

*Periodieke berichtgeving aan opdrachtgevers en werknemers van WGI over actuele en belangrijke zaken betreffende P&O-aangelegenheden, zoals CAO wijzigingen, algemene P&O-informatie en informatie over WGI zelf.*

Bezoek- en postadres: Heemraadssingel 163, 3022 CE Rotterdam  
T: 010 - 4366555 E: [wgi@werkgeversinstituut.nl](mailto:wgi@werkgeversinstituut.nl) W: [www.werkgeversinstituut.nl](http://www.werkgeversinstituut.nl)

### Voorlopig geen banen zorg en welzijn



De werkgelegenheid in de zorg- en welzijnssector neemt in 2015 niet toe, dat blijkt uit een arbeidsmarktrapport van het Ministerie van VWS. Minstens 200.000 zorg- en welzijnsprofessionals krijgen te maken met een verandering van baan of de inhoud van hun baan.

In 2015 is er sprake van een daling van de werkgelegenheid. Door de veranderingen in de langdurige zorg en de decentralisatie van de jeugdzorg zal vooral de werkgelegenheid in de Verpleging en verzorging (V&V), Gehandicaptenzorg (GHZ), Geestelijke gezondheidszorg (GGZ curatief en langdurig), Jeugdzorg en Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening (WMD) afnemen. Dat blijkt uit het rapport 'Arbeid in Zorg en Welzijn 2014' van het Ministerie van VWS over de stand van zaken op de arbeidsmarkt.

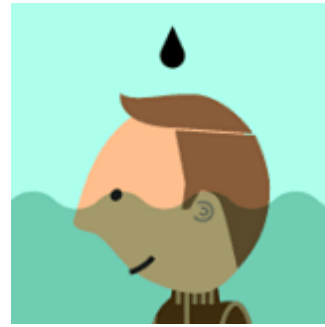
De onderzoekers adviseren dat zorg- en welzijnsinstellingen niet te snel, maar ook niet te langzaam moeten reageren op alle veranderingen. Ze moeten zich erop voorbereiden dat ze in ieder geval tijdelijk minder personeel in dienst kunnen hebben. Te lang afwachten zorgt voor problemen, zo waarschuwen ze. Maar het is ook niet goed om te snel hard in te grijpen en te veel medewerkers te ontslaan. Werkgevers zouden zich op meerdere scenario's moeten voorbereiden.

Dat meldt Zorg & Welzijn. Lees hier verder.

Zie voor (om)scholing en arbeidsmarktfitheid het loopbaanplein, en de loopbaanwinkel van sectorfonds FCB.

## Overheid pakt stress aan! Wat kan je zelf doen?

Stress op de werkvloer is het grootste beroepsrisico in ons land. Minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) gaat daarom de komende vier jaar het onderwerp werkstress aanpakken. Uit onderzoek blijkt dat 12 procent van de werknemers burn-out klachten heeft. Ook heeft 40 procent van de werknemers behoefte aan extra maatregelen om werkstress te voorkomen. Zelf aan de slag met het bespreekbaar maken of aanpakken van werkstress? Bestel gratis het door FCB ontwikkelde Werkdrukspel WMD of het werkboek Plezier in Uitvoering.



## Opvolgend werkgeverschap

Het arbeidsrecht kent een zogenaamde ketenbepaling. Die bepaling houdt in dat er een maximum wordt gesteld aan de duur van en het aantal opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd langer. Is de duur van de opvolgende arbeidsovereenkomsten langer dan 36 maanden, dan geldt de arbeidsovereenkomst na 36 maanden als aangegaan voor onbepaalde tijd. Dat geldt ook als er meer dan drie achtereenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zijn aangegaan. Arbeidsovereenkomsten zijn opvolgend als zij zijn aangegaan met tussenpozen van niet meer dan drie maanden. De ketenbepaling geldt niet alleen bij dezelfde werkgever maar ook bij opvolgend werkgeverschap. Opvolgend werkgeverschap houdt in dat de persoon van de werkgever verandert maar de aard van de werkzaamheden niet.

