

	<h1 style="margin: 0;">WGI NIEUWSBRIEF</h1> <h2 style="margin: 0;">INFORMATIE VAN DE WERKGEVER VOOR DE WERKOPDRACHTGEVER EN DE WERKNEMER</h2>	<p style="margin: 0;"><b>2013 SPECIAL CAO</b></p>
<p style="margin: 0;"><i>Periodieke berichtgeving aan werkopdrachtgevers en werknemers over actuele en belangrijke zaken van het werkgeverschap, zoals <b>CAO aangelegenheden</b>, <b>salarisadministratieve</b> informatie en informatie over <b>personeelszaken en personeelsbeleid</b>. De WGI Nieuwsbrief wordt tevens toegezonden aan instellingen waarvoor het WGI de salarisadministratie verzorgt.</i></p>		
<p style="margin: 0;">Bezoek- en postadres: Heemraadssingel 163, 3022 CE Rotterdam T: 010 - 4366555 E: <a href="mailto:wgi@werkgeversinstituut.nl">wgi@werkgeversinstituut.nl</a> W: <a href="http://www.werkgeversinstituut.nl">www.werkgeversinstituut.nl</a> Eindredactie : T.van Os ; <a href="mailto:T.vanOs@werkgeversinstituut.nl">T.vanOs@werkgeversinstituut.nl</a></p>		

### **BELANGRIJKSTE WIJZIGINGEN CAO WELZIJN & MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING - TEKST**

- De **definitie van werknemer** in artikel 1.1 cao onder c wordt aangepast. De directeur/bestuurder vallend onder een Raad van Toezicht, is geen werknemer op grond van de cao. Als de Raad van Toezicht de cao of onderdelen wel van toepassing acht op de arbeidsrelatie met de directeur/bestuurder, dan dient in het contract met directeur/bestuurder te worden aangegeven dat (onderdelen van) de cao van toepassing (zijn) is op de arbeidsrelatie.

- Artikel 1.7 lid 3 cao over **nevenfuncties** wordt herschreven en komt als volgt te luiden:

'De werknemer meldt het aan de werkgever als hij nevenactiviteiten verricht of gaat verrichten. Na overleg tussen werknemer en werkgever informeert de werkgever de werknemer als hij toestemming verleent om de nevenactiviteit te verrichten. De werkgever geeft geen toestemming als de werkzaamheden strijdig of onverenigbaar zijn met de belangen van de werkgever.'

- Artikel 2.1 lid 3 cao (toepassing **7:668a BW**) wordt aangevuld met de bepaling dat werknemers die na hun AOW-gerechtigde leeftijd in dienst komen, een onbeperkt aantal contracten voor bepaalde tijd kan worden aangeboden voor de duur van telkens maximaal een jaar. Zie: document meest gestelde vragen cao-akkoord W&MD.

- Artikel 2.5 cao (einde van rechtswege bij bereiken pensioengerechtigde leeftijd)

wordt gewijzigd in **AOW-gerechtigde leeftijd**.

- Artikel 4.7 lid 3 cao (**bodem vakantietoeslag**) wordt aangepast en bedraagt per 1 december 2012: €150,13 en per 1 februari 2013: €152,38 bij een volledig dienstverband.

- Artikel 4.8 lid 4 cao (**bodem eindejaarsuitkering**) wordt aangepast en bedraagt per december 2012: €1.095,16 en per 1 februari 2013: €1.110,22 bij een volledig dienstverband.

- Artikel 7.1 lid 1 cao (**vakantieverlof**) wordt gewijzigd zodat bij een werknemer met een dienstverband van meer dan 36 uur per week, het basisvakantieverlof van 170 uur naar evenredigheid wordt verhoogd. Praktisch gezien betekent dit dat in plaats van de huidige formulering met daarbij tussen haakjes '36 uur of meer' wordt gewijzigd in '(36 uur)' en de woorden 'of meer' worden verwijderd.

- Artikel 7.2 cao (**vakantieverlof**) wordt aangepast. De opbouw en opname van vakantieverlof van bovenwettelijk verlof vindt bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid op dezelfde wijze plaats als bij wettelijk verlof.

- Artikel 7.4 lid 2 cao (**vervangend feestdagverlof**) vervalt. Feestdagverlof wordt naar rato berekend. De huidige bepalingen in de cao worden vervangen door de volgende tekst: Voorafgaand aan het desbetreffende kalenderjaar wordt vastgesteld welke feestdagen op maandag tot en met vrijdag vallen en hoeveel verlof dit in totaal is. Het feestdagverlof bedraagt 7,2 uur per feestdag. Voor werknemers met een parttime dienstverband wordt het aantal uren naar rato berekend.

