



***Actuele ontwikkelingen Wetsvoorstel werk en
zekerheid en overige maatregelen, en het proces rond
reorganiseren in de zorg***

5 februari 2015

Saskia Breukels - Advocaat/
Hoofd Adviesteam AWWN Advocaten

Wet werk en zekerheid (Wwz).....

- Stand van zaken Wwz
- Recente en komende wijzigingen t.g.v. Wwz

..... en hoe te reorganiseren?

- Recente ontwikkelingen Ontslagbesluit/ Ontslagrecht
- Ervaringen en ontwikkelingen in de zorg



Stand van zaken

- **Wwz 24-06-2014** gepubliceerd in Staatsblad (Stb. 2014, 216)
- **Verzamelwet SZW 2015** in behandeling bij Tweede Kamer, bevat o.m. wijzigingen en aanpassingen m.b.t. Wwz, vnl. technisch van aard. 5 nota's van wijziging ingediend
- Wijziging Ontslagbesluit i.v.m. payrolling per 01-01-2015
- AMVB “in geld vastgesteld loon”

- **Komende uitvoeringsregelingen m.b.t. ontslag:**
 1. Ontslagregeling (opvolger Ontslagbesluit)
 2. Regeling UWV Ontslagprocedure
 3. AMVB Besluit transitievergoeding (Ontwerpbesluit dd. 03-07-2014)
 4. AMVB overgangsregeling m.b.t. al dan niet verschuldigd zijn transitievergoeding o.g.v. vóór 01-07-2015 gemaakte afspraken



Wijzigingen

Per 1 januari 2015:

- Flex: Aanzegtermijn/Proeftijd/Concurrentiebeding/Loondoorbetalingsverplichting (oproepcontracten)

Per 1 juli 2015:

- Flex: Ketenbepaling
- Ontslagrecht, waaronder transitievergoeding
- Inkomensverrekening in de WW en wijziging passende arbeid in WW en ZW

Per 1 januari 2016:

- Aanpassing maximale duur en vertraagde opbouw van het arbeidsverleden van WW en Wet WIA



Ontslagen in de zorg

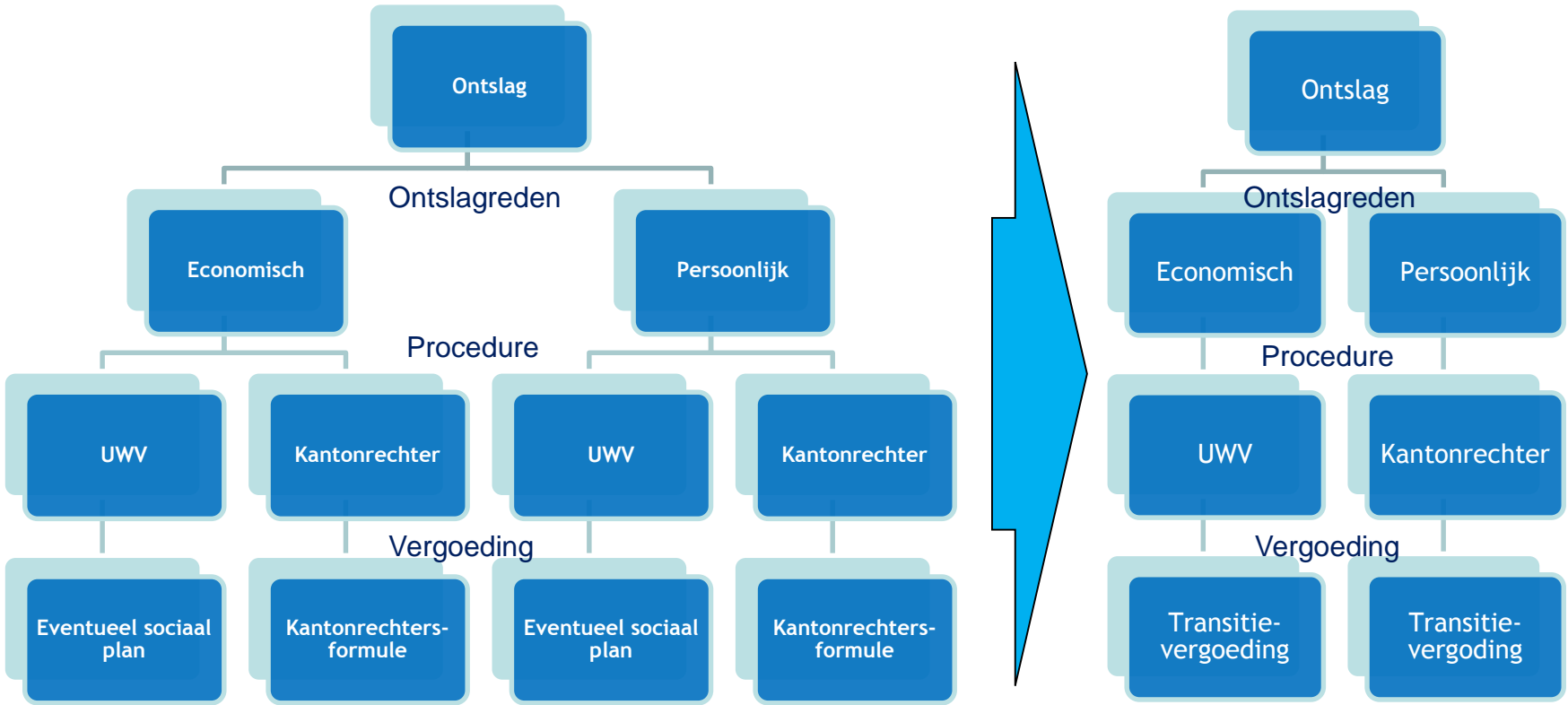
Volkskrant 17 november 2014:

