Voor elk jaar van hun dienstverband na hun vijftigste heeft de werknemer recht op een half maandsalaris per zes maanden dienstverband.

Om met name kleine werkgevers te behoeden voor de hoge koste die dit voor hen mee zou brengen, hoeven werkgevers met minder dan 25 werknemers deze overgangsregeling niet toe te passen.

Afspraken over vergoedingen of voorzieningen in een cao of sociaal plan die voor 1 juli zijn aangegaan of die uiterlijk op 1 juli in werking zijn getreden en waaraan de werknemer rechten kan ontlenen, blijven geldig totdat de afspraken worden verlengd of gewijzigd maar uiterlijk tot 1 juli 2016. Is afgesproken is dat deze vergoedingen naast de transitievergoeding worden toegekend, is de transitievergoeding uiteraard wel verschuldigd. Bij afspraken in individuele arbeidsovereenkomst moet de werknemer kiezen tussen de transitievergoeding of de eerder gemaakte afspraken. Dit geldt zolang de werknemer aan die afspraken rechten kan ontlenen. De einddatum van 1 juli 2016 is hierbij niet van toepassing

Ad 4: inkomensverrekening WW

Met ingang van 1 juli 2015 wordt het inkomen dat een WW-er verdiend, nog maar op 1 manier verrekend.

Als iemand in het eerste jaar van zijn werkloosheid gaat werken, wordt de inkomensverrekening gebaseerd op het aantal uren dat iemand gaat werken. Stel dat iemand 24 uur gaat werken, dan wordt zijn uitkering naar rato verlaagd, ongeacht hoe veel die persoon in die 24 uren verdient. Als iemand volledig gaat werken, wordt de uitkering beëindigd, ongeacht hoe veel die persoon verdient. Dit maakt het voor WW-ers minder aantrekkelijk lager betaald werk aan te nemen. Als iemand in het tweede jaar van zijn werkloosheid lager betaald werk aanvaardt, wordt de uitkering aangepast op basis van het verdiende inkomen.

Met ingang van 1 juli 2015 wordt gedurende het eerste jaar van de WW-uitkering die uitkering ook verrekend met het verdiende inkomen. Dit moet het voor mensen aantrekkelijke maken om lager betaald werk aan te nemen dan de baan van waaruit men werkloos werd.

Ad 5: aanscherping richtlijn passende arbeid

Met ingang van 1 juli 2015 wordt de richtlijn passende arbeid aangescherpt. Dit heeft betrekking op het niveau van het werk. Er worden zijn 4 niveaus: WO/HBO, MBO, VMBO, basisonderwijs. Elke werkzoekende kan eerst een half jaar zoeken op werk van het niveau van het werk waaruit hij ontslagen is (let wel, het gaat over het niveau van het werk, niet over de kwalificaties van de werknemer). Na een half jaar is ook werk van een lager niveau passend. Vanaf 1 juli 2015 geldt dat na een half jaar voor iedereen al het werk passend is. Dit betekent dat na een half jaar ook voor iemand die werk op HBO/WO niveau deed, werk op het niveau basisonderwijs passend is.

Op grond van de verplichtingen van de WW moeten werknemers passend werk aanvaarden of behouden. Dit betekent in feite dat WW-ers elk werk dat hun na een half jaar wordt aangeboden, moeten aanvaarden en moeten zien te behouden.

24-06-2015
GDS/15011/SZ