

PO

VO

BVE

Door Ilona de Graaff

Wijzigingen in het civiele arbeidsrecht

Stap in de goede richting

Het nieuwe kabinet heeft aangegeven dat het voor werkgevers financieel aantrekkelijker en minder risicovol moet worden om arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd aan te gaan. Concreet ambieert het kabinet minder flexibele arbeidsovereenkomsten, maar ook een versoepeling van het ontslagrecht.

Om bovenstaande doelstellingen te bereiken heeft het kabinet een aantal maatregelen aangekondigd, waarvan ik een aantal bespreek.

Versoepeling van het ontslagrecht

Op dit moment is het alleen mogelijk een medewerker te ontslaan als sprake is van een in de wet genoemde ontslaggrond. Bovendien moet aan de wettelijke vereisten voor die ontslaggrond worden voldaan. In de praktijk blijken die eisen strikt, en moeilijk te vervullen. Het ontslag van een medewerker wegens disfunctioneren zonder een goed dossier, of zonder een afgerond verbetertraject, is nauwelijks te realiseren. Hetzelfde geldt voor ontslag wegens een ernstig verstoorde arbeidsverhouding als bemiddeling of herplaatsing (theoretisch) nog mogelijk is. De wet biedt de rechters nauwelijks ruimte om soepel met de wettelijke ontslaggronden om te gaan.

Het is de bedoeling dat dit gaat veranderen. Door de introductie van een 'combinatiegrond' moet het voor werkgevers weer makkelijker worden om werknemers te ontslaan. De 'combinatiegrond' lijkt ruimte te bieden in die gevallen waarin duidelijk is dat van de werkgever niet meer kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten, terwijl niet (geheel) is voldaan aan alle wettelijke vereisten. Deze ontslaggrond zou uitkomst kunnen bieden voor situaties waarin tijdens een verbetertraject van een niet goed functionerende medewerker

de arbeidsverhouding verstoord raakt en het voortzetten van het verbetertraject een (te) grote opgave lijkt.

Tegenover deze versoepeling van het ontslagrecht staat dat de rechter (bovenop de reeds bestaande transitie- en billijke vergoeding) een extra vergoeding kan toekennen van maximaal 50% van de transitievergoeding. Deze extra vergoeding zal – naar ik aanneem – voor rekening van de werkgever, de onderwijsinstelling, zelf komen, waardoor dit bedrag niet aan het onderwijs kan worden besteed. Vooral bij medewerkers op leeftijd, of medewerkers met een lang dienstverband zou dit bedrag kunnen oplopen. Het loont dus nog steeds om te voldoen aan de eisen van de wet, en bijvoorbeeld vroegtijdig met een disfunctionerende werknemer in gesprek te gaan en deze in staat te stellen om zijn functioneren te verbeteren.

Stimuleren arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd

Om de terugkeer van herintreders naar het primair onderwijs aantrekkelijker te maken, is de "Regeling tegemoetkoming herintreders primair onderwijs" ingevoerd, en reeds vanaf 1 november 2017 van kracht. De regeling stelt een tegemoetkoming in de kosten voor begeleiding en ondersteuning van herintreders beschikbaar aan besturen die hen in dienst nemen. De subsidie bedraagt € 2.500 per herintreder, en kan worden aangevraagd



Ilona de Graaff is advocaat Arbeidsrecht, Onderwijsrecht en Ambtenarenrecht bij Nysingh advocaten-notarissen

tot 31 december 2018. De subsidie wordt uitsluitend verstrekt indien:

- de herintreder niet eerder dan per 1 augustus 2017 is benoemd of aangesteld;
- de duur van de aanstelling of benoeming ten minste 6 maanden is; en
- de herintreder gedurende ten minste 12 aaneengesloten maanden direct voorafgaand aan het moment van benoeming of aanstelling niet werkzaam is geweest als leraar in het primair onderwijs.

Om werkgevers te stimuleren meer arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd aan te bieden, wordt ook de mogelijkheid om een langere proeftijd overeen te komen, verruimd. Als een werkgever direct (als eerste contract) een contract voor onbepaalde tijd aanbiedt, mag een proeftijd van maximaal vijf maanden worden afgesproken. En bij een contract voor bepaalde tijd van twee jaar of langer, maximaal drie maanden.