veel minder ontslagen in de zorg dan was verwacht... enkele honderden aanvragen zijn echter afgewezen omdat UWV deze te voorbarig achtte.

Ervaringen?



Van oud naar nieuw ontslagrecht



Hoofdregel is opzegging (7:669 BW)

- Opzegging door werkgever mogelijk bij
 - redelijke grond en
 - indien herplaatsing binnen redelijke termijn niet mogelijk is, *al dan niet m.b.v. scholing*
 - herplaatsing ligt niet in de rede bij verwijtbaar handelen/nalaten van de werknemer
- **NB** Art. 7:611a: werkgever moet werknemer in staat stellen scholing te volgen die noodzakelijk is voor:
 - uitoefenen functie
 - voorzetten arbeidsovereenkomst indien functie komt te vervallen of werknemer deze niet langer kan vervullen

Kunnen aantonen scholingsaanbod wordt dus belangrijk!

Ontslagvergunning op verzoek werkgever (7:671a BW)

Procedure bij UWV:

- Toestemming UWV bij gronden bedrijfseconomisch en langdurige arbeidsongeschiktheid
- Indien ontslagcommissie bij cao, dan cie. bevoegd i.p.v. UWV
- Verplichting UWV of cie. om toestemming te vragen kan niet worden uitgesloten
- Eerst beëindiging flex en inleen alvorens UWV toestemming verleent (= huidige praktijk UWV)
- Payrollwerknemers tellen voor ontslaggrond als eigen werknemers. Doen dus mee in de afspiegeling!
- Ontslagvergunning is 4 weken geldig (nu maximaal 8 weken)
- Er komen nog procedureregels
- Procedure gaat digitaal worden. Per juli 2015?
- Streven is snellere procedure: 85% binnen 4 weken

Recente ontwikkelingen Ontslagbesluit

- Afspiegeling 1-4-2014:
 - werknemers die reeds AOW-gerechtigd zijn moeten als eerste worden ontslagen, daarna pas afspiegeling
- Bedrijfsvestiging zorg 11-11-2014/16-12-2014 Bijlage C:
 - afspiegeling niet meer per bedrijfsvestiging, maar per gemeente
 - tot 1 juli 2015 keuze voor oude of nieuwe regels
- Payroll 1-1-2015:
 - payrollwerknemers tellen voor ontslag als eigen werknemers van inlenende werkgever
 - doen dus ook mee in afspiegeling!



