

MEMO

Datum: 11 oktober 2017
Van: [Marloes van den Eeckhout](#) en [Nadia Adnani](#)
Betreft: **Regeerakkoord: gevolgen voor de arbeidsrechtpraktijk**

Op 10 oktober 2017 is het 'Regeerakkoord 2017-2021: Vertrouwen in de toekomst' gepresenteerd. Wij hebben hieronder in een notendop de 11 belangrijkste onderwerpen en wijzigingen voor de arbeidsrechtpraktijk op een rij gezet.

1. Introductie van een cumulatiegrond in het ontslagrecht

De WWZ heeft ertoe geleid dat het moeilijker is geworden om een arbeidsovereenkomst te laten eindigen omdat sprake moet zijn van een 'voldragen' ontslaggrond, zoals limitatief opgesomd in de wet. Werkgevers ervaren daar problemen mee, omdat mogelijk geen sprake is van één 'voldragen' ontslaggrond maar wel bij meerdere ontslaggronden sprake is van problemen. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn in het geval van verwijtbaar handelen in combinatie met disfunctioneren en een verstoorde arbeidsverhouding. Om deze reden zal een zogeheten cumulatiegrond worden geïntroduceerd, zodat de rechter alsnog een afweging kan maken of het van de werkgever verlangd kan worden om de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Hier staat tegenover dat de rechter in dat geval een extra vergoeding van maximaal de helft van de transitievergoeding bovenop de reeds bestaande transitievergoeding kan toekennen.

2. Meer balans in de transitievergoeding

- Werknemers hebben recht op een transitievergoeding vanaf het begin van de arbeidsovereenkomst (in plaats van na twee jaar).
- De transitievergoeding gaat voor elk jaar in dienstverband 1/3e maandsalaris bedragen, ook voor contractduren langer dan tien jaar (een versobering voor werknemers ten opzichte van het huidige systeem). De overgangsregeling voor 50-plussers wordt gehandhaafd.
- De mogelijkheid om scholingskosten in mindering te brengen op de transitievergoeding wordt verruimd. Scholing binnen de eigen organisatie gericht op een andere functie kan ook in mindering worden gebracht op de transitievergoeding. Voor scholing gericht op inzetbaarheid binnen de eigen functie verandert er niets, het blijft niet mogelijk om dat in mindering te brengen op de transitievergoeding.

3. Controversieel verklaarde transitievergoeding voorstellen worden doorgezet

De volgende voorstellen worden doorgezet:

(1) compensatie voor werkgevers voor de verschuldigde transitievergoeding bij ontslag van een werknemer wegens langdurige arbeidsongeschiktheid; en,

(2) geen transitievergoeding in geval van bedrijfseconomische redenen als een cao-regeling van toepassing is (met een financiële paragraaf die voorziet in een vergoeding bij einde dienstverband).

4. Ketenregeling

Het uitgangspunt dat bij opvolgende contracten de “teller op nul” gaat na een tussenpoos van zes maanden, blijft gehandhaafd. Sectoraal moet het mogelijk worden om af te wijken en om de tussenpoos te verkorten als het werk daarom vraagt. De periode waarna elkaar opvolgende tijdelijke contracten overgaan in een contract voor onbepaalde tijd, gaat weer terug van twee naar drie jaar.

5. Proeftijd

Als een werkgever direct (dus als eerste contract) een contract voor onbepaalde tijd aanbiedt, wordt een proeftijd van vijf maanden mogelijk. Voor meerjarencontracten (meer dan 2 jaar) wordt dit maximaal drie maanden. In overige gevallen blijft de regeling omtrent proeftijd zoals deze nu is.

