

Wet Werk en Zekerheid



wet Werk en Zekerheid:

*van
zekerheid
naar
onzekerheid?*

Wet Werk en Zekerheid



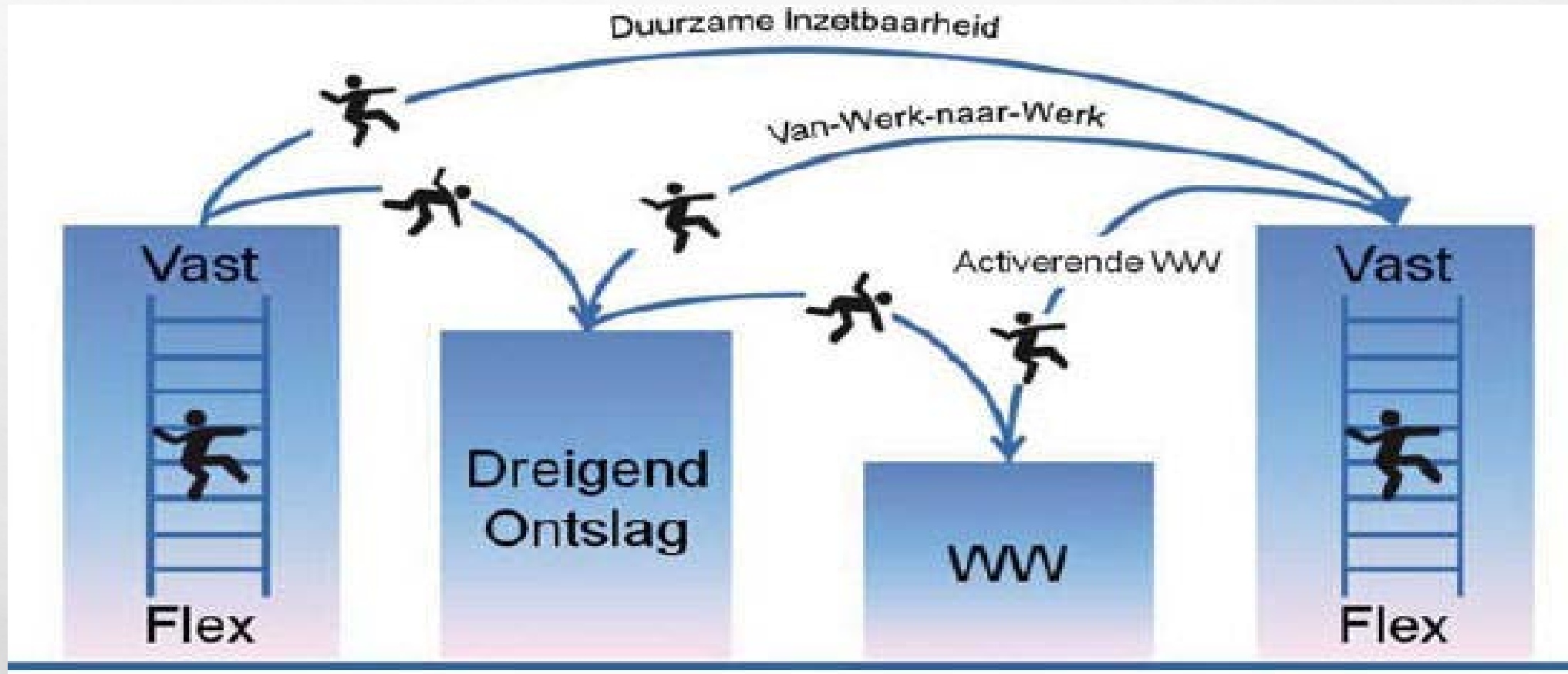
Wet Werk en Zekerheid:

aangenomen door de Eerste Kamer op 10 juni 2014.

wordt gefaseerd ingevoerd:

- per 1 januari 2015 (flexibele arbeidsrelaties)
- per 1 juli 2015 (ontslagrecht en aanpassing ketenregeling)
- per 1 januari 2016 (versobering WW)

Wet Werk en Zekerheid: de filosofie



Wet Werk en Zekerheid: PER 1 JANUARI 2015

Flexibele contracten

Proeftijd:

- Bij contracten van maximaal 6 maanden mag geen proeftijd meer worden afgesproken.

