Wet Werk en Zekerheid

Door mr. José van Snek, adviseur Helpdesk VOS/ABB

De Wet Werk en Zekerheid treedt in twee fasen in werking: per 1 januari en 1 juli 2015. De wet is bedoeld om de oneigenlijke inzet van flexibele contracten terug te dringen en een betere balans te realiseren tussen tijdelijke en vaste contracten. Dit artikel gaat in op wijzigingen die van invloed zijn op het (openbaar en bijzonder) onderwijs.

Als de wet in werking treedt, is deze direct van toepassing op het bijzonder onderwijs. Aangezien het Burgerlijk Wetboek (BW) niet van toepassing is op het openbaar onderwijs voor zover dit valt onder een stichting voor openbaar onderwijs, een openbare rechtspersoon, een bestuurscommissie of een gemeente, zal een deel van deze nieuwe regelingen niet gelden voor werknemers in het openbaar onderwijs. Naar alle waarschijnlijkheid wordt een groot deel van deze regels opgenomen in de onderwijs-cao's en dan gelden ze ook voor het openbaar onderwijs.

Aanzegtermijn bij tijdelijke contracten van 6 maanden en langer (per 1 januari 2015)

Momenteel is het zo dat een tijdelijk dienstverband van rechtswege eindigt op de einddatum. Daarnaast is in vervangingsaktes vaak opgenomen dat de vervangingsaanstelling/benoeming eindigt op het moment waarop de afwezige terugkeert. Op voorhand is dan niet duidelijk wanneer het dienstverband eindigt, maar het eindigt dan wel van rechtswege. Vanuit goed werkgeverschap melden de meeste werkgevers nu al, meestal via de 1 mei-brieven of een maand voor de einddatum dat het dienstverband (niet) zal worden verlengd.

De nieuwe wetgeving moet ervoor zorgen dat werknemers tijdig geïnformeerd worden over de vraag of een dienstverband wordt voortgezet. Daarom geldt vanaf 1 januari 2015 dat bij het eindigen van tijdelijke contracten van 6 maanden of langer de werkgever een wettelijke aanzegtermijn van 1 maand dient te hanteren. Dus 1 maand vóór de einddatum van het contract dient de werkgever schriftelijk aan de werknemer mede te delen of het dienstverband wordt verlengd, wordt omgezet naar een dienstverband voor onbepaalde tijd of wordt beëindigd. Daarnaast dienen ook de voorwaarden voor een eventuele voortzetting van het dienstverband te worden vermeld. De aanzegtermijn geldt ook voor opvolgende arbeidsovereenkomsten van 6 maanden of langer. Overigens geldt de termijn niet voor arbeidsovereenkomsten die eindigen op een moment dat niet op een kalenderdatum is gesteld. Een voorbeeld hiervan zijn de vervangingsbenoemingen, waarvoor in de akte is opgenomen dat het dienstverband eindigt op het moment dat de afwezige terugkeert. Deze datum is niet van tevoren te bepalen en derhalve hoeft hierbij de aanzegtermijn niet in acht gehouden te worden.

Mocht de aanzegtermijn niet of niet tijdig in acht gehouden worden, dan dient de werkgever de werknemer een maand loon te betalen of een gedeelte van het maandloon dat gelijk staat aan de termijn die de werkgever heeft nagelaten om tijdig aan te zeggen.

Deze verplichting gaat, zoals gezegd, pas gelden voor het openbaar onderwijs op het moment dat dit in de betreffende onderwijs-cao is opgenomen. Voor het bijzonder onderwijs (inclusief samenwerkingsbesturen!) treedt deze regeling wel in werking per 1 januari 2015.

Ketenbepaling wordt verkort (per 1 juli 2015)

Duur ketenbepaling

De 36 maandentermijn, zoals we deze nu kennen, wordt teruggebracht naar een 24 maandentermijn. In de huidige regelgeving maakt de werknemer aanspraak op een vast dienstverband als hij verschillende tijdelijke dienstverbanden heeft gehad die elkaar opvolgen en die de 36 maandentermijn overschrijden, met een onderbreking van 3 maanden of minder tussen de opvolgende tijdelijke dienstverbanden. Daarnaast heeft de werknemer, op grond van het BW, aanspraak op een vast contract bij meer dan 3 elkaar opeenvolgende dienstverbanden, met een onderbreking van 3 maanden of minder.

Van deze bepalingen mag bij cao worden afgeweken. Dat is in het onderwijs gebeurd in het kader van het maximale aantal dienstverbanden. In het primair en voortgezet onderwijs mag men een onbepaald aantal tijdelijke contracten geven, mits er grondslag voor is gegeven in de cao, en maakt de werknemer pas aanspraak op een vast dienstverband als de 36 maandentermijn wordt overschreden. Het maximale aantal contracten dat mag worden overeengekomen voordat de werknemer aanspraak maakt op een vast dienstverband, is in de huidige regelgeving 3. Dit blijft zo.

Onderbreking opeenvolgende dienstverbanden
De nieuwe regeling brengt de 36 maandentermijn terug naar een 24 maandentermijn. Daarnaast is er in de nieuwe regeling sprake van een opeenvolgend dienstverband als er een onderbreking is van 6 maanden of minder tussen verschillende dienstverbanden. Dit betekent dat de huidige onderbrekingstermijn van meer dan 3 maanden wordt verdubbeld. Met inwerkingtreding van deze wet zal er dus vaker sprake zijn van opeenvolgende dienstverbanden.

Afwijkingsmogelijkheden in de cao beperkt
Het is niet meer mogelijk om onbeperkt af te wijken van de regeling, zoals die wordt opgenomen in het BW. In de huidige situatie is het nog mogelijk een onbeperkt aantal dienstverbanden aan te gaan met een werknemer op grond van de huidige cao. In de nieuwe wetgeving wordt deze mogelijkheid beperkt. In de cao mag, op grond van de nieuwe regeling, afgeweken worden van de 24 maandentermijn tot maximaal een 48 maandentermijn. Van het maximale aantal contracten van 3 mag worden afgeweken tot maximaal 6 contracten. Deze afwijking is alleen mogelijk als dit noodzakelijk is voor de bedrijfsvoering in de sector. Voor wat betreft het onderwijs lijkt dat geval. Dit betekent dat na 6 vervangingsbenoemingen van 1 dag, met een tussenpose van 6 maanden of minder, de werknemer dus al aanspraak kan maken op een vast dienstverband.

Overgangsregeling
De nieuwe ketenbepaling treedt in werking op 1 juli 2015. Hoe zit het met contracten die voor die tijd zijn afgesloten en doorlopen na 1 juli 2015?
Als het dienstverband onder de huidige regeling nog niet zou hebben geleid tot een vast dienstverband, dan zal dit ook niet vast worden als de datum van 1 juli 2015 wordt gepasseerd. Het dienstverband loopt dan van rechtswege af op de einddatum. Als er vervolgens voor wordt gekozen om nog een dienstverband voor bepaalde tijd aan te bieden, dan geldt de nieuwe regeling. Dit betekent dat ten aanzien van elkaar opeenvolgende dienstverbanden bedoeld wordt 'dienstverbanden waarbij een onderbreking van 6 maanden of minder heeft plaatsgevonden' (ook terugkijkend naar het dienstverband dat is geëindigd). Daarnaast geldt dat de maximale termijn van 24 maanden van toepassing is.

Heeft een cao een looptijd die 1 juli 2015 passeert, dan mogen tot de expiratiedatum de regels gehanteerd worden uit de lopende cao. Dienstverbanden die na 1 juli 2015 worden aangegaan en nog vallen onder een lopende cao, kunnen worden overeengekomen op basis van die cao. Wel dient er binnen een jaar (dus vóór 1 juli 2016) een nieuwe cao te worden vastgesteld, waarbij rekening is gehouden met de nieuwe regels.

Oplossing nul-urencontract
Voor een aantal sectoren is de mogelijkheid gecreëerd om af te wijken van de wettelijke bepalingen omtrent de ketenbepaling. Een voorbeeld is de voetbalsector. Helaas geldt dit niet voor het onderwijs. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft aangegeven dat er meer gewerkt kan gaan worden met nul-urencontracten, aangezien deze contracten nu ook al mogelijk zijn op grond van het arbeidsovereenkomstenrecht.
Dit geldt alleen voor het bijzonder onderwijs. Wil een nul-urencontract mogelijk zijn voor het openbaar onderwijs, dan zal daarvoor een grondslag in de cao dienen te worden opgenomen.

Twee ontslagroutes (per 1 juli 2015)
Het onderwijs kent een gesloten ontslagstelsel. Dit betekent dat een werknemer alleen ontslagen kan worden als er sprake is van een ontslaggrond die is opgenomen in de cao. Hieraan hoeft geen preventieve toets vooraf te gaan (een ontslagvergunning aanvragen bij het UWV is niet nodig - het onderwijs is hiervan vrijgesteld).

De nieuwe regels creëren een ontslagstelsel met twee routes. De huidige ontslaggronden in de cao zullen, naar alle waarschijnlijkheid, worden gehandhaafd, maar er wordt een preventieve toets toegevoegd. Als sprake is van ontslag op grond van bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige ziekte, dient het UWV een voorgenomen ontslag te toetsen. Als sprake is van een voornemen tot ontslag op grond van disfunctioneren, verwijtbaar of nalatig handelen van de werknemer, verstoorde werkrelatie of andere in de persoon van de werknemer gelegen redenen zal het ontslag getoetst dienen te worden door de kantonrechter.

Geen preventieve toetsing noodzakelijk
Het ontslag hoeft niet te worden getoetst door het UWV of de kantonrechter als:

- de werknemer schriftelijk heeft ingestemd met het ontslag;
- als sprake is van een beëindigingsovereenkomst;
- indien het ontslag plaatsvindt op grond van een dringende reden;
- de werknemer tijdens de proeftijd wordt ontslagen;
- het dienstverband wordt beëindigd wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd;
- indien het een ontslag betreft in het bijzonder onderwijs op grond van denominatieve redenen.

Het bijzonder onderwijs dient voor een ontslag op grond van denominatieve redenen een commissie in te stellen die dit ontslag vooraf kan toetsen.

Toetsing door het UWV
Het UWV toets het voorgenomen ontslag op grond van bedrijfseconomische omstandigheden en langdurige ziekte. Indien het UWV toestemming geeft voor het ontslag, is deze toestemming 4 weken geldig. Binnen deze 4 weken dient de werkgever het ontslag aan te zeggen.

Ontbinding bij de kantonrechter
De werkgever verzoekt de kantonrechter om het dienstverband te beëindigen op gronden die zijn gelegen in de persoon van de werknemer. Indien de kantonrechter overgaat tot ontbinding, dan heeft de werknemer de mogelijkheid om hoger beroep en cassatie in te stellen tegen de uitspraak van de kantonrechter. Het hoger beroep schort de werking van de ontbinding van het dienstverband niet op. De uitspraak van de kantonrechter blijft in stand tot een hogere rechter anders bepaalt.

Openbaar onderwijs
Aangezien het BW niet van toepassing is op het openbaar onderwijs, zal deze nieuwe regeling niet gelden voor deze werknemers. Werkgevers hoeven deze preventieve toets niet te doorlopen en kunnen, vooralsnog, de ontslagregels volgen die zijn opgenomen in de cao.

Transitievergoeding (per 1 juli 2015)
Bij het beëindigen van een dienstverband dat minimaal 2 jaar heeft geduurd, dient een transitievergoeding te worden verstrekt. Deze transitievergoeding heeft als doel de werknemer sneller ander werk te laten vinden en dient als compensatie voor het ontslag.

De werknemer komt in aanmerking voor een transitievergoeding als:

- het dienstverband door de werkgever is opgezegd (met toestemming van het UWV);
- het dienstverband op verzoek van de werkgever is ontbonden door de kantonrechter;
- het dienstverband van rechtswege eindigt en op initiatief van de werkgever niet wordt voortgezet.

Daarnaast heeft de werknemer zelf de mogelijkheid om het dienstverband te beëindigen. Dan is er alleen recht op een transitievergoeding indien de werknemer het dienstverband opzegt, laat ontbinden of van rechtswege laat eindigen en dus niet voortzet in het kader van nalatig of ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever.

Een transitievergoeding hoeft niet te worden betaald als:

- de werknemer uit dienst gaat in verband met het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd;
- de beëindiging van het dienstverband te wijten is aan ernstig verwijtbaar of nalatig handelen van de werknemer;
- de werkgever en werknemer het dienstverband beëindigen middels een beëindigingsovereenkomst;

Hoogte transitievergoeding
De hoogte van de transitievergoeding is in de eerste 10 jaar van het dienstverband vastgesteld op 1/3 van het bruto maandsalaris per jaar (1/6 van het maandsalaris per 6 maanden). Voor elk volgend jaar is de vergoeding vastgesteld op een ½ maandsalaris per jaar (1/4 maandsalaris per 6 maanden). Als een werknemer minimaal 10 jaar in dienst is bij werkgever en 50 jaar of ouder is, dan maakt hij aanspraak op een transitievergoeding van 1 maandsalaris per jaar (1/2 maandsalaris per 6 maanden) voor elk jaar dat hij in dienst is geweest bij de werkgever na het bereiken van de leeftijd van 50 jaar.

