

Update wetgeving arbeidsrecht

Datum 28 augustus 2018

Inhoudsopgave

1. Transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid
2. Wetsvoorstel Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG)
3. Wet Deregulering beoordeling arbeidsrelaties (DBA)
4. Wetsvoorstel Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)
5. Uitbreiding bevoegdheden ondernemingsraad inzake beloningen van bestuurders grote ondernemingen

1. Transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid

Status:

Voorbereiding	Raad van State	2 ^e Kamer	1 ^e Kamer	Bekendmaking
---------------	----------------	----------------------	----------------------	--------------

Het wetsvoorstel Transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid is nog voor het zomerreces door de Tweede kamer en de Eerste Kamer aangenomen. Het wetsvoorstel bestaat uit twee delen.

A. Compensatie transitievergoeding bij ontslag na twee jaar ziekte

Om de oplopende kosten voor werkgevers tegen te gaan is besloten om de transitievergoeding bij ontslag na twee jaar ziekte via het UWV aan de werkgever te vergoeden. Deze compensatie kan plaatsvinden vanuit het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf), waar een verhoging van de (uniforme) premie tegenover zal staan.

De verwachting is dat als gevolg van dit voorstel er voor werkgevers geen aanleiding meer zal zijn om een arbeidsovereenkomst van een langdurig arbeidsongeschikte werknemer uitsluitend in stand te laten om de transitievergoeding niet te hoeven te betalen. Er wordt geen onderscheid gemaakt naar de aard van de arbeidsovereenkomst of de wijze van beëindiging.

De voorgestelde wijziging heeft terugwerkende kracht. De compensatieregeling geldt ook als de arbeidsovereenkomst op of na 1 juli 2015 bij langdurige arbeidsongeschiktheid is geëindigd of niet is voortgezet. Er wordt een aantal beperkingen aangebracht in de hoogte van de compensatie die aan een werkgever wordt verleend. Het betreft de transitievergoeding die is opgebouwd tot en met het tweede ziektejaar, waarbij wordt opgemerkt dat in het wetsvoorstel arbeidsmarkt in balans is opgenomen dat de compensatie van de transitievergoeding alleen kan plaatsvinden als sprake is van twee jaar ziekte.

B. Door de werkgever te verstrekken gegevens:

Met het oog op de terugwerkende kracht van het wetsvoorstel tot op of na 1 juli 2015 is het van belang dat werkgevers rekening houden met welke gegevens zij voor de aanvraag van de compensatie moeten verstrekken aan het UWV. De werkgever zal bij de aanvraag in ieder geval de volgende gegevens moeten verstrekken:

- De arbeidsovereenkomst met de betreffende werknemer.
- Wanneer de arbeidsovereenkomst niet van rechtswege is geëindigd: bescheiden waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst is beëindigd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Dit kan zijn:
 - de beschikking waaruit blijkt dat UWV toestemming heeft verleend voor opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid;
 - de beschikking van de kantonrechter waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst om die reden is ontbonden; of
 - de beëindigingsovereenkomst die ziet op het (na ommekomst van de periode van het opzegverbod tijdens ziekte) met wederzijds goedvinden beëindigen van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid.
- Wanneer de arbeidsovereenkomst niet is opgezegd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid na toestemming van UWV: een verklaring van de werkgever dat de werknemer ziek was op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigde, de periode gedurende welke de werknemer ziek is geweest en de naam van de behandelend bedrijfsarts.
- Het door de werkgever tijdens ziekte betaalde loon (aan de hand van loonstroken).
- De gegevens die gebruikt zijn om de hoogte van de transitievergoeding te berekenen.
- Bewijs van betaling van de (transitie)vergoeding. Bij betaling in termijnen zullen betalingsbewijzen moeten worden overlegd waaruit blijkt dat de gehele vergoeding is voldaan.

Voor de oude gevallen zal gelden dat UWV vaak een beschikking heeft gegeven betreffende de aanvraag voor een uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA-uitkering) of, als de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd, ziekgeld heeft toegekend op grond van de Ziektewet. Uit die gegevens blijkt dan dat de werknemer ziek was bij het einde van de arbeidsovereenkomst. Wanneer UWV niet over deze informatie beschikt, dient de werkgever een verklaring af te leggen dat de werknemer ziek was bij het einde van de arbeidsovereenkomst, waarbij de datum van de aanvang van de ziekte vermeld wordt, evenals de naam van de bedrijfsarts die deze ziekte heeft vastgesteld.

