
WELKE ONTWIKKELINGEN STAAN ONS TE WACHTEN IN 2018?

Welke ontwikkelingen brengt 2018 op het gebied van arbeidsrecht en de personele rechtspositie in het onderwijs? Veel ontwikkelingen die (eind) 2017 zijn geïnitieerd, vinden als het goed is in 2018 daadwerkelijk hun weg in concrete wet- en regelgeving. We werpen in dit artikel alvast een blik vooruit.

Als we kijken naar de ontwikkelingen waarvoor in 2017 de zaadjes zijn geplant, denken we in de eerste plaats aan het regeerakkoord van het kabinet Rutte III. Daarnaast springen de acties voor verlaging van de werkdruk en een hoger salaris in het primair onderwijs in het oog. Ten slotte zijn er wetgevingstrajecten die vóór de verkiezingen al waren ingezet en in 2018 (of daarna) werkelijkheid worden. Het is geen grote stap daar vijf ontwikkelingen uit te destilleren.

1. MODERNISERING CAO'S

De vorming van nieuwe cao's primair en voortgezet onderwijs staat dit voorjaar weer op de agenda. Vooral in het primair onderwijs staan de besprekingen onder druk vanwege de voorwaarde die het kabinet verbindt aan de belofde 270 miljoen euro voor verbetering van de leraarsalarissen. De labelling als budget voor 'modernisering cao primair onderwijs' houdt namelijk in dat het kabinet verlangt dat de bovenwettelijke uitkeringsregelingen (verder) worden genormaliseerd. Het is niet verbazingwekkend dat de onderwijsvakbonden daar faliekant op tegen zijn. Op het eerste gezicht opmerkelijker is dat de PO-Raad zich blijkens berichten in de media aan de kant van de bonden schaaft. Het dragende argument lijkt daarbij voor de PO-Raad te zijn, dat de sector primair onderwijs daarmee nog onaantrekkelijker wordt ten opzichte van andere sectoren. Daarmee wijst de PO-Raad de vinger naar de sector voortgezet onderwijs, die immers beschikt over bovenwettelijke uitkeringsregelingen die nagenoeg gelijk zijn aan het basisonderwijs, maar waar docenten bovendien een hoger salaris verdienen. Het verschil in salariëring tussen leraren in het primair en het voortgezet onderwijs is het PO-front, het samenwerkingsverband van de verschillende onderwijsvakbonden en de PO-Raad, een doorn in het oog. En dan is het tegen het zere been van de sector primair onderwijs om te verlangen dat zij haar bovenwettelijke uitkeringsregelingen versobert, terwijl die eis kennelijk niet wordt gesteld

aan het voortgezet onderwijs. Mijn voorspelling is dat de cao VO redelijk voorspoedig tot stand komt, maar dat dit voor het PO een moeizamer, langduriger en beduidend grimmiger proces zal zijn, waarin de politiek het risico loopt een grote en belangrijke beroepsgroep onherstelbaar tegen zich in het harnas te jagen.

2. HERIJKING PARTICIPATIEFONDS

Hoewel de bovenwettelijke uitkeringsregelingen binnen het PO en het VO inhoudelijk veel op elkaar lijken, geldt dat niet voor de manier waarop deze uitkeringen gefinancierd worden. In het primair onderwijs vindt deze financiering plaats via het Participatiefonds. Het komt erop neer dat de de sector de uitkeringslasten onder bepaalde voorwaarden draagt, doordat het fonds een premie heft bij alle schoolbesturen. De voorwaarden die het Participatiefonds stelt aan het vergoeden van uitkeringskosten, zijn al jaren vooral administratief van aard. Het Participatiefonds bevindt zich in de onmogelijke spagaat dat het aan de ene kant oneigenlijke instroom in de bovenwettelijke uitkeringsregelingen moet afremmen en aan de andere kant geen onneembare administratieve hordes kan opwerpen. Het systeem van het Participatiefonds functioneert niet naar behoren. Niet voor niets heeft het voortgezet onderwijs dit al jaren geleden vervangen door een stelsel van verevening: van de uitkeringslasten van een werknemer van een middelbare school die een werkloosheidsuitkering krijgt, wordt 25 procent betaald door de laatste VO-werkgever en 75 procent collectief gedragen. De door het kabinet verlangde 'modernisering van de cao primair onderwijs' verwijst vermoedelijk ook naar een transformatie van het financieringsmodel van de werkloosheidsuitkering in het PO in de richting van de in het VO gebruikte verevenings-systematiek. Deze forse koerswijziging kan niet al per 1 augustus 2018 zijn beslag krijgen, maar het Participatiefonds lijkt in zijn huidige vorm zijn uiterste houdbaarheidsdatum te naderen.

