



@Work Verdieping LabourLawLands

Wat betekent de Wnra voor de rechterlijke macht?

Tjarda Pieters

Kantonrechter rechtbank Amsterdam

Lionel van den Berg

*arbeidsjurist Kennispunt nieuwe rechtspositie
rijksambtenaren, UBR/ministerie van BZK*





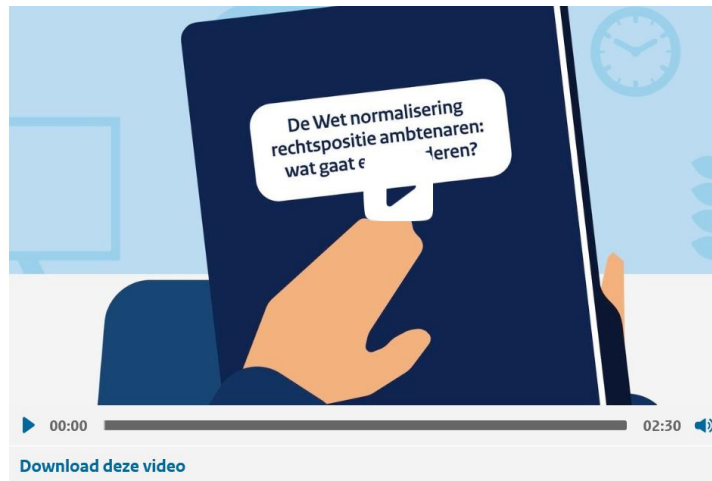
UBR Advocaten en Adviseurs Arbeidsrecht

dé specialist op het gebied van arbeidsjuridische zaken binnen
het Rijk. Wij adviseren, procederen en doceren in het
arbeidsrecht.



Kennispunt Nieuwe Rechtspositie Rijksambtenaren

Onderdeel van UBR AAA en vraagbaak voor
HRM'ers, professionals in het P&O-vakgebied en
leidinggevendenden binnen de Rijksoverheid





de Rechtspraak

Wat betekent de Wnra voor de rechterlijke macht?

- 1 -achtergrond
-wetgevingstraject Wnra
- 2 impact op rechtspraak?
- 3 ambtenarenwet 2017
- 4 inhoud/gebondenheid
cao's
- 5 herplaatsingsissues

Onderdeel I WNRA

(1) Wetgevingstraject

-6 nov 2019: inwerkingtredingsbesluit WNRA

-dit Besluit regelt de inwerkingtreding van:

*de [Wnra](#) zelf (met uitzondering van enkele bepalingen die al eerder in werking zijn getreden);

*de [Aanpassingswet Wnra](#);

*het [Aanpassingsbesluit Wnra](#);

*het [Uitvoeringsbesluit Ambtenarenwet 2017](#).

I WNRA

- Bevat aanpassingen van:
 - ambtenarenwet
 - politiewet
 - militaire ambtenarenwet
 - BW
 - ziektewet
 - BBA
 - wet minimumloon- en vakantiebijslag
 - algemene wet bestuursrecht
 - wet op het notarisambt
 - gerechtsdeurwaarderswet

I WNRA

(2) achtergrond wetswijziging

- Sinds 1983 toegroeien publieke sector richting private sector (en andersom)
- Denk aan: sociale zekerheid, arbeidstijden en –omstandigheden, gelijke behandeling, enz.
- Privatisering pensioenfondsen voor overheid en onderwijs (ABP)
- Bestuursrechtelijke ambtenarenrecht en civiele arbeidsrecht groeien naar elkaar toe

I WNRA

(3) doelstellingen initiatiefwetgever

gelijkschakeling in rechtsbescherming (geen aparte ambtenarenrechter meer)

- dejuridisering (doordat Algemene wet bestuursrecht niet langer van toepassing is)
- vergroten arbeidsmobiliteit (door zelfde rechtspositie(s))
- upgrade imago ambtenaren
- proceseconomische voordelen (Wet cao)
- contractsvrijheid

I WNRA

(4) belangrijkste wijzigingen

De Wet normalisering rechtspositie ambtenaren

Nu (bestuursrecht)

	Eenzijdige aanstelling
	Ambtenarenwet
	Rechtspositieregelingen op basis van de Ambtenarenwet
	Rechtsbescherming, o.a. bij ontslag: • Algemene wet bestuursrecht (Awb) • bezwaar en beroep • bestuursrechter (rechtbank/Centrale Raad van Beroep)



Straks (privaatrecht)

	Tweezijdige arbeidsovereenkomst
	Ambtenarenwet 2017, Burgerlijk Wetboek, Wet op de cao
	Cao's die direct gelden en niet eerst in rechtspositieregelingen hoeven te worden omgezet
	Rechtsbescherming, o.a. bij ontslag: • burgerlijk procesrecht • kantonrechter/Hof/Hoge Raad
	Nieuwe groepen ambtenaren (andere definitie)

II impact kantonrechtspraak

(1) aantallen

- gaat om ca 500.000 ambtenaren die vallen onder de normalisering (in totaal 920.000 ambtenaren in 2018, 120.000 vallen onder de uitgezonderde groepen, 300.000 medewerkers in het bijzonder onderwijs en dus onder het private arbeidsrecht)
- ambtenarenrecht: bezwaar in de bestuurlijke kolom, pas daarna beroep op de bestuursrechter
- landelijk: in ca 2 % van de gevallen bezwaar ingesteld waarvan max 50% in beroep ging bij bestuursrechter, dus ca 1300 zaken
- advies Raad voor de Rechtspraak werklast en kosten invoering WNRA: 3.500 extra arbeidszaken bij kantonrechter landelijk

II impact kantonrechtspraak

(2) Zeeffunctie

-cao Rijk, hoofdstuk 16:

- *geschillencommissie (niet verplicht/niet bindend)

- *het RABA (Rijksloket advies bemiddeling arbeidszaken)

-cao Provincie, bijlage 5 klachten en geschillen:

- *geschillencommissie t/m 31 dec 2021 (niet verplicht/niet bindend, individuele toepassing cao en niet-ontslagzaken)

- *van werk naar werk commissie, paragraaf 10.3.12

-cao Gemeente, artikel 11.5:

- *geschillencommissie (niet verplicht, niet bindend maar zwaarwegend), alleen mbt functiewaarderingssysteem, van werk naar werk en individuele toepassing sociaal plan

II impact kantonrechtspraak

(3) RABA, artikel 16 lid 1 cao Rijk

-loket heeft als doel:

- *informatie geven

- *bepalen aard verschil van mening, adviseren vervolgstappen

- *evt zelf bemiddelen

-enkelvoudig adviseur op het terrein van de rechtspositie en “opgeleid om verschillen van mening te analyseren, hierover te adviseren en te helpen oplossen” (mediators?)

-interpretatiecommissie bij cao kwesties

II impact kantonrechtspraak

(4) Geschillen commissie, art. 16.2 cao Rijk

-onafhankelijke voorzitter en een gelijk aantal leden namens vakbonden en werkgever.

-geschillen over

- *een beoordeling van het functioneren

- *een aantal onderwerpen het VWNW-beleid

- *of aan werkzaamheden niet een te lage salarisschaal is verbonden

- *een straf die werkgever wil opleggen

- *benadeling klokkenluiders

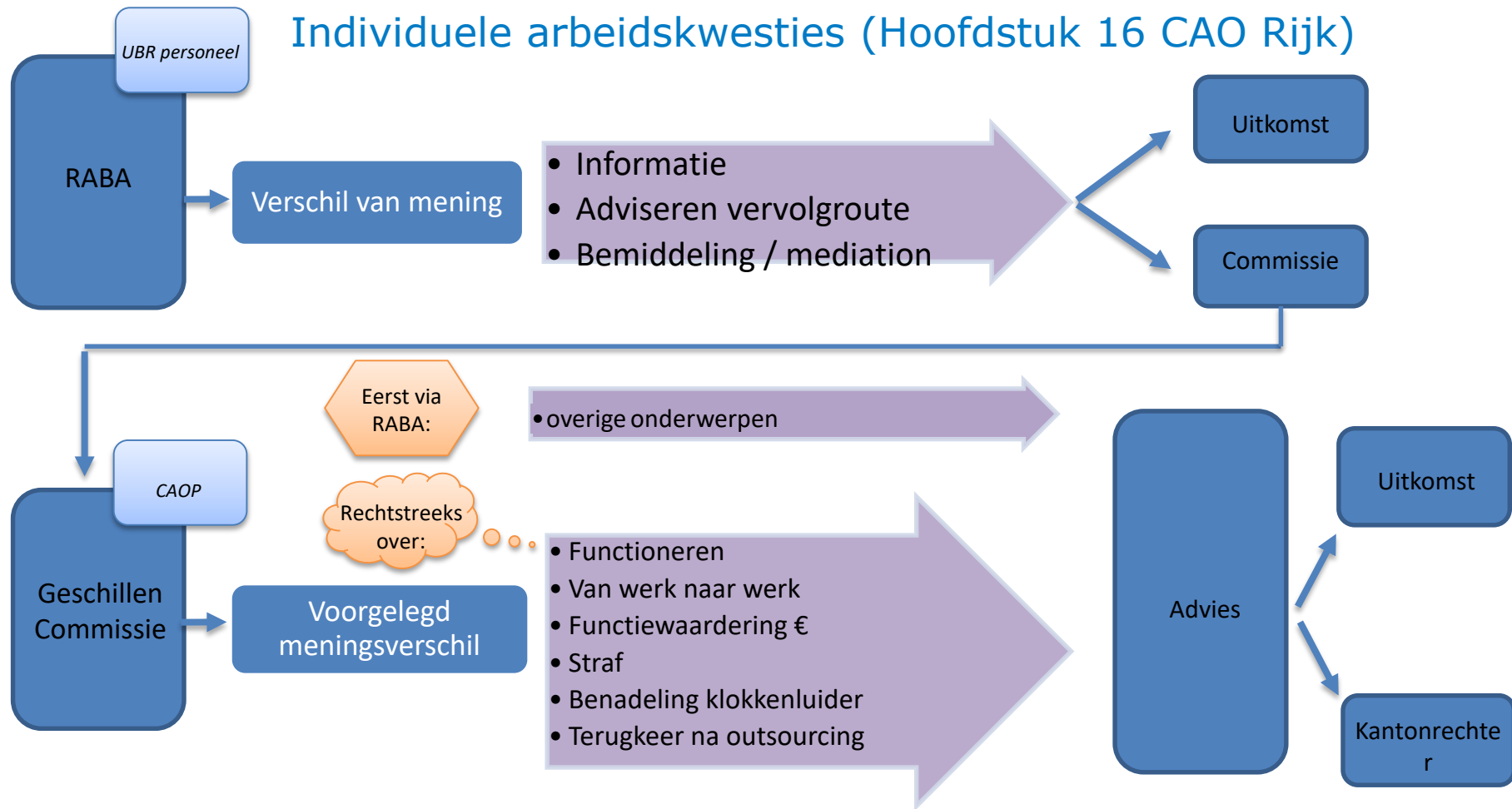
- *terugkeerrecht na outsourcing

-bij andere onderwerpen tussenkomst RABA nodig

-geschillencommissie doet niet bindende uitspraak

-werknemer mag ook gelijk naar de rechter

Individuele arbeidskwesties (Hoofdstuk 16 CAO Rijk)



II impact kantonrechtspraak

(5) Hoe weegt de rechter uitspraak geschillencommissie?

- veel sectoren: bindende geschillencommissies, of bijv bepaling dat alleen niet unanieme uitspraken niet bindend zijn

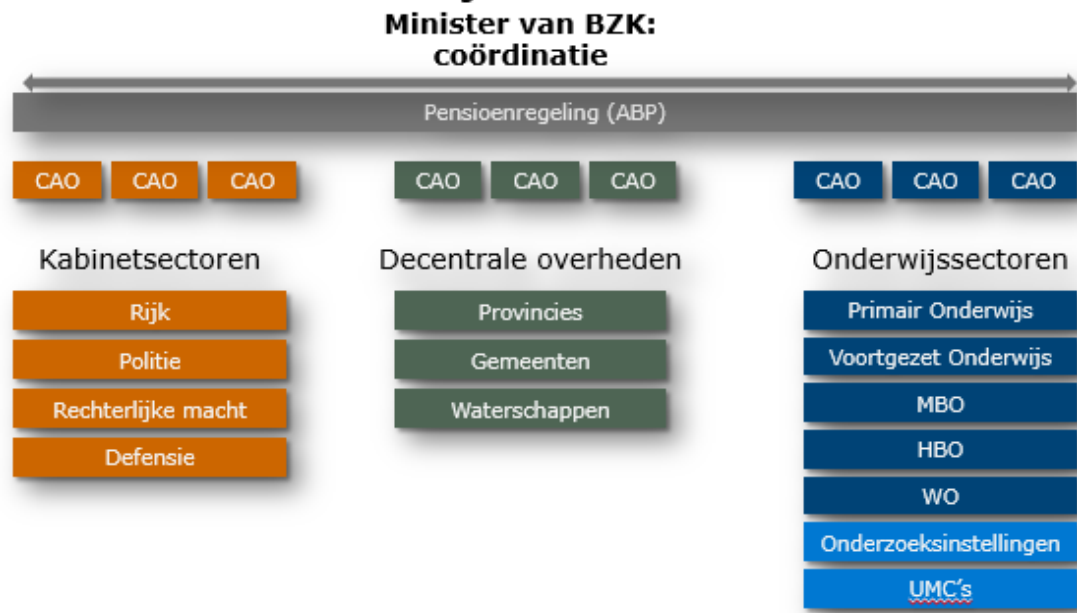
- bij niet bindende uitspraken: rechter toetst vol, zal ook kijken naar wijze totstandkoming advies van de geschillencommissie, en bij inhoudelijke onderwerpen afgaan op specifieke expertise van de commissie (bijv bouw, onderwijs etc)

III ambtenarenwet 2017



- arbeidsovereenkomst per 1 januari 2020
- een 'nieuwe' rechtspositie:
 - **Ambtenarenwet 2017**
 - Boek 7 titel 10 van het Burgerlijk Wetboek
 - Ontslagregeling
 - CAO (Rijk, Provincie, Gemeente)
 - Personeelsreglement

Het sectorenmodel bij de overheid



III ambtenarenwet 2017

- ambtenaren die ambtenaar blijven (artikel 3 ambtenarenwet)
vb rechters, notarissen
- ambtenaren die een arbeidsovereenkomst krijgen mét ambtenarenstatus
vb ambtenaren in dienst van ministeries, provincie, gemeente
- ambtenaren die een arbeidsovereenkomst krijgen zonder ambtenarenstatus
vb ambtenaren in het openbaar onderwijs
- werknemers met een arbeidsovereenkomst die ook ambtenarenstatus krijgen
vb werknemers in dienst van UWV, SVB, DNB en CBR

