



De Clercq Advocaten Notariaat

Oplossingen voor uw
vraagstukken van morgen

Ontwikkelingen in het Arbeidsrecht 2019

Januari 2019

Team Arbeid, Medezeggenschap & Pensioen



Advocaten en notariaat
in Leiden en Den Haag

www.declercq.com



Voorwoord

Zoals u als relatie van De Clercq Advocaten Notariaat gewend bent, heeft het Team Arbeid, Medezeggenschap & Pensioen een overzicht gemaakt van de juridische ontwikkelingen in het Nederlandse arbeidsrecht. Speciaal voor u als gewaardeerde relatie. Alle relevante ontwikkelingen voor het jaar 2019 hebben wij op overzichtelijke wijze in één document samengevat. Handig als naslagwerk of als check-up voor uw bedrijf.

In 2018/2019 zijn er twee in het oog springende wetsvoorstellen: de Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG) en de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB). Deze laatste is bijzonder te noemen. We beginnen nog maar net te wennen aan de laatste grote wetwijziging van de Wwz en nu ligt er weer een wetsvoorstel om belangrijke punten van het arbeids/ontslagrecht aan te passen. Daarnaast is er helaas nog geen duidelijkheid over hoe verder met de Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties, ofwel de fiscale beoordeling van contracten met zzp'ers. Terwijl het kabinet druk is met zijn eigen plannen, is er een Commissie regulering van werk ingesteld die uiterlijk op 1 november 2019 advies uitbrengt over hoe het arbeidsrecht en het fiscale recht zouden moeten worden ingericht ten aanzien van de arbeidsovereenkomst en de overeenkomst van opdracht (met name zzp'ers). We zijn benieuwd naar de samenloop van deze plannen, maar vragen ons ook af of het niet verstandiger zou zijn te wachten met nieuwe wetgeving totdat het advies van de Commissie bekend is.

Verder is 2019 het jaar voordat de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (WNRA) wordt ingevoerd. Er is dus – bij overheidsinstellingen – veel werk aan de winkel.

Meer hierover leest u op de volgende pagina's. De juridische ontwikkelingen die we tot 31 december 2018 hebben verwerkt, zijn op onderwerp gesorteerd en eenvoudig via de inhoudsopgave terug te vinden.

Dit is voor ons inmiddels het 10^e jaar dat wij dit doen. Graag horen wij wat u ervan vindt. Voldoet dit naslagwerk? Of mist u nog iets? Wij hebben in ieder geval weer enorm ons best gedaan er een zo volledig mogelijk en goed leesbaar stuk van te maken. Graag bedank ik mijn collega's Barbara van Dam en Karen Helbers, omdat zij nu al 10 jaar lang vanaf de eerste dag van ieder nieuw jaar alle nieuwsfeiten en wetsontwikkelingen bijhouden, verzamelen, beoordelen en vervolgens een plaatsje geven in dit overzicht.

Heb vooral veel leesplezier en neem contact met ons op als een arbeidsrechtelijk probleem dreigt. Of beter nog: neem contact op voordat er überhaupt een probleem ontstaat. U bent van harte welkom. Ook bij de (na)scholing van onze De Clercq Academie.

Henriëtte van Baalen,
advocaat/partner/mediator



Inhoudsopgave

1.	Wet arbeidsmarkt in balans.....	5
	Proeftijd.....	5
	Ketenregeling: na 3 jaar vast dienstverband	6
	Oproepcontracten (met uitgestelde prestatieplicht).....	6
	Payrolling	7
	Combineren van ontslagredenen: de cumulatiegrond	7
	Transitievergoeding vanaf eerste dag van arbeidsovereenkomst	8
	Lagere transitievergoeding voor werknemers met lang dienstverband	8
	Scholingskosten aftrekken van transitievergoeding	8
	Compensatie transitievergoeding bij ontslag wegens pensionering van werkgever of ziekte van werkgever	9
	Verhoging WW-premies flexarbeid	9
2.	ZZP of arbeidsovereenkomst?.....	10
3.	Arbeid en zorg	12
	WIEG: Wet invoering extra geboorteverlof	12
	Bewaarplicht zwangerschapsverklaring	12
4.	Loon en transitievergoeding	13
	Hoogte wettelijk minimumloon	13
	Bezoldigingsmaximum WNT	13
	Maximale hoogte transitievergoeding	13
	Transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden.....	13
	Overbruggingsregeling transitievergoeding voor werknemers van kleine werkgevers .	14
5.	(Langdurig) zieke werknemer	15
	Compensatie transitievergoeding bij ontslag langdurige arbeidsongeschiktheid	15
	Loondoorbetaling kleine werkgever.....	17
6.	Medezeggenschap	18
	Overlegrecht ondernemingsraad beloning topbestuurders	18
	Wetsvoorstel medezeggenschap cliënten zorginstelling 2018.....	18
7.	Wet normalisering rechtspositie ambtenaren	20



8.	International Desk.....	21
	Inkomenscriterium kennismigranten	21
	Beperking 30%-regeling voor expats	21
9.	Bescherming van persoonsgegevens (privacy)	22
10.	Onderwijsrecht	23
	Uitzondering ketenregeling voor invalkrachten in het primair onderwijs	23
	Wet normalisering rechtspositie ambtenaren voor openbare scholen.....	23
11.	Mediation	24
	Checklist*	25
	Team Arbeid, Medezeggenschap & Pensioen	26

1. Wet arbeidsmarkt in balans



Het doel van de WAB is het verkleinen van de kloof tussen werknemers met een vast contract en werknemers die flexibel arbeid verrichten, zodat deze laatste groep meer (economische) zekerheid krijgt. Minister Koolmees (SZW) wil dit onder meer bereiken door het voor werkgevers aantrekkelijker te maken om arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd te sluiten.

De beoogde ingangsdatum van de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) is 1 januari 2020.

Proeftijd

Omdat de termijn van de proeftijd wijzigt, kan het voor werkgevers aantrekkelijker worden om een werknemer direct in dienst te nemen voor onbepaalde tijd. Als de Wet arbeidsmarkt in balans wordt aangenomen, komt de regeling voor de proeftijd er als volgt uit te zien:

	<u>Maximale proeftijd</u>
• Arbeidsovereenkomst zes maanden of korter	geen
• Arbeidsovereenkomst langer dan zes maanden, maar korter dan twee jaar	1 maand
• Arbeidsovereenkomst langer dan twee jaar	3 maanden
• Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	5 maanden

Proeftijd voor werknemer die al langer in dienst is

Bij herplaatsing van de werknemer is het soms mogelijk om opnieuw een proeftijd overeen te komen. Dit is het geval als de nieuwe functie duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden vergt van de werknemer. De maximale proeftijd bij zo'n nieuwe functie is twee maanden.



Ketenregeling: na 3 jaar vast dienstverband

De ketenregeling bepaalt dat de werknemer recht heeft op een vaste arbeidsovereenkomst bij aanbidding van een vierde opeenvolgend contract, of nadat de werknemer ten minste twee jaar op basis van tijdelijke overeenkomsten heeft gewerkt. De keten van arbeidsovereenkomsten kan worden doorbroken door tussen de contracten een pauze in te lassen van ten minste zes maanden.

NB: voor werknemers die de AOW-leeftijd hebben bereikt is dit anders.

In het wetsvoorstel Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) is opgenomen dat de werknemer niet al na twee jaar maar na **drie** jaar recht krijgt op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Oftewel: we gaan weer terug naar de tijd van vóór de WWZ. Werknemers moeten langer wachten op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, maar behouden waarschijnlijk wel langer hun tijdelijke baan. De nieuwe ketenregeling gaat gelden voor alle arbeidsovereenkomsten, dus ook voor die overeenkomsten die vóór 1 januari 2020 zijn ingegaan.