[De beoogde ingangsdatum is 1 april 2020.](#)

Vereiste gelijkwaardige voorziening vervalt bij cao-regeling ter vervanging van de transitievergoeding bij ontslag om bedrijfseconomische redenen

Status:

Voorbereiding	Raad van State	2 ^e Kamer	1 ^e Kamer	Bekendmaking
---------------	----------------	----------------------	----------------------	--------------

De regeling waar bij cao het recht op de transitievergoeding buiten toepassing kan worden verklaard wordt aangepast. In de huidige regeling is de voorwaarde gesteld dat het moet gaan om een gelijkwaardige voorziening bij cao. Het gaat dan bijvoorbeeld om scholingsfaciliteiten, outplacement of een bovenwettelijke WW-regeling, waar de (gekapitaliseerde) waarde gelijk moet zijn aan de transitievergoeding waar een individuele werknemer recht op zou hebben gehad.

Het voorschrift dat op het niveau van de individuele werknemer sprake moet zijn van een gelijkwaardige voorziening komt te vervallen. Dit betekent dat het aan cao-partijen zelf is om te bepalen wat de inhoud en omvang van de cao-voorziening zal zijn. Deze kan bijvoorbeeld alleen bestaan uit van-werk-naar-werk arrangementen. Het gaat om voorzieningen die bestaan uit maatregelen om werkloosheid te voorkomen of in duur te beperken of uit een redelijke financiële vergoeding of een combinatie hiervan. De nieuwe regeling wordt beperkt tot ontslag om bedrijfseconomische redenen. Ook ontslag wegens bedrijfsbeëindiging valt daar onder.

[De beoogde ingangsdatum is 1 januari 2020.](#)

Bron: Eerste Kamer

2. Wetsvoorstel Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG)

Status:

Voorbereiding	Raad van State	2 ^e Kamer	1 ^e Kamer	Bekendmaking
---------------	----------------	----------------------	----------------------	--------------

Op 14 juni 2018 is het wetsvoorstel Wet Invoering Extra geboorteverlof naar de Tweede Kamer gezonden.

In het Wetsvoorstel WIEG krijgt de partner het recht op verlof van eenmaal de wekelijkse arbeidsduur met loondoorbetaling (op te nemen binnen vier weken na de dag van bevalling) met aanvullend vijf maal de wekelijkse arbeidsduur verlof (op te nemen binnen zes maanden na geboorte van het kind).

Voor het aanvullende verlof bestaat in principe recht op een uitkering van het UWV ter hoogte van 70% van het dagloon (max dagloon) voor ten hoogste vijf weken. De term kraamverlof wordt vervangen door geboorteverlof (periode van de loondoorbetalingsverplichting voor werkgever) en het aanvullende geboorteverlof (periode met uitkering van UWV). Het recht op aanvullend geboorteverlof bestaat pas nadat het geboorteverlof is genoten.

Het onvoorwaardelijk recht op drie dagen ouderschapsverlof wordt geschrapt, is niet meer van toegevoegde waarde.

Bij cao kan in het nadeel van de werknemer worden afgeweken van het recht op kraamverlof. In WIEG is de mogelijkheid om in de cao in het nadeel van de werknemer af te wijken uitgesloten.

Het adoptie- en pleegzorgverlof wordt verruimd van vier weken naar zes weken.

De beoogde ingangsdatum voor het geboorteverlof en adoptie- en pleegzorgverlof is 1 januari 2019 en 1 juli 2020 voor het aanvullend geboorteverlof.

Bron: Rijksoverheid

3. Wet Deregulering beoordeling arbeidsrelaties (DBA)

Status:

Voorbereiding	Raad van State	2 ^e Kamer	1 ^e Kamer	Bekendmaking
---------------	----------------	----------------------	----------------------	--------------

Handhaving van de Wet DBA is uitgesteld tot 1 januari 2020, de wet zelf is niet ingetrokken. In het regeerakkoord 2017-2021 is aangekondigd dat de Wet DBA wordt vervangen.

Het streven is om begin 2019 het wetsvoorstel in te dienen, dat de Wet DBA per 1 januari 2020 gaat vervangen.