III ambtenarenwet 2017

artikel 1

1. ambtenaar in de zin van deze wet is degene die krachtens een arbeidsovereenkomst met een overheidswerkgever werkzaam is.
2. ambtenaar is tevens degene die met een overheidswerkgever is overeengekomen onbezoldigd een functie te vervullen die is aangewezen bij algemene maatregel van bestuur, waarvan de voordracht geschiedt door Onze Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

III ambtenarenwet 2017

artikel 2: overheidswerkgever is

- a. de staat
- b. de provincies
- c. de gemeenten
- d. de waterschappen
- e. de openbare lichamen voor beroep en bedrijf
- f. de andere openbare lichamen waaraan krachtens de Grondwet verordenende bevoegdheid is toegekend
- g. de Europese groeperingen voor territoriale samenwerking met een statutaire zetel in Nederland
- h. de overige krachtens publiekrecht ingestelde rechtspersonen
- i. andere dan krachtens publiekrecht ingestelde rechtspersonen, waarvan een orgaan is bekleed met openbaar gezag, waarbij de uitoefening van dat gezag de kernactiviteit van de rechtspersoon vormt

III ambtenarenwet 2017

Overgangsrecht voor de individuele ambtenaar

artikel 14 Wnra:

- (lid1) aanstelling + bestaande (individuele) rechten en verplichtingen ‘converteren’ in arbeidsovereenkomst per 1 januari 2020
gaat om beslissingen, afspraken en toezeggingen inzake zijn arbeidsvoorwaarden, waaronder in ieder geval zijn begrepen: duur van het dienstverband, bezoldiging, werktijden, rooster, verlof, faciliteiten voor de uitoefening van de functie en studiefaciliteiten.
- (lid 3) eerdere (aansluitende) aanstellingen gelden ook als arbeidsovereenkomsten, van belang voor bijv. ketenregeling + berekening transitievergoeding

III ambtenarenwet 2017

Casus ketenregeling art. 7:668a BW

- * 1 september 1998 – 1 maart 1999
 - Uitzendovereenkomst, als administratief medewerkster bij SZW
- 1 juni 1999 – 1 juli 2018
 - Vaste aanstelling als administratief medewerker bij SZW
- 1 juli 2018 – 1 juli 2020
 - Tijdelijke aanstelling als administratief medewerker Rechtbank Amsterdam

Eindigt de arbeidsovereenkomst per 1 juli 2020 van rechtwege?

IV collectieve regelingen

(1) Overgangsrecht artikel 17 WNRA

1. De krachtens deze wet en artikel 15, tweede lid, van de Kaderwet zelfstandige bestuursorganen, zoals deze luiden voorafgaand aan het tijdstip van inwerkingtreding van artikel I van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren, vastgestelde algemeen verbindende voorschriften vervallen.
2. De in het eerste lid bedoelde algemeen verbindende voorschriften blijven van kracht ten aanzien van te verstrekken uitkeringen aan ambtenaren als bedoeld in artikel 1, eerste lid, van de Ambtenarenwet, wier dienstverband op het in het eerste lid bedoelde tijdstip reeds is beëindigd. De in deze voorschriften opgenomen bedragen kunnen worden geïndexeerd op de in deze voorschriften bepaalde wijze.
3. *Voor zover en voor zolang op het in het eerste lid bedoelde tijdstip geen collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten waarbij een overheidswerkgever partij is, blijft een in het eerste lid bedoeld voorschrift verbindend voor ambtenaren als bedoeld in artikel 1, eerste lid, van de Ambtenarenwet en hun werkgever als ware het een collectieve arbeidsovereenkomst, voor zover niet in strijd met deze wet of dwingendrechtelijke bepalingen van burgerlijk recht.*
4. Het eerste tot en met derde lid zijn niet van toepassing op algemeen verbindende voorschriften, voor zover zij betrekking hebben op de rechtspositie van degenen met wie op grond van artikel 3 geen arbeidsovereenkomst wordt gesloten.

IV collectieve regelingen

Wijziging	Nu	Straks
Type regeling	rechtspositieregeling	collectieve arbeidsovereenkomst
Vaststelling regeling	overeenstemmings- of meerderheidsvereishte	Wet op de cao (cao-recht)
Gelding	onbepaalde tijd	meestal 1 a 2 jaar, max. 5 jaar

IV collectieve regelingen

(2) wet welke cao's krijgen we te maken?

-cao Rijk

<https://www.caorijk.nl/>

Circulaire uitvoering overeenkomst VWNW-beleid en WW-dossier sector Rijk,
loopt tot 1-7-2020

-cao Gemeenten

<https://vng.nl/onderwerpenindex/arbeidsvoorwaarden-en-personeelsbeleid/arbeidsvoorwaarden/nieuws/cao-gemeenten-versie-20>

-cao Provincies

https://ipo.nl/files/4815/5896/3332/IPO-CAO-provincies_v8.pdf
looptijd...

