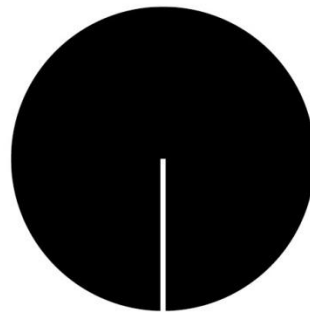


Actuele ontwikkelingen WWZ- Onderwijs

Mr. Loe Sprengers

Bijeenkomst varO
10 september 2015



SPRENGERS
ADVOCATEN

| samen sterk in arbeidsrecht

Onderwerpen

- Positie Commissie van Beroep
- Eerste rechtspraak WWZ
- Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
- Overgangsrecht

Positie Commissie van Beroep

- Per 1 juli 2015 wettelijke verplichtingen vervallen
- Stelsel van preventieve ontslagtoets van toepassing op onderwijssector
- Bijzondere bepaling: art 671 lid 1 sub h, Regels CAO ontslagcommissie op van toepassing

Positie Commissie van Beroep

- Cao-bepalingen waarin bevoegdheid Commissie van Beroep is geregeld nog niet aangepast
- Beleidslijn Commissie van Beroep Onderwijsgeschillen
 - niet meer bevoegd over ontslagzaken
 - overige geschillen wel, zolang de cao-tekst dat bepaalt

Positie Commissie van Beroep

- Vervolgfragen die naar boven komen:
 - beroep mogelijk tegen besluit inzake rddf?
- Verschillende sectoren nu aan het nagaan of en in welke omvang men in cao rechtsgang naar Commissie van Beroep wil handhaven
- Apart aandachtspunt of er behoefte bestaat aan eigen ontslagcriteria, anders dan in Ontslagregeling. Dan moet cao-ontslagcommissie taken UWV over te nemen.

Eerste WWZ-rechtspraak

- Het onderwijs bijt het spits af.
- Rb. Noord Nederland, 22 juli 2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:3611
 - ontbinding ogv de 'd-grond':
ongeschiktheid:
 - onderbouwing wg afdoende
 - verbetertraject
 - geen verplaatsingsmogelijkheden
in passende functie

Nevenvordering

-verkorting van opzegtermijn :

671b lid 8, aanhef en onder a BW:

bepaalt hij het einde van de aok op het tijdstip waarop de aok bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd, waarbij indien de ontbinding niet het gevolg is van verwijtbaar handelen of nalaten wg, periode behandeling ontbindingsverzoek wordt afgetrokken van opzegtermijn met min. een maand

-Ktr. Enschede 30 juli 2015, ECLI:NL:RBOVE:2015:3663: niet mogelijk

-Ktr. Amersfoort 30 juli 2015 ECLI:NL:RBMNE:2015:5761: langere termijn is mogelijk

- Art. 7:671b lid 8 sub b: *verkorting mogelijk bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer*
- Weigeren passende functie is geen ernstig verwijtbaar handelen in omstandigheden van deze casus

- Nevenvordering werknemer
-Betaling transitievergoeding

Niet verschuldigd vanwege aanspraak op
bovenwettelijke uitkering (WOPO)

Besluit overgangsrecht
transitievergoedingen art. 2 lid 1

Pro forma ontbinding: art 96 Rv

- Ktr. Rotterdam 13 augustus 2015,
ECLI:NL:RBROT:2015: 5903
-zet deur wijd open, ook bereid door
partijen overeengekomen vergoeding
uit te spreken
- Ktr. Utrecht 28 augustus 2015,
ECLI:NL:RBMNE:2015:6349
 - Niet ontbinding ogv 96 Rv, geen
vergoeding opgelegd

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

- Ketenregeling

3 x 3 x3 is 3 x 2 x 6 geworden

- Tussenpoos 3 maanden wordt 6 maanden
Hiervan kan niet meer bij cao worden afgeweken.
- De maximumtermijn keten van 3 naar 2 jaar

Richtlijn en Raamovereenkomst

- Richtlijn 1999/70/EG en Raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd:

Onbepaalde tijd is uitgangspunt

Opvolgend gebruik bepaalde tijd mogelijk,

-objectieve reden;

- maximering totale duur; en/of
- maximering aantal bepaalde tijd contracten

Oude art. 7: 668a BW

- Vraag of mogelijkheid uitbreiding bij cao, in lid 5, hiermee niet op gespannen voet staat:
- Voorbeelden recente rechtspraak:

Kantonrechter Utrecht, JAR 2014/44

BBL Leerling bakker

Kantonrechter Utrecht, JAR 2014/43

Assistent scheidsrechter

Nieuwe ketenregeling: 668a

- Afwijking bij cao van gemaximeerd (lid 5):
6 (contracten) x 4 (jaar) x 6 (maanden)
indien:
 - uitzendovereenkomst
 - functies/functiegroepen waarbij intrinsieke aard bedrijfsvoering deze verlenging vereist
- Ook van toepassing bij redelijkerwijs te beschouwen opvolgende werkgevers (lid 2, afwijking van huidige rechtspraak HR Tuinen/Wolters, JAR 2012/150)

Voorbeeld cao HBO 2014-12016

Kunstonderwijs en uitvoerend beroepsbeoefenaar

Kunstopleidingen die de gevraagde actualiteit niet kunnen bieden, lopen het risico de concurrentieslag te verliezen met instellingen die dat wel kunnen, in Nederland maar zeker ook buiten de landsgrenzen. In het kunstonderwijs is de inzet van docenten dus in grote mate afhankelijk van de specifieke vraag van studenten. Deze behoefte aan actuele inbreng op het hoogste niveau, de wisselende belangstelling van studenten gevoegd bij de één op één relatie tussen docent en student, die in het kunstonderwijs gebruikelijk is, maken dat vaste aanstellingen in het kunstonderwijs grote risico's met zich meebrengen voor de kwaliteit, het niet kunnen benutten van arbeidsuren en hoge kosten door noodzakelijke vervanging.

Vanwege de bijzondere situatie in het kunstonderwijs spreken sociale partners af dat, in afwijking van artikel 7:668a, vijfde lid onder a WWZ, voor de hierna te specificeren groep werknemers in het kunstonderwijs, de periode van 24 maanden wordt verlengd naar 48 maanden en het aantal arbeidsovereenkomsten wordt verhoogd naar 6.

Deze afwijking gaat gelden voor onderwijsgevend personeel met onderwijsgevende taken in het kunstonderwijs. Het betreft actieve professionals, die zich als kunstenaar - musicus, acteur, danser, beeldend kunstenaar, filmer, bouwkundige etc.- manifesteren in hun kunstdiscipline middels publicaties, producten, voorstellingen en optredens. Er moet sprake zijn van een beroepspraktijk met een behoorlijke omvang en kwaliteit. De omvang van de betrekking bij de werkgever is 0,40 fte of kleiner.

9.a.4. Dienstverband onbevoegde leraar cao VO

1. Een werknemer die geen enkele wettelijke onderwijsbevoegdheid voor het voortgezet onderwijs bezit, wordt voor ten hoogste twee jaar in een leraarfunctie benoemd.

4. Indien de onbevoegde leraar na twee jaar geen wettelijke onderwijsbevoegdheid heeft behaald, eindigt het dienstverband van rechtswege. In bijzondere gevallen kan het dienstverband daarna ten hoogste nog twee keer met een jaar worden verlengd

Overgangsrecht Ketenbepaling

Artikel XXIIe

- Inwerkingtreding: 1 juli 2015
- Op of na 1 juli 2015 afgesloten ook bepaalde tijd: nieuwe ketenregeling
- Bij voortzetting van ook bepaalde tijd op/na 1 juli 2015 moet met tussenpoos 6 maanden worden gewerkt
- Afwijkende regeling in cao voor 1 juli 2015 blijft van toepassing tot einde looptijd cao, maar maximaal tot 1 juli 2016

- Let op berekening arbeidsduur transitievergoeding

Overgangsrecht ARTIKEL XXIIe

- 1 . Artikel 668a van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, zoals dat artikel luidde op de dag voor het tijdstip van inwerkingtreding van artikel I, onderdeel N, van deze wet (30 juni), blijft van toepassing op een op die dag (30 juni) geldende collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan waarin hetgeen in artikel 668a van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, zoals dat artikel luidde op die dag (30 juni), van toepassing is verklaard of waarin toepassing is gegeven aan artikel 668a lid 5 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, zoals dat artikel luidde op de dag voor dat tijdstip (30 juni), en de arbeidsovereenkomsten waarop deze van toepassing zijn (30 juni) of worden (1 juli of later), voor de duur van de looptijd van de collectieve arbeidsovereenkomst of regeling, maar ten hoogste gedurende twaalf maanden na die inwerkingtreding.