De vraag in een procedure was of de gevolgen van opvolgend werkgeverschap opzij gezet kunnen worden als werkgever en werknemer daartoe aan aparte overeenkomst sluiten naast de arbeidsovereenkomst. De situatie was als volgt. Na het faillissement van een bedrijf werden door de curator de arbeidsovereenkomsten van het personeel opgezegd. Twee directeurs zetten de activiteiten van het bedrijf voort in een nieuwe rechtspersoon. Zij boden een vroegere werknemer van het failliete bedrijf een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan voor dezelfde werkzaamheden als voor het faillissement. Volgens de kantonrechter was daarbij aan alle vereisten van opvolgend werkgeverschap na faillissement voldaan. Tegelijk met de arbeidsovereenkomst ondertekende de werknemer een vaststellingsovereenkomst. Daarin stond dat de nieuwe werkgever niet als opvolgend werkgever kon worden aangemerkt. Dat zou inhouden dat de aangeboden arbeidsovereenkomst van rechtswege zou eindigen op de overeengekomen datum. Daarmee werd afgeweken van de dwingendrechtelijke regeling in het Burgerlijk Wetboek.

De kantonrechter is van oordeel dat de vaststellingsovereenkomst niet is toegestaan omdat deze in strijd is met dwingend recht. Bij het aangaan van de vaststellingsovereenkomst bestond er geen geschil tussen partijen. Volgens de kantonrechter is kennelijk bewust afgeweken van dwingend recht. Was er geen strijd met dwingend recht geweest, dan was er geen reden om de vaststellingsovereenkomst te sluiten. De kantonrechter is van oordeel dat het einde van de arbeidsovereenkomst niet op voorhand in een vaststellingsovereenkomst gerealiseerd kan worden. Daarvoor moet hetzij toestemming voor opzegging, hetzij ontbinding van de arbeidsovereenkomst gevraagd worden. Omdat de vaststellingsovereenkomst terecht buitengerechtelijk was vernietigd, bestond de arbeidsovereenkomst nog. De werkgever moet de werknemer toelaten op het werk en is verplicht om het loon door te betalen.

## **Doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd en ketenbepaling**

In art. 7:668a BW is de ketenbepaling opgenomen (maximaal drie contracten voor bepaalde tijd in maximaal 3 jaar). Bij cao kan worden afgeweken van deze bepaling.

In de cao W&MD is van deze afwijkmogelijkheid gebruik gemaakt. In artikel 2.1 lid 3 cao W&MD is namelijk bepaald dat met een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd onbepaald kan worden verlengd, telkens voor de duur van maximaal één jaar.

Dit CAO-artikel is destijds opgesteld in lijn met het voornemen van Minister Kamp om het langer doorwerken van AOW-gerechtigden te stimuleren, hetgeen geresulteerd heeft in een wetsvoorstel. In dit wetsvoorstel is onder andere de mogelijkheid opgenomen om vaker tijdelijke contracten aan te gaan met AOW-gerechtigden. De Ministerraad is met het wetsvoorstel akkoord gegaan en heeft het voorstel voor advies aan de Raad van State voorgelegd.

Echter, inmiddels is discussie ontstaan over de in een cao opgenomen mogelijkheid tot onbeperkte verlenging van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van AOW-gerechtigden. Er zou mogelijk sprake zijn van leeftijdsdiscriminatie omdat door de onbeperkte verlengingsmogelijkheid bij deze categorie werknemers, een vierde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd binnen maximaal drie jaar niet wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Of er wel of niet sprake is van leeftijdsdiscriminatie is tot nog toe niet door een rechter beslist. De onbeperkte verlengingsmogelijkheid lijkt juist tegemoet te komen aan de groep AOW-gerechtigden die langer willen doorwerken, maar voor wie dat voorheen niet mogelijk was omdat er anders een contract voor onbepaalde tijd zou ontstaan. Toch wordt geadviseerd u – zekerheidshalve en om mogelijke problemen te voorkomen - ook voor AOW-gerechtigden bij het aangaan van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd de ketenbepaling in acht te nemen.