Aanzegtermijn

- Bij tijdelijke arbeidscontracten ≥ 6 maanden is het verplicht minimaal een maand vooraf aan te zeggen of u het contract wilt verlengen. Doet u dat niet, dan geldt een vergoeding van 1 maandsalaris. De werknemer weet dan tijdig waar hij aan toe is.

Uitsluiten loondoorbetaling

- Nul-uren contracten kunt u alleen nog gebruiken in de eerste 26 weken, daarna niet meer. Bij het vervallen van de ketenregeling in art. 3.5 CAO-PO zal waarschijnlijk het afsluiten van nul-urencontracten mogelijk worden.

Wet Werk en Zekerheid: Per 1 juli 2015.

- Tijdelijke arbeidsovereenkomsten: aanpassing ketenregeling, vanaf dienstverband van 2 jaar recht op transitievergoeding. Overgangsrecht: Berekening met terugwerkende kracht voor invoering WWZ bij einde dienstverband incl. voorgaande tijdelijke dienstverbanden met minder dan 3 maanden ertussen.
- Het ontslagrecht: afschaffing BBA 1945 en daarmee de bijzondere positie van het Onderwijs, ontslagprocedure bij UWV, hoger beroep na ontbinding van de arbeidsovereenkomst, transitievergoeding bij ontslag, altijd een vergoeding.
- Versobering van de WW per 1 januari 2016.

Tijdelijke arbeidsovereenkomsten: Aanpassing ketenregeling:

- maximaal 3 opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten in 2 jaar. Nu is dat nog 3 jaar.
- Bij CAO mag worden afgeweken in specifieke sectoren, waarbij een maximum geldt van 6 contracten in maximaal 4 jaar. Afwijkende CAO-regelingen van een nog lopende CAO blijven uiterlijk tot 1 juli 2016 van kracht.
- Doorbreking van de keten als er tussen twee contracten een periode zit van meer dan 6 maanden. Nu is dat nog 3 maanden.

Tijdelijke arbeidsovereenkomsten ketenregeling en vervanging (1):

Afwijking bij CAO kan onder voorwaarden:

- Als het gaat om een uitzendovereenkomst (ABU-CAO) óf
- Als uit de CAO blijkt dat voor bij die CAO te bepalen functies of functiegroepen de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering deze verlenging of verhoging vereist, mits de Minister van SZW deze als zodanig aanwijst.
- De Minister van SZW is niet bereid om het Onderwijs aan te wijzen als bedrijfstak waar werkzaamheden voor kortdurende vervangingen en onbevoegden noodzakelijkerwijs alleen via arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden verricht.

Tijdelijke arbeidsovereenkomsten ketenregeling en vervanging (2):

Afwijking bij CAO biedt derhalve voor het Onderwijs geen oplossing. Wat is dan wel de oplossing voor kortdurende vervangingen?

- Nulurencontract voor 6 maanden, vervolgens 6 maanden geen contract, vervolgens nulurencontract voor 6 maanden, vervolgens 6 maanden etc. eventueel in combinatie met uitruil van deze werknemers met een ander schoolbestuur in dezelfde regio.
- Via uitzendbureau uitzendkrachten inhuren.
- Vervangingspool opzetten met een aantal schoolbesturen en werken met vaste dienstverbanden met vaste vervangers, die aan de kwaliteitseisen van de Wet BIO kunnen voldoen;

Tijdelijke arbeidsovereenkomsten ketenregeling en vervanging (3):

De oplossingen van voorgaande sheet vereisen een uitgebreide administratie om te voorkomen, dat een schoolbestuur ongewild aan een vast arbeidscontract gebonden is. Deze administratie kan worden uitbesteed aan administratiekantoren als OSG, Dyade etc of een bureau als Driessen. Goede software met duidelijke attenderingen is ook een oplossing.

