



Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 10 december 2014, 2014-0000185869, tot wijziging van bijlage C van het Ontslagbesluit en het overgangsrecht in verband met bepalen van de ontslagvolgorde in de zorg

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelet op artikel 6, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945;

Besluit:

ARTIKEL I

In bijlage C, onderdeel 1, onder b, van het Ontslagbesluit vervalt: in de gehandicaptenzorg of de jeugdzorg,.

ARTIKEL II

De Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 3 november 2014, tot wijziging van het Ontslagbesluit in verband met het stellen van regels voor het bepalen van de ontslagvolgorde in de zorg (Stcrt. 2014, 31718) wordt als volgt gewijzigd:

A

In artikel II wordt 'de datum van inwerkingtreding van deze regeling' vervangen door: 1 juli 2015.

B

Na artikel III wordt een artikel ingevoegd, luidende:

ARTIKEL IIIA

In artikel II wordt 'jeugdzorg' vervangen door: jeugdhulp.

ARTIKEL III

Deze regeling treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst, met uitzondering van artikel II, onderdeel B, dat in werking treedt met ingang van 1 januari 2015.

Deze regeling zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

Den Haag, 10 december 2014

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher*



TOELICHTING

Met de Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 3 november 2014, tot wijziging van het Ontslagbesluit in verband met het stellen van regels voor het bepalen van de ontslagvolgorde in de zorg (Stcrt. 2014, 31718) (hierna: de wijzigingsregeling) is met ingang van 11 november 2014 een wijziging in het Ontslagbesluit doorgevoerd met betrekking tot de regels voor het bepalen van de ontslagvolgorde bij het vervallen van arbeidsplaatsen binnen categorieën uitwisselbare functies die worden vervuld op het terrein van de zorg. De bijzondere regels houden in dat voor de toepassing van het afspiegelingsbeginsel niet wordt uitgegaan van de bedrijfsvestiging maar van de gemeente waar de werkzaamheden worden verricht. Tegelijkertijd wordt voorzien in een uitzondering op deze regeling voor de gehandicaptenzorg en de jeugdzorg, als een werkgever aannemelijk kan maken dat vanwege de wijze waarop de werkzaamheden zijn georganiseerd, toch moet worden uitgegaan van de bedrijfsvestiging. Inmiddels is in de praktijk gebleken dat deze uitzondering te beperkt is en dat ook buiten de hiervoor genoemde sectoren behoefte bestaat om hiervan gebruik te kunnen maken, ook om onredelijke uitkomsten van toepassing van de hoofdregel te voorkomen. Het is aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen om te beoordelen, aan de hand van de specifieke omstandigheden van het geval, of een werkgever terecht gebruik maakt van deze uitzonderingsmogelijkheid.

Op grond van het overgangsrecht dat is opgenomen in de wijzigingsregeling geldt dat de wijziging van toepassing is op verzoeken gedaan na de datum van inwerkingtreding van de wijzigingsregeling, alsmede op eerder ingediende verzoeken die in overeenstemming zijn met de gewijzigde regels. Ook voor dit overgangsrecht geldt dat inmiddels in de praktijk is gebleken dat onvoldoende rekening is gehouden met al langer lopende reorganisaties waarbij voor het bepalen van de ontslagvolgorde uitgegaan is van de regels zoals die golden voor 11 november 2014, maar nog geen verzoeken om toestemming tot opzegging van de arbeidsverhoudingen zijn gedaan. Vaak zijn de werknemers dan al geïnformeerd over het feit dat zij al dan niet voor ontslag in aanmerking komen, dan wel herplaatst zullen worden naar een andere functie. Om te voorkomen dat een werkgever als gevolg van de wijziging van het Ontslagbesluit moet gaan bezien wie volgens de nieuwe regels voor ontslag in aanmerking komt, wat ook tot onzekerheid onder werknemers leidt, wordt het toepassingsbereik van het overgangsrecht uitgebreid tot ontslagaanvragen die tot 1 juli 2015 worden gedaan. Daardoor blijven de oude regels tijdelijk van toepassing, met dien verstande dat bijlage C wel van toepassing is, als het verzoek in kwestie daarmee in overeenstemming is. In situaties waarop bijlage C van toepassing is kan de werkgever dus tijdelijk kiezen om ofwel de ontslagaanvraag in overeenstemming te brengen met bijlage C, ofwel om de oude regels van toepassing te laten zijn.

Op 1 januari 2015 treedt de Jeugdwet (Stb2014, 105) in werking. In deze wet wordt het begrip 'jeugdhulp' gebruikt in plaats van het huidige begrip 'jeugdzorg'. Artikel IIIa voorziet in aanpassing van Artikel II van de wijzigingsregeling aan de nieuwe terminologie.

Gelet op het spoedeisend karakter van deze wijziging is afgeweken van de systematiek van vaste verandermomenten (artikel II).

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher*