

LEGAL UPDATE

Het regeerakkoord van het kabinet-Rutte III: de arbeidsrechtelijke gevolgen

Datum: 10 oktober 2017

Vandaag presenteerde het kabinet-Rutte III het [regeerakkoord](#), waarin het nieuwe kabinet onder meer opmerkt dat veel verantwoordelijkheden voor de arbeidsrelatie te eenzijdig bij werkgevers zijn belegd. Om het werkgeverschap aantrekkelijker te maken stelt het kabinet de volgende maatregelen voor:

- **Introductie van een cumulatiegrond in het ontslagrecht:** bij meerdere gedeeltelijke (onvoldragen) ontslaggronden dient ontslag op basis van een cumulatie van ontslaggronden mogelijk te zijn in plaats van één voldragen ontslaggrond. Ter compensatie kan een rechter, in aanvulling op de transitievergoeding, een extra vergoeding aan een werknemer toekennen ter hoogte van maximaal een halve transitievergoeding.
- **Meer balans in de transitievergoeding:** een werknemer heeft niet langer pas na twee jaar dienstverband recht op een transitievergoeding, maar direct vanaf de aanvang van de arbeidsovereenkomst. Verder wordt de transitievergoeding voor ieder jaar berekend op basis van een derde maandsalaris per gewerkt jaar (en dus niet meer een half maandsalaris na tien jaar). Daarnaast kan scholing die gericht is op een andere functie binnen de eigen organisatie ook in mindering worden gebracht op de transitievergoeding. Twee bestaande voorstellen blijven overeind: de compensatie voor werkgevers voor een transitievergoeding bij een ontslag van een werknemer wegens langdurige arbeidsongeschiktheid en geen transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen, als er al een cao-regeling geldt. Tot slot zal de overbruggingsregeling transitievergoeding voor kleine werkgevers ook van toepassing zijn bij een bedrijfsbeëindiging vanwege pensionering of ziekte.
- **Tijdelijke contracten voor tijdelijk werk:** de maximale lengte van de keten wordt (weer) drie jaar in plaats van twee jaar en sociale partners of de minister van SZW kunnen de tussenpoos van zes maanden verkorten bij terugkerend tijdelijk werk dat maximaal gedurende een periode van negen maanden kan worden verricht. De ketenregeling zal niet langer van toepassing zijn op invalkrachten in het primair onderwijs die iemand tijdelijk vervangen wegens ziekte. Verder mag de proeftijd bij contracten voor bepaalde tijd van langer dan twee jaar voortaan maximaal drie maanden zijn en bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd maximaal vijf maanden.
- **Verlichting van de verplichtingen ten aanzien van loondoorbetaling bij ziekte:** voor kleine werkgevers (25 of minder werknemers) wordt de loondoorbetalingsperiode bij arbeidsongeschiktheid verkort van twee naar één jaar. Voor het tweede jaar gaan de loondoorbetaling en een aantal re-integratieverplichtingen over op het UWV. De ontslagbescherming gedurende twee jaar blijft echter bestaan. Voor alle werkgevers wordt de premiedifferentiatie voor de WGA vijf jaar in plaats van tien jaar. De onzekerheid rondom een loonsanctie bij re-integratie in het tweede spoor wordt weggenomen en werkgevers kunnen voortaan een tussentijds oordeel over de voorgenomen re-integratie-inspanningen vragen.
- **Payrolling en nulurencontracten richten op oorspronkelijk doel:** de regels rondom de uitzendovereenkomst worden bij payrolling niet van toepassing verklaard. Payrollers dienen ten minste gelijke primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden te hebben als werknemers bij de inlener. Dat is nu niet altijd het geval. Verder zal een werknemer met een nulurencontract niet, of binnen een bepaalde tijd niet, gehouden zijn om gehoor te geven aan een oproep indien sprake is van permanente beschikbaarheid terwijl de aard van de werkzaamheden dat niet vereist of zal de werknemer in deze situatie bij een afzegging van de oproep recht op loon hebben.

Deze Legal Update is onderdeel van ons kosteloze serviceconcept

- **Werken als zelfstandige:** de wet DBA wordt vervangen, nu het kabinet aangeeft dat deze wet juist onrust heeft gebracht. Bij de zelfstandige die een laag tarief heeft (tussen de € 15,- en € 18,- per uur) en waarbij de overeenkomst langer dan drie maanden duurt, of de zelfstandige die een laag tarief heeft en reguliere bedrijfsactiviteiten verricht, zal altijd sprake zijn van een arbeidsovereenkomst. Voor de zelfstandigen met een hoog tarief (boven de € 75,- per uur) en waarbij de overeenkomst korter dan een jaar duurt, of de zelfstandige die een hoog tarief heeft en geen reguliere bedrijfsactiviteiten verricht, zal een 'opt out' voor de loonbelasting en de werknemersverzekeringen worden ingevoerd. Voor de zelfstandige die boven het lage tarief zit, wordt een zogenaamde 'opdrachtgeversverklaring' ingevoerd. Deze verklaring kan de opdrachtgever verkrijgen via het invullen van een webmodule. Met deze verklaring heeft de opdrachtgever vooraf de zekerheid dat geen loonbelasting en premies werknemersverzekeringen hoeven te worden afgedragen (tenzij de webmodule niet naar waarheid is ingevuld). Het kabinet heeft verder voorgesteld dat na de invoering van de nieuwe wetgeving, de Belastingdienst de nieuwe wet gedurende een jaar met terughoudendheid zal handhaven.
- **Meer prikkels in arbeidsongeschiktheidsregelingen richting werk:** het kabinet wenst enkele maatregelen door te voeren om de kans te vergroten dat WIA-gerechtigden een baan vinden (en het beroep op de WIA dus te verminderen).
- **Differentiatie van de WW-premie naar type contract:** onderzocht wordt of het gedifferentieerde premiepercentage, dat nu sectorspecifiek is, bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd lager kan worden gemaakt dan bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Bovenstaande maatregelen dienen nog uitgewerkt te worden in wetsvoorstellen. Het is dus nog even afwachten hoe de wetgeving er precies zal gaan uitzien en wanneer de wetsvoorstellen in werking treden. Uiteraard houden we u hierover op de hoogte.

Dit is een Legal Update van de praktijkgroep Arbeid & Pensioen.

Voor meer informatie:

Pieter Mantel
+31 30 25 95 552
pietermantel@vbk.nl