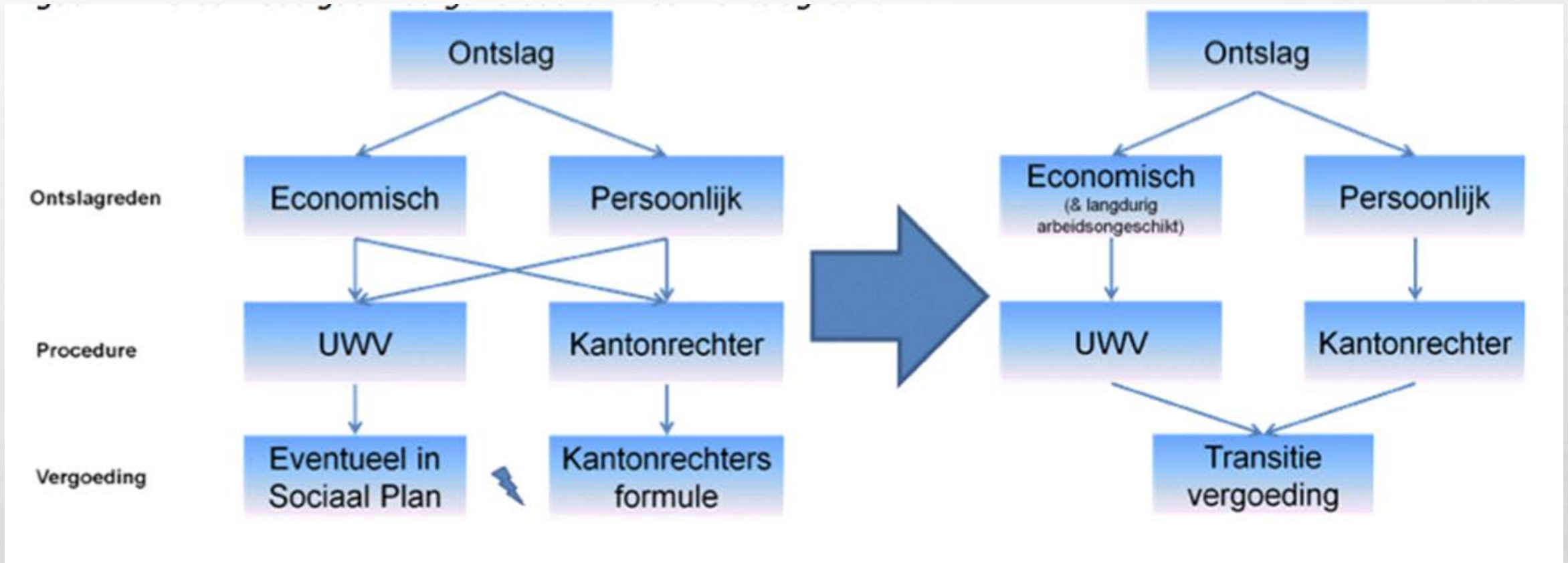
Voor langdurige vervangingen biedt de ketenregeling goede kansen mits erop gelet wordt dat er niet meer dan 3 tijdelijke contracten binnen 2 jaar gesloten worden. Ook dit moet administratief bewaakt worden, maar is minder intensief en complex dan bij kortdurende vervangingen.

Tijdelijke arbeidsovereenkomsten ketenregeling en vervanging (4):

Geen oplossing is:

- Payroll-constructie: Er is al veel jurisprudentie waaruit blijkt, dat het payrollkantoor niet als werkgever van de werknemer wordt geaccepteerd, maar dat de inlener als werkgever wordt aangemerkt. Het risico neemt nog verder toe nadat de WWZ in werking is getreden, omdat deze constructie in feite oneigenlijk is en in strijd is met de geest van de WWZ.
- Afwijking bij CAO van nulurencontractregeling kan niet omdat het Onderwijs niet kan voldoen aan de voorwaarde: “mits de aan deze functies verbonden werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben.” De inhoud van de vervangingswerkzaamheden zijn niet incidenteel van aard, zoals bijvoorbeeld wel het werk van een brandweerman.