- Artikel 7.7.3 cao (**langdurend zorgverlof**) wordt aangepast aan de wet arbeid en zorg (=WAZO). Dit houdt in dat een werknemer hierop aanspraak kan maken als er sprake is van een levensbedreigende ziekte van een persoon zoals bedoeld in de WAZO. De bepaling in de cao dat een werknemer hierop aanspraak kan maken als hij langer dan een jaar in dienst is, wordt geschrapt.

- Artikel 3.1 lid 6 cao (**jaarurensystematiek**) a tot en met d (wat te doen indien te weinig of te veel uren is gewerkt) vervalt en in de tekst wordt opgenomen 'werkgever en werknemer bespreken aan het begin van elk kwartaal de stand van zaken en maken afspraken hoe om te gaan met teveel of te weinig gewerkte uren'. Sociale partners zullen in een toelichting aangeven welke oplossingsmogelijkheden er zijn.

- Met ingang van 1 januari 2013 is het aantal jaar uren **1878** (langjarig gemiddelde) bij een volledig dienstverband. Indien de werknemer dit wenst kan met instemming van de werkgever de omvang van het dienstverband worden verruimd tot maximaal 2086 uur per jaar. De met de arbeidsduur samenhangende arbeidsvoorwaarden worden dan naar evenredigheid verhoogd.

- De jaarurensystematiek blijft hoofdregel. De werkgever kan in overleg met de OR besluiten dat de **jaarurensystematiek** niet wordt ingevoerd.

- Artikel 11.1 cao (**WGA-premie**) wordt geschrapt. Hierdoor staat het de werkgevers vrij om maximaal de helft van de WGA-premie bij de werknemers te verhalen.

- Artikel 11.2 lid 2 cao (**loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid**) wordt zodanig aangepast dat een werknemer die de aow-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, niet in aanmerking komt voor loondoorbetaling op basis van dit artikel. De loondoorbetaling wordt in dat geval overgenomen door het UWV.

- Artikel 11.5 cao (**reorganisatie**) wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

1. De OR of PvT wordt in de gelegenheid gesteld een advies (artikel 25 WOR) uit te brengen over een reorganisatie van (een deel van) de onderneming, die een wijziging in de arbeidssituatie of het ontslag van werknemers tot gevolg heeft. Onverlet de bepalingen in de WMCO, gaat het hier om reorganisaties waarbij 15% van de werknemers betrokken zijn

of in organisaties tot 30 werknemers waarbij minimaal 5 werknemers betrokken zijn. De werkgever stelt een reorganisatieplan op, waarin tenminste aangegeven wordt welke functiegroepen als gevolg van de reorganisatie kwantitatief en kwalitatief zullen wijzigen en op welke wijze de reorganisatie wordt doorgevoerd. Als door de voorgenomen reorganisatie gedwongen ontslagen plaatsvinden, stelt de werkgever tevens een uitvoeringsplan op. In het uitvoeringsplan geeft de werkgever in ieder geval aan welke functies zullen worden opgeheven en of binnen de onderneming functies voorkomen die hetzelfde dan wel uitwisselbaar zijn met de functies die zullen worden opgeheven. Dit laatste met het oog op mogelijke herplaatsing van werknemers naar passende functies.

2. Uitwisselbaar zijn functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn.

3. De werkgever zal zich inspannen om de betrokken werknemers te begeleiden van werk naar werk. In het uitvoeringsplan wordt vastgelegd welke maatregelen worden genomen om werknemers te begeleiden en welke stimuleringsmaatregelen voor de betrokken werknemers daarbij worden gehanteerd.

4. In geval van boventaligheid als gevolg van een reorganisatie en ontslag wegens bedrijfseconomische redenen zoals bedoeld in lid 1 overlegt de werkgever met de vakorganisaties betrokken bij deze cao met de bedoeling om een sociaal plan af te spreken. In het sociaal plan worden onder andere van werk naar werk afspraken opgenomen om boventallige werknemers van werk naar ander passend werk te helpen.

