

## Arbeidsrechtelijke wijzigingen per 1 januari 2019 en vooruitblik

# '19

*Per 1 januari 2019 is het een en ander op arbeidsrechtelijk gebied gewijzigd. De belangrijkste wijzigingen en de te verwachten veranderingen zijn in dit overzicht uiteengezet.*

Palthe Oberman advocaten

### De belangrijkste arbeidsrechtelijke wijzigingen per 1 januari 2019

#### Verhoging transitievergoeding

Werknemers hebben bij ontslag recht op een transitievergoeding wanneer zij 24 maanden of langer in dienst zijn geweest en het initiatief voor ontslag bij de werkgever ligt. Voor de berekening hiervan wordt een vaste formule gebruikt. De wet hanteert een plafond, ook al zou de werknemer volgens de formule recht hebben op meer. De maximale transitievergoeding gaat per 1 januari 2019 omhoog van € 79.000,- naar € 81.000,- of maximaal een bruto jaarsalaris als dat hoger is dan € 81.000,-.

De rekentools (op het internet) houden hier niet altijd rekening mee, dus wees alert. Lees meer in onze blog over de [berekening van de transitievergoeding](#).

#### Invoering extra geboorteverlof: Wet WIEG

Per 1 januari 2019 hebben partners na de geboorte vijf dagen geboorteverlof (gebaseerd op een fulltime dienstverband), met behoud van salaris. Partners mogen dit meteen opnemen, maar ook verdeeld in de eerste vier weken na de bevalling. Vanaf 1 juli 2020 kunnen partners in het eerste half jaar na de geboorte nog eens vijf weken geboorteverlof opnemen, waarbij partners recht hebben op een uitkering ter hoogte van 70% van het (maximum) dagloon.

Adoptie- en pleegzorgverlof voor ouders is per 1 januari 2019 van vier naar zes weken verlengd. Tijdens dit verlof heeft de werknemer recht op een uitkering ter hoogte

van het (maximum) dagloon. Klik [hier](#) voor meer informatie over beide verloven.

#### Salaris van bestuurders verplicht bespreken met de ondernemingsraad

In 2018 is een wetswijziging aangenomen waarmee de ondernemingsraad (OR) meer invloed krijgt op het salaris van bestuurders. Het bestuur van ondernemingen, waar ten minste 100 personen werkzaam zijn, moet verplicht in gesprek met de OR over de beloningen van de bestuurders. De wetswijziging is in werking getreden met ingang van 1 januari 2019. Klik [hier](#) voor meer informatie over de bevoegdheden van de OR.

#### Versterking informatierecht PVT m.b.t pensioenregeling

Per 1 januari 2019 is het informatierecht van de personeelsvertegenwoordiging (pvt) en de personeelsvergadering (pv) met betrekking tot de pensioenregeling versterkt. Werkgevers zijn verplicht de pv en de pvt tijdig en schriftelijk informatie te verstrekken, die ze redelijkerwijs nodig hebben om hun taak te kunnen vervullen.

#### Topinkomens

Op grond van de Wet normering topinkomens (WNT) mogen topfunctionarissen in de (semi-)publieke sector per 1 januari 2019 maximaal € 194.000,- verdienen. In 2018 bedroeg het algemene bezoldigingsmaximum € 189.000.

## Ingangleeftijd AOW

De AOW-gerechtigde leeftijd is per 1 januari 2019 verhoogd naar 66 jaar en vier maanden. In 2018 was de AOW-gerechtigde leeftijd 66 jaar. Houd daar rekening mee bij mogelijke uitdiensttredingen i.v.m. het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Dienstverband juist voortzetten met AOW-gerechtigden? Lees daarover meer in onze [blog over de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd](#).

## Minimumloon en minimumjeugdloon

Het wettelijk minimumloon is per 1 januari 2019 € 1.615,80 bruto per maand bij een fulltime dienstverband. Per 1 juli 2019 hebben werknemers vanaf 21 jaar (nu: 22 jaar) recht op het volledige wettelijke minimumloon. Ook gaat het minimumjeugdloon in 2019 omhoog voor werknemers van 18, 19 en 20 jaar.

Klik [hier](#) voor de factsheet 'veranderingen minimumloon voor werknemers', waarin bovengenoemde wijzigingen schematisch zijn beschreven.

## Over- en meerwerk

Vaak wordt over- of meerwerk gecompenseerd in vrije tijd (een tijd-voor-tijd regeling). Bij een werknemer die door toepassing van de tijd-voor-tijd regeling **onder het minimumloon** zou uitkomen, is het vanaf 1 januari 2019 alleen toegestaan om een dergelijke regeling met de werknemer overeen te komen als de cao deze mogelijkheid biedt. Wanneer in de cao een dergelijke regeling is opgenomen, moet de vrije tijd altijd vóór 1 juli van het jaar daaropvolgend zijn opgenomen.

Als dat niet is gebeurd, dient de werkgever het restant alsnog uit te betalen.

## 30%-regeling

De 30%-regeling maakt het mogelijk een ingekomen buitenlandse werknemer belastingvrij een vergoeding van maximaal 30% van het fiscale loon te verstrekken. Per 1 januari 2019 is de looptijd van de 30%-regeling teruggebracht van acht naar vijf jaar. Voor reeds afgegeven 30%-regelingen geldt een overgangsregeling.

## Vooruitblik: te verwachten veranderingen

### Compensatie transitievergoeding zieke werknemers

*De Wet transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid*, compenseert werkgevers voor verstrekte transitievergoedingen aan werknemers van wie het dienstverband is geëindigd na langdurige arbeidsongeschiktheid. Er is nog geen datum van inwerkingtreding bekendgemaakt, maar verwacht is dat de wet vanaf 1 april 2020 zal gelden. De regeling geldt met terugwerkende kracht tot 1 juli 2015.

### Wet arbeidsmarkt in balans

Volgens minister Koolmees (SZW) vraagt de arbeidsmarkt om onderhoud. Ondanks dat de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) nog geen drie jaar geleden in werking trad, geven zowel werknemers als werkgevers aan dat sommige van de huidige wetten en regels een soepel werkende arbeidsmarkt in de weg staan. 70 procent van het groeiende aantal flexwerkers geeft aan een vaste baan te willen.

Het kabinet wil het voor werkgevers aantrekkelijker maken om personeel in vaste dienst te nemen

zodat de kloof tussen flex en vast wordt verkleind. Minister Koolmees komt daarom met de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) om dat doel te bereiken. Het beoogde tijdstip van de inwerkingtreding van de WAB is 1 januari 2020. Klik [hier](#) voor een overzicht van de 10 belangrijkste voorstellen van de WAB.

### VAR-verklaring weer terug? Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties

Een aantal jaar geleden is de VAR-verklaring (voor ZZP-ers) afgeschaft, door de komst van de Wet DBA (Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties). De naleving van de wet wordt echter nog niet gehandhaafd, tenzij er sprake is van kwaadwillend handelen. Dit opschorten van de handhaving is verlengd tot 1 januari 2020.

In de tussentijd zijn er weer plannen om de Wet DBA te vervangen. Minister Koolmees heeft op 26 november jl. verschillende maatregelen uiteengezet. Beoogd wordt deze maatregelen in 2019 te concretiseren. Klik [hier](#) voor een overzicht van de voorgestelde maatregelen.