Nieuw ontslagrecht: invoering 1 juli 2015



ONTSLAGRECHT: ONTSLAG WEGENS AFVLOEIING EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

- **Ontslagprocedure bij UWV wegens economische gronden en wegens langdurige arbeidsongeschiktheid.**
- **Toestemming UWV: u kunt de werknemer ontslaan. De werknemer kan dan nog in beroep bij de kantonrechter. Transitievergoeding.**
- **Geen toestemming UWV: u mag de werknemer niet ontslaan. U kunt wel in beroep bij de kantonrechter.**

Ook preventieve toets voor

- Werknemers bij publiekrechtelijk lichaam
- Geestelijken
- **Onderwijzend en docerend personeel** (en niet-onderwijzend personeel)

Afwijking mogelijk bij CAO door CAO- ONTSLAGCOMMISSIE

- Onafhankelijke/onpartijdige commissie
- Cao
- Bedrijfseconomische redenen
- Rol kantonrechter

ONTSLAGRECHT: ONTSLAG OP PERSOONLIJKE GRONDEN

Ontslag wegens ongeschiktheid of ontslag wegens verstoorde arbeidsverhoudingen.

- **U vraagt aan de kantonrechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst.**
- **De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst: werknemer kan in hoger beroep.**
- **De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst niet: u kunt in hoger beroep.**

ONTSLAGRECHT: VAN OPEN ONTBINDINGSGRONDEN NAAR GESLOTEN ONTSLAGGRONDEN

Art 7: 669 BW: Beëindiging kan als er een redelijke grond is en herplaatsing binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, niet mogelijk is. Dat is algemene voorwaarde voor iedere beëindiging, dus ook voor ontbinding. Enige uitzondering: verwijtbaar handelen of nalaten werknemer.

ONTSLAGRECHT: VAN OPEN ONTBINDINGSGRONDEN NAAR GESLOTEN ONTSLAGGRONDEN

Pas beëindiging als één van de gronden geheel voldragen is.

Nu: gebrekkige grond kan financieel worden opgeplust naar redelijke ontbindingsgrond!

ONTSLAGRECHT: VAN OPEN ONTBINDINGSGRONDEN NAAR GESLOTEN ONTSLAGGRONDEN

Geld kan een tekort aan ontslaggrond niet meer repareren.

De gedachte dat een tekort aan ontslaggrond met geld gerepareerd zou kunnen worden, wijst de regering van de hand, die gedachte doet af “....aan de essentie van het ontslagrecht: dat de werknemer zich beschermd weet tegen ontslag zonder redelijke grond en in het verlengde daarvan, onzorgvuldig handelen van de zijde van de werkgever.” (Nota n.a.v. Verslag I)

ONTSLAGRECHT: VAN OPEN ONTBINDINGSGRONDEN NAAR GESLOTEN ONTSLAGGRONDEN



ONTSLAGGRONDEN: LIMITATIEVE OPSOMMING

- a)** Verval arbeidsplaatsen/reorganisatieontslag
- b)** Langdurige arbeidsongeschiktheid (meer dan 2 jaar)
- c)** herhaaldelijk kortdurend ziekteverzuim
- d)** disfunctioneren
- e)** verwijtbaar handelen van de werknemer (alleen hier geen verplichting tot herplaatsing!)
- f)** weigeren arbeid wegens ernstige gewetensbezwaren
- g)** verstoorde arbeidsverhouding
- h)** Andere dan de sub a t/m g genoemde omstandigheden, die maken dat van de werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden om de arbeidsovereenkomst voort te zetten.

ONTSLAGGRONDEN: LIMITATIEVE OPSOMMING

Ontbindingsgronden ieder voor zich beoordelen. Niet een beetje van c een beetje van d etc.

Restgrond h: is niet bedoeld als veegbepaling: MVT: h-grond moet gaan om situaties die niet zijn terug te voeren naar de overige gronden genoemd in artikel 7: 669 BW.

Kokerview: Eventuele opgeworpen economische gronden a en b zal de rechter niet kunnen meewegen in zijn oordeel.

ONTSLAGRECHT: KANTONRECHTERSFORMULE VERDWIJNT.

Bij ontslag na een dienstverband van minimaal 2 jaar is altijd een transitievergoeding vereist:

- **dit geldt ook als een tijdelijk contract na 2 jaar niet wordt verlengd.**
- **de werknemer kan deze vergoeding gebruiken voor (om)scholing naar ander werk of outplacement, maar dat is niet verplicht.**
- **bij ernstig verwijtbaar ontslag kan de rechter een ontslagvergoeding vaststellen, die hoger of lager is dan de transitievergoeding.**

HOOGTE TRANSITIEVERGOEDING

Hangt af van het aantal halve jaren, dat de werknemer bij u in dienst is geweest.