- Artikel 11.6 (**aanvulling WW** en verwijzing naar wachtgeld en overgangsregeling) wordt (gedeeltelijk) herschreven zodat duidelijk is dat er drie groepen medewerkers zijn die na ontslag 'eigen' rechten hebben. De afspraken uit het onderhandelaarsakkoord worden hierin meegenomen.

- **Gedragsregels** gelden voor iedereen (ook dus voor werknemers die alleen aanvulling WW ontvangen op grond van artikel 11.6). De tekst hiervan is nog niet beschikbaar. Duidelijk is wel dat hierin wordt opgenomen dat ex-werknemers hun voormalige werkgever financiële gegevens moeten vertrekken die de werkgever nodig heeft om het recht en de hoogte van wachtgeld/aanvulling WW/uitkering

na WW vast te stellen. De (ex-)werknemer dient vanaf het moment van zijn boventaligheidsverklaring passende arbeid te accepteren, actief te werken aan eigen loopbaan en mobiliteit en sollicitatie-activiteiten uit te voeren. De sanctie op het niet-nakomen van de gedragsregels is hetzelfde en/of evenredig als de sanctie die het UWV laat gelden voor de uitkeringsgerechtigde.

- Aan hoofdstuk 12 cao (**cao a la carte**) wordt toegevoegd dat het aan werkgever en OR is om vast te stellen van welke bepalingen van cao a la carte wel en niet gebruik kan worden gemaakt in de organisatie. Zij maken daarin hun eigen afweging.

- Het leeftijdsverlof (artikel 7.1 lid 2 cao) wordt per 1 januari 2013 omgezet in een **vitaliteitsbudget**. Het artikel komt als volgt te luiden:

1. De werkgever nodigt de werknemer jaarlijks uit voor een gesprek over de inzet van het vitaliteitsbudget.

2. De werkgever stelt in overleg met de OR/PVT of personeelsvergadering vast:

- voor welke doelen het vitaliteitsbudget kan worden ingezet;
  - of en welke mogelijkheden zijn om te sparen;
  - voor welke datum de werknemer zijn keuze voor de inzet van het budget moet maken en op welke wijze;
  - voor welke datum de werkgever hierop moet reageren;
  - welke gevolgen zijn verbonden aan het uitblijven van een uitnodiging van de werkgever voor een gesprek, het uitblijven van een keuze door de werknemer of het uitblijven van een reactie door de werkgever;
3. Doelen van het vitaliteitsbudget kunnen, binnen de fiscale mogelijkheden, zijn:
- employability;
  - studie;
  - verkorting van de arbeidsduur;

- extra pensioen;
- doorbetaalde vrije tijd.

4. De werkgever kan het verzoek van de werknemer slechts afwijzen als het verzoek niet verenigbaar is met zwaarwegende bedrijfseconomische of – organisatorische redenen.

5. Wanneer het vitaliteitsbudget wordt ingezet voor doorbetaalde vrije tijd of arbeidsduurverkorting zijn in geval van ziekte de wettelijke bepalingen met betrekking tot opbouw en opname van vakantieverlof van toepassing.

6. Bij toepassing van dit artikel wijzigt de grondslag voor de berekening van vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, levensloopbijdrage, vergoedingen en tegemoetkomingen niet.

---

## **MEEST GESTELDE VRAGEN CAO-AKKOORD W&MD**

### **Looptijd van de cao**

1. De looptijd van de nieuwe cao is van 1 januari 2012 tot en met 31 december 2013. De vorige cao was toch verlengd tot en met 31 december 2012?

Het klopt dat de vorige cao was verlengd tot en met 31 december 2012. Doordat cao-partijen de looptijd van de nieuwe cao van 1 januari 2012 tot en met 31 december 2013 hebben vastgesteld, is de vorige cao formeel (met terugwerkende kracht) gewijzigd. Dit heeft op zichzelf weinig consequenties omdat bijna alle afspraken gemaakt zijn met ingang van 1 januari 2013 (op de salarisverhoging van december 2012 na)

### **Cao-tekst**

2. Wanneer is de nieuwe cao-tekst beschikbaar?

De tekst van de nieuwe cao Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening kunt u inzien via:

<http://www.werkgeversinstituut.nl/read/15004>

3. Wanneer komt het cao-boekje?

Er worden geen boekjes uitgegeven. De cao-tekst zal alleen digitaal beschikbaar zijn.