Oproepcontracten (met uitgestelde prestatieplicht)

Om oproepwerknemers eerder zekerheid te geven over wanneer zij moeten werken, is voorgesteld dat de werkgever de werknemer minimaal vier dagen van te voren moet oproepen. Als de werknemer op een kortere termijn wordt gevraagd te komen werken, mag deze ervoor kiezen om geen gehoor te geven aan de oproep.

Als de werkgever zich bedenkt en de oproep wil annuleren, moet hij dit eveneens minimaal vier dagen van tevoren schriftelijk of per e-mail aan de werknemer laten weten. Meldt de werkgever de annulering korter van tevoren, dan houdt de werknemer recht op loon over de uren die hij tijdens de betreffende oproep gewerkt zou hebben.

Vastklikregeling

Daarnaast is het voorstel om de oproepkracht **na één jaar** een contract met een **vast** aantal uren aan te bieden. Dit vaste aantal uren is gelijk aan de gemiddelde arbeidsduur in de afgelopen 12 maanden. Als de werkgever nalaat een contract met een vaste arbeidsomvang aan te bieden, dan heeft de werknemer recht op het loon dat hij had gehad als de werkgever zich wel aan de (nog in te voeren) regels had gehouden. Een werknemer is echter niet verplicht om het contract met het vaste aantal uren te aanvaarden, en kan ervoor kiezen om verder te werken op oproepbasis.

Opzegtermijn

Tot slot krijgt een oproepkracht de mogelijkheid om zijn baan op (heel) korte termijn op te zeggen. De opzegtermijn van de oproepkracht wordt minimaal vier dagen. De werkgever van de oproepkracht moet echter 'gewoon' minstens een maand opzegtermijn in acht blijven nemen.

Tip: Wilt u liever geen vast aantal uren overeenkomen voor een functie? Dan is het beter een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd overeen te komen en deze niet te verlengen. Het nadeel is echter dat er steeds een nieuwe medewerker moet worden geworven en ingewerkt.



Payrolling

De Wab probeert beter onderscheid te maken tussen payrolling en uitzending/detachering. Als de personeeluitlener alleen uitleent en niet ook vraag en aanbod bij elkaar brengt (de zogenaamde allocatie), is hij een payrollwerkgever. Payrollwerkgevers kunnen na invoering van de Wab geen gebruik meer maken van het soepeler arbeidsrechtelijke regime van de uitzendovereenkomst, zoals een ruimere ketenregeling of het uitzendbeding.

Daarnaast moeten payrollwerknemers dezelfde arbeidsvoorwaarden krijgen als de werknemers bij de inlener. Niet alleen moeten zij een gelijk salaris krijgen, maar ook dezelfde secundaire arbeidsvoorwaarden (denk hierbij aan gratificaties, leaseauto, sociaal plan en andere speciale faciliteiten bij de inlener). En zelfs een eventuele ontslagregeling, zoals een sociaal plan of een van-werk-naar-werk-traject.

Voor het payrollbedrijf zal dit meer administratie betekenen als werknemers uitgeleend worden aan diverse opdrachtgevers. Per opdrachtgever kunnen namelijk andere arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn.

Pensioen payrollwerknemers

Payrollwerknemers hebben tevens recht op pensioen. De pensioenverzekering hoeft echter volgens het wetsvoorstel Wab niet dezelfde te zijn als die voor de 'eigen' werknemers van de inlener. De pensioenregeling moet adequaat zijn.

Een deel van de Tweede Kamer denkt anders over de pensioenopbouw voor payrollwerknemers. PvdA, GroenLinks en SP hebben een wetsvoorstel ingediend om de payrollwerknemers recht te geven op een pensioenregeling die gelijkwaardig is aan de regeling die hun collega's hebben die wel rechtstreeks in dienst zijn van de werkgever. Gelijkwaardig is bijvoorbeeld het StiPP-pensioen. Of de payrollwerkgever kan zich aansluiten bij het bedrijfstakpensioenfonds van de inlener, en vrijstelling vragen van deelname aan de pensioenregeling van StiPP.

Het is de vraag of payrolling voor een werkgever nog voordelen heeft, behalve dat de administratie wordