Belangrijkste cao-wijzigingen

Begin mei wordt de cao-tekst op een aantal punten gewijzigd. De belangrijkste wijzigingen ten aanzien van de huidige cao-tekst zijn:

- Een nieuw hoofdstuk 3, waarin bepalingen zijn opgenomen over het loopbaanbudget dat per 1 juli 2015 wordt ingevoerd
- Een aanpassing van de arbeidsovereenkomst (artikel 2.2)
- Een aanpassing van de leerarbeidsovereenkomst (artikel 2.3)
- Een aanpassing van de opzegtermijn (artikel 2.5)
- Een aanpassing van het artikel met betrekking tot de arbeidsovereenkomst voor aow-gerechtigden (artikel 2.6)
- Een aanpassing van het artikel over buitengewoon verlof (artikel 5.10)
- Een aanpassing van de ORT-regeling (artikel 6.12)
- Een aanpassing van artikel 7.3 en artikel 7.5 (transitievergoeding en wachtgeld)

Het loopbaanbudget

Per 1 juli 2015 wordt het loopbaanbudget ingevoerd. De tekst van hoofdstuk 3 is gereed, maar we zijn in afwachting van definitieve goedkeuring van de Belastingdienst voordat we hierover kunnen communiceren richting de leden. Die beslissing volgt op 30 april as. Onmiddellijk daarna publiceren we een document met de uitleg over het loopbaanbudget en de meest gestelde vragen en antwoorden. In onderstaande zijn de belangrijkste uitgangspunten weergegeven (meer uitgebreide informatie volgt zo spoedig mogelijk):

- Het loopbaanbudget bestaat uit een loopbaanbedrag (het percentage van 1% structureel en voor de looptijd van de cao plus 0,5% over het salaris) en uit de vitaliteitsuren. Het loopbaanbedrag moet ingezet worden voor individuele inzetbaarheid. Dit is een fiscale eis. Voor de vitaliteitsuren geldt ook dat deze voor individuele inzetbaarheid bestemd zijn, maar de organisatie kan hierop in overleg met de medezeggenschap eigen beleid maken;
- Sparen van het bruto loopbaanbedrag is mogelijk, tot een periode van in beginsel 36 maanden;
- Het loopbaanbedrag wordt berekend over het salaris (kale bruto maandloon) vermeerderd met vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en ORT (mits structureel).
- Het loopbaanbedrag wordt ondergebracht bij de werkgever. Er vindt dus geen afstorting per drie maanden plaats, zoals eerder in de cao-tekst stond. Nog onderzocht wordt of op een later moment het loopbaanbedrag buiten de werkgever wordt geplaatst, zodat in geval van faillissement het loopbaanbedrag buiten faillissement valt;
- Er moet een gesprek plaatsvinden tussen werkgever en werknemer over de afspraken die zij maken voor de aanwending van het budget. Advies is om het gesprek onderdeel te laten zijn van de vaste jaarlijkse gesprekscyclus;
- De afspraken moeten op voorhand schriftelijk worden vastgelegd, en moeten zien op individuele inzetbaarheid. In de vastlegging moet het gekozen doel, het verwachte benodigde budget en het verwachte moment waarop het budget zal worden aangewend worden omschreven.

Arbeidsovereenkomst (verwijdering laatste zin in artikel 2.2)

In artikel 2.2 is in de huidige cao-tekst opgenomen dat tot einde looptijd van de cao (1 april 2016) artikel 7:668a zoals dat tot 1 juli 2015 luidt van toepassing is op de arbeidsovereenkomst. Hiermee is gebruik gemaakt van de overgangsregeling in de Wet werk en zekerheid (WWZ) dat bij cao kan worden afgeweken. Deze afwijkingsmogelijkheid is na 1 april 2016 niet meer mogelijk. Vanaf dat moment geldt dus de ketenbepaling op grond van de WWZ.

In het huidige cao-artikel is in de laatste zin opgenomen: 'als een opvolgende arbeidsovereenkomst op grond van de cao is overeengekomen en na 1 juli 2016 eindigt, dan geldt met ingang van 1 juli 2016 deze als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd'. Deze zin wordt verwijderd in de nieuwe cao-tekst, omdat dit tot onduidelijkheid leidde. Bedoeld te regelen was dat organisaties er bedacht op moeten zijn dat weliswaar voor de looptijd van de cao afgeweken kan worden van de ketenbepaling in de WWZ, maar dat per 1 april 2016 (en niet 1 juli 2016) de ketenbepaling van WWZ direct van toepassing is. En dat een derde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die de datum van 1 april 2016 overschrijdt, als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt beschouwd. Meer informatie hierover kunt u terugvinden op de website van de MOgroep (onder het thema 'cao en juridische zaken'): http://www.mogroep.nl/categorieen/thema/cao-juridische-zaken/publicaties/publicatie/5659-ketenregel-hoe-zit-het-nu

Leerarbeidsovereenkomst (artikel 2.3)

In artikel 2.3 wordt na 'een leerarbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor de duur van de opleiding' toegevoegd: 'eventueel voorafgegaan door een arbeidsovereenkomst voor de duur van 1 jaar'. Deze toevoeging was nodig omdat later in dit artikel wordt aangegeven dat tussentijdse beëindiging mogelijk is na het eerste jaar indien eerst een arbeidsovereenkomst voor 1 jaar was gesloten, maar de optie van het sluiten van een arbeidsovereenkomst van een jaar eerder niet was opgenomen.