Bijlage C Ontslagbesluit

- In werking getreden per 11-11-2014 / aanvulling 16 december 2014
- Onverkort toepassen van begrip bedrijfsvestiging leidt tot onredelijke uitkomsten bv landelijk georganiseerd: eerst alle inkoop van meerdere gemeenten afwachten
- Zorgcliënten behouden zoveel als mogelijk “eigen gezicht”

Vv Bijlage C Ontslagbesluit

- Van toepassing op arbeidsverhouding in de thuiszorg, kraamzorg, jeugdgezondheidszorg, verpleeg- of verzorgingstehuis, gehandicaptenzorg of de jeugdzorg
- Gemeente waarbinnen de werkzaamheden vervallen is leidend voor de ontslagvolgorde tenzij:

Vv Bijlage C Ontslagbesluit

- Werkgever binnen de gemeente beschikt over meerdere bedrijfsvestigingen;

Of

- Werkgever in de gehandicaptenzorg of de jeugdzorg aannemelijk maakt dat vanwege de wijze waarop de werkzaamheden zijn georganiseerd uitgegaan moet worden van de bedrijfsvestiging.

Inwerkingtreding/overgangsrecht ontslagrecht

- Inwerkingtreding 1 juli 2015
- Op procedures aangevangen vóór 1 juli 2015 blijft oude recht van toepassing
- Regelgeving m.b.t. bedrijfseconomische ontslagen (Ontslagregeling) volgt nog zoals aangegeven
- (verdere) afwijking van afspiegeling wordt mogelijk bij cao. Advies daar pas afspraken over te maken als alle regelgeving bekend is.

Transitievergoeding (7:673 BW)

Wettelijke transitievergoeding verschuldigd indien:

- Contract(en) ten minste 24 mnd. heeft/hebben geduurd, en
- op initiatief werkgever is beëindigd of niet is voortgezet (= geen aanbod voor gelijkwaardig nieuw contract)
- op initiatief *werknemer* is beëindigd of niet is voortgezet t.g.v. ernstig verwijtbaar handelen etc. werkgever

Hoogte:

- Eerste 10 dienstjaren $1/6^{\text{de}}$ maandsalaris per 6 mnd.
- Daarna $1/4^{\text{de}}$ maandsalaris per 6 mnd.
- 50+: tot 2020 $1/2^{\text{de}}$ maandsalaris voor dienstjaren boven 50 jaar indien meer dan 10 dienstjaren (niet voor < 25 werknemers)
- Gemaximeerd op € 75.000 of 12 mnd. indien salaris hoger
- Dienstjaren bij opvolgende werkgevers tellen mee (zie art. 7:668a)

Transitievergoeding (vervolg)

- Vergoeding kan, maar hoeft niet te worden aangewend voor scholing of begeleiding van-werk-naar-werk
- Vergoeding ook bij einde na langdurige arbeidsongeschiktheid (ook bij IVA)
 - re-integratiekosten kunnen niet worden afgetrokken
- Aftrek kosten voor van-werk-naar-werk en bevorderen brede inzetbaarheid:
 - kan niet eenzijdig door werkgever worden bepaald
 - functiespecifieke scholing kan niet worden afgetrokken
 - wordt nog nader ingevuld in AMVB (Besluit transitievergoeding)
- Wettelijke regeling n.v.t. indien **bij cao** gelijkwaardige voorziening in natura en/of geld. Moet ten minste equivalent zijn van transitievergoeding

Transitievergoeding (vervolg)

- Bij financiële problemen mogelijkheid om transitievergoeding in termijnen te betalen (komt nog ministeriële regeling)
- Er komt in het voorjaar 2015 nog een AMVB met overgangsregeling voor verrekening met vergoedingen (o.a. in sociale plannen) afgesproken vóór 1 juli 2015
- Houd er rekening mee dat bij verlenging contracten voor bepaalde tijd tot na 30 juni 2015 transitievergoeding verschuldigd kan zijn!
- Voor berekening van het recht op transitievergoeding worden alle contracten samengeteld die elkaar met niet meer dan 6 maanden zijn opgevolgd (ook van voor inwerkingtreding). Tussenpozen zelf tellen niet mee. Is dus anders dan methodiek bij ketenbepaling!

