



Mr. Bob Heeren

Nog even over het nieuwe ontslagrecht waarvoor per 1 juli 2015 nieuwe ingrijpende regels gaan gelden. De ontslagvergoeding omlaag, maar de verwachting bestaat dat het voor werkgevers moeilijker wordt om een geldige reden voor ontslag te vinden.

Wie als werkgever gebruik maakt van seizoenwerkers leek die dans te ontspringen. Seizoenwerkers zijn arbeidskrachten die een bepaalde periode bij een werkgever actief zijn, bijvoorbeeld in de oogsttijd. Daarna loopt hun contract automatisch af.

Na verloop van (onder de huidige regels) meer dan drie maanden kon telkens weer een nieuw contract worden gesloten dat eindigde na de periode waarvoor het was gesloten. Op die manier zou een seizoenwerker nooit tenminste twee jaar in dienst zijn en zou om die reden geen ontslagvergoeding moeten worden betaald.

So far, so good dus. Totdat het zogenaamde overgangsrecht van de nieuwe wet bepaalde dat voor wat betreft het recht op een ontslagvergoeding – die vanaf 1 juli a.s. transitievergoeding heet – contracten uit het verleden die elkaar met minder dan zes maanden opvolgden bij elkaar werden opgeteld.

Iemand die dus al tien jaar bij dezelfde werkgever actief was en steeds na meer dan drie maanden, maar na minder dan zes maanden na het vorige contract weer voor die werkgever aan de slag ging, zou dus zomaar aanspraak kunnen maken op zo'n transitievergoeding.

Om die reden adviseerden wij werkgevers om seizoenwerkers in 2015 geen nieuw contract aan te bieden, maar deze te "verwijzen" naar het bedrijf van collega's, aangenomen dat die collega's hetzelfde zouden doen. Alhoewel ook aan die constructie risico's kleefden leek het de enige uitweg te zijn om aan oplopende financiële aanspraken te ontsnappen. Totdat een lobby bij minister Asscher een overgangsregeling opleverde.

Deze overgangsregeling bepaalt voor wat betreft het recht op een transitievergoeding dat contracten voor bepaalde tijd die voor 1 juli 2012 zijn geëindigd niet meetellen als tussen die contracten drie maanden of meer hebben gezeten (de oude regeling). Contracten voor bepaalde tijd die elkaar na 1 juli 2012 hebben opgevolgd binnen een termijn van zes maanden tellen wel mee. Laten we er even vanuit gaan, dat u seizoenwerkers steeds voor een bepaalde periode heeft ingehuurd en dat u hen vervolgens na tenminste drie maanden, maar binnen zes maanden weer heeft aangetrokken.

Dat betekent dat u – als u deze seizoenwerkers dit jaar een nieuw contract aanbiedt – in ieder geval een transitievergoeding verschuldigd bent, omdat de klok vanaf 1 juli 2012 begint te tellen en de totale duur van de arbeidsovereenkomst daarmee twee jaar of meer wordt.

In dat geval betaalt u dus een transitievergoeding, die normaal gesproken een derde maandloon per dienstjaar bedraagt gedurende de eerste tien jaren. Voor werknemers boven 50 jaar geldt één maand per dienstjaar als het gaat om dienstjaren boven 50 jaar, behalve bij werkgevers die in 2014 minder dan 25 personen op de loonlijst hadden staan.

Bent u er nog?

De transitievergoeding is namelijk niet verschuldigd als u de seizoenwerker de zekerheid geeft dat deze binnen maximaal zes maanden weer bij u mag gaan werken. En tenslotte: als de seizoenwerker binnen zes maanden een vast contract krijgt telt de periode tussen 1 juli 2012 en 1 juli 2015 alleen mee als de seizoencontracten elkaar hebben opgevolgd met een periode van maximaal drie maanden.

U heeft dus een telmachine nodig. Of een goede adviseur die de weg weet in dit oerwoud van nieuwe regels. Want we hebben ook nog de rechter die wat vindt. Op 3 april 2015 bepaalde de rechtbank Den Haag namelijk dat het niet aanbieden van een nieuw seizoencontract onder omstandigheden in strijd kan komen met de verplichting zich als goed werkgever te gedragen. Het weigeren van een "vaste" seizoenwerker kan dus wel, maar moet gemotiveerd worden.

Zo beschouwd lijkt het werken met seizoenwerkers wel een (sei)zoenoffer.

Mr. Drs. Bob Heeren
advocaat en MfN-registermediator
T +31717502273
M +31651557717