**Aanpassing wachtgeld/overgangsregeling/aanvullingsregeling WW** (bijlage 9, artikel 9.2 lid 1 onder b en lid 1 onder c)

4. Op welke groepen medewerkers zijn deze cao-aanpassingen van toepassing?

De bepalingen zijn van toepassing op:

- a. De medewerkers op wie de overgangsregeling van bijlage 9, artikel 9.2 lid 1 onder b van toepassing is. Deze medewerkers hebben recht op een ontslagvergoeding en een aanvulling WW/uitkering na afloop WW. Dit zijn: medewerkers die op 1 januari 2009 50 tot 55 jaar oud waren EN op grond van de oude wachtgeldregeling (uitvoeringsregeling L cao

2007-2008) in aanmerking kwamen voor wachtgeld (= onder andere als sprake is van ontslag als gevolg van intrekking/vermindering subsidie, zie artikel 3.2 cao 2007-2008) EN vanaf 1 mei 2007 in dienst waren bij hun werkgever. Voor hen geldt dat:

- zij tot maximaal 43 maanden na einde dienstverband aanspraak hebben op 100/90/80% (percentage afhankelijk van periode) van hun salaris (was voorheen 48 maanden);
- de maximale hoogte van de aanvulling of uitkering is het maximum dagloon WW.

b. De medewerkers op wie de overgangsregeling van bijlage 9, artikel 9.2 lid 1 onder c van toepassing is. Deze medewerkers hebben recht op wachtgeld op grond van Uitvoeringsregeling L cao 2007-2008. Dit zijn: medewerkers die op 1 januari 2009 55 jaar of ouder zijn EN op grond van de oude wachtgeldregeling (uitvoeringsregeling L cao 2007-2008) in aanmerking kwamen voor wachtgeld (=onder andere als sprake is van ontslag als gevolg van intrekking/vermindering subsidie, zie artikel 3.2 cao 2007-2008) EN vanaf 1 mei 2007 in dienst waren bij hun werkgever. Voor hen geldt dat:

- de maximale hoogte van aanvulling of uitkering is het maximum dagloon WW;
- de periode waarin het bedrag van het wachtgeld op 73% van het laatstverdiende salaris is vastgesteld wordt gewijzigd naar 26 maanden (in plaats van voorheen 48 maanden). Na deze 26 maanden wordt het bedrag van wachtgeld onveranderd vastgesteld op 70% van het laatstverdiende salaris, zie artikel 5 UVR L).

5. De ingangsdatum van de aanpassingen in de eerdergenoemde regelingen is 1 januari 2013. Wat betekent dit voor huidige/lopende reorganisatietrajecten?

Voor huidige/lopende reorganisatietrajecten waarvoor het sociaal plan voor 1 januari 2013 is afgesloten, gelden nog steeds de oude regels. De nieuwe afspraken gelden alleen voor reorganisatietrajecten waarvoor het sociaal plan na 1 januari 2013 is afgesloten.

6. Gelden de overeengekomen wijzigingen ook als het (na 1 januari 2013) niet lukt om met de vakbonden een sociaal plan af te sluiten?

In de cao is opgenomen dat werkgevers er naar moeten streven om een sociaal plan met de vakbonden overeen te komen. Als het niet lukt om een sociaal plan af te sluiten, dan gelden de nieuwe regels ook. In plaats van een sociaal plan gelden dan de (definitieve)

afspraken die met OR/PVT of personeelsvergadering (als vertegenwoordiger van de vakbond) zijn gemaakt over de rechten en plichten van werkgever/werknemer in geval van boventalligheid en ontslag.

7. Heeft een ex-medewerker vanwege de verschuiving van de pensioengerechtigde leeftijd recht op wachtgeld tot zijn pensioengerechtigde leeftijd of tot zijn 65e jaar?

In uitvoeringsregeling L (oude wachtgeldregeling, artikel 9) is opgenomen dat een ex-medewerker (onder de in deze regeling opgenomen voorwaarden) tot zijn 65e jaar een recht op wachtgeld heeft. Hierin hebben cao-partijen geen wijzigingen aangebracht. Met ingang van de eerste dag van de maand waarin de ex-werknemer 65 jaar wordt, ontvangt de ex-werknemer dus geen wachtgeld meer.

8. De duur van de WW-uitkering wordt waarschijnlijk verkort als gevolg van de afspraken in het Regeerakkoord. Wat betekent dit voor de huidige regelingen in de cao met betrekking tot aanvulling WW en overgangsregeling wachtgeld?