Ontwerpbesluit transitievergoeding

Op transitievergoeding mogen **transitiekosten** en **inzetbaarheidskosten** in mindering worden gebracht:

Transitiekosten:

- Kosten voor activiteiten en inspanningen bij (dreigend) ontslag, zoals
 - kosten voor scholing;
 - kosten voor outplacement;
 - kosten voor een langere opzegtermijn, mits vrijstelling van werk

Inzetbaarheidskosten:

- Kosten voor versterking brede inzetbaarheid op de arbeidsmarkt, zoals
 - kosten voor een niet-werkgerelateerde (talent) cursus;
 - kosten voor een cursus persoonlijke ontwikkeling;
 - kosten voor een managementcursus, niet gericht op functie bij eigen werkgever (later toch manager, dan aftrek niet meer mogelijk)

Ontwerpbesluit transitievergoeding

- Inzetbaarheidskosten alleen over laatste 5 jaar voor einde dienstverband, tenzij afspraak over andere periode
- Werknemer moet met aftrek transitie- en inzetbaarheidskosten en bedrag instemmen voordat kosten worden gemaakt
- Instemmingsvereiste geldt niet indien werkgever o.g.v. collectieve afspraak gehouden is bepaalde trajecten aan te bieden (bijv. outplacement in sociaal plan)

Algemene voorwaarden o.a.:

- Alleen kosten m.b.t. individuele werknemer, moeten daadwerkelijk gemaakt zijn
- Geen loonkosten (b.h. de langere opzegtermijn)

Ontwerpbesluit transitievergoeding is voor advies naar Raad van State, pas daarna definitief besluit (AMVB).

Transitievergoeding (vervolg)

Gevolgen voor reorganisaties/sociale plannen/cao's

- AMVB met overgangsregeling voor reeds afgesproken vergoedingen komt pas in voorjaar, is nu naar Raad van State
- Neem daarom in sociale plannen die doorlopen tot na 30-06-2015 clausule op die mogelijk maakt om op de beëindigingsvergoeding de transitievergoeding in mindering te brengen
- Verrekening met aanvullingsregelingen/wachtgeldregelingen wordt als overgangsmaatregel waarschijnlijk mogelijk, daarna niet meer. Houd hier rekening mee bij verlenging cao's met wachtgeldregelingen! Anders moet er dubbel betaald worden, zowel het wachtgeld als de transitievergoeding.

Dus: wachtgeld uit de cao? (en kantonrechttersformule uit sociaal plan).

Stand van zaken transitievergoeding

Start procedure vóór 1 juli 2015:

- Oude recht blijft van toepassing
- Géén transitievergoeding

Start procedure op/na 1 juli 2015:

- Nieuwe recht van toepassing
- Recht op transitievergoeding, tenzij
 - anti cumulatiebeding
 - overgangsrecht regelingen vóór 1 juli 2015 (?)
 - verrekening transitie/inzetbaarheidskosten
 - o.g.v. Besluit transitievergoeding ex art. 7:673 lid 6 BW
 - gelijkwaardige regeling bij cao o.g.v. art. 7:673b BW

Wat te doen per instelling?

- Uitdagingen
- Arbeidsverhoudingen
- Stappenplan / fasen in het reorganisatieproces
- Overlegfase
- Inrichten Sociaal plan



Uitdagingen

- Situatie op korte termijn (a.g.v. overheidsmaatregelen per 2015) versus visievorming/-ontwikkeling op langere termijn (personeelsbestand a.g.v. instroom en uitstroom o.b.v. leeftijd).
- Herinrichting organisatie?
 - Managementstructuur
 - Flexibele arbeidsorganisatie
- Kwaliteitsslag maken (nieuwe functies/uitwisselbaarheid)?