In het regeerakkoord zijn de zzp'ers onderverdeeld in drie groepen:

Groep 1: laag tarief: arbeidsovereenkomst

Zzp'ers met een laag uurtarief en een langdurige overeenkomst van drie maanden of meer zijn per definitie werknemer. Dit geldt ook voor zzp'ers met een laag uurtarief die reguliere bedrijfsactiviteiten verrichten. Een tarief is laag als het lager is dan 125% van de loonkosten van het wettelijk minimumloon of als het lager is of overeenkomt met de laagste loonschalen in cao's.

Groep 2: midden tarief: opdrachtgeversverklaring

Voor zzp'ers die meer in rekening brengen dan het lage uurtarief, wordt een 'opdrachtgeversverklaring' ingevoerd. Opdrachtgevers krijgen deze verklaring via het invullen van een webmodule. Dit geeft opdrachtgevers vooraf duidelijkheid en zekerheid van vrijwaring van loonbelasting en premies werknemersverzekeringen.

Groep 3: hoog tarief: opt-out

Zzp'ers met een hoog uurtarief en een overeenkomst voor korter dan een jaar, zijn ondernemer. Ook zzp'ers met een hoog uurtarief die geen reguliere (maar specifieke) bedrijfsactiviteiten verrichten, zijn ondernemer. Bij een hoog uurtarief denkt het kabinet aan een bedrag van € 75,- per uur.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid meldt in haar hoofdlijnenbrief uitwerking maatregelen 'werken als zelfstandige' van 22 juni 2018 dat het maken van wetgeving rond zzp ingewikkeld is. Het Kabinet zet in op een aantal vervolgstapen die het wetgevingsproces verder zullen brengen.

De volgende drie routes worden gevolgd:

- De handhaving van DBA is opgeschort met uitzondering van de kwaadwillenden. Vanaf 1 juli 2018 is de handhaving verbreed van de meest ernstige gevallen van kwaadwillendheid naar alle gevallen van kwaadwillenden.
- Het kabinet neemt een aantal vervolgstappen ter uitwerking van het regeerakkoord.
 - Zo loopt er een onderzoek naar de manier waarop zzp'ers hun tarief bepalen.
 - Het kabinet gaat in gesprek met de Europese Commissie over bescherming van werkenden met lage tarieven.
 - Het criterium 'gezag' wordt voor uiterlijk 1 januari 2019 verduidelijkt. Met wetenschappers en veldpartijen zal worden gekeken hoe inzichtelijk gemaakt kan worden wanneer sprake is van gezag.
 - Er wordt onderzocht of en hoe met een webmodule in voldoende mate een optimum in randvoorwaarden kan worden gevonden.
 - Het verder uitwerken van maatregelen voor de boven- en de onderkant van de arbeidsmarkt. Het kabinet brengt keuzes in beeld ten aanzien van de uitwerking van de criteria ter afbakening van de verschillende maatregelen, waarbij de balans wordt gezocht tussen de verschillende maatregelen en gaat hierbij in gesprek met veldpartijen.

[In het najaar komt het kabinet met een nader voorstel.](#)

Er wordt een onafhankelijke commissie ingesteld die onderzoek doet naar vraagstukken op het gebied van arbeidsmarkt, arbeidsrecht en sociale zekerheid naar aanleiding van de opkomst van nieuwe vormen van arbeidsrelaties.

Bron: Rijksoverheid

4. Wetsvoorstel Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)

Status:

Vorbereiding	Raad van State	2 ^e Kamer	1 ^e Kamer	Bekendmaking
--------------	-----------------------	----------------------	----------------------	--------------

Het wetsvoorstel Wet Arbeidsmarkt in Balans is eind juni 2018 voor advies naar de Raad van State gezonden, zodat het na de zomer naar de Tweede Kamer kan. Met de WAB wil het kabinet het voor werkgevers aantrekkelijker maken om mensen in vaste dienst te nemen. Hiervoor bevat de WAB een pakket maatregelen. De hoofdlijnen van het wetsvoorstel 'Arbeidsmarkt in Balans':

Flexibele arbeid

Werknemers die op payrollbasis werken krijgen dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers die bij de opdrachtgever in dienst zijn. Hiervan is slechts één arbeidsvoorwaarde uitgezonderd: voor pensioen geldt een eigen regeling. Een oproepkracht moet minimaal vier dagen van tevoren worden opgeroepen door de werkgever. Wordt een oproep binnen vier dagen afgezegd, dan houdt de oproepkracht recht op loon. De termijn van vier dagen kan bij de cao worden verkort tot één dag.