Flexibele contracten

Het kabinet is van plan de zogenaamde ketenregeling te verruimen. De periode waarna elkaar opeenvolgende tijdelijke contracten overgaan in een contract voor onbepaalde tijd, wordt verlengd van twee naar drie jaar. Het maximum aantal tijdelijke contracten blijft gelijk. Ook de 'tussenpoos' tussen twee opvolgende contracten blijft gelijk, te weten zes maanden. Er komt een ruimere mogelijkheid om in een cao de 'tussenpoos' te verkorten. Het is afwachten of cao partijen van deze mogelijkheid gebruik maken. Met deze maatregel hoopt het kabinet dat mensen langer hun baan behouden, en werkgevers na drie jaar toch besluiten medewerkers een vast contract aan te bieden.

De regering komt werkgevers in het primair onderwijs tegemoet: In het primair onderwijs worden de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd voor vervanging wegens ziekte uitgezonderd van de ketenbepaling. Binnen die sector was daar grote behoefte aan.

Het kabinet wil voorkomen dat bij nul-urencontracten sprake is van permanente beschikbaarheid als de aard van de werkzaamheden dat niet vereist. Een nodeloze beschikbaarheid, gaat ook ten koste van de mogelijkheid om andere (deeltijd)banen te accepteren, hetgeen ongewenst is. Het kabinet wil vastleggen dat in deze situaties de werknemer niet, of binnen een bepaalde termijn niet, gehouden is gehoor te geven aan een oproep, of dat bij een afzegging recht op loon ontstaat.

Verder meent het kabinet dat payrolling zodanig moet worden vormgegeven dat het een instrument wordt om de werkgever te ontzorgen. Payrolling zou dus niet meer mogen worden ingezet om te concurreren op arbeidsvoorwaarden. Uitzendwerk en detachering als zodanig staan niet ter discussie. Verwacht wordt dat payrolling voor werkgevers minder aantrekkelijk wordt. Het kabinet hecht waarde aan overleg met de sociale partners bij de uitwerking van dit voorstel en de fundamentele herziening.

Normalisering bovenwettelijke werkloosheidsregelingen

In het regeerakkoord is afgesproken dat de arbeidsvoorwaarden in het primair onderwijs moeten worden verbeterd, maar in dezelfde zin over de arbeidsvoorwaarden staat ook dat de bovenwettelijke regelingen worden 'genormaliseerd'. Het nieuwe kabinet is de mening toegedaan dat een te groot deel van het geld in het onderwijs vloeit naar leraren die niet voor de klas staan, in de vorm van vaak relatief lange en hoge uitkeringen aan werkloze leraren. Tegenover een marktconform salaris zou ook een meer marktconforme werkloosheidsvoorziening moeten staan.

Hoe nu verder

Bovenstaande plannen van het kabinet moeten nog worden omgezet in wetgeving. Het is dus afwachten of, en per wanneer, de voorgenomen wijzigingen daadwerkelijk van kracht worden, en op welke wijze de cao-partijen in het onderwijs de hen gegeven ruimte benutten. Daarbij is van groot belang dat er een acuut tekort aan leraren dreigt, en werkgevers in het onderwijs daarom aantrekkelijk moeten blijven op de arbeidsmarkt. Het is aan cao-partijen om goede ondersteunende cao-afspraken te maken, en aan de besturen om beleid te maken dat rekening houdt met de voorwaarden voor goed en effectief werkgeverschap. Hogere salarissen, subsidies voor herintreders, en een verlaging van de werkdruk door meer (vast) personeel kunnen goede instrumenten zijn om medewerkers te binden. Daarmee is het mogelijk de kwaliteit van het onderwijs te bevorderen.

Dat tegenover marktconforme(re) salarissen ook een marktconforme(re) werkloosheidsvoorziening zou moeten staan, lijkt mij echter ook gerechtvaardigd, en passend in de huidige tijdsgeschiedenis. De huidige werkloosheidsvoorzieningen in het onderwijs zijn vele malen gunstiger dan in het bedrijfsleven. Bovendien drukken de hoge kosten van deze bovenwettelijke regelingen enorm op het beschikbare onderwijsbudget, van regering en onderwijsinstellingen zelf, en vormen ze vaak een belemmering bij besluiten om over te gaan tot ontslag, terwijl een ontslag – in het belang van de kwaliteit van het onderwijs – wel beter zou zijn.

In hoeverre cao-partijen de beoogde 'normalisering' van de bovenwettelijke regelingen, en het streven naar minder flex en meer vaste contracten ook rechtvaardig achten, en willen verwerken in de nieuwe cao's, zal moeten worden afgewacht. De plannen zijn wat mij betreft in ieder geval een stap in de goede richting.

Neem voor meer informatie over dit onderwerp contact op met Ilona de Graaff van Nysingh.