

WWZ & ZORG : de transitievergoeding

De WWZ (Wet Werk en Zekerheid) is per 1 januari 2015 op een aantal onderdelen in werking getreden (aanzegtermijn, proeftijd- en concurrentiebeding). Met ingang van 1 juli 2015 gaan de bepalingen over de transitievergoeding en de wijze waarop het dienstverband kan eindigen, gelden. In dit artikel wordt ingegaan op de mogelijkheden om af te wijken van het nieuwe artikel 673 en wordt onderzocht hoe de verschillende CAO's die betrekking hebben op de zorg hierop ingegaan. Daarbij wordt ook ingegaan op het overgangsrecht.

Artikel 673 BW Transitievergoeding

Met ingang van 1 juli 2015 geldt dat werknemers die minimaal 24 maanden in dienst zijn geweest, recht hebben op een ontslagvergoeding, transitievergoeding genoemd, als het dienstverband na 1 juli eindigt op initiatief van de werkgever. De transitievergoeding is afhankelijk van de lengte van het dienstverband. Voor de eerste 10 jaar wordt er per 6 maanden een zesde van het loon opgebouwd, met andere woorden, per dienstjaar een derde bruto maandsalaris. Voor het dienstverband na 10 jaar wordt er per dienstjaar een half bruto maandsalaris opgebouwd. De transitievergoeding is gemaximeerd tot € 75.000 bruto of maximaal een jaarsalaris als dat meer is.

Minister Asscher heeft recent op 11 mei 2015 het Besluit gepubliceerd¹ waarin de voorwaarden staan om bepaalde kosten die de werkgever heeft gemaakt, op de transitievergoeding in mindering te brengen. Het gaat dan om kosten die gericht zijn op het voorkomen of bekorten van de werkloosheid van de specifieke werknemer, zoals scholing en outplacement maar ook de kosten die een werkgever maakt als de werknemer gedurende een langere periode dan de geldende opzegtermijn is vrijgesteld van werk.

CAO partijen kunnen overeenkomen dat bepaalde opleidings-of inzetbaarheidskosten met de transitievergoeding mogen worden verrekend. Dit kan een werkgever ook zelf met de OR overeenkomen. In deze gevallen is het niet nodig dat de werknemer afzonderlijk met een verrekening van deze kosten met zijn transitievergoeding instemt.

Op basis van artikel 673b BW hebben CAO partijen de mogelijkheid om in plaats van de transitievergoeding een gelijkwaardige voorziening overeen te komen. Veel CAO's die gelden voor medewerkers in de zorg kennen nog wachtgeldbepalingen op grond waarvan de werknemer na ontslag een aanvulling op zijn WW uitkering ontvangt en begeleid wordt bij het vinden van ander werk. Op basis van het Besluit overgangsrecht transitievergoeding²

¹ Besluit Voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding d.d. 23 april 2015, gepubliceerd in de Staatscourant d.d. 11 mei 2015 (Stcrt. 2015-171)

² Besluit Overgangsrecht transitievergoeding d.d. 23 april 2015, gepubliceerd in de Staatscourant d.d. 11 mei 2015 (Stcrt. 2015-172)

gaan deze CAO afspraken vóór en kan de werknemer totdat de CAO afloopt maar in ieder geval tot 1 juli 2016, geen transitievergoeding claimen.

Als er vóór 1 juli 2015 een sociaal plan is afgesloten met de OR of er zijn individuele afspraken tussen werkgever en werknemer gemaakt, dan heeft de werknemer de keus tussen de vergoeding op basis van het sociaal plan of de wettelijke transitievergoeding³.

Voor werknemers met een contract voor bepaalde tijd geldt dat zij in sommige gevallen zowel recht hebben op een vergoeding of voorziening gebaseerd op collectieve regelingen als op de transitievergoeding. Dit is het geval als de vergoeding op basis van de collectieve regeling voor werknemers met een contract voor onbepaalde tijd ruimer is dan die voor werknemers met een tijdelijk contract.

In het onderstaande overzicht worden een aantal CAO's uitgelicht die betrekking hebben op de zorg en wordt uitgezocht of zij vergelijkbare voorzieningen als de transitievergoeding hebben getroffen en wat hiervan het rechtsgevolg is.

