
Gevolgen van de Wet Arbeidsmarkt in Balans

NIEUWE REGELS VOOR ONTSLAG, TRANSITIEVERGOEDING EN KETENBEPALING

U heeft het vast al voorbij zien komen in de media: er komen nieuwe regels voor de wijze waarop personeel in dienst van het schoolbestuur kan worden benoemd en ontslagen. Dit is bepaald in het regeerakkoord, waarin de wens van het kabinet is geuit om een aantal maatregelen door te voeren om zo de balans op de arbeidsmarkt te herstellen. Wat zijn de belangrijkste (voorgenomen) aanpassingen?

Bij de invoering van de Wet Werk en Zekerheid die per 1 juli 2015 is ingegaan, is bepaald dat het schoolbestuur de aanwezige ontslaggronden in de wet niet mag combineren. Het gaat hier onder meer om de ontslaggronden disfunctioneren, verwijtbaar handelen, verstoorde arbeidsrelatie, ziekte, bedrijfseconomisch ontslag en frequent ziekteverzuim. Indien een ontslaggrond dus niet geheel kan worden vastgesteld en slechts gedeeltelijk aanwezig is, dan dient het ontbindingsverzoek te worden afgewezen. Het schoolbestuur moet dan dus in overtuigende mate aantonen dat aan één van de in de wet opgesomde ontslaggronden is voldaan. Met name de grondslag disfunctioneren wordt daardoor zelden aangetoond, omdat schoolbesturen dit vaak lastig kunnen bewijzen. Het kabinet heeft hierin tegemoet willen komen door cumulatie van meerdere (gedeeltelijk vervulde) ontslaggronden mogelijk te maken. Een cocktail van ontslaggronden wordt dus weer mogelijk, net zoals dat al mogelijk was voor de invoering van de Wet Werk en Zekerheid, in het oude ontslagrecht. Hier hangt echter wel een prijskaartje aan, namelijk dat de rechter een extra vergoeding kan toekennen welke bestaat uit maximaal de helft van de transitievergoeding. De wettelijke transitievergoeding wordt dan dus vermeerderd met 50 procent als blijkt dat er geen volledige ontslaggrond is, maar gronden wel kunnen worden samengevoegd.

NIEUWE KETENREGELING IN HET PRIMAIR ONDERWIJS

De Wet Arbeidsmarkt in Balans signaleert naast de bovenstaande problemen voor een werkgever om tot een goed ontslagdossier te komen ook een knelpunt op het gebied van de huidige ketenbepaling. In het geval van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd ontstaat op dit moment reeds een arbeidsovereenkomst voor onbe-

paalde tijd nadat een periode van twee jaar is verstreken. Dit gaat veranderen en wordt straks opnieuw drie jaar. Verder houden de plannen in dat kortdurende vervangingen wegens ziekte door docerend of ondersteunend personeel werkzaam in het primair onderwijs niet mee zullen

WERKNEMERS VANAF HET BEGIN RECHT OP EEN TRANSITIE- VERGOEDING

tellen voor de ketenbepaling. De oude situatie die was ingevoerd voor invoering van de Wet Werk en Zekerheid wordt daarmee weer in ere hersteld: losse, korttijdelijke dienstverbanden op grond van vervanging vallen niet onder de strenge keten en mogen ongelimiteerd worden aangeboden.

OPBOUW TRANSITIEVERGOEDING GEWIJZIGD

Over de verplichte transitievergoeding bij een dienstverband dat langer dan twee jaar heeft geduurd, is al veel te doen geweest. Werknemers die ziek uit dienst gaan, kunnen hier immers ook aanspraak op maken en dat geldt tevens voor personeelsleden die bovenformatief worden verklaard. De opbouw van de transitievergoeding gaat volgens de plannen in het concept-wetsvoorstel wijzigen op twee onderdelen. Ten eerste wordt in de wet geschrapt dat een werknemer pas nadat zijn arbeidsovereenkomst twee jaar heeft geduurd aanspraak kan maken op een transitievergoeding.

MR. NOOR DIETVORST

is advocaat bij Cascade advocaten (www.cascadeadvocaten.nl),
e-mail: n.dietvorst@cascadeadvocaten.nl.



Werknemers krijgen dus vanaf het begin van hun arbeidsovereenkomst direct recht op een transitievergoeding. Ten tweede wordt in de wet geschrapt dat de opbouw van de transitievergoeding vanaf het tiende jaar een vierde van het maandsalaris per gewerkt half jaar bedraagt. Ook voor arbeidsovereenkomsten langer dan tien jaar geldt dan dus dat de transitievergoeding een zesde maandsalaris per gewerkt halfjaar bedraagt. Deze wijziging brengt enerzijds met zich mee dat de transitievergoeding sneller dient te worden uitgekeerd (namelijk in alle gevallen in plaats van pas na twee jaar), maar anderzijds wordt de opbouw lager voor personeelsleden die langer dan tien jaar in dienst zijn.

VERZOEK TOT COMPENSATIE

Verder wordt voorgesteld dat een werkgever, dus ook het schoolbestuur, bij het UWV een verzoek tot compensatie van een betaalde transitievergoeding kan indienen wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer is beëindigd in geval van langdurige arbeidsongeschiktheid. Dit geldt ook wanneer er sprake is van een beëindiging met wederzijds goedvinden. Deze situatie komt in het onderwijs nog wel eens voor, zodat de compensatie voor onderwijswerkgevers een gunstige regeling vormt.

Ook de mogelijkheden om scholingskosten in mindering te brengen op de transitievergoeding, worden verruimd. Momenteel is deze verrekening nog maar heel beperkt in te zetten. Hoe deze aanpassing er precies uit zal zien, staat niet beschreven in het concept-wetsvoorstel. Dit houdt overigens vermoedelijk niet in dat er ook een verrekeningsmogelijkheid gaat komen voor wat betreft het budget voor outplacement dat verplicht is op grond van het reglement van het Participatiefonds. Deze verplichting staat los van de wettelijke transitievergoeding en blijft hoe dan ook opeisbaar voor de werknemer.

CONCLUSIE

Het wetsvoorstel betreft natuurlijk nog slechts een concept. Dit concept is voor internetconsultatie voorgelegd. De sluitingsdatum van 7 mei 2018 is inmiddels gepasseerd. Iedere werknemer en werkgever had tot die datum de gelegenheid op het concept-wetsvoorstel te reageren. Minister Koolmees heeft laten weten het wetsvoorstel nog voor de zomer naar de Raad van State te willen sturen en vervolgens naar de Tweede Kamer. Of het concept-wetsvoorstel in de huidige vorm uiteindelijk wordt ingevoerd, is afwachten. We houden u op de hoogte. BSM