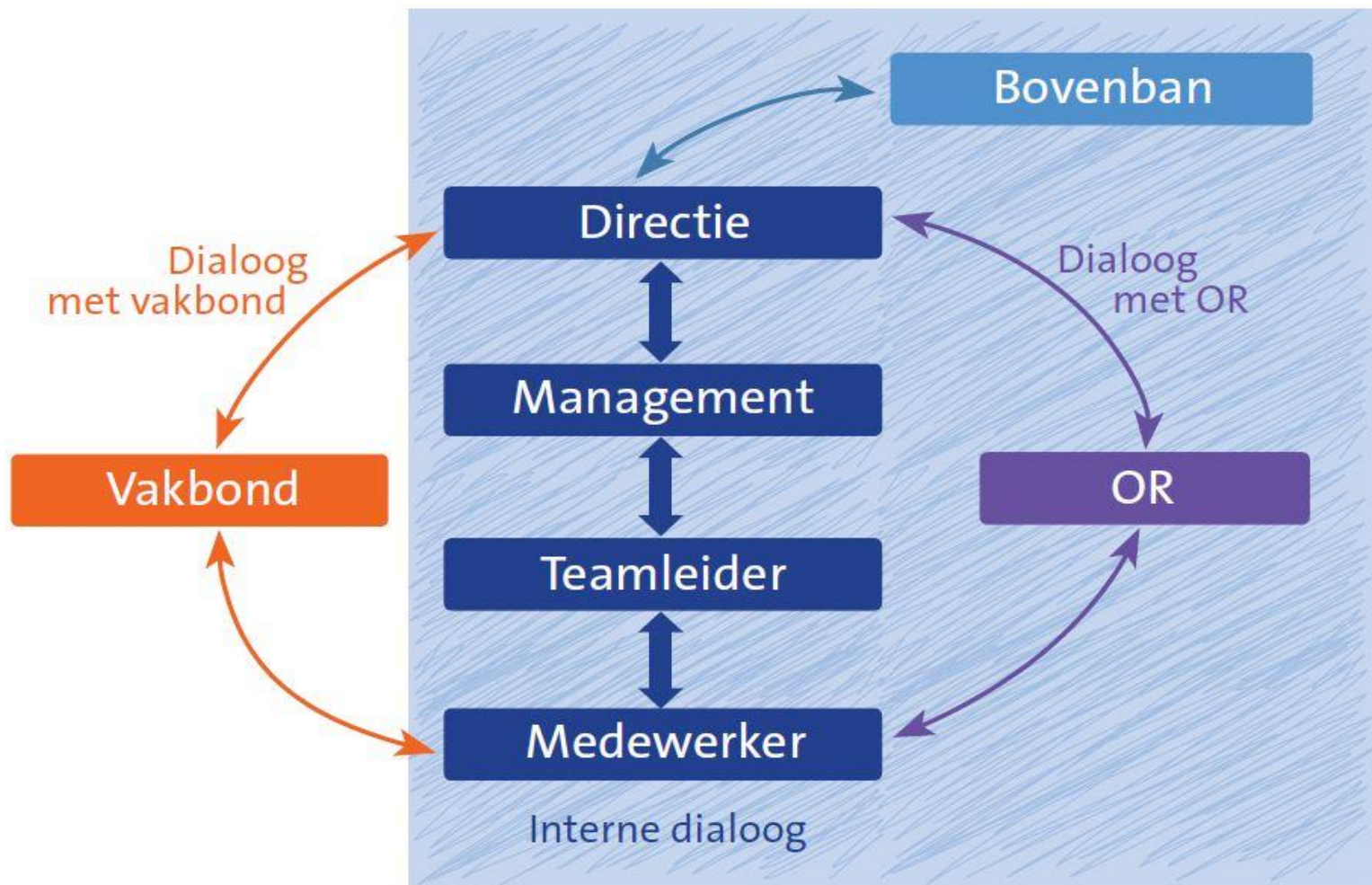


Uitdagingen

- Medewerkers in beweging brengen, mobiliteit bevorderen
- Behoud carrière en baanperspectief, inzetbaarheid in en buiten organisatie
- Beheersbaar houden kosten Sociaal Plan
- Behoud arbeidsmarktimage



Arbeidsverhoudingen



Baangarantie / werkgelegenheidsbehoud

- Veel Sociaal Plannen in de Zorg zijn ingericht als ‘hangmat’
 - Baangarantie?
 - Werkgelegenheidsbehoud?
 - Salarisgarantie?
- Is mede te verklaren vanuit Zorg als groeisector
- Nu andere tijden, ‘hangmat’ is niet langer een realistische optie
- Dus van ‘hangmat’ naar ‘vangnet’!

