



Gefaseerde invoering Wet Werk en Zekerheid (4)

Duur tijdelijke contracten beperkt en introductie transitievergoeding bij ontslag

14 november 2014 - De Wet Werk en Zekerheid brengt gefaseerd per 1 januari 2015 en 1 juli 2015 en 1 januari 2016 een aantal wijzigingen aan in het arbeidsrecht. Het is verstandig om hier nu reeds kennis van te nemen zodat u nu reeds met aankomende gewijzigde verplichting rekening kunt houden. Gezien het aantal wijzigingen en hun verstrekende gevolgen behandelen we deze in meerdere artikelen. Dit keer de aanpassingen ten aanzien van tijdelijke contracten.

Vanaf 1 juli 2015: duur tijdelijke contracten beperkt

Nu mag u als werkgever nog drie maal een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd afspreken met een gezamenlijke duur van maximaal 3 jaar. Dit wordt ook wel 'de keten van tijdelijke contracten' genoemd. Na 1 juli 2015 mogen dat ten hoogste nog 3 arbeidsovereenkomsten zijn met een gezamenlijke duur van maximaal 2 jaar. De keten start opnieuw na 6 maanden.

Vanaf 1 juli 2015: introductie transitievergoeding bij ontslag

Bij beëindiging na 24 maanden dienstverband heeft de werknemer recht op een ontslagvergoeding. Deze is weliswaar lager dan de huidige kantonrechttersformule, maar wel verplicht. De hoogte is afhankelijk van het dienstverband.

Hoogte transitievergoeding

Voor de eerste 10 jaar dienstverband zal een werknemer een transitievergoeding krijgen van 1/6 maandsalaris voor een half dienstjaar. Voor elk half jaar na de eerste 10 jaar dienstverband staat een vergoeding van 1/4 maandsalaris. Er zijn vele uitzonderingen en verrekeringen mogelijk, alsmede is er een overgangsregeling van toepassing. Het is verstandig u hierover nader te laten informeren.

AOW-ers en transitievergoeding

Deze groep werknemers kan bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd gemakkelijker worden ontslagen. Er zal dan geen transitievergoeding verschuldigd zijn.

Scholingskosten en transitievergoeding

In de nieuwe regeling is een scholingsplicht voorzien (hierover in een andere aflevering meer). Houdt de scholingskosten van uw werknemer bij. Bepaalde scholingskosten mogen worden verrekend met een transitievergoeding. Indien u nu al bijhoudt welke inspanningen u verricht, zal dit later gemak opleveren.

Suggestie 1: sparen voor transitievergoeding (zieke werknemer)

Een werkgever zal sneller een vergoeding moeten betalen bij de beëindiging van een dienstverband dat 24 maanden of langer heeft geduurd. Denkt u hierbij ook aan de werknemer die 2 jaar ziek dreigt te worden. U zult met deze medewerker, bij het einde van het dienstverband, moeten 'afrekenen'.

Alleen wanneer u minder dan 25 werknemers in dienst heeft en uw onderneming staat er slecht voor, dan hoeft u minder te reserveren. Hiervoor geldt namelijk een speciale regeling.

Suggestie 2: geen transitievergoeding betalen?

Als u de verplichting tot het betalen van transitievergoeding wil voorkomen zult u alle arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd binnen 24 maanden (exclusief zogenaamde 'tussenspauzes') moeten beëindigen. De transitievergoeding is immers pas verschuldigd bij een