IV collectieve regelingen

(3) Binding aan cao

- een werknemer is lid van een vakbond die de cao heeft afgesloten
- een gebonden werkgever is verplicht de cao na te komen (dat wil zeggen aan te bieden) ten opzichte van de werknemers in zijn organisatie die geen lid zijn van de bij de cao betrokken vakbonden
- als deze deel uitmaakt van een individuele arbeidsovereenkomst via een zogenaamd incorporatiebeding
- als de cao algemeen verbindend is verklaard en de werkingssfeer van toepassing is
- de cao geldt ook voor de werkgever of werknemer die tijdens de looptijd van de cao lid wordt van een werkgevers- of werknemersvereniging. Dit geldt dan vanaf het moment van lidmaatschap.

IV collectieve regelingen

(3) binding aan cao vervolg

-organisatiegraad ambtenaren

-tav ongebonden werknemer → incorporatiebeding

-hoe is dat geformuleerd?

dynamisch (ook toekomstige wijzigingen cao) of niet?

-en hoe zit het met nawerking gunstiger arbeidsvoorwaardenbepalingen uit voorgaande cao's?

Kantonrechter Rechtbank Den Haag 29 mei 2019, JAR 2019/154

ECLI:NL:GHSHE:2019:3663

IV collectieve regelingen

(3) binding aan cao vervolg

hoe hebben overheidswerkgevers binding aan cao en personeelsreglement geregeld?

-Rijk en meeste gemeentes → brief

*u heeft van rechtswege een arbeidsovereenkomst

*arbeidsvoorwaarden zijn geregeld in cao en in personeelsreglement

-alle 12 provincies: arbeidsovereenkomst met twee handtekeningen waarin dmv dynamisch incorporatiebeding wordt verwezen naar cao en personeelsreglement

IV collectieve regelingen

(4) casus

- rijksambtenaar heeft aanstelling uit hoofde waarvan hij recht heeft op toeslag onregelmatige dienst van 20 % voor uren tussen 06.00 en 08.00
- dit betreft een primaire arbeidsvoorwaarde (beloning) die per 1-1-2020 onderdeel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst
- in de cao Rijk tot 1-7-2020 is dezelfde toeslagenregeling opgenomen, par 7.1
- in de nieuwe cao geldend vanaf 1-7-2020 wordt het toeslagpercentage 06.00-08.00 gewijzigd naar 10 %
- ambtenaar maakt aanspraak op ongewijzigde betaling van 20 %

IV collectieve regelingen

(5) paragraaf 12 cao in relatie tot de d-grond

- par. 12.1 = personeelsgesprek
- par. 12.2 = beoordeling

art. 7:669 lid 3 sub d BW (ongeschiktheid werkn tot verrichten bedongen arbeid)

- vaststellen disfunctioneren (functieprofiel SMART?)
- is sprake geweest van helder verbetertraject?
- heeft dat tot resultaat geleid?

IV collectieve regelingen

(6) paragraaf 15 cao Rijk art. 611 en de e-grond

Strafmaatregelen

gedragen als goed ambtenaar, ambtelijk vakmanschap, goed/gewetensvol/betrokken

- schriftelijke berisping
- de IKB-uren verminderen
- maximaal vier jaar uitsluiten van een periodieke salarisverhoging
- verplaatsen naar een andere werkplek
- een boete opleggen
- via de wettelijke mogelijkheden dienstverband (laten) beëindigen

Ordemaatregelen

- schorsen (altijd met behoud van loon) in geval van voorgenomen oosv, strafrechtelijke vervolging, belang organisatie
- ontzegging van de toegang

IV collectieve regelingen

(6) vervolg: paragraaf 15 cao Rijk art. 611 en de e-grond

- geldt voor de ambtenaar een andere, verzwaarde norm ihkv 611?
- wat betekent het toepassen van een strafmaatregel en het evt oordeel daarover van de geschillencommissie voor de weging in het kader van de e-grond en de ernstige verwijtbaarheidstoets?

Vb strafontslag wegens WSNP of onder bewindstelling ambtenaar?

- in de cao is bepaald dat de werkgever in bepaalde nader omschreven situaties kan schorsen, hoe gaat de rechter daarmee om bijv in kg tot opheffing schorsing? Maw geeft de cao een rechtsgrond voor de schorsing?

IV collectieve regelingen

(7) na- en bovenwettelijke uitkeringen en de invloed daarvan op de transitievergoeding

-waar is het geregeld?

*par. 2.5, par. 26.3 en par. 28.6 cao Rijk

*circulaire uitvoering overeenkomst VWNW-beleid/WW-dossier sector Rijk

*hoofdstuk 10 cao provincies

*hoofdstuk 10 ca gemeentes

IV collectieve regelingen

(7)vervolg: zijn de cao regelingen gelijkwaardige voorziening ex art. 7:673b?

