

Laatst update: 22 april 2016

Samenvatting

Naar aanleiding van ervaren knelpunten hebben het kabinet en sociale partners in de Stichting van de Arbeid afspraken gemaakt om de Wet Werk en Zekerheid te wijzigen.

Het betreft drie aanpassingen. De eerste is de ketenbepaling bij seizoensarbeid. De tweede aanpassing betreft de compensatie van de werkgever die een transitievergoeding verschuldigd is bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. De derde aanpassing gaat over de transitievergoeding bij ontslag om bedrijfseconomische redenen wanneer een cao-regeling van toepassing is.

1. Afwijking ketenbepaling bij cao voor seizoensarbeid

Bij seizoensarbeid worden de mogelijkheden verruimd om bij cao de zogenoemde tussenperiode van de ketenbepaling terug te brengen van zes naar drie maanden. Deze regeling is afgeleid van het onlangs gesloten akkoord in de land- en tuinbouwsector.

De tussenpoos kan worden teruggebracht naar drie maanden voor functies waarin de werkzaamheden als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden seizoensgebonden zijn en gedurende ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden verricht.

Het kabinet heeft inmiddels een [wetswijziging](#) ingediend waarmee deze wijziging op 1 juli 2016 (datum waarop het overgangsrecht van de ketenbepaling afloopt) gerealiseerd kan worden.

2. Compensatie transitievergoeding bij ontslag na twee jaar ziekte

Om de oplopende kosten voor werkgevers tegen te gaan is besloten om de transitievergoeding bij ontslag na twee jaar ziekte via het UWV aan de werkgever te vergoeden. Deze compensatie kan plaatsvinden vanuit het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf), waar een verhoging van de (uniforme) premie tegenover zal staan.

De verwachting is dat als gevolg van dit voorstel er voor werkgevers geen aanleiding meer zal zijn om een arbeidsovereenkomst van een langdurig arbeidsongeschikte werknemer uitsluitend in stand te laten om de transitievergoeding niet te hoeven betalen. Mede in dit verband zal worden bekeken of het mogelijk is om de voorgestelde wijziging met terugwerkende kracht in te laten gaan.

De beoogde ingangsdatum is 1 januari 2018.

Het wetsvoorstel voor deze wijziging zal begin 2017 worden ingediend.

3. Vereiste gelijkwaardige voorziening vervalt bij cao-regeling ter vervanging van de transitievergoeding bij ontslag om bedrijfseconomische redenen

De regeling waar bij cao het recht op de transitievergoeding buiten toepassing kan worden verklaard wordt aangepast. In de huidige regeling is de voorwaarde gesteld dat het moet gaan om een gelijkwaardige voorziening bij cao. Het gaat dan bijvoorbeeld om scholingsfaciliteiten, outplacement of een bovenwettelijke WW-regeling, waar de (gekapitaliseerde) waarde gelijk moet zijn aan de transitievergoeding waar een individuele werknemer recht op zou hebben gehad.

Het voorschrift dat op het niveau van de individuele werknemer sprake moet zijn van een gelijkwaardige voorziening komt te vervallen. Dit betekent dat het aan cao-partijen zelf is om te bepalen wat de inhoud en omvang van de cao-voorziening zal zijn. Deze kan bijvoorbeeld alleen bestaan uit van-werk-naar-werk arrangementen. De nieuwe regeling wordt beperkt tot ontslag om bedrijfseconomische redenen. Ook ontslag wegens bedrijfsbeëindiging valt daar onder.

De beoogde ingangsdatum is 1 januari 2018.

Het wetsvoorstel voor deze wijziging zal begin 2017 worden ingediend.

Bron:

[Kamerbrief Aanpassing Wet werk en zekerheid en indiening Tweede nota van wijziging wetsvoorstel gedetacheerde werknemers in de Europese Unie](#)

[Tweede nota van wijziging wetsvoorstel arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie \(nummer 34408\)](#)

www.rijksoverheid.nl

Contactpersoon:

Irma Visser [✉ ivisser@wenb.nl](mailto:ivisser@wenb.nl) en Anneroos Benhadi [✉ abenhadi@wenb.nl](mailto:abenhadi@wenb.nl)