De **CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening** (looptijd 1 januari 2014 t/m 31 maart 2016) geeft in artikel 7.3 aan dat 50% van de ten behoeve van de werknemer gemaakte transitie- & inzetbaarheidskosten in een periode van een jaar voor de ontslagdatum met de transitievergoeding kunnen worden verrekend. Met ingang van 1 juli 2015 geldt voor werknemers die onder deze CAO vallen dat ze aanspraak kunnen maken op een loopbaanbudget waaronder ook een opleiding of loopbaantraject kunnen vallen. Op basis van de CAO kunnen 50% van deze kosten op de transitievergoeding worden afgetrokken.

In bijlage 13 van de CAO Welzijn worden de voorwaarden gesteld om na 1 juli 2015 in aanmerking te komen voor wachtgeld. Er blijft maar voor één groep recht bestaan op wachtgeld, namelijk de werknemers die bij ontslag na 1 juli 2015 61,5 jaar en ouder zijn. Alle andere werknemers ontvangen in plaats van een aanvulling op de WW uitkering een transitievergoeding als zij na een dienstverband van minimaal twee jaar ontslagen worden.

De **CAO Verpleeg- en verzorgingstehuizen, Thuiszorg, Kraam- en Jeugdgezondheidszorg** (1 september 2014 t/m 31 maart 2016) heeft alleen in de preambule onder artikel V staan dat er geen cumulatie plaatsvindt van wachtgeld (artikel 9.7) en de transitievergoeding. CAO partijen hebben afgesproken om voor 1 mei jl. met aanvullende afspraken te komen over deze transitievergoeding alsook over het derde jaar van de WW uitkering. Op het moment van het schrijven van deze notitie is hierover nog geen nadere informatie bekend.

In de CAO is geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om opleidingskosten op de transitievergoeding in mindering te brengen.

In de **CAO Ziekenhuizen** (geldend vanaf 1 maart 2014 t/m 31 december 2016) wordt de oude wachtgeldregeling vervangen door een Activeringsregeling in Hoofdstuk 13. De

³ Dit is geregeld in artikel 3 van het Besluit overgangsrecht transitievergoeding

werknemer met een contract voor onbepaalde tijd die wordt ontslagen vanwege bijv. boventalligheid ontvangt naast de transitievergoeding (die minimaal €5.000 bedraagt bij een full time dienstverband) een aanvulling op zijn WW uitkering. Deze aanvulling kan langer duren dan de huidige, en ook toekomstige, duur van de WW.⁴

Ook in deze CAO is geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om opleidingskosten op de transitievergoeding in mindering te brengen.

De **CAO Zelfstandige Klinieken**⁵ die geldt van 1 april 2015 t/m 31 december 2016 maar waarvoor nu nog alleen het onderhandelaarsakkoord van 26 maart 2015 beschikbaar is, laat de oude wachtgeldregeling uit Hoofdstuk 14 vervallen. Daarvoor in de plaats is alleen een vervangende voorziening getroffen voor werknemers die wegens bedrijfseconomische redenen ontslagen worden. Zij ontvangen een aanvulling op de WW uitkering. Voor de andere ontslaggronden wordt geen aparte voorziening getroffen.

Het is nog niet bekend of scholingskosten in de nieuwe CAO op de transitievergoeding in mindering worden gebracht.

De **CAO Jeugdzorg** heeft een looptijd van 1 mei 2014 t/m 30 april 2015 en is stilzwijgend verlengd voor de duur van een jaar. Op grond van het Besluit Overgangsrecht transitievergoeding geldt bij een dergelijke verlenging dat de aanspraken uit deze CAO blijven gelden na 1 juli 2015 totdat er een nieuwe CAO is afgesloten (in ieder geval tot uiterlijk 1 juli 2016).