Dit betekent dat als u reeds meer dan drie arbeidsovereenkomsten binnen drie jaar heeft afgesloten met een AOW-gerechtigde werknemer, u aanraden wordt om na afloop van de laatste arbeidsovereenkomst niet opnieuw een arbeidsovereenkomst met deze werknemer aan te gaan.

Let op:

Indien u aansluitend aan de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd - die is geëindigd door het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd - een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaat, eindigt deze arbeidsovereenkomst niet van rechtswege (Ragetiëregel). Zorg er daarom voor dat er altijd een periode van 3 maanden en 1 dag tussen deze arbeidsovereenkomsten zit. Wet Werk en Zekerheid:

Met de inwerkingtreding van de Wet Werk en Zekerheid op 1 juli 2015 verandert de ketenbepaling. Vanaf die datum wordt de maximum termijn van de ketenbepaling teruggebracht van 3 naar 2 jaar. Dat betekent dat bij een vierde opeenvolgend contract voor bepaalde tijd, of als het laatste contract in de reeks de periode van twee jaar overschrijdt, er sprake is van een contract voor onbepaalde tijd.

## **Ook reisaf trek zonder plaatsbewijzen**

Reist u met het openbaar vervoer naar uw werk, dan komt u mogelijk in aanmerking voor de reisaf trek. Een van de voorwaarden voor deze vaste aftrek is versoepeld. Vraagt de Belastinginspecteur u om bewijs voor de reisaf trek, dan kunt u dit bewijs voortaan ook op een andere manier leveren dan met plaatsbewijzen of overzichten van transacties.

### Reisaf trek

Wanneer u als werknemer voor het woon-werkverkeer gebruik maakt van het openbaar vervoer, dan mag u onder voorwaarden een vast bedrag aftrekken van uw inkomen: de reisaf trek. Hoe hoog de aftrek is, hangt onder meer af van de enkele reisafstand en van het aantal dagen per week dat u reist. Bedraagt de enkele reisafstand met het openbaar vervoer van uw woning naar uw werk niet meer dan 10 kilometer, dan komt u niet in aanmerking voor de reisaf trek. Let op! Ontvangt u van uw werkgever een vergoeding voor de reiskosten per openbaar vervoer, dan komt deze vergoeding in mindering op het door u af te trekken bedrag.

### Vrije bewijsleer

Reist u met een OV-chipkaart, dan heeft u voor de reisaf trek een reisverklaring van uw werkgever nodig. Ook moet u, desgevraagd, aan de Belastingdienst kunnen aantonen dat u met het openbaar vervoer heeft gereisd. Tot voor kort kon u dit bewijs alleen leveren met een uitdraai van het vervoerbedrijf van de door u gemaakte reizen. Deze eis is recent versoepeld. Er geldt een 'vrije bewijsleer'. Dat betekent dat wanneer de Belastinginspecteur u verzoekt om bewijs te leveren voor de reisaf trek u dit ook op een andere manier mag aanleveren dan met plaatsbewijzen of overzichten van transacties. Er gelden twee voorwaarden: 1. U overlegt een reisverklaring van de werkgever waaruit blijkt welk reispatroon u heeft gehad in het desbetreffende jaar. 2. U maakt aannemelijk dat de reizen zijn gemaakt. Dit is bijvoorbeeld mogelijk met betalingsbewijzen voor de OV-chipkaart of de reisgegevens van TLS. Tip: De 'vrije bewijsleer' geldt voor belastingaanslagen die betrekking hebben op de jaren 2011 en volgende. Is uw reisaf trek over de jaren 2011, 2012 of 2013 gecorrigeerd omdat u de reisgegevens bij het OV-bedrijf niet meer heeft kunnen downloaden, dan kunt u de Belastinginspecteur vragen om een herbeoordeling van uw aangifte inkomstenbelasting 2011, 2012 of 2013.