1.

de [artikelen 673](#) en [673a](#) zijn niet van toepassing, indien in een collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan voor werknemers als bedoeld in artikel 673, lid 1, en artikel 673a een gelijkwaardige voorziening is opgenomen.

2.

de collectieve arbeidsovereenkomst, bedoeld in lid 1, is afgesloten met een of meer verenigingen van werknemers die in de onderneming of bedrijfstak werkzame personen onder hun leden tellen, die krachtens hun statuten ten doel hebben de belangen van hun leden als werknemers te behartigen, die als zodanig in de betrokken onderneming of bedrijfstak werkzaam zijn en ten minste twee jaar in het bezit zijn van volledige rechtsbevoegdheid. (...)

IV collectieve regelingen

(7) Vervolg, rechtspraak gelijkwaardige voorziening

ECLI:NL:HR:2019:449

- Cao voorziet in premievrije opbouw van pensioen na beëindiging arbeidsovereenkomst vanwege arbeidsongeschiktheid werknemer.
- *“4.3.6 Bij de beoordeling of een in een cao opgenomen voorziening gelijkwaardig is aan de wettelijke transitievergoeding, is uitgangspunt dat een vergelijking wordt gemaakt tussen de op het tijdstip van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst gekapitaliseerde potentiële waarde van de voorziening waarop de desbetreffende werknemer volgens de cao wegens die beëindiging recht heeft, en de transitievergoeding waarop die werknemer volgens de wettelijke regeling recht zou hebben. (...)”*
- De Hoge Raad oordeelt dat de omstandigheid dat een voorziening, die reeds vóór 1 juli 2015 in een op dat moment tussen partijen geldende cao was opgenomen, en ná 1 juli 2015 is gehandhaafd, niet zonder meer uitsluit dat die voorziening ná 1 juli 2015 kan worden aangemerkt als een aan de transitievergoeding gelijkwaardige voorziening.

IV collectieve regelingen

boven- en nawettelijke uitkering sector Rijk

Dagloon	Verhoogde uitkering (70%)	Aanvullingsuitkering ("3 ^e WW-jaar"; 70%)
Dagloon lager dan of gelijk aan WW-dagloon	nee (maar uiteraard WW)	ja
Dagloon hoger dan WW- dagloon	ja	ja

> 10 jaar in dienst < 8 jaar bereiken AOW-leeftijd: Overbruggingsuitkering (70% tot aan AOW-leeftijd) en overgangsbepaling bij verplichte VWNW (VanWerkNaarWerk)-kandidaat (die dat voor 1 januari 2020)

IV collectieve regelingen

(7) Vervolg: boven- en nawettelijke uitkeringen cao Rijk

- Rijksambtenaren krijgen in alle gevallen waarin zij recht hebben op een WW-uitkering (dus ongeacht op welke grond het dienstverband wordt beëindigd) een
- verhoogde uitkering bij hoger dagloon dan ww-dagloon (aanvulling tot 70 % van het eigen dagloon)
- aanvullingsuitkering gedurende het 3^e WW jaar tot 70 % van het eigen dagloon
- ambtenaren die overbruggingsuitkering genieten krijgen geen transitievergoeding

IV collectieve regelingen

(7) Vervolg: par. 2.5 gelijkwaardige voorziening ?

nee:

-onder “verhoogde uitkering” en “aanvullingsuitkering” anders dan onder “overbruggingsuitkering” niet opgenomen dat het een gelijkwaardige voorziening betreft

-Circulaire uitvoering overeenkomst VWNW-beleid/WW-dossier sector Rijk afspraken:

- 1. Volledige reparatie van het derde WW-jaar (opbouw en duur) waardoor de totale uitkeringsduur terugkomt op de oorspronkelijke 38 maanden in plaats van de huidige 24 maanden. (...)*
- 2. Een aanvulling op de uitkering bij een inkomen boven het maximum dagloon tot 75% van zijn dagloon in de eerste twee maanden en vervolgens een aanvulling tot 70% van zijn dagloon gedurende de gehele uitkeringsperiode;*
- 3. Een transitievergoeding, op basis van de artikelen 673 tot en met 673d van het Burgerlijk Wetboek.*

maar zie ook par 28.6 en 26.3

cao PROVINCIE	Bedrijfseconomische omstandigheden (sub a)	Langdurige arbeidsongeschiktheid (sub b)	Andere omstandigheden (sub h)
Recht op aanvullende uitkering	WW-uitkering is toegekend: 12 maanden aanvulling tot 80% van het ongemaximeerd dagloon, daarna tot 70%	Bij < 35% arbeidsongeschikt en inkomensverlies, recht op aanvulling tot 70% van laatstgenoten salaris	
Duur van de aanvullende uitkering	Zo lang als de WW-uitkering duurt		
Recht op nawettelijke uitkering	WW-uitkering aangevuld tot 70% van het ongemaximeerd dagloon		
Duur van de nawettelijke uitkering	Duur is afhankelijk van lengte dienstverband op moment van beëindiging		
Aanvullende voorziening anderszins	n.v.t. NB: aan dit ontslag gaat een VWNW-traject vooraf	Indien arbeidsongeschiktheid gevolg is van bedrijfsongeval of beroepsziekte ook aanvulling bij toegekende WIA-uitkering (zowel WGA als IVA) tot 90% van laatst genoten salaris	Aanvullende voorziening is minimaal gelijk aan VWNW-traject conf cao bij BOTA
Transitie vergoeding	Uitgesloten in de cao		Uitgesloten in cao

