

October 16, 2017

# Het Regeerakkoord en de gevolgen voor het Nederlandse arbeidsrecht

Inmiddels hebben de regeringspartijen hun regeerakkoord gepresenteerd. Dit akkoord omvat een aantal belangrijke wijzigingen voor de arbeidsmarkt. Het ontslagrecht wordt versoepeld, de berekening van de transitievergoeding wordt aangepast, vast werk wordt gepoogd minder vast te maken en flexwerk minder flexibel. Ook binnen de sociale zekerheid vinden wijzigingen plaats. Wij zetten de belangrijkste aanpassingen voor u uiteen.

## Ontslagrecht: introductie cumulatiegrond

Sinds de WWZ is ontslag alleen mogelijk indien sprake is van een voldragen ontslaggrond. Dit is een vrij star systeem. Werkgevers lopen daardoor vaak tegen de situatie aan dat arbeidsrelatie onder sterke druk staat, maar dat zij geen voldragen ontslaggrond kunnen creëren die een wettelijke basis vormt voor ontslag. De regeringspartijen willen het mogelijk maken dat de rechter kan besluiten tot een gerechtvaardigd ontslag op basis van de cumulatie van ontslaggronden, bijvoorbeeld verwijtbaar handelen gecombineerd met disfunctioneren en een verstoorde arbeidsrelatie. Het ontslagrecht wordt op deze manier versoepeld. In die situatie kan de transitievergoeding worden verhoogd met een extra vergoeding die maximaal de helft is van de transitievergoeding.

## De transitievergoeding

Werknemers krijgen vanaf het begin van hun arbeidsovereenkomst recht op transitievergoeding. Dat is op dit moment pas na twee jaar dienstverband. Elk jaar dienstverband telt voor een derde maandsalaris mee in de opbouw van de transitievergoeding. Dit geldt ook voor arbeidsovereenkomsten met een duur van langer dan 10 jaar. Daarnaast wordt de mogelijkheid verruimd om scholingskosten in mindering te brengen op de transitievergoeding. Ook wordt de last van MKB-ers ten aanzien van de verplichting tot het betalen van de transitievergoeding verlicht.

## Tijdelijke contracten

Het doel is om de verschillen tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en onbepaalde tijd minder groot te maken. Werkgevers zullen meer mogelijkheid krijgen te kiezen voor een contractvorm die past bij de aard van het werk. De periode waarin werkgevers contracten voor een bepaalde tijd kunnen aanbieden voordat deze worden omgezet in een contract voor onbepaalde tijd, wordt teruggedraaid van twee naar drie jaar. In de huidige ketenregeling

gaat de teller op nul, indien tussen contracten een tussenpoos van zes maanden zit. In overleg tussen sociale partners zal een mogelijkheid ontstaan een afwijking van deze tussenpoos overeen te komen en binnen bepaalde sectoren de termijn van zes maanden te verkorten. Tot slot kunnen werkgevers bij een (eerste) contract voor onbepaalde tijd een langere proeftijd overeenkomen: vijf maanden in plaats van de huidige twee maanden, zodat het aanbieden van een contract voor onbepaalde tijd aantrekkelijker wordt gemaakt.

## Payrolling en nulurencontracten

Flexibele arbeid mag niet ingezet worden door werk- en opdrachtgevers om te concurreren op arbeidsvoorwaarden en mag ook niet ten koste gaan van de arbeidsmarktkansen van werkenden. Het kabinet neemt in dat kader een aantal maatregelen. Payrolling blijft bestaan, maar het kabinet wil met een wetsvoorstel het soepeler arbeidsrechtelijk regime dat voor payrolling geldt, buiten toepassing verklaren. Werknemers worden qua arbeidsvoorwaarden ten minste gelijkgesteld aan werknemers bij de inlener. Daarnaast wordt de werknemer met een nulurencontract beschermd. Dit wordt bewerkstelligd doordat bij een afzegging het recht op loon zal ontstaan en deze werknemer niet, of binnen een bepaalde termijn niet, gehouden is gehoor te geven aan een oproep. Nodeloze beschikbaarheid zal op deze manier worden tegen gegaan, zodat de mogelijkheid voor werkenden overblijft om elders (deeltijd)banen te accepteren.