BAS VORSTERMANS

is advocaat bij Cascade advocaten,
e-mail: b.vorstermans@cascadeadvocaten.nl



3. INTRODUCTIE CUMULATIEVE ONTSLAGGROND

Een probleem in het ontslagrecht sinds de invoering van de Wet werk en zekerheid in 2015 is dat ontslag door de werkgever alleen nog kan worden gerealiseerd als sprake is van een 'voldragen' ontslaggrond. Wanneer bijvoorbeeld sprake is van een situatie waarin een werknemer gedeeltelijk verweeten wordt dat hij niet goed functioneert en waarin voor een ander deel de arbeidsrelatie verstoord is, kan dit niet tot ontslag van de werknemer leiden zolang geen van deze redenen voldoende gewichtig is om zelfstandig een einde van de arbeidsovereenkomst te rechtvaardigen. Volgens het regeerakkoord moet het bij een combinatie van gedeeltelijk vervulde ontslaggronden (zoals in het oude ontslagrecht) weer mogelijk zijn 'om de rechter de afweging te laten maken of het van een werkgever verlangd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten of dat ontslag gerechtvaardigd is op basis van de cumulatie van omstandigheden genoemd in de verschillende gronden'. Kortom, het kabinet wil een 'cocktail'-ontslaggrond toevoegen aan de nu in de wet genoemde ontslaggronden. Bij toekenning van een ontbindingsverzoek op basis van die 'cocktail'-grond wordt het voor de rechter mogelijk bovenop de gewone transitievergoeding een aanvullende vergoeding toe te kennen van maximaal de halve transitievergoeding.

4. COMPENSATIE TRANSITIEVERGOEDING ZIEKE WERKNEMER

Een ander kritiekpunt op de Wet werk en zekerheid van werkgeverszijde is de hoge lastendruk die zij ervaren ten aanzien van zieke werknemers. De werkgever heeft een loondoorbetalingsverplichting gedurende de eerste twee jaar van de ziekte. Niet zelden komt daar nog een derde jaar bij, omdat het UWV van oordeel is dat er onvoldoende re-integratie inspanningen zijn verricht in de eerste twee ziektejaren. Wanneer de werkgever dan na twee (of drie) jaar een langdurig zieke werknemer wil ontslaan, dient hij bovendien de transitievergoeding aan deze werknemer te voldoen, terwijl ook de daarop volgende WIA-uitkering in veel gevallen via een gedifferentieerde premie op de voormalige werkgever wordt verhaald. Op het punt van de transitievergoeding na twee jaar ziekte was minister Asscher tijdens het vorige kabinet de werkgevers al tegemoetgekomen met het plan dat zij deze transitiever-

goeding gecompenseerd zouden krijgen via het Algemeen Werkloosheidsfonds. Dit wetsvoorstel werd tijdens de formatie controversieel verklaard, maar blijkt door het nieuwe kabinet in gratie aangenomen. Het ziet er dus naar uit dat de compensatie voor de transitievergoeding na twee jaar ziekte er daadwerkelijk (met terugwerkende kracht tot 1 juli 2015) van komt, al kan het UWV deze regeling op zijn vroegst in 2019 uitvoeren. Werkgevers doen er dus goed aan tussentijds (vanaf 1 juli 2015) zorgvuldig te registreren aan welke langdurig zieke werknemers zij een transitievergoeding betaald hebben.

5. MEER RUIMTE VOOR TIJDELIJKE CONTRACTEN

Sinds 2015 geldt een aanscherping van de zogenaamde ketenregeling, die voorschrijft na hoeveel tijdelijke contracten de werkgever verplicht is een werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te geven. Die regeling komt erop neer dat er na maximaal twee jaar of na maximaal drie tijdelijke contracten een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt. Deze keten wordt onderbroken als tussen twee contracten een tussenpoos zit van méér dan zes maanden. Niet alleen was de wettelijke regeling van 2015 strenger, er kon van die regeling sinds 2015 ook nog maar beperkt worden afgeweken. Deze aangescherpte regeling heeft vooral rondom de vervangingsperikelen in het primair onderwijs problemen opgeleverd. Er gelden op basis van een ministeriële regeling afwijkende afspraken die inhouden dat tijdelijke contracten die worden aangegaan in de maanden januari, februari en maart (ook in 2018) voor kortdurende vervanging van ziekteverzuim, niet meetellen voor de ketenregeling. Het aantal contracten voor een vervanger is dus onbeperkt in deze maanden, zolang de afzonderlijke contracten een duur hebben van maximaal 14 dagen. Het regeerakkoord vermeldt dat tijdelijke contracten voor invalkrachten in verband met vervanging wegens ziekte in het primair onderwijs permanent worden uitgezonderd van de ketenbepaling. In zijn algemeenheid blijkt uit het regeerakkoord het plan pas na drie jaar een vast contract te laten ontstaan in plaats van na twee jaar.

Mr. Bas Vorstermans is per 1 januari 2018 werkzaam bij Cascade advocaten, zie ook: www.cascadeadvocaten.nl. BSM