





MVO-WETGEVING OP Z'N KOP
Weert, donderdag 18 september 2014

Sprekers:

- Jane van Soolingen
- Thijs Zusterzeel

Sectie arbeidsrecht, A&S advocaten

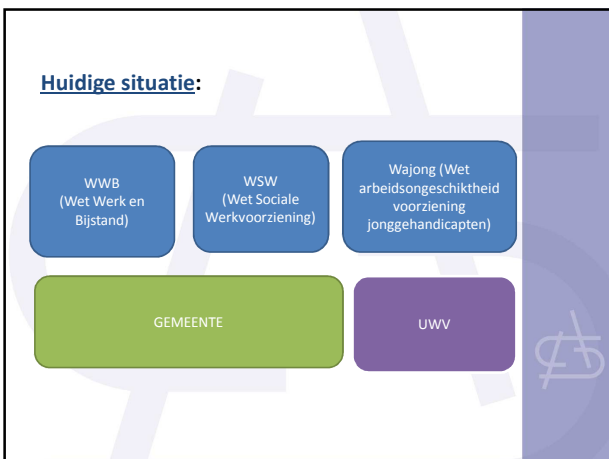
Onderwerpen:

- Doel Participatiewet (Jane)
- Aanleiding Participatiewet (Jane)
- Kenmerken Participatiewet (Jane)
- Quotumregeling (Thijs)
- Veranderingen ontslagrecht (Jane)
- Ontslagvergoedingen (Thijs)



DOEL PARTICIPATIEWET:

Iedereen met (enig) arbeidsvermogen naar (regulier) werk toe leiden.

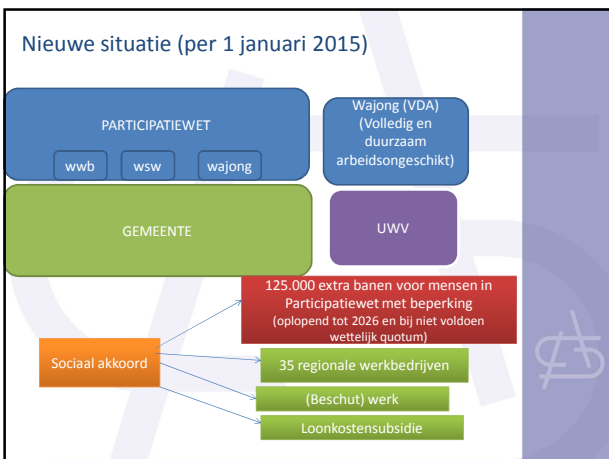


Aanleiding Participatiewet:

- Huidige stelsel is te complex: verschillende financiering- en uitkeringsregime;
- Bij ongewijzigd beleid stijgen de kosten;
- Beroepsbevolking die de voorzieningen moet bekostigen neemt sterk af;
- Huidige systeem te weinig activerend;
- Eigenkracht en de mogelijkheden van mensen worden onvoldoende benut.

Kenmerken Participatiewet

- Eén regeling voor bijstand, 'beschut werk' en jonggehandicapten;
- Ondersteuning vanuit het Sociaal akkoord;
- Eigen verantwoordelijkheid burgers



Instrumenten Gemeenten:

- 35 regionale werkbedrijven (1)
- Regelgeving loonkostensubsidie (2)
- Bestaande instrumenten en voorzieningen blijven beschikbaar (3)

35 regionale werkbedrijven (1)

Doel:

- Schakel tussen werkgevers en mensen met een arbeidsbeperking
- Banen die werkgever voor de doelgroep hebben, zorgvuldig en snel te matchen met de mensen voor wie ze bestemd zijn
- Gemeenten hebben de "lead"

Regelgeving loonkostensubsidie (2)

- Loonkostensubsidie voor het verschil tussen de loonwaarde van de werknemer en WML;
- Loonwaarde moet de prestatie van de werknemer bepalen
- Gemeenten bepalen de loonwaarde en leggen de methode waarop zij dit doen vast in een verordening

- Loonkostensubsidie is maximaal 70% van het wettelijk minimum loon;

- Gemeenten blijven verantwoordelijk voor de re-integratie;

- UWV blijft verantwoordelijk voor de uitkering op grond van de Ziektewet of WIA als mensen die met loonkostensubsidie zijn gaan werken uitvallen.

Bestaande instrumenten en voorzieningen blijven beschikbaar (3),

zoals:

- No riskpolis, re-integratietrajecten en proefplaatsingen.

- De gemeenteraad stelt de verordening vast die het beleid formuleert over de inzet van een aantal instrumenten: de No-riskpolis, werkvoorziening, voor de vormgeving van beschutte werkplekken en loonkostensubsidie.

Quotumwet/Quotumregeling (1):

- Vloeit voort uit sociaal akkoord van april 2013;

- Afspraken tussen sociale partners en de regering;

- Met het oog op (meer) kansen voor werknemers met een beperking tot de arbeidsmarkt;

- Streven: een inclusieve arbeidsmarkt waarin ook arbeidsbeperkten de kans krijgen zelfstandig te participeren

Quotumwet/Quotumregeling (2):

- **Werkgevers** (de markt) stellen zich garant voor 5.000 extra banen in 2014, 5.000 extra banen in 2015 en olopend met 1.000 banen per jaar naar 10.000 extra per jaar in 2020, tot in 2025 een aantal van 100.000 is bereikt;

- **Overheid** stelt zich garant voor 2.500 extra banen per jaar vanaf 2014, tot eind 2024 een maximum is bereikt van 25.000 banen.

BAANAFSPRAAK	'14	'15	'16	'17	'18	'19	'20	'21	'22	'23	'24	'25	'26	Str.
Overheid, aantal extra per jaar	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	0.0	0.0	0.0	0.0
Cumulatief overheid	2.5	5.0	7.5	10.0	12.5	15.0	17.5	20.0	22.5	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0
Werkgever (markt), aantal per jaar	5.0	5.0	6.0	7.0	8.0	9.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	0.0	0.0
Cumulatief werkgever (markt)	5.0	10.0	16.0	23.0	31.0	40.0	50.0	60.0	70.0	80.0	90.0	100.0	100.0	100.0
Cumulatief totaal, werkgever + overheid	7.5	15.0	23.5	33.0	43.5	55.0	67.5	80.0	92.5	105.0	115.0	125.0	125.0	125.0

Quotumwet/Quotumregeling (3):

• **Doelgroep afbakening:**

Werknemers met arbeidsbeperkingen die niet in staat zijn om zelf het minimumloon te verdienen, werknemers uit de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) en mensen met een Wajong uitkering

Dus niet: mensen die vallen onder de "oude" Wet werk en bijstand (WWB)

Quotumwet/Quotumregeling (4):

Huidige stand van zaken: voor advies Raad van State op 1 juli 2014;

Raad van State heeft stevige kritiek en adviseert om voorstel aan te passen;

Vereniging voor Gehandicaptenzorg Nederland (VGN) deelt de twijfel Raad van State of Quotumwet daadwerkelijk voldoende waarborg biedt om banen te creëren;

Quotumwet/Quotumregeling (5):

Positief (RvS):

- Inleen constructie, uitzendbureau en detachering

Negatief (RvS):

- Buiten doelgroep zijn meer kwetsbare personen → gevaar van verdringing
- Vraag of de wet in huidige economische tijden effectief is
- Lastenverzwaring voor werkgevers

Quotumwet/Quotumregeling (6):

- Van toepassing op werkgevers met meer dan 25 werknemers;
- 5% van het aantal verloonde arbeidsuren moet ingevuld worden door mensen met een arbeidsbeperking;
- Quotumheffing: € 5.000,= per niet ingevulde arbeidsplaats
- Basis: uitgevoerde "nul-meting" in 2013
- Wet treedt pas in werking op moment duidelijk wordt dat de doelstelling niet worden gehaald.
- Eerste beoordeling 2016

Veranderingen ontslagrecht



Ontslagrecht vanaf 1 juli 2015

1. Opzegging met schriftelijke instemming van de werknemer
2. Wederzijds goedvinden
3. Opzegging na gegeven toestemming door het UWV
4. Ontbinding door de kantonrechter

Nieuw rechtsfiguur:

1. Opzegging met schriftelijke instemming 7:671 BW nieuw
Onduidelijk, wanneer opzegging doen?
Werknemer kan binnen 14 dagen terugkomen op instemming

Gevolg?
7:671 lid 3 BW -> Opzegging niet plaatsgevonden

Beëindigingsovereenkomst
7:670 b (nieuw) BW kan binnen 14 dagen door werknemer buitengerechtelijk ontbonden worden zonder opgave van redenen.

Indien werknemer niet wenst mee te werken dan ontslagroute 3 en 4.