- **1/6 maandsalaris per 6 maanden**
- **boven 10 dienstjaren: 1/4 maandsalaris per 6 maanden, hoger voor 50-plussers, die langer dan 10 jaar in dienst zijn.**
- **Maximaal €75.000,- of bij een hoger salaris dan €75.000,-, maximaal 1 jaarsalaris.**

VERSOEPELING VAN HET ONTSLAGRECHT?

- **Bij ernstig verwijtbaar ontslag, kans op zeer hoge schadevergoeding.**
- **Hogere kosten bij ontslag uit tijdelijke arbeidsovereenkomsten, die 2 jaar hebben geduurd.**
- **Hoger beroep na beslissing UWV en na ontbinding door de kantonrechter. Gevolg: mogelijk lange procedures tot cassatie bij de Hoge Raad aan toe. Hoge proceskosten!**

BEËINDIGINGS- OF VASTSTELLINGSOVEREENKOMST

- **Bij ernstig verwijtbaar gedrag werknemer met kans op ontslag op staande voet, is een transitievergoeding niet nodig. In gevallen van verwijtbaarheid werknemer een lagere transitievergoeding.**
- **In andere gevallen zal de werknemer minimaal de transitievergoeding eisen en waarschijnlijk meer als de werkgever geen goed dossier heeft of verwijtbaar heeft gehandeld.**

BEËINDIGINGS- OF VASTSTELLINGSOVEREENKOMST

Adders onder het gras:



1.

14 dagen bedenktijd met mogelijkheid herroeping instemming voor de werknemer, nadat hij zijn handtekening onder de overeenkomst heeft gezet, ook als hij rechtsbijstand had. Op die mogelijkheid moet de werkgever hem schriftelijk wijzen in de beëindigingsovereenkomst of schriftelijk binnen 2 dagen nadat de overeenkomst is ondertekend. Anders is de bedenktijd 3 weken! Als hij zich bedenkt, moet u alsnog naar de kantonrechter (of naar UWV bij reorganisatieontslag of wegens arbeidsongeschiktheid) met het risico dat de werknemer met de overeenkomst in de hand gaat voor een veel hogere schadevergoeding! Via de rechter of door middel van nieuwe onderhandelingen!

BEËINDIGINGS- OF VASTSTELLINGSOVEREENKOMST



Adders onder het gras:

2.

Als u meer betaalt dan de transitievergoeding of door de rechter tot een hogere schadevergoeding wordt veroordeeld wegens verwijtbaarheid, risico op bekostigingsprobleem bij het Ministerie van OC en W. Zie brief 21 juni 2011 van de Minister van OC en W. aan de voorzitter van de PO-raad en VO-raad:

BEËINDIGINGS- OF VASTSTELLINGSOVEREENKOMST

“Bij de afweging of een ontslagvergoeding te verdedigen is, moet de werkgever betrekken dat het onderwijspersoneel over het algemeen een rechtspositie heeft met voorzieningen in geval van ontslag, te weten een (bovenwettelijke) werkloosheidsuitkering. Daarmee is de positie van de werknemer goed geregeld; een extra voorziening in de vorm van een ontslagvergoeding bovenop de ontslaguitkering is in principe niet nodig. Bovendien mag van de instelling worden verwacht dat zij gedegen HRM-beleid voert; dat helpt ontslagvergoedingen te voorkomen. Het is uiteraard niet de bedoeling dat nalatigheid of slecht management wordt afgekocht met (collectieve) afkoopsommen of -regelingen. Indien daarvoor middelen uit de rijksbekostiging worden gebruikt, kunnen die worden teruggevorderd. Dat geldt ook als sprake is van ontslagvergoedingen waarvan de hoogte bovenmatig is. Bij het bepalen daarvan hanteer ik de kantonrechtersformule als ijkpunt; het recht van de werknemer op een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering wordt hierbij betrokken.” *Minister Bijsterveldt-Vliegenthart*

Commissie van Beroep

- Nota van wijziging: aanpassing onderwijswetten
- Geen wettelijke basis meer voor bekostigingsvoorwaarde
- Einde voor Commissie van Beroep?