## Differentiatie van de WW-premie naar type contract

Momenteel vindt sectorale premiedifferentiatie plaats. De lasten van de eerste zes maanden WW worden per sector omgeslagen. De regeringspartijen zijn voornemens te onderzoeken of het mogelijk is WW-premie toe te rekenen afhankelijk van soort contract. Door contracten voor onbepaalde tijd een lager premiepercentage toe te rekenen dan contracten voor bepaalde tijd, kunnen contracten voor onbepaalde tijd aantrekkelijker worden gemaakt.

## Loondoorbetaling bij ziekte

Om te bevorderen dat het MKB meer personeel in (vaste) dienst neemt, wordt de loondoorbetalingsperiode voor kleine werkgevers (tot 25 werknemers) verkort van twee naar één jaar. De kosten van het tweede ziektejaar worden gedekt via een uniforme lastendekkende premie, te betalen door kleine werkgevers. Ook wordt de periode waarvoor premiedifferentiatie geldt in de WGA, verkort van tien jaar naar vijf jaar.

## Prikkels voor arbeidsongeschiktheidsregelingen richting werk

Door het kabinet wordt ingezet op het verminderen van het beroep op de WIA. Dit wordt bewerkstelligd door het voor WIA-gerechtigden aantrekkelijker te maken te gaan werken. Vanaf het moment dat een baan is aanvaard, zal de eerste vijf jaar niet worden getoetst of het verdienvermogen van de werkhervatter is gewijzigd. Het aanvaarden van werk zal daarom niet tot onzekerheid leiden in geval van baanverlies over het mogelijke verlies van het recht op de uitkering. Daarnaast zal bij de vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid volgens het Schattingsbesluit nauwkeuriger worden gekeken naar geschikt werk voor personen.

## Wet DBA wordt afgeschaft

De Wet DBA wordt vervangen. De nieuwe wet zal enerzijds zekerheid bieden over de vraag wanneer sprake is van een

dienstbetrekking en anderzijds schijnzelfstandigheid voorkomen. Voor ZZP-ers wordt onder andere bepaald dat 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. Dit tarief zal vermoedelijk als een tarief tussen de 15 en 18 euro per uur worden bepaald. Voor ZZP-ers met 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, ontstaat een 'opt out'- regeling voor de loonbelasting en werknemersverzekeringen. Dit tarief zal vermoedelijk een tarief van boven de 75 euro per uur zijn. Tot slot zal een opdrachtgeversverklaring worden ingevoerd (voor ZZP-ers boven het lage tarief), die de opdrachtgever opnieuw zekerheid vooraf voor de inhuur van ZZP-ers zal bieden.

## Partnerverlof bij geboorte

Het huidige partnerverlof regelt dat partners na bevalling recht hebben op twee dagen betaald verlof, op te nemen binnen vier weken. Per 1 januari 2019 wordt dit aantal dagen verlengd naar vijf dagen. Partners krijgen daarnaast nog de nieuwe mogelijkheid tot aanvullend kraamverlof van vijf weken per 1 juli 2020, op te nemen binnen een half jaar na geboorte. De werknemer ontvangt gedurende het aanvullen kraamverlof een uitkering van het UWV gelijk aan 70% van het dagloon (tot ten hoogste 70% van het maximum dagloon).

## Your Key Contacts



**Eugenie Nunes**

Partner, Amsterdam

D +31 20 795 36 05

M +31 6 53 84 71 69

[eugenie.nunes@dentons.com](mailto:eugenie.nunes@dentons.com)



**Epke Spijkerman**

Partner, Amsterdam

D +31 20 795 33 47

M +31 6 15 88 09 36

[epke.spijkerman@dentons.com](mailto:epke.spijkerman@dentons.com)