## **Wet Werk en Zekerheid is een feit**



Een jaar na het afsluiten van het sociaal akkoord is de Wet Werk en Zekerheid een feit. Deze nieuwe wet brengt mee dat werknemers met een tijdelijk contract meer rechten krijgen, zowel vaste als tijdelijke werknemers bij ontslag een vergoeding krijgen, en de WW zich meer richt op het snel vinden van werk.

Minister Asscher is verheugd met de steun voor zijn wet: 'Ik ben blij met het brede draagvlak voor deze belangrijke wet. Eerst bij werkgevers en werknemers en nu bij de Tweede en Eerste Kamer. We mogen geen tweedeling accepteren, daarom krijgen mensen met tijdelijke contracten meer recht op fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden en worden de ontslagvergoedingen eerlijker verdeeld.'

De wet zal met ingang van 1 januari 2015 gefaseerd worden ingevoerd. Meer informatie over de wet is te vinden, [op de site van de rijksoverheid](#).

## Cao-onderhandelingen voorlopig opgeschort



Tijdens informeel overleg heeft de MOgroep een ultieme poging gedaan om met de vakbonden tot een vernieuwde cao te komen. Dit heeft er helaas niet toe geleid dat de al eerder opgeschorte cao-onderhandelingen worden hervat.

De vakbonden blijven bij hun eis dat duidelijk en ondubbelzinnig in een cao-akkoord moet worden opgenomen dat het derde WW-jaar wordt gerepareerd. De MOgroep kan hiermee niet instemmen zolang niet duidelijk is hoe het SER-advies hierover gaat luiden. Dit standpunt van de MOgroep ligt in lijn met het besluit dat volgde op de stemming van de leden tijdens de ALV van 21 mei. Een door de MOgroep herhaald voorstel om gedurende de beoogde looptijd van de cao overleg te voeren over de mogelijkheden om het derde WW-jaar te financieren, waarbij het SER-advies richtinggevend is, werd door de vakbonden afgewezen.

De vernieuwing van de cao is hiermee voorlopig van de baan. Toch kunnen organisaties wel iets doen om de duurzame inzetbaarheid van hun medewerkers te vergroten. De MOgroep gaat de komende maanden de leden op verschillende manieren informeren en adviseren over de mogelijkheden om duurzame inzetbaarheid binnen de kaders van de huidige cao te realiseren. Hierover hoort u binnenkort meer!

In het najaar van 2014 zullen cao-partijen opnieuw met elkaar in gesprek gaan. Dan is in ieder geval duidelijk hoe het SER-advies over de financiering van het derde WW-jaar luidt en is ook op andere fronten (bijvoorbeeld rondom de wet werk en zekerheid en het nieuwe ontslagrecht) meer helderheid, ook in relatie tot de huidige cao.

De hoogte van de loonstijging wordt dan ongetwijfeld weer onderwerp van gesprek. Of dit tot een loonafpraak zal leiden is op dit moment nog niet te zeggen. Vast staat wel dat hierover geen afspraak met terugwerkende kracht wordt gemaakt.

### **Werkgeversinstituut**

*Deze nieuwsbrief is met grote zorgvuldigheid en met gebruikmaking van de meest actuele gegevens tot stand gekomen. Toch is het niet geheel uitgesloten dat de inhoud van de nieuwsbrief onjuistheden of onvolkomenheden bevat. WGI aanvaardt geen aansprakelijkheid voor directe of indirecte schade ontstaan door eventuele onjuistheden en/of onvolkomenheden.*

*Niets van dit document mag worden veeleenvoudigd en/of openbaar gemaakt, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van WGI.*