Wetgeschiedenis

MvT, p. 127-129

- ‘Bij het aangaan van arbeidsovereenkomsten na het tijdstip van inwerkingtreding van deze wet kan dus nog gebruik gemaakt worden van reeds in cao’s of regelingen opgenomen mogelijkheden tot afwijking van het oude recht : op het moment dat de cao of regeling afloopt (of dat periode van anderhalf jaar (= later jaar geworden) is verstreken geldt echter het nieuwe recht, of indien aan de orde is een nieuwe cao of regeling.’

Nota naar aanleiding verslag, p. 37-38

- ‘Als gebruik is gemaakt van de afwijkingsmogelijkheid bij cao, dan blijft die afwijkingsmogelijkheid gelden tot de expiratedatum van die cao, maar maximaal tot anderhalf jaar (= later jaar geworden) na inwerkingtreding wetsvoorstel ‘.

Wet op de CAO

Artikel 19

- 1. Wanneer een collectieve arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd is aangegaan, wordt zij, zo niet bij de overeenkomst anders is bepaald, geacht telkens voor gelijke tijd, doch ten hoogste voor een jaar, te zijn verlengd, behoudens opzegging; de termijn van opzegging is, tenzij bij de overeenkomst anders is bepaald, een twaalfde gedeelte van de tijd, waarvoor zij oorspronkelijk is aangegaan.
- 2. Wanneer de tijd, waarvoor een collectieve arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, niet bij de overeenkomst is bepaald, wordt zij geacht te zijn aangegaan voor een jaar met verlenging telkens voor gelijke tijd, behoudens opzegging tenminste een maand vóór het einde van het jaar.

Artikel 20

- De opzegging van een collectieve arbeidsovereenkomst moet worden gedaan aan alle partijen bij die overeenkomst. Zij kan slechts geschieden bij aangetekende brief of bij deurwaardersexploit.

Bericht op website PO-raad

- De PO-Raad en de vakbonden hebben afgesproken om op dit moment geen nieuwe cao af te sluiten. Partijen nemen extra tijd voor de onderhandelingen en streven naar een nieuwe cao per 1 juli 2016. Wel hebben partijen enkele afspraken gemaakt over de nu ontstane situatie.
- Om nieuwe cao-afspraken goed te kunnen invoeren, hadden we de deadline op 1 mei gesteld. Dat is niet gelukt. Concreet betekent dit dat de huidige cao doorloopt en dat het overgangsrecht uit de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) geldt. Schoolbesturen kunnen dus voor vervanging en tijdelijke contracten tot 1 juli 2016 de regels hanteren zoals die nu in de cao staan.

Bericht op website PO-raad

- Onderdeel van de afspraken is een eenmalige uitkering van 328 euro (naar rato van de werktijdfactor). Dit bedrag is gebaseerd op de afspraken uit het landelijke pensioenakkoord tussen overheidswerkgevers en vakbonden. Daarbij is afgesproken dat de vrijval van pensioenpremie wordt ingezet voor de loonruimte. De werkelijke pensioenpremie is dit jaar lager dan de begrote premie. Die vrijval gebruiken we voor een eenmalige extra uitkering op de dag van de leraar.

Cao PO

- **1.6 Inwerkingtreding, looptijd en opzegging**
 1. De cao treedt in werking op 1 juli 2014 en loopt tot en met 30 juni 2015, behoudens het bepaalde hierna.
- 2. Opzegging bijzonder onderwijs.

Indien ten minste zes maanden voor het verstrijken van de in het eerste lid genoemde looptijd door geen der partijen schriftelijk aan de andere partij is kenbaar gemaakt de cao op te zeggen, wordt deze geacht stilzwijgend te zijn verlengd voor telkens één jaar. Opzegging leidt terstond tot hernieuwd overleg tussen de partijen. Indien in dit overleg niet overeenstemming is verkregen over een nieuwe cao blijft deze cao van kracht tot het moment dat daarover wel een akkoord is verkregen en blijkens ondertekening is bekrachtigd.

Cao VO

- **1.2. Werkings sfeer, inwerkingtreding en looptijd**
 1. Deze cao is met inachtneming van het in lid 2 bepaalde, van toepassing op:
 - a. alle werknemers in dienst van de werkgever;
 - b. de werknemers in dienst van een (mede) door de werkgever in stand gehouden centrale dienst.
 2. Deze cao treedt in werking op 1 augustus 2014 en loopt tot 1 augustus 2015.



SPRENGERS ADVOCATEN

www.sprengersadvocaten.nl