IV collectieve regelingen

(7) Vervolg: boven- en nawettelijke uitkeringen cao Rijk

- ambtenaren in dienst van de provincie krijgen wanneer zij recht hebben op een WW-uitkering én ontslagen zijn op de a- of de b-grond een
- aanvullende uitkering bij hoger dagloon dan ww-dagloon tot 80 % gedurende 1^e jaar en 70% daarna
- na wettelijke uitkering gedurende het 3^e WW jaar tot 70 % van het eigen dagloon
- In art. 10.4.4 is bepaald dat deze regelingen een gelijkwaardige voorziening vormen → geen tv

IV herplaatsingsissues

(1) BW

art. 7:669 lid 1

de werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Herplaatsing ligt in ieder geval niet in de rede indien sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer als bedoeld in lid 3, onderdeel e.

IV herplaatsingsissues

niet in de rede

- bij ontbinding op e-grond
- bij ontbinding op g-grond indien kleine onderneming?
- bij ontbreken van elke vorm van passende functies?
- in geval van strafrechtelijke veroordelingen privé vlak?

IV herplaatsingsissues

(2) toetsingskader herplaatsing

- ontslagregeling
- toelichting ontslagregeling
- reflexwerking Uitvoeringsregels UWV bedrijfseconomisch ontslag (?)

IV herplaatsingsissues

(3) rechtspraak

ECLI:NL:HR:2019:64 (Shell/SIEP)

-herplaatsingsplicht = een verplichting waarvan de nakoming niet kan worden afgedwongen, maar aan het niet-nakomen waarvan wel een rechtsgevolg kan worden verbonden. Van een afdwingbaar recht van de werknemer op herplaatsing is geen sprake. Slechts indien herplaatsing niet mogelijk is of niet in de rede ligt, kan ingevolge art. 7:669 lid 1 BW tot ontslag worden overgegaan.

-geen breuk beoogd met voorheen geldende toetsingskader herplaatsing

IV herplaatsingsissues

(3) Rechtspraak vervolg

- herplaatsingsverplichting betekent niet dat functie gecreëerd hoeft te worden

Hof Arnhem Leeuwarden 3-2-2016, ECLI:NL:GHARL:2016:761

- bij grote werkgever: g-grond hoeft niet aan herplaatsing in de weg te staan

Ktr Utrecht 21-12-2015, ECLI:NL:RBMNE:2015:9189

- indien scholing binnen herplaatsingstermijn niet leidt tot geschiktheid functie → geen herplaatsing

- Ktr Tilburg 30-3-2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:1838

- bij unieke functies: wg snel aan verplichting voldaan

- Hof Den Bosch 27-7-2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:3470

IV herplaatsingsissues

(4) artikel 9 Ontslagregeling: passende functie

- passende functie ziet op zowel openstaande vacatures als reeds bezette arbeidsplaatsen door bijvoorbeeld tijdelijke werkkrachten of zelfstandigen;
- het dient te gaan om een functie of vacature die aansluit bij de werknemer op basis van zijn opleiding, ervaring en capaciteiten, al dan niet met behulp van scholing
- de passende functie moeten binnen een redelijke termijn kunnen worden vervuld
- de passende functie dient voorts te worden gezocht binnen de groep waartoe de onderneming behoort.

IV herplaatsingsissues

(4) artikel 9 Ontslagregeling vervolg

- op persoonsniveau kijken (opleiding, ervaring en capaciteiten)
- functieniveau niet bepalend → boven en onder niveau zoeken
- *teruggang in salaris? Ja , mag aangeboden worden (passend)
- *staat het werkn vrij dit aanbod te weigeren?
- toetsingkader art 24 lid 3 Werkloosheidswet en Besluit passende arbeid WW: arbeid waarmee hij 70 % van laatstverdiende loon kan genereren = passend
- reistijd? besluit passende arbeid WW: eerste 6 maanden max 1 uur enkele reis
- scholing: duur en kosten van scholing, lengte dienstverband, leeftijd werkn, financiële positie werkgever

IV herplaatsingsissues

(5) artikel 10 Ontslagregeling : redelijke termijn

1.

De redelijke termijn, (...) is gelijk aan de opzegtermijn, (...)

2.

Voor een werknemer met een arbeidshandicap bedraagt de redelijke termijn, bedoeld in het eerste lid, 26 weken.

3.

Als werknemer met een arbeidshandicap, bedoeld in het tweede lid, wordt aangemerkt de werknemer:
(...)

4.