6. Payrolling en nulurencontracten

Payrolling en nulurencontracten worden zo vormgegeven dat het een instrument is voor het ‘ontzorgen’ van werkgevers en niet voor concurrentie op arbeidsvoorwaarden. Met betrekking tot payrolling komt het kabinet met een wetsvoorstel om o.a. het versoepelde arbeidsrechtelijke regime van de uitzendovereenkomst buiten toepassing te verklaren en werknemers qua arbeidsvoorwaarden ten minste gelijk te behandelen met werknemers bij de inlener. Een en ander hangt samen met nadere afspraken op het gebied van loondoorbetaling bij ziekte, ontslagrecht en de Wet DBA. Voorts wenst het kabinet te voorkomen dat bij nulurencontracten sprake is van permanente beschikbaarheid daar waar de aard van de werkzaamheden dat niet vereist, zodat de werknemer ook in staat is om bijvoorbeeld andere (deeltijd)banen te accepteren.

7. Verplichtingen voor kleine werkgevers op het terrein van ziekte en arbeidsongeschiktheid worden verlicht

De loondoorbetalingsperiode bij ziekte wordt voor kleine werkgevers (tot 25 werknemers) verkort van 2 naar 1 jaar. De verantwoordelijkheid voor loondoorbetaling en re-integratie gaan in dat jaar over naar het UWV. De collectieve kosten van dit tweede ziektejaar worden gedekt via uniforme lastendekkende premies, te betalen door de kleine werkgevers. De ontslagbescherming van twee jaar blijft in stand.

8. Meer prikkels in arbeidsongeschiktheidsregelingen richting werk

In de toekomst zal passend werk bij de vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid bij instroom in de WIA scherper worden beoordeeld. Dit leidt ertoe dat minder mensen volledig arbeidsongeschikt zullen worden verklaard.

9. De Wet DBA wordt vervangen

- Voor zzp-ers wordt bepaald dat altijd sprake is van een arbeidsovereenkomst bij een laag tarief in combinatie met een langere duur van de overeenkomst of een laag tarief in combinatie met het verrichten van reguliere bedrijfsactiviteiten. Wat een laag tarief is, wordt gedefinieerd als corresponderend met loonkosten tot 125% van het wettelijk minimumloon of met de laagste loonschalen in cao's. Er wordt één tarief gekozen om voor de gehele markt de onderkant af te bakenen. Op basis van de gehanteerde argumentatie zal dit tarief vermoedelijk liggen in een bandbreedte tussen de 15 en 18 euro per uur. Een langere duur wordt gedefinieerd als langer dan drie maanden.
- Aan de bovenkant van de markt wordt voor zelfstandig ondernemers een 'opt out' voor de loonbelasting en de werknemersverzekeringen ingevoerd, indien sprake is van een hoog tarief in combinatie met een kortere duur van de overeenkomst of een hoog tarief in combinatie met het niet verrichten van reguliere bedrijfsactiviteiten. Bij een 'hoog tarief' denkt het kabinet aan een tarief boven de 75 euro per uur. Een kortere duur wordt gedefinieerd als korter dan een jaar.
- Voor zelfstandigen boven het 'lage' tarief wordt een 'opdrachtgeversverklaring' ingevoerd. Deze geeft opdrachtgevers vooraf duidelijkheid en zekerheid bij de inhuur van zelfstandig ondernemers. Opdrachtgevers krijgen deze verklaring via het invullen van een webmodule, zoals bijvoorbeeld ook in het Verenigd Koninkrijk bestaat. Met deze opdrachtgeversverklaring krijgt een opdrachtgever zekerheid vooraf van vrijwaring van loonbelasting en premies werknemersverzekeringen (tenzij de webmodule niet naar waarheid is ingevuld).
- Het kabinet gaat onderzoeken of en hoe zelfstandig ondernemerschap via de invoering van een ondernemersovereenkomst een eigen plek zou kunnen krijgen in het burgerlijk wetboek.

10. Uitbreiding kraamverlof partner

Per 1 januari 2019 wordt het kraamverlof voor partners verlengd van twee naar vijf dagen, waarbij werkgevers het volledige loon doorbetalen. Daarbovenop krijgen partners per 1 juli 2020 vijf weken aanvullend kraamverlof, op te nemen binnen een half jaar na de geboorte tegen 70% van het dagloon (maximaal 70% van het maximum dagloon).

11. Adoptieverlof

De regeling met betrekking tot adoptieverlof wordt verruimd van 2 naar 6 weken.