UWV (gronden 7:669 lid 2 sub a en b nieuw BW -> verval BBA):

a. Bedrijfseconomisch ontslag

en

b. Ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid

Kantonrechter gronden c t/m h, individuele ontslaggronden

c. Frequent ziekteverzuim
d. Disfunctioneren
e. Verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer
f. Werkweigering wegens gewetensbezwaren
g. Verstoorde arbeidsverhouding
h. Andere dan de genoemde omstandigheden die dusdanig zijn dat de relatie niet kan voortduren

en

- Indien toestemming door UWV geweigerd
- Sprake van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet tussentijds kan worden opgezegd.

Enkel ontbinding indien:

- herplaatsing binnen een redelijke termijn niet mogelijk is
- weigering indien onvoldoende aannemelijk is of sprake is van een opzegverbod

Ontbindingsdatum:


- altijd één maand opzegtermijn
- ontbinding op termijn mogelijk

Hoger beroep en cassatie wordt mogelijk

CAO mogelijkheid om van procedure UWV af te wijken op grond van bedrijfseconomische redenen


Ziet op:

- Ontslagvolgorde bij vervallen arbeidsplaatsen
- Ontslagcommissie
- Andere vergoeding dan transitievergoeding



Werkgever die onder een dergelijke CAO valt kan te maken krijgen met:

- de CAO-commissie voor de bedrijfseconomische ontslagen
- het UWV voor langdurig zieken
- Kantonrechter voor de overige zaken



Ontslagvergoeding



Vergoeding:

1. Vergoeding in verband met het voortijdig eindigen van de overeenkomst
2. Transitievergoeding
3. Billijke vergoeding

1. Voortijdig eindigen

- Zonder inachtneming opzegtermijn
-> gefixeerde schadevergoeding
- Ontslag op staande voet
- Ontbinding niet tussentijds opzegbare overeenkomst
-> gefixeerde, maar hogere vergoeding kan door de rechter toegekend worden bij ernstig verwijtbaar gedrag.

2. Transitievergoeding:

Hoeft niet gebruikt te worden voor transitie naar ander werk

Voorwaarden:

- Duur arbeidsovereenkomst ten minste 24 maanden
- Beëindiging op initiatief werkgever of werknemer als gevolg ernstig verwijtbaar gedrag werkgever

Niet verschuldigd indien:

- werknemer <18 jaar + omvang arbeid <12 uur per week
- pensioengerechtigde leeftijd reden beëindiging
- ernstig verwijtbaar handelen werknemer
- insolventie, surseance of schuldsaneringsregeling
- gelijkwaardige voorziening in CAO


Verschuldigd zowel bij opzegging als bij ontbinding!

Hoogte:

Elke periode van zes maanden eerste 10 jaar:
1/6 van het laatstverdiende maandloon

Na 10 jaar, voor iedere zes maanden
¼ van het maandloon

In mindering:
kosten van maatregelen gericht op voorkomen/
beperken werkloosheid



Voorbeeld:

Een werknemer van 45 jaar oud, met een dienstverband van 15 jaar en 7 maanden en een brutosalaris van € 3.000,- inclusief vakantiegeld, krijgt bij een reorganisatie de volgende transitievergoeding:


eerste 10: $20 * € 3.000 * 1/6 = € 10.000$
 daarna : $11 * € 3.000 * 1/4 = € 8.250$
€ 18.250

Onder het oude ontslagrecht zou met een C=1 de vergoeding € 39.000 zijn.



Overbruggingsregeling transitievergoeding voor kleine MKB-werkgevers

- Tijdelijk tot 1 januari 2020
- Werkgevers < 25 werknemers
- Uitgaan van de duur van het dienstverband te rekenen vanaf 1 mei 2013
- Alleen indien ontslag is ingegeven door de slechte financiële situatie



3. Billijke vergoeding:

- Sprake zijn van een ernstig verwijtbaar handelen of nalaten
- Zeer uitzonderlijke gevallen, Muizengaatje
- Hoogte vergoeding is aan de kantonrechter overgelaten, moet in verhouding met het ernstig verwijtbare handelen of nalaten werkgever staan.

Voorbeelden regering (kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 3):

- Laakbaar gedrag werkgever waardoor een verstoorde relatie ontstaat, b.v. niet willen ingaan op avances
- Als een werkgever discrimineert
- Grovelijk niet nakomen van verplichtingen die voortvloeien uit de overeenkomst
- Wanneer de werkgever een valse grond voor ontslag aanvoert met als enige oogmerk een onwerkbaar situatie te creëren.



VRAGEN?