De aanvulling op de WW-uitkering (artikel 11.6 CAO) is gekoppeld aan de duur van de WW. Als de duur van de WW korter wordt, wordt daarmee ook de duur van de aanvulling korter. Dit ligt anders voor de groep medewerkers die voor wachtgeld (op grond van UVR L, cao 2007-2008) of de overgangsregeling wachtgeld (bijlage 9, artikel 9.2 lid 1 onder b) in aanmerking komen. Ongewijzigde voortzetting van de huidige afspraken voor deze groep medewerkers betekent een enorme kostenverhoging voor werkgevers. De MOgroep zet dit punt daarom op de agenda voor 2013 (fundamentele heroverweging) om hierover met de vakbonden afspraken te maken die in lijn zijn met het Regeerakkoord.

9. Voor wie gelden de gedragsregels?

De gedragsregels gelden voor iedere ex-medewerker, dus zowel voor werknemers die een aanvulling op de WW-uitkering ontvangen op grond van artikel 11.6 lid 3 CAO, of op grond van de overgangsregeling een aanvulling/uitkering ontvangen, of een wachtgelduitkering ontvangen op grond van UVR L.

10. Wat wordt bedoeld met gedragsregels om ontwikkeling en mobiliteit te versterken en wat zijn de consequenties voor medewerkers als deze gedragsregels niet worden nagekomen?

Op dit moment is in de cao niet opgenomen welke activiteiten ex-werknemers moeten uitvoeren om voor een aanvulling op WW/overgangsregeling wachtgeld in aanmerking te komen. Vanaf 1 januari 2013 geldt dat een ex-werknemer aan de zelfde voorwaarden moet voldoen als de voorwaarden van UWV om voor een WW-uitkering in aanmerking te komen. Dit houdt onder andere in actieve participatie om te werken aan eigen loopbaan en mobiliteit, het accepteren van passend werk en langere reistijden, verplichte deelname aan (om)scholing. De sanctiemogelijkheden bij niet-nakoming van de verplichtingen zijn gelijk aan de sancties die het UWV kan opleggen. Dit kan een strafkorting zijn (naar evenredigheid van de strafkorting opgelegd door het UWV) of het niet uitbetalen van uitkering/aanvulling/wachtgeld voor de duur dat de ex-werknemer zijn verplichtingen niet nakomt.

### **Eenmalige uitkering**

11. Eén van de cao-afspraken is dat medewerkers die op 1 juli 2013 in dienst zijn, recht hebben op een eenmalige uitkering van 300 euro naar rato van het dienstverband. Hoe moet de hoogte van de eenmalige uitkering van 300 euro in juli 2013 voor een oproepkracht worden berekend?

Om de omvang van het dienstverband (en daarmee de hoogte van de eenmalige uitkering) van de oproepkracht vast te stellen, adviseert de MOgroep om te kijken naar de gemiddelde arbeidsduur in de drie maanden daaraan voorafgaand (april, mei, juni).

12. Wat betekent dit voor een medewerker die na 1 juli 2013 in dienst treedt of voor 1 juli 2013 uit dienst treedt? Heeft die wel of geen recht op de eenmalige uitkering?

Medewerkers die na 1 juli 2013 in dienst komen of voor 1 juli uit dienst treden, hebben geen recht op de eenmalige uitkering van 300 euro.

### **AOW-gerechtigde leeftijd**

13. Wat is het maximum aantal keren dat een contract voor bepaalde tijd kan worden

verlengd voor een werknemer die de aow-gerechtigde leeftijd heeft bereikt?

Het contract voor bepaalde tijd kan onbeperkt worden verlengd voor de duur van telkens maximaal een jaar.

**NB.** In 2013 is de pensioengerechtigde leeftijd vastgesteld op 65 jaar en 1 maand. Het dienstverband loopt op grond van de cao bij het bereiken van die leeftijd van rechtswege af. Er woedt al enige tijd een (juridische) discussie of het mogelijk is om deze medewerker onmiddellijk daarna (korter dan drie maanden en een dag na afloop van het dienstverband voor onbepaalde tijd) een contract aan te bieden, zonder dat er een contract ontstaat dat moet worden opgezegd (de zogenoemde Ragetlie-regel). Omdat de meningen verdeeld zijn over de vraag of het mogelijk is om deze medewerkers aansluitend aan de beëindiging van het contract voor onbepaalde tijd een contract voor bepaalde tijd aan te bieden, raadt de MOgroep haar leden dit af. Voor meer informatie hierover kunt u contact opnemen met Juridische Zaken Online (JZO).

