

Laatst update: april 2017

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, deze wijziging is ingegaan op 1 juli 2016. 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.

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 (art. 7: 668a lid 13 BW). Cao partijen kunnen zelf bepalen voor welke functies afwijking van de hoofdregel noodzakelijk is.

Deze wijziging is ingegaan op 1 juli 2016.

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. Er wordt geen onderscheid gemaakt naar de aard van de arbeidsovereenkomst of de wijze van beëindiging.

De voorgestelde wijziging heeft terugwerkende kracht. De compensatieregeling geldt ook als de arbeidsovereenkomst op of na 1 juli 2015 bij langdurige arbeidsongeschiktheid is geëindigd of niet is voortgezet. Er wordt een aantal beperkingen aangebracht in de hoogte van de compensatie die aan een werkgever wordt verleend.

De beoogde ingangsdatum is 1 januari 2019.

Het wetsvoorstel voor deze wijziging is in maart 2017 ingediend bij de Tweede Kamer. In april 2017 is het wetsvoorstel controversieel verklaard.

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. Het gaat om voorzieningen die bestaan uit maatregelen om werkloosheid te voorkomen of in duur te beperken of uit een redelijke financiële vergoeding of een combinatie hiervan. 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 is in maart 2017 ingediend bij de Tweede Kamer. In april 2017 is het wetsvoorstel controversieel verklaard.

Door het controversieel verklaren van dit wetsvoorstel lijkt het zeer onwaarschijnlijk dat het wetsvoorstel nog op zodanig tijdstip wordt behandeld dat de beoogde inwerkingtredingsdatum van de beide onderdelen wordt gehaald.

Bron: [Voorstel van wet houdende maatregelen met betrekking tot de transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid](#) (34699)

Contactpersoon:

Irma Visser  ivisser@wenb.nl en Gabriëlle Verberne  gverberne@wenb.nl