Opzegtermijn (artikel 2.5)

In de huidige cao-tekst is opgenomen dat de opzegtermijn voor werkgever en werknemer twee maanden is. Per vergissing is niet opgenomen dat de opzegtermijn 'minimaal' twee maanden is. Dit stond wel in de oude cao. Er zijn werknemers die vanwege hun leeftijd en/of lang dienstverband op grond van de wet een langere opzegtermijn dan twee maanden hebben. Sociale partners hebben besloten om dit te herstellen per 1 juli 2015 en vanaf die datum de opzegtermijn weer minimaal twee maanden te laten zijn.

De werknemer die de aow-gerechtigde leeftijd heeft bereikt (artikel 2.6)

In artikel 2.6 wordt toegevoegd dat de oude ketenbepaling van7:668a BW (zie hiervoor bij ‘arbeidsovereenkomst) tot 1 april 2016 geldt en dat tot die tijd onbeperkte verlenging mogelijk is voor de duur van ‘maximaal’ een jaar. Ook wordt verwijderd dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ‘aansluitend’ aan de van rechtswege beëindigde arbeidsovereenkomst kan worden aangeboden. Vanaf 1 juli 2015 is het wel mogelijk om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd af te sluiten die direct volgt op de van rechtswege beëindigde arbeidsovereenkomst.

Buitengewoon verlof (artikel 5.10)

In artikel 5.10 wordt toegevoegd dat de werknemer recht heeft op buitengewoon verlof voor 4 dasgen bij het overlijden van ‘bloed- of aanverwanten in de eerste graad of van huisgenoten met wie de werknemer ongehuwd samenwoont’.

Onregelmatigheidstoeslag (artikel 6.12)

In artikel 6.12 wordt in regeling A (ORT voor maatschappelijke opvang) aangepast de maximale schaal waarover de ORT wordt berekend. Dit was schaal 3 periodiek 11, maar wordt nu: schaal 4 periodiek 10.

De aanpassing van de schaal waarover de ORT wordt berekend, is al eerder gecommuniceerd en kunt u teruglezen in het nieuwsbericht van het thema ‘cao en Juridische zaken’ : http://www.mogroep.nl/categorieen/thema/cao-juridische-zaken/nieuws/3988-wijziging-ort-regeling-maatschappelijke-opvang

NB. Gedurende de looptijd van de cao zullen cao-partijen een onderzoek uitvoeren onder een aantal leden die de nieuwe ORT-regeling toepassen om het verloop te monitoren en in beeld te brengen of de nieuwe ORT-regeling mogelijk aanpassing behoeft.

Ontslag voor of na 1 juli 2015 (artikel 7.3)

In de huidige tekst van hoofdstuk 7 is opgenomen dat de oude cao-regeling (artikel 11.6) van toepassing is bij ontslag voor 1 juli 2015 en de nieuwe regeling (transitievergoeding op grond van de WWZ) na 1 juli 2015. Dit liep niet synchroon met de overgangsregeling in de WWZ. Op grond van de WWZ is de oude regeling ook nog van toepassing als er voor 1 juli 2015 een beëindigingshandeling is gestart. Wat hieronder wordt verstaan, is in juristenland nog onderwerp van discussie, maar er wordt in ieder geval onder verstaan:

- Een verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst gedaan voor 1 juli 2015 én een opzegging gedaan na 1 juli 2015 op grond dit verzoek om toestemming;

- Een opzegging van de arbeidsovereenkomst gedaan voor 1 juli 2015 en op de gedingen die daarop betrekking hebben;
- Een geding dat is aangevangen voor 1 juli 2015.

De tekst in de cao wordt hierop aangepast en komt als volgt te luiden:

"Conform het overgangsrecht van de Wet Werk en Zekerheid (artikel XXII), zijn de bepalingen in bijlage 8 ook van toepassing in de situatie waarin de arbeidsovereenkomst eindigt op of na 1 juli 2015maar er voor die datum reeds een procedure is aangevangen die gericht is op de beëindiging van het dienstverband. Wanneer hiervan sprake is, is geregeld in de WWZ."

Overgangsregeling wachtgeld (artikel 7.5)

In het cao-akkoord is opgenomen dat het recht op wachtgeld van de werknemer die op 1 juli 2015 61,5 jaar oud is niet cumuleert met de transitievergoeding. Zekerheidshalve is opgenomen dat de transitievergoeding is geïncorporeerd in de wachtgeldregeling. Waarmee bedoeld is aan te geven dat de transitievergoeding deel uit maakt van de wachtgeldregeling.

De regeling leidde tot discussie en onduidelijkheid. Vooral omdat de WWZ en de hierop gebaseerde AMVB (overgangsregeling transitievergoeding) tot verschillende interpretaties leidde. Er is daarom besloten om in de nieuwe cao-tekst niet meer op te nemen dat de transitievergoeding deel uitmaakt van de wachtgeldregeling. De heersende opvatting nu is dat de WWZ cao-partijen in de gelegenheid stelt om in dit soort situaties de eigen geldende regeling van toepassing te laten zijn. Het is daarom niet nodig om toepassing van de transitievergoeding uit te sluiten. In het artikel wordt wel de mogelijkheid opgenomen dat werkgever en werknemer overeenkomen dat het recht op wachtgeld wordt gekapitaliseerd en ineens of in termijnen wordt uitbetaald.
NB. Al geruime tijd is sprake van een AMVB waarin de bepalingen van de WWZ met betrekking tot de transitievergoeding zou worden uitgewerkt. Een eerder concept is inmiddels ingetrokken en de verwachting is dat er nog een nieuwe AMVB zal verschijnen. Het is onduidelijk wanneer de AMVB er komt. Uiteraard houden we de leden op de hoogte als er relevante informatie beschikbaar is.