### **Vakantietoeslag (artikel 4.7 cao) en eindejaarsuitkering (EJU, artikel 4.8 cao)**

14. Wordt de hoogte van de minimumvakantietoeslag en de minimum eindejaarsuitkering vanwege de loonstijgingen per 1 december 2012 en per 1 februari 2013 geïndexeerd?

Vanwege de overeengekomen loonstijging per 1 december 2012 met 1% en de loonstijging van 1,5% per 1 februari 2013 wordt ook de hoogte van de minimum vakantietoeslag en de minimum eindejaarsuitkering verhoogd. De hoogte van de minimumvakantietoeslag is per 1 december 2012: 150,13 euro en per 1 februari 2013: 152,38. De hoogte van de minimum eju is in december 2012: 1.095,16 euro en in december 2013: 1.110,22 euro.

15. De hoogte van de eindejaarsuitkering was 8,3%. Blijft de eindejaarsuitkering 8,3%?

Over de hoogte van de eindejaarsuitkering hebben cao-partijen geen andere afspraken gemaakt. Die blijft in 2013 dus 8,3%.

### **WGA-premie**

16. In het cao-akkoord is niets opgenomen over voor wiens rekening de WGA-premie komt. Voor wiens rekening komt nu de premie?

Omdat in de cao hierover niets is opgenomen, geldt dat de werkgever de WGA-

premie voor maximaal de helft kan verhalen op de werknemer. Het staat de werkgever dus vrij om dit wel of niet te doen.

### **Vitaliteitsbudget**

17. Waarom is het vitaliteitsbudget gekoppeld aan leeftijd (leeftijdsvloer 7.1 lid 2 cao)?

Met de invoering van het vitaliteitsbudget hebben sociale partners een eerste stap gemaakt naar een meer gelijke verantwoordelijkheidsverdeling tussen werkgever en werknemer op het gebied van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Tijdens de fundamentele heroverweging van de cao in 2013 zal onderwerp van gesprek zijn een vitaliteitsbudget voor iedere medewerker, ongeacht zijn leeftijd.

18. Hoe verhoudt het vitaliteitsbudget zich tot de huidige bepalingen van cao a la carte?

Het vitaliteitsbudget kan voor meerdere doelen worden besteed, net als dit bij cao a la carte het geval is. Anders dan bij cao a la carte gaat het bij het vitaliteitsbudget niet zozeer om een ruil van arbeidsvoorwaarden, maar om een manier om medewerkers te stimuleren om zelf te investeren in hun employability, loopbaan, vitaliteit. Sociale partners willen stimuleren dat werkgever en werknemer op deze wijze met elkaar in gesprek gaan over de mogelijkheden en een bewuste keuze maken over welk doel hiervoor het meest geschikt is. Tijdens het proces van de fundamentele heroverweging van de cao zal het naast elkaar bestaan van cao a la carte en het vitaliteitsbudget aan de orde komen.

19. Zijn de doelen van het vitaliteitsbudget die in de cao genoemd staan limitatief?

De doelen zijn niet limitatief. Het is de verantwoordelijkheid en keuze van werkgevers (in overleg met de OR of PvT) en werknemers om (met elkaar) de doelen vast te stellen.

### **Reorganisatie (artikel 11.5.1 cao)**

20. In de nieuwe cao wordt opgenomen dat sprake is van een reorganisatie als 15% van de werknemers hierbij betrokken is of – bij organisaties van 30 medewerkers of minder – 5 werknemers hierbij betrokken zijn. Betekent dit nu dat als er sprake is van minder dan 15%, een werkgever zelf de (ontslag)regels kan bepalen?

Nee. De werkgever blijft gebonden aan de wettelijke regels bij ontslag en de

beleidsregels van het UWV. Dit betekent dat de werkgever ook in dit geval een reorganisatieplan/uitvoeringsplan moet maken, zal moeten vaststellen welke functies uitwisselbaar zijn en het afspiegelingsbeginsel moet hanteren. Verschil is wel dat de werkgever niet bij elke wijziging in de arbeidssituatie een advies aan de OR moet vragen of met de vakbonden een sociaal plan moet afsluiten. Hiervoor geldt nu een minimum percentage dan wel een minimum aantal medewerkers. De werkgever mag uiteraard wel advies vragen aan de OR en/of een sociaal plan met de vakbonden afsluiten.

## **Werkgeversinstituut**