De redelijke termijn, bedoeld in het eerste en tweede lid, vangt aan op de dag waarop wordt beslist op het verzoek om toestemming voor de opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

5.

Indien sprake is van het beëindigen van een inleenopdracht:

a. vangt de redelijke termijn, bedoeld in het eerste en tweede lid, aan op de dag waarop de inleenopdracht eindigt;

b. wordt de redelijke termijn, bedoeld in het eerste en tweede lid, verlengd met de perioden waarin de werknemer wegens ziekte of gebreken niet in staat is arbeid te verrichten.

IV herplaatsingsissues

(5) artikel 10 Ontslagregeling : redelijke termijn

- tot vijf jaren : één maand
- vijf tot tien jaren : twee maanden
- tien tot vijftien jaren : drie maanden
- vijftien jaren en langer : vier maanden
- werknemer met arbeidshandicap : altijd 26 weken
- AOW-gerechtigde : altijd één maand¹⁷

IV herplaatsingsissues

(6) uitvoeringsregels UWV bedrijfseconomisch ontslag

De herplaatsingstermijn wordt berekend vanaf de dag dat een beslissing op de aanvraag wordt genomen. De werkgever moet daar bij indiening van een ontslagaanvraag rekening mee houden. De herplaatsingsinspanning start op het moment dat de werkgever ermee bekend wordt dat de arbeidsplaats van de werknemer komt te vervallen. Dat kan bijvoorbeeld de datum zijn waarop de werknemer boventallig wordt verklaard.

IV herplaatsingsissues

(7) Uitvoeringsregels UWV, actieve rol werkgever

-De werkgever moet onderzoeken of herplaatsing van de werknemer mogelijk is. Dat veronderstelt een actieve rol van de werkgever. Dat laat overigens onverlet dat ook van de werknemer verwacht wordt dat hij zich, al naar gelang zijn mogelijkheden, inspant om een andere passende functie te vinden. Het komen tot herplaatsing is daarmee ook een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de werkgever en de werknemer. In de ontslagaanvraag moet de werkgever zo concreet mogelijk toelichten waarom herplaatsing van de werknemer niet mogelijk is.

-Naar gelang de omvang van de onderneming toeneemt, sprake is van verschillende bedrijfsvestigingen of van een groep van ondernemingen, zullen de werkgever en de werknemer minder zicht hebben op de eventuele mogelijkheden tot herplaatsing. Dan ligt het voor de hand dat de werkgever een herplaatsingsgesprek met de werknemer voert en inventariseert wat mogelijk passende functies voor hem zijn. Daarbij kunnen afspraken gemaakt worden over bijvoorbeeld de maximale afstand/reistijd woon-werk, minimum salaris(schaal), en of de werknemer bereid is te werken bij een andere bedrijfsvestiging of in dienst te treden bij een ander onderdeel van de groep. Op basis van deze - bij voorkeur schriftelijk te maken - afspraken kan de werkgever gericht per werknemer nagaan welke mogelijk passende vacatures en plaatsingsmogelijkheden beschikbaar zijn en binnen de redelijke termijn (zie hierna paragraaf 3.5) beschikbaar komen

IV herplaatsingsissues

(7) vervolg: uitvoeringsregels UWV, bij de ontslagaanvraag te verstrekken informatie

Werkgever moet een overzicht verstrekken van:

1. de aanwezige en de binnen de redelijke termijn te verwachten vacatures; en
2. de functies waarop zogenoemde plaatsmakers werkzaam zijn. Dit betreft:
 - uitzendkrachten;
 - oproepkrachten;
 - ingeleend personeel (uitgezonderd payrollwerknemers);
 - werknemers (waaronder payrollwerknemers) die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt;
 - werknemers (waaronder payrollwerknemers) met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die binnen de redelijke termijn van rechtswege eindigt; en
 - zelfstandigen.
3. werkgever maakt deel uit van een (internationale) groep : overzicht ook de vacatures en de arbeidsplaatsen/functies van plaatsmakers bij andere onderdelen van de groep vermelden.
- 4. indien werknemer beschikbaarheid voor andere, passende functies binnen de onderneming en de groep heeft afgebakend (maximale afstand/reistijd woon-werk, minimum salaris(schaal), bereidheid om bij een andere vestiging te gaan werken): werkgever mag het bovengenoemde overzicht beperken tot de vacatures en functies waarvoor de werknemer zich beschikbaar heeft gesteld. De werkgever moet in dat geval zo mogelijk het document toevoegen waaruit blijkt dat de werknemer zijn beschikbaarheid heeft beperkt.***

IV herplaatsingsissues

(8) herplaatsing van ambtenaren

- er komt geen rijksbrede herplaatsingscommissie
- herplaatsingen het kader van bedrijfseconomisch ontslag lopen via het van werk naar werk-traject
- cao bevat geen bepalingen over herplaatsing

wat gaat de rechter doen?

- vragen of het herplaatsingsgebied tussen werkg en werkn is afgebakend
- lijst met vacatures en functies van plaatsmakers binnen de afgebakende groep

casus

Vragen