Werknemers die een contract voor onbepaalde tijd hebben en boventallig zijn verklaard of voor wie bedrijfseconomisch ontslag is aangezegd, hebben op basis van bijlage IX recht op een aanvulling op de WW uitkering. Werknemers met een contract voor onbepaalde tijd die op andere gronden ontslag wordt aangezegd, hebben recht op een transitievergoeding als zij onder de voorwaarden vallen van artikel 673. Werknemers die op basis van een contract van bepaalde tijd langer dan twee jaar in dienst zijn en wiens dienstverband na 1 juli 2015 van rechtswege eindigt, hebben recht op een transitievergoeding.⁶

CAO Huisartsen (1 januari 2014 t/m 28 februari 2015, de onderhandelingen over de nieuwe CAO zijn opgeschort, de huidige CAO loopt door) kent geen wachtgeldregeling. Wel wordt in deze Cao aandacht besteed aan loopbaangerichte scholing. In artikel 6.4 staat dat niet functiegerichte scholing kan worden vergoed. Het is niet onwaarschijnlijk dat CAO partijen in de nieuwe CAO gaan overeenkomen dat de kosten hiervan kunnen worden verrekend met de transitievergoeding. Daarbij geldt wel de voorwaarde dat deze kosten niet door middel van een studiekostenbeding op de werknemer kunnen worden verhaald.

⁴ Met ingang van 1 januari 2016 wordt de WW duur verkort en worden WW rechten minder snel opgebouwd.

⁵ Gesloten tussen de Vereniging Zelfstandige Klinieken Nederland (ZKN) en het Alternatief voor Vakbond (AVV), voor de "oude" CAO loopt nog een verzoek tot algemeen verbindend verklaring bij het Ministerie.

⁶ Voor deze werknemers geldt na 1 juli 2015 op basis van het overgangsrecht van artikel 668a : drie contracten voor bepaalde tijd binnen 36 maanden. Het derde contract kan na 1 juli 2015 van rechtswege aflopen.

In de **CAO Apotheken** (1 januari 2014 t/m 31 december 2014, de onderhandelingen over een nieuwe CAO zijn nog gaande, deze CAO loopt nog door totdat er een nieuwe wordt afgesloten) staat in artikel 6 dat de werknemer die ontslagen wordt om redenen die “niet op haar persoon betrekking hebben” recht heeft op een aanvulling op de WW uitkering. Er wordt geen eis gesteld aan de lengte van het dienstverband waardoor deze CAO bepaling nog een stap verder gaat dan de transitievergoeding waarvoor als voorwaarde geldt dat een werknemer minimaal twee jaar in dienst is.

Voor medewerkers in de Ambulancezorg zijn ook nog onderhandelingen gaande tussen CAO partijen. De huidige **CAO Ambulancezorg** die doorloopt, kent in artikel 4.22 een wachtgeldregeling die een aanvulling op de WW uitkering aanbiedt aan werknemers die boventallig worden verklaard of wegens reorganisatie met ontslag worden bedreigd. De duur van de aanvulling is afhankelijk gesteld van de duur van de WW uitkering. Met andere woorden, ook werknemers die korter dan twee jaar in dienst zijn, hebben op basis van deze CAO recht op een aanvulling ook als het ontslag na 1 juli 2015 ingaat.

De huidige **CAO voor de Gehandicaptenzorg** (1 maart 2014 t/m 28 februari 2015) kent nog een wachtgeldregeling in artikel 15. Deze geldt alleen voor werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd. Werknemers wiens contract voor bepaalde tijd na 1 juli 2015 eindigt en die langer dan twee jaar in dienst zijn geweest, hebben recht op een transitievergoeding. Het is nog niet bekend wat de precieze inzet van de CAO partijen in de onderhandelingen wordt met het oog op de transitievergoeding.

CAO partijen in de **Geestelijke Gezondheidszorg** (GGZ) zijn nog aan het onderhandelen over een nieuwe CAO. De CAO kent een looptijd van 1 maart 2011 t/m 31 december 2012. De inzet van het overleg is onder meer om de wachtgeldregeling om te vormen naar een meer activerende regeling voor boventallige werknemers.

Uit het voorgaande moet geconcludeerd worden dat werknemers op basis van de huidige CAO's soms een ruimere vergoeding meekrijgen dan op basis van artikel 673 dat met ingang van 1 juli 2015 gaat gelden. Ook valt op dat sommige CAO's voorwaarden stellen aan de ontslaggrond wil er recht op wachtgeld ontstaan en speelt in weer andere gevallen de lengte van het dienstverband geen rol. In de meeste CAO's wordt nog geen aandacht besteed aan de mogelijkheid om scholings- en inzetbaarheidskosten op de transitievergoeding in mindering te brengen.