

Wat betekent het regeerakkoord voor uw praktijk?

Heiko van Es
9 december 2017

entrepreneur

Vvada

In het hart van de gezondheidszorg.

Werking Regeerakkoord

- Regeerakkoord is nog geen wet, maar de verwachting dat wordt doorgepakt is reëel
- Aandacht voor belangrijkste voorgenomen wijzigingen in het arbeidsrecht
- Anticiperen op nieuwe wetgeving loont

“De sleutel naar een eerlijker arbeidsmarkt ligt in de gelijktijdige beweging: vast werk minder vast maken en flexwerk minder flex”



Meer flexibiliteit

Periode opeenvolgende contracten van twee naar drie jaar voordat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.

Langere proeftijd mogelijk bij contract voor onbepaalde tijd van vijf maanden, bij meerjaarscontracten (>2 jaar) drie maanden.

“draaideur” periode blijft zes maanden.



Ontslag:

‘zoals altijd hangt dit er van af...’

Wet Werk en Zekerheid inzake
ontslagrecht

- Substantieel lagere ontslagvergoedingen
- Toetsing van de ontslaggronden per ontslaggrond
- Ontslagprocedure meer formalistisch

Het formele karakter blijkt niet alleen uit de wet maar wordt ook in de praktijk toegepast met veel verloren ontslagzaken tot gevolg.



Ontslag: *‘zoals altijd hangt dit er van af...’*

pagina 17 VAAN-VvA Evaluatieonderzoek WWZ 30 juni 2016:

“Afwijzingen per ontslaggrond: d-grond vrijwel onmogelijk, h-grond lastig

Naast het totaal aantal toe- en afwijzingen zijn per beschikking alle aangevoerde ontslaggronden geanalyseerd. Een werkgever kan immers verschillende gronden aan zijn ontbindingsverzoek ten grondslag leggen (bijvoorbeeld disfunctioneren (d-grond) en een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond)). De kantonrechter kan oordelen dat de d-grond onvoldragen is, maar de g-grond toch tot ontbinding moet leiden. Een analyse van deze gronden geeft inzicht in de wijze waarop de gronden worden getoetst.

De d-grond is met 79% afwijzingen de minst kansrijke ontbindingsgrond. De h-grond leidt slechts in één op de drie verzoeken tot ontbinding (64% afwijzing). De g-grond geeft een kans van precies één op twee (50% toewijzing, 50% afwijzing) en is daarmee de meest succesvolle ontslaggrond.”

Ontslag:

‘zoals altijd hangt dit er van af...’

- Cumulatie van ontslaggronden om ontslag te vereenvoudigen
- Bij cumulatie van ontslaggronden 50% bovenop de transitievergoeding
- Indien het regeerakkoord omgezet zou worden in wetgeving, dan zou de “FNV-zaak” mogelijk anders zijn afgelopen.
- Personeelsdossiers op orde loont

Verlichting “scherpe randen”

- Terugvordering transitievergoeding bij het UWV bij langdurige ziekte van een werknemer met terugwerkende kracht tot 1 juli 2015.
- Versoepeling criteria overbruggingsregeling transitievergoeding voor kleine werkgevers (<25 wn)
- Mogelijke compensatie transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging vanwege pensionering of ziekte.



Verlichting doorbetalingsverplichting bij arbeidsongeschiktheid

- Doorbetaling loon tijdens ziekte verkort voor kleine werkgevers (<25 wn) van twee jaar naar één jaar.
- Toetsing UWV komt eerder en zal vermoedelijk onverkort streng zijn. Er is wel een voornemen om onzekerheid meer weg te nemen.
- Een ziekteverzuimprotocol is zeer aan te bevelen. Maak gebruik van het instructierecht van de werkgever



Werken als zelfstandige

- Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties wordt vervangen vanwege ontstane onrust
- Nieuwe voornemen blijft een ingewikkeld systeem.

“De markt krijgt de tijd om te wennen aan veranderde wet- en regelgeving. Het huidige handhavingsmoratorium wordt na invoering van de bovenstaande maatregelen gefaseerd afgebouwd. Na invoering van de nieuwe wetgeving geldt maximaal een jaar een terughoudend handhavingsbeleid (onder andere geen boetes na eerste controle), waarin de belastingdienst een coachende rol heeft en partijen helpt bij de toepassing van de nieuwe wetgeving”

Werken als zelfstandige

Of er sprake is van een arbeidsovereenkomst wordt getoetst op drie indicatoren:

1. Duur
2. Uurtarief
3. Aard van de opdracht (reguliere of niet-reguliere werkzaamheden)

Vervolgens zijn er drie situaties mogelijk:

1. Er is sprake van een arbeidsovereenkomst
 2. De ZZP-er kiest voor 'opt-out' en blijft zo (zonder risico voor de opdrachtgever) buiten de sfeer van loonheffingen en sociale verzekeringen
 3. De opdrachtgever kan een 'opdrachtgeververklaring' verkrijgen via een webmodule
- Altijd Arbeidsovereenkomst bij < € 15 / € 18 én reguliere activiteiten óf niet regulier > 3 mnd
 - Opt-out bij > €75 én niet-reguliere activiteiten óf regulier < 12 mnd
 - Opdrachtgeververklaring: gezagsverhouding
 - Tijd om te wennen

Partnerverlof bij geboorte

- Kraamverlof voor partners van twee naar vijf dagen (opnemen binnen vier weken). Beoogde ingangsdatum 1 januari 2019
- Aanvullend kraamverlof van vijf weken per 1 juli 2020 (opnemen binnen zes maanden). UWV betaalt 70% van het loon met als maximum het maximum dagloon.

