

## Regeerakkoord 'Vertrouwen in de toekomst'

### Een overzicht van de belangrijkste wijzigingen in het arbeidsrecht

#### Introductie

Na meer dan 200 dagen onderhandelen, is het de VVD, CDA, D66 en ChristenUnie dan toch gelukt gezamenlijk te komen tot een regeerakkoord. Het Regeerakkoord 'Vertrouwen in de toekomst' bevat afspraken over een keur aan onderwerpen, waaronder een pakket maatregelen met betrekking tot de arbeidsmarkt en wijzigingen in het arbeidsrecht. Deze nieuwsbrief bevat een samenvatting van de meest in het oog springende wijzigingen in het arbeidsrecht.

#### Het ontslagrecht

Het ontslagrecht lijkt minder rigide te worden. Waar een kantonrechter sinds de introductie van de WWZ uitsluitend tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst kon overgaan als sprake was van een ontslaggrond die zelfstandig een ontbinding kon rechtvaardigen, introduceert het Regeerakkoord de 'cumulatiegrond'. Net als voor de inwerkingtreding van de WWZ kan kantonrechter met deze voorgestelde cumulatiegrond ook tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst overgaan, indien afzonderlijke ontslaggronden daarvoor onvoldoende zijn, maar verschillende ontslaggronden dat gezamenlijk wel kunnen rechtvaardigen.

Voor de werknemer staat daartegenover dat de kantonrechter een aanvullende vergoeding kan toekennen van maximaal de helft van de transitievergoeding indien de arbeidsovereenkomst op basis van deze cumulatiegrond wordt ontbonden. Deze aanvullende vergoeding komt dan bovenop de transitievergoeding. Daarmee lijkt de ontbindingsvergoeding als smeerolie zijn herintrede in het arbeidsrecht te doen.

#### De transitievergoeding

Werknemers krijgen direct vanaf het begin van de arbeidsovereenkomst recht op een transitievergoeding. Het huidige vereiste dat de arbeidsovereenkomst ten minste twee jaar moet hebben geduurd voordat aanspraak op een transitievergoeding ontstaat komt daarmee te vervallen.

De transitievergoeding wordt lager. Deze zal voor ieder jaar dat het dienstverband heeft geduurd één derde maandsalaris bedragen. Daarmee wordt afscheid genomen van de huidige systematiek, waarbij de transitievergoeding voor de jaren dat het dienstverband langer dan 10 jaar heeft voortgeduurd een half maandsalaris per jaar bedraagt.

Daarnaast worden de mogelijkheden om scholingskosten in mindering te brengen op de transitievergoeding verruimd. Het is de bedoeling dat ook scholing binnen de eigen organisatie gericht op een andere functie ook in mindering kan worden gebracht op de transitievergoeding.



**Actualiteiten Arbeidsrecht**

**Woensdag 13 december 2017 vanaf 15.00**

Aanmelden via [lonneke.jansen@rutgersposch.com](mailto:lonneke.jansen@rutgersposch.com)

Tot slot is het de bedoeling dat vooral voor MKB'ers enkele 'scherpe randen' aan de verplichting om de transitievergoeding te betalen worden verlicht. Daarbij gaat het om een compensatie voor werkgevers voor de transitievergoeding bij ontslag van langdurig arbeidsongeschiktheid en om de mogelijkheid om geen transitievergoeding te hoeven betalen bij ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen als een cao-regeling van toepassing is.

### **Tijdelijke arbeidsovereenkomsten**

De periode waarna opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten van rechtswege worden aangemerkt als arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, wordt verlengd van twee naar drie jaar. Daarmee wordt de ketenregeling zoals die gold voor de inwerkingtreding van de WWZ op onderdelen in ere hersteld. Wel wordt vastgehouden aan het uitgangspunt dat 'de teller op nul' wordt gezet als tussen tijdelijke arbeidsovereenkomst een tussenpoos van ten minste zes maanden zit. Sectoraal kunnen sociale partners afspreken om deze tussenpoos te verkorten. Dit was al mogelijk voor seizoensarbeid, maar deze mogelijkheid wordt verruimd naar ander terugkerend tijdelijk werk dat gedurende ten hoogste een periode van negen maanden kan worden verricht.

### **Proeftijd**

Om werkgevers te stimuleren arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd aan te gaan, worden de mogelijkheden om een proeftijd aan te gaan verruimd. Indien een werkgever direct een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aanbiedt, kan een proeftijd van maximaal vijf maanden worden aangegaan. Voor arbeidsovereenkomsten met een looptijd van langer dan twee jaar, wordt de proeftijd verruimd tot maximaal drie maanden. Voor het overige blijven de regels ten aanzien van de proeftijd ongewijzigd.