Amendement Dijkgraaf en Schouten

- Art. 7:671 lid 1 sub h BW
- Gedrag van wn is onverenigbaar met de uit de godsdienstige of levenschouwelijke grondslag voortvloeiende identiteit van de school
- Onafhankelijke en onpartijdige commissie oordeelt over ontslagvoornemen

Commissie van Beroep

Goede redenen om de Commissies van Beroep een tweede leven te gunnen:

1. Voorkoming eindeloze, dure juridische procedures via UWV en kantonrechter door Commissie van Beroep te laten voortbestaan als Ontslagcommissie en Arbitragecommissie op grond van de CAO.

Commissie van Beroep

2. Behoud van know-how Commissies van Beroep m.b.t. de onderwijssector en haar speciale karakter.
3. Snelle beslissing zonder hoger beroep met bevoegdheid tot het opleggen van een schadevergoeding.

Commissie van Beroep

4. Duidelijkheid omtrent interpretatie ontslagmogelijkheden in plaats van verschillende beoordelingen door de verschillende kantonrechters.
5. Wat doen de sectorale onderwijsraden hieraan in het CAO-overleg terwijl alle sectoren geadviseerd wordt gebruik te maken van deze CAO-mogelijkheden?

MOGELIJKHEDEN VOOR AFWIJKING BIJ CAO:



MOGELIJKHEDEN VOOR AFWIJING BIJ CAO:

- **Ontslagcommissie bij CAO mogelijk i.p.v. UWV bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen.**
- **Arbitragecommissie met bindend advies bij CAO mogelijk i.p.v. kantonrechter en hoger beroep ter voorkoming van lange procedures met onzekere afloop, torenhoge proceskosten en juridische kosten, mogelijkheid loonvordering (met wettelijke verhoging en wettelijke rente) bij herstel dienstbetrekking met terugwerkende kracht.**
- **Afwijken van transitievergoeding door een gelijkwaardig alternatief voor de transitievergoeding: scholingsbudgetten voor employability.**
- **Afwijken van WW door extra opvolgende WW.**

VERANDERINGEN WW: PER 1 JANUARI 2016 GELEIDELIJKE AFBOUW NAAR 24 MAANDEN PER 1 JANUARI 2019.

Hoe is het?

- Hoogte: 2 maanden 75% en daarna 70%
- Duur: maximaal 38 maanden
- Opbouw: 1 jaar arbeidsverleden = 1 maand WW
- Na 1 jaar is alle arbeid passend
- Urenverrekening en voor kleine groep na 1 jaar inkomensverrekening.

Hoe wordt het?

- Hoogte blijft gelijk, dus: 2 maanden 75% en daarna 70% dagloon
- Duur: maximaal 24 maanden + cao-aanvulling
- 1e 10 jaar: 1 jaar = 1 maand WW en daarna elk jaar arbeidsverleden = ½ maand WW
- Na ½ jaar is alle arbeid passend
- Inkomensverrekening vanaf 1e WW-dag, 30% brutoloon mag behouden worden.

VERSOBERING WOPO (1):

- **Noodzakelijk omdat de werkloosheidsuitkeringen enorm zijn toegenomen de afgelopen jaren.**
- **Bij versobering van de WW, zou de WOPO het gat van de WW voor 50-plussers met 12 dienstjaren geheel opvullen. Dat wil men niet.**
- **Transitievergoeding ook voor het onderwijs verplicht. Met WOPO enorme bevoordeling van de onderwijswerknemer t.o.v. werknemer in het bedrijfsleven. Daar wil men van af. Per 1 januari 2017 rechtspositie ambtenaar gelijk aan werknemers in bedrijfsleven.**

VERSOBERING WOPO (2):

- **Vanaf 1 januari 2016 zullen WW en WOPO door de onderwijswerkgever bekostigd moeten worden uit de Lumpsum.**
- **Versobering WOPO is daarom noodzakelijk, omdat onderwijswerkgevers direct in hun financiële belangen worden getroffen.**
- **Inzet PO-raad bij de onderhandelingen over de nieuwe CAO-PO om de positie van 60-plussers m.b.t. WOPO ongewijzigd te laten.**
- **Vakorganisaties zetten in op dichting gat tussen 65 jaar en leeftijd met recht op AOW, ingang van WOPO-recht met 42 jaar i.p.v. 40 jaar.**

