

Hoofdpijnen Wetsvoorstel arbeidsmarkt in balans

Het Wetsvoorstel arbeidsmarkt in balans bevat op hoofdlijnen de volgende zaken die relevant zijn voor het primair onderwijs.

Flex

- De ketenregeling wordt weer uitgebreid van tijdelijke contracten gedurende maximaal 2 jaar naar tijdelijke contracten gedurende maximaal 3 jaar;
- Er komt een uitzondering op de ketenregeling voor het primair onderwijs voor vervangingen wegens ziekte;
- Een medewerker met wie een min/max-contract is aangegaan kan nog steeds op korte termijn worden opgeroepen. Indien de oproep niet minimaal 4 dagen van tevoren wordt gedaan, mag de medewerker de oproep om te komen werken echter weigeren. De beschikbaarheidsverplichting van de medewerker wordt hiermee beperkt;
- Bij het aangaan van een min/max-contract moet jaarlijks in de 13^e maand een contract met een vast aantal uren worden aangeboden. Vooralsnog is in de CAO-PO opgenomen dat een min/max-contract alleen tijdelijk kan worden aangegaan voor ten hoogste een jaar. Daarmee is deze bepaling binnen onze sector nog niet relevant.

Voor de volledigheid: Het contract in de 13^e maand bestaat uit het gemiddelde aantal gewerkte uren van de afgelopen 12 maanden. De medewerker kan dat aanbod accepteren of weigeren. Alleen indien de medewerker het contract met een vast aantal uren weigert, kan worden besloten het dienstverband voort te zetten als min/max-contract.

- In de wet wordt vastgelegd dat payrollmedewerkers recht hebben op gelijke primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden als medewerkers die al bij de inlener in dienst zijn. Alleen de arbeidsvoorwaarde pensioen is hiervan uitgezonderd. De ontzorgende functie van payroll blijft behouden en wordt wettelijk verankerd, payroll als manier om te concurreren op arbeidsvoorwaarden is niet meer toegestaan.

Ontslag

- Ontslag mag alleen als daar een redelijke grond voor is. De redelijke gronden staan uitputtend opgesomd in de wet. Bij UWV of de rechter moet de werkgever nu op basis van één ontslaggrond aantonen dat het ontslag gerechtvaardigd is. Zorgen voor een dossier met voldoende basis voor ontslag op een van deze gronden is moeilijk. Ontslag via de rechter is sinds de invoering van de Wwz dan ook ingewikkelder geworden. In het nieuwe wetsvoorstel is opgenomen dat er een nieuwe ontslaggrond in de wet wordt opgenomen, namelijk een cumulatieve ontslaggrond. Indien het niet lukt om dossier op te bouwen voor één ontslaggrond, maar bijvoorbeeld wel op basis van een combinatie van meerdere ontslaggronden (bv. disfunctioneren en verstoorde arbeidsverhouding), is ontslag toch mogelijk. Wel kan de rechter dan een hogere transitievergoeding toekennen.
- De opbouw van de transitievergoeding gaat wijzigen. Nu wordt de transitievergoeding opgebouwd in halve jaren. Recht op de transitievergoeding ontstaat pas indien de medewerker 2 jaar in dienst is geweest voor ontslag. Straks wordt de transitievergoeding opgebouwd naar rato van de duur van het dienstverband en ontstaat het recht erop direct. De bepaling dat de opbouw van de

transitievergoeding voor medewerkers die langer dan 10 jaar in dienst zijn verhoogd, wordt geschrapt, zij blijven dus dezelfde transitievergoeding opbouwen als alle medewerkers. De eerste 2 bepalingen werken in het primair onderwijs kostenverhogend, met name voor kortdurende vervangingscontracten. De PO-Raad zal dit in Den Haag onder de aandacht brengen.

WW/WGA/ZW

- De werkloosheidspremie (WW) is nu verschillend per sector, straks is de premie afhankelijk van het soort dienstverband. Voor vaste contracten wordt een lagere premie betaald dan voor tijdelijke contracten. Het primair onderwijs is eigenrisicodragers voor de WW, deze bepaling heeft daarom op onze sector geen effect.

- De premie voor de Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) en Ziektewet (ZW) wordt nu ook betaald per sector. Dit gaat ook wijzigen en dat zal wel gevolgen hebben voor het primair onderwijs. Welke gevolgen precies kan op basis van het wetsvoorstel zoals het nu voorligt, nog niet worden bepaald.