### **Loondoorbetaling tijdens ziekte**

Om te bevorderen dat werknemers in het MKB eerder een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde krijgen aangeboden, wordt voor werkgevers met minder dan 25 werknemers de loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte verkort van twee jaar naar één jaar. Na het eerste jaar gaan de verantwoordelijkheid voor de loondoorbetaling en een aantal re-integratieverplichtingen over naar het UWV. De collectieve kosten van de loonbetaling gedurende het tweede jaar ziekte worden gedekt via een uniforme lastendekkende premie, te betalen door de kleine werkgevers. Dat de loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte wordt verkort van twee jaar naar één jaar, laat onverlet dat de arbeidsovereenkomst en de ontslagbescherming gedurende het tweede ziektejaar blijven bestaan.

### **Payrolling en nul-urencontracten**

In het Regeerakkoord wordt de behoefte aan flexibiliteit erkend. Uit het Regeerakkoord volgt dat payrolling als zodanig mogelijk blijft, maar dat het wordt vormgegeven op een wijze dat het tegemoet komt aan de vraag naar flexibiliteit en niet als instrument om concurrentie op de



**Actualiteiten Arbeidsrecht**  
**Woensdag 13 december 2017 vanaf 15.00**  
Aanmelden via [lonneke.jansen@rutgersposch.com](mailto:lonneke.jansen@rutgersposch.com)

arbeidsvoorwaarden te faciliteren. In het Regeerakkoord aangekondigd dat het soepeler regime van uitzendovereenkomsten buiten toepassing wordt verklaard en ingeleende werknemers aanspraak maken op ten minste gelijke arbeidsvoorwaarden als werknemers van de inlener.

Ten aanzien van nul-urencontracten worden in het Regeerakkoord maatregelen aangekondigd die moeten voorkomen dat van werknemers permanente beschikbaarheid wordt verlangd terwijl de aard van de werkzaamheden dat niet vereist. Nodeloze beschikbaarheid gaat ten kosten van werkenden om ook andere (deeltijd)banen te aanvaarden.

### **ZZP-ers**

De Wet DBA zal worden vervangen omdat deze eerder voor onrust dan helderheid heeft gezorgd. In het Regeerakkoord worden maatregelen aangekondigd die enerzijds de (inhuurder van) echte zelfstandigen de zekerheid moeten bieden dat geen sprake is van een dienstbetrekking en die anderzijds schijnzelfstandigheid moeten voorkomen.

Om dat te bewerkstelligen wordt voor ZZP-ers bepaald dat altijd sprake is van een arbeidsovereenkomst bij een 'laag tarief' (loonkosten tot 125% van het minimumloon) in combinatie met een langere duur van de overeenkomst (langer dan drie maanden) of bij een laag tarief in combinatie met het verrichten van reguliere bedrijfsactiviteiten.

Voor ZZP-ers boven het 'lage tarief' wordt een 'opdrachtgeversverklaring' ingevoerd. Deze verklaring kan worden verkregen door een online vragenlijst in te vullen. Met deze opdrachtgeversverklaring krijgt een opdrachtgever zekerheid vooraf van vrijwaring van loonbelasting en premies werknemersverzekeringen. In het Regeerakkoord is voorts opgenomen dat de wet zodanig zal worden aangepast, dat de vraag of sprake is van een gezagsverhouding meer zal worden getoetst op basis van de materiële in plaats van formele omstandigheden.

Tot slot wordt aan de bovenkant van de markt voor ZZP-ers een 'opt out' voor de loonbelasting en werknemersverzekeringen ingevoerd. Deze 'opt out' is mogelijk indien sprake is van een hoog tarief (meer dan EUR 75,- per uur) in combinatie met een kortere duur van de overeenkomst (korter dan een jaar) of van een hoog tarief in combinatie met het niet verrichten van reguliere bedrijfsactiviteiten.

In het Regeerakkoord wordt aangekondigd dat de markt de tijd krijgt om te wennen aan veranderde wet- en regelgeving. Na invoering van de nieuwe wetgeving zal gedurende een jaar een terughoudend handavingsbeleid worden gevoerd. Wel zal het kabinet blijven peilen of de praktijk van de wijzigingen overeenstemt met de doelstellingen, namelijk het tegengaan van schijnzelfstandigheid en het bewerkstelligen dat echte ZZP-ers hun werk kunnen blijven verrichten.



**Actualiteiten Arbeidsrecht**  
**Woensdag 13 december 2017 vanaf 15.00**

Aanmelden via [lonneke.jansen@rutgersposch.com](mailto:lonneke.jansen@rutgersposch.com)