ANDERE GEVOLGEN VOOR HET ONDERWIJS

- **Moeilijk om door middel van onderhandeling ontslagregelingen te treffen met personeel vanwege de slechte financiële situatie na ontslag, zeker zonder goed dossier.**
- **Mogelijk volledige afschaffing Participatiefonds.**
- **Mogelijke verdwijning van de Commissies van Beroep, tenzij bij CAO deze Commissie voor ontslagtoetsing als sectorcommissie of arbitragecommissie blijft voortbestaan.**

HERORIËNTATIE OP WERKGEVERSCHAP (1)

- **In voorkomende gevallen zullen de gevolgen van ontslag voor de werknemer ernstiger zijn, gelet op versoering WW en WOPO.**
- **Beroepsmogelijkheid tegen ontslag uitgebreid.**
- **Gevolgen zullen aanleiding zijn tot mogelijk volledig uitprocederen.**
- **Slechte dossiers kunnen een ontbinding heel erg duur, maar vooral onmogelijk maken. De kantonrechter en ook het Hof in hoger beroep wijst de ontbinding dan af.**

HERORIËNTATIE OP WERKGEVERSCHAP (2)

- **Los personeelsproblemen nu nog zoveel mogelijk op. Verwachting dat per 1 juli 2015 versoering WOPO aan de orde zal zijn, naast invoering WWZ.**
- **Preventie: zorgvuldig aannamebeleid door volledige natrekking referenties en bijvoorbeeld een assessment verplicht te stellen.**
- **Na aanname zorgvuldige begeleiding en indien nodig coaching. Bij twijfel nooit verlengen van tijdelijk dienstverband na 1 jaar.**
- **Zorgvuldige dossiervorming, eerlijke kansen op herstel problemen in functioneren.**

HERORIËNTATIE OP WERKGEVERSCHAP (3)

Financieel:

- **Inventariseer op basis van het personeelsbestand welke transitievergoedingen in de toekomst verschuldigd zijn en overweeg om hiervoor voorzieningen op te nemen.**
- **Actief scholingsbeleid terzake van het onderwijspersoneel. Niet vrijblijvend, maar dwingend om ongeschiktheid voor de functie te voorkomen. Duurzaam personeelsbeleid, ook vanwege de vergrijzing van de maatschappij! Employability!**
- **Let bij scholingsbeleid ook op duurzame inzetbaarheid buiten het onderwijs. Dit levert besparing op m.b.t. de transitievergoeding.**
- **Bij onderhandelingen over afwijken van transitievergoedingen door PO-raad en handhaving van bovenwettelijke uitkeringen moet financiële dekking vanuit Ministerie van OC en W toereikend zijn.**

HERORIËNTATIE OP WERKGEVERSCHAP (4)

- **Belangrijke rol voor de directeur van uw scholen! Hij is de werkgever op de werkvloer! Spreek hem/haar daarop aan in functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken. Controleer zijn/haar functioneren!**
- **Naast onderwijskundig leiderschap van de directeur, ook professioneel manager van zijn team.**
- **Aansturing en professionele ondersteuning door Personeelsfunctionaris van de directeuren.**
- **Scholing directeuren en Personeelsfunctionaris op Arbeidsrecht, communicatie en dossiervorming.**
- **Professionele juridische ondersteuning in vroegtijdig stadium bij personeelsproblemen.**

DOSSIERVORMING



“...De werkgever kan onvoldoende aannemelijk maken dat voortzetting van de arbeidsrelatie in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd...”



DOSSIERVORMING

- **Zonder goed opgebouwd dossier met verslagen van functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken, verbeterkansen en scholing geen ontslag wegens ongeschiktheid meer mogelijk! Let op herplaatsingsonderzoek als de betrokkene ongeschikt is voor zijn/haar eigen functie!**
- **Deze gesprekken moeten een duidelijke, heldere communicatie bevatten, zodat de werknemer weet wat eraan schort en wat hij eraan moet doen. Doelen smart formuleren.**
- **Verbeterkansen moeten goed worden opgebouwd met duidelijke coachingsdoelen, waarbij geregelde evaluatie van de voortgang noodzakelijk is!**

DOSSIERVORMING