WW-premie

De ww-premie wordt afhankelijk gemaakt van de contractvorm; deze is nu afhankelijk van de sector waarin men werkt. De premie is voordeliger bij een vast contract dan bij een tijdelijk contract. Flexibele contractvormen blijven bestaan, maar door het duurder te maken worden deze minder aantrekkelijk voor werkgevers.

Vooruitlopend op de invoering van de WAB heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid met ingang van 29 juni 2018 17.00 uur een aantal maatregelen om de knelpunten in de sectorindeling aan te pakken:

- a) Wijzigingen in de indeling op verzoek van de werkgever zijn niet meer mogelijk met terugwerkende kracht: wijzigingen in de sectorindeling van de werkgever zullen alleen nog plaatsvinden met een datum in de toekomst. Terugwerkende kracht is alleen nog mogelijk als werkgever de voor de sectorindeling relevante wijzigingen te laat heeft doorgegeven, waardoor de indeling niet tijdig is aangepast.
- b) Gesplitste aansluitingen zijn niet meer mogelijk voor nieuwe gevallen: een verzoek van werkgever om voor verschillende soorten werkzaamheden in verschillende sectoren te worden ingedeeld, wordt niet meer gehonoreerd.
- c) Concernaansluitingen en aansluitingen van nevenbedrijven en neveninstellingen zijn niet meer mogelijk voor nieuwe gevallen

Het is niet meer mogelijk dat een werkgever op zijn verzoek kon worden ingedeeld in de sector van de werkgever(s) met wie hij een economische of organisatorische eenheid vormt of waarvan hij een nevenbedrijf of neveninstelling is, in plaats van in de sector die past bij de aard van de werkzaamheden die hij zelf verricht.

Ontslag

Door de introductie van ontslag op basis van een optelsom van omstandigheden (de 'cumulatiegrond') wordt het iets gemakkelijker om een werknemer te ontslaan. De werkgever hoeft niet aan één van de huidige acht ontslaggronden volledig te voldoen. Deze ontslaggrond is wel duurder: dit betreft een verhoging van de transitievergoeding van 50%.

Werknemers komen eerder in aanmerking voor een transitievergoeding: vanaf de eerste dag van het dienstverband en niet pas na twee jaar. De opbouw van de transitie wordt echter wel verlaagd; over elk dienstjaar een derde maandsalaris opbouw, over alle dienstjaren een gelijke opbouw.

Arbeidscontracten, tijdelijke contracten en proeftijd

De ketenbepaling wordt verruimd: van twee jaar naar drie jaar. Het maximale aantal tijdelijke contracten blijft drie. Onder bepaalde omstandigheden kan de periode tussen twee opvolgende contracten bij cao worden verkort van zes naar drie maanden, zoals wanneer er sprake is van terugkerend tijdelijk werk dat maximaal negen maanden per jaar kan worden gedaan. Bij een vast arbeidscontract wordt de proeftijd van twee maanden verlengd tot vijf maanden, bij een arbeidsovereenkomst voor twee jaar of langer een proeftijd van drie maanden.

Bron: Rijksoverheid

5. Uitbreiding bevoegdheden ondernemingsraad inzake beloningen van bestuurders grote ondernemingen

Status:

Voorbereiding	Raad van State	2 ^e Kamer	1 ^e Kamer	Bekendmaking
---------------	----------------	----------------------	----------------------	--------------

De Eerste kamer heeft ingestemd met het wetsvoorstel Wijziging van de Wet op de ondernemingsraden in verband met de bevoegdheden van de ondernemingsraad inzake de beloningen van bestuurders.

Dit wetsvoorstel wijzigt de Wet op de ondernemingsraden en voorziet in een uitbreiding van de bevoegdheden van ondernemingsraden inzake de beloningen van bestuurders van ondernemingen met meer dan 100 werknemers.

Ondernemingsraden van grote ondernemingen moeten voortaan met de eigenaren of aandeelhouders een jaarlijks gesprek over de beloning van de bestuurders voeren. Ondernemingen worden verplicht de ondernemingsraad schriftelijk te informeren over de beloningen.

[De wet treedt in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip.](#)

Bron: Eerste Kamer