Overigens gaat deze bepaling niet op als de werkgever gemiddeld minder dan 25 werknemers in dienst heeft.

De maximum hoogte van de transitievergoeding bedraagt € 75.000,- of een jaarsalaris van de werknemer als dat jaarsalaris boven de € 75.000,- ligt.

Openbaar onderwijs
Ook de bepalingen omtrent de transitievergoeding zijn niet direct van toepassing op het openbaar onderwijs. Overigens is de verwachting dat soortgelijke bepalingen ook worden opgenomen in de cao en derhalve ook van toepassing zullen zijn op het openbaar onderwijs.

Wijziging duur WW-uitkering (per 1 juli 2015)
De maximale duur van de WW-uitkering wordt teruggebracht van 38 maanden naar 24 maanden. Vanaf 1 januari 2016 tot halverwege 2019 wordt de duur van de WW-uitkering aangepast. Dit geschiedt door een afbouw van de duur van de WW-uitkering met een maand per kwartaal. In de cao mag worden afgesproken dat de werkgever de WW-uitkering aanvult tot 38 maanden.

Naast de verkorting van de maximale duur van de WW-uitkering wordt de opbouw van de WW-uitkering aangepast. De eerste 10 jaar wordt, zoals nu ook het geval is, per jaar één maand aan WW-rechten opgebouwd. Na die 10 jaar wordt per jaar een halve maand aan WW-rechten opgebouwd.

Passende arbeid
Nu mag een werknemer het eerste jaar van zijn werkloosheid focussen op het zoeken van een baan die passend is. Wat als passende arbeid kan worden beschouwd, staat in de Richtlijn passende arbeid 2008. Met de inwerkingtreding van deze nieuwe wet, mag een werknemer de eerste 6 maanden zoeken naar passende arbeid. Daarna wordt alle arbeid, niet afhankelijk van niveau of salaris, gezien als passende arbeid.

Op de volgende pagina staat het factsheet Wet Werk en Zekerheid

vos abb

Factsheet Wet Werk en Zekerheid

	Huidige wetgeving	**Nieuwe wetgeving**
Aanzegtermijn (directe doorwerking naar bijzonder onderwijs) Inwerkingtreding: 1 januari 2015	Niet verplicht (wel vanuit de cao bij aanstelling/benoeming bij wijze van proef).	Bij (opeenvolgende) dienstverbanden van 6 maanden of langer dient een aanzegtermijn van 1 maand in acht gehouden te worden.
Ketenbepaling (directe doorwerking naar bijzonder onderwijs) Inwerkingtreding: 1 juli 2015	36 maandentermijn. Daarbij zijn opeenvolgende dienstverbanden, dienstverbanden met een onderbreking van 3 maanden of minder. Maximaal 3 tijdelijke contracten (bij cao afgeweken door mogelijkheid onbeperkt aantal contracten binnen 36 maandentermijn).	24 maandentermijn. Daarbij zijn opeenvolgende dienstverbanden, dienstverbanden met een onderbreking van 6 maanden of minder (afwijking middels cao mogelijk tot maximaal 48 maanden). Maximaal 3 tijdelijke contracten (afwijking middels cao mogelijk tot maximaal 6 contracten).
Ontslagroutes (directe doorwerking naar bijzonder onderwijs) Inwerkingtreding: 1 juli 2015	Het onderwijs is vrijgesteld van het aanvragen van een vergunning bij het UWV voor ontslag. De commissie van beroep toetst voor het bijzonder onderwijs het ontslag achteraf.	Twee ontslagroutes: Via UWA: ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige ziekte. Via kantonrechter: ontslag op grond van redenen die zijn gelegen in de persoon van de werknemer.
Transitievergoeding (directe doorwerking naar bijzonder onderwijs) Inwerkingtreding: 1 juli 2015	Geen verplichting om een ontslagvergoeding te betalen. Deze kan wel toegekend worden door de rechter of overeengekomen worden in een beëindigingsovereenkomst.	Verplichting tot betaling van transitievergoeding bij beëindiging van een dienstverband dat ten minste 2 jaar heeft geduurd. Hoogte van de transitievergoeding is afhankelijk van de diensttijd en leeftijd van de werknemer.
WW-uitkering (directe doorwerking naar openbaar en bijzonder onderwijs) Inwerkingtreding: 1 juli 2015	WW-uitkering heeft een maximale duur van 38 maanden.	WW-uitkering heeft een maximale duur van 24 maanden. In de cao mogen afspraken worden gemaakt om het WW-recht door werkgevers te laten aanvullen tot 38 maanden.