Praktijkervaringen in de zorg

- **Werkgelegenheidsgarantie:**
 - Staat in veel oude SP'en. Werkgevers willen ombouwen naar mogelijk maken van ontslag
- **Pre-mobiliteit:**
 - Bonden zetten zwaar in op pre-mobiliteit om aantal ontslagen te beperken. Werkgevers akkoord, mits mogelijkheid van ontslag
- **Moment van zeggenschap vakbonden i.g.v. overgaan tot ontslag:**
 - Vakbonden willen na pre-mobiliteit en voor ontslag zeggenschap (toetsmoment waarbij JA van bonden nodig is). Werkgevers stellen dat zeggenschap bonden bij maken SP ligt en na pre-mobiliteit enkel een overleg om te informeren
 - “Dak repareren voordat het regent”

Praktijkervaringen in de zorg

- Herplaatsingstermijn:
 - Bonden willen lange termijn (12 mnd). Werkgevers vinden 6 mnd al lang. Mede afhankelijk van start van het proces en evt. betrekken van deel periode pre-mobiliteit
- Salarisgarantie:
 - Bonden zetten in op 100% behoud salaris (incl. oude PT'en) en perspectief. Werkgevers willen naar afbouwregeling

Salarisgarantie bij herplaatsing

- Salarisgarantie / salarisperspectief:
 - Het behouden van het salaris in de oude functie?
 - Inclusief / exclusief bijbehorend salarisperspectief van de oude functie?
 - Inclusief / exclusief afbouwregeling in tijd en geld?
- Heeft u de kosten in beeld?
- Salarisgarantie doorbreken is aan te bevelen
- Op de langere termijn zijn garanties onverstandig. Want:
 - Vormt geen prikkel voor medewerkers om zich door te ontwikkelen en stappen te zetten binnen of buiten de instelling.
 - Principe van “Gelijke monniken, gelijke kappen”.

Salarisgarantie bij herplaatsing

- Rolverdeling OR/vakbonden
 - OR zit in de Zorg veelal als toehoorder bij overleg tussen bonden en werkgever over SP. Bonden vinden dit geen probleem. Werkgevers vaak ook niet, mede afhankelijk van wat gebruikelijk is bij de instelling, de relatie met de OR en *hoe* de OR in het proces zit

Praktijkervaringen in de zorg

- Tijdfactor
 - Bonden willen vaak tijd kopen en het proces traineren (behalve pre-mobiliteit), zeker als 'oude' SP'en nog doorlopen. Werkgevers hebben baat bij snelheid. In het proces 'oude' SP formeel opzeggen kan goed drukmiddel zijn maar let op overgangsrecht! Rekening houden met nieuwe looptijd (1 juli 2016)?
- Onderhandelingsproces
 - Korte sessies zonder schorsingen waarin bonden vaak aangeven wat ze wel en niet willen en werkgevers in een volgende sessie reageren. Etc. M.a.g. veel herhaling van zetten en tijdverlies. In het proces leidt een langere sessie onder enige tijdsdruk met schorsingen en daadwerkelijk onderhandelen meestal tot een (betere) uitkomst.

Wat mag u niet vergeten?

- Stilzitten en afwachten is geen optie (overheidsmaatregelen en Wwz komen op u af)
- Maak verbinding tussen korte termijn (SP nu) en langere termijn (visievorming/-ontwikkeling), maar niet ten koste van SP nu
- Begin z.s.m. want dit geeft de meeste tijd (“aan de achterkant”)
- Neem het reorganisatieproces serieus (adviesaanvraag OR, SP met bonden en informeren/betrekken medewerkers)



Wat mag u niet vergeten?

- Laat stakeholders en uzelf professioneel ondersteunen
- Neem initiatief en behoudt regie in eigen hand
- Ieder voor zijn eigen en allen voor de sector (bewaken rode draad)