

De Wet werk en zekerheid (2)

Vanaf 1 juli 2015 wordt de (keten)regeling die het maximum aantal tijdelijke contracten bepaald beperkt. Een vast contract ontstaat nu bij verlenging na drie contracten of bij overschrijding van een periode van 24 maanden door twee of meer aaneengesloten contracten. Er is sprake van aaneengesloten contracten indien er tussen de contracten geen onderbreking is van meer dan zes maanden. De regeling wordt per 1 juli 2015: maximaal drie contracten in maximaal twee jaar zonder een onderbreking van langer dan zes maanden. De regeling is nu nog: maximaal drie contracten in maximaal drie jaar zonder een onderbreking van langer dan drie maanden.

TEKST MR. MAARTEN SEGERS

De Ketenregeling

Voor contracten die vóór 1 juli 2015 overeen zijn gekomen maar nog in stand zijn op of na 1 juli 2015 zal de oude regeling nog gelden. Voor tijdelijke contracten overeengekomen op of na 1 juli 2015 zal het nieuwe recht gelden.

In de cao-PO en cao-VO wordt afgeweken van de standaard ketenregeling zoals hierboven beschreven. Meer over de huidige situatie is te lezen in de vijfde uitgave van het vakblad in 2014 (LO 5, van 30 mei 2014). Hoe de nieuwe ketenregeling die gaat gelden vanaf 1 juli 2015 in de cao verwerkt wordt, is nog even afwachten.

Transitievergoeding

Vanaf 1 juli 2015 krijgen werknemers die twee jaar of langer in dienst zijn een vergoeding mee als beëindiging van het dienstverband plaatsvindt op initiatief van de werkgever. Dit recht op een vergoeding wordt in de wet verankerd. De transitievergoeding zal echter lager zijn dan de vergoeding volgens de nu gangbare kantonrechtformule. De hoogte van de transitievergoeding is afhankelijk van het aantal dienstjaren. Per dienstjaar geldt een vergoeding van een derde van het maandsalaris. Voor elk jaar dat je langer in dienst bent geweest dan tien jaar zal een vergoeding van ½ maandsalaris gelden. De vergoeding is gemaximeerd op 75000 euro of een jaarsalaris (als dit meer is dan 75000 euro). Voor werknemers die bij beëindiging van hun dienstverband 50 jaar of ouder zijn en minstens tien jaar in dienst zijn zal een overgangsregeling gelden. Voor elk jaar dat deze werknemers langer in dienst zijn geweest dan tien jaar zal bij de berekening van de transitievergoeding een maandsalaris gerekend worden.

De ontslagroute

Vanaf 1 juli 2015 geldt het nieuwe ontslagrecht. De ontslagroute die dan gevolgd wordt, zal afhankelijk worden van de reden van het ontslag. Bij bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid moet de werkgever de rechtsgeldigheid laten toetsen bij het UWV. Bij alle andere grondslagen/redenen voor ontslag moet de werkgever langs de kantonrechter. In de praktijk komt het vaak voor dat werkgever en werknemer er met wederzijds goedvinden uitkomen. In zo'n geval is een ontslagroute via het UWV of de rechter niet nodig. Overweeg je met wederzijds goedvinden uit elkaar te gaan laat je dan eerst goed adviseren door contact op te nemen met de juridische afdeling van de KVLO.

Ook het nieuwe ontslagrecht zal alleen gelden voor het, onder het arbeidsrecht vallende, bijzonder onderwijs. Welke gevolgen dit nieuwe recht in de cao gaat hebben voor het, onder het ambtenarenrecht vallende, openbaar onderwijs, zal nog besproken moeten worden.

Afsluiting

Het arbeidsrecht zal het komende jaar dus flink worden aangepast. Voor het bijzonder onderwijs gaat dit sowieso behoorlijke gevolgen hebben. Wat dit voor het openbaar onderwijs gaat betekenen, zal voornamelijk afhangen van de aankomende cao-besprekingen. Zodra daar meer duidelijkheid over is, zal dit via onze website gecommuniceerd worden (www.kvlo.nl). Bij vragen of behoefte aan uitleg staan wij voor je klaar: juristen@kvlo.nl. Deel 1 is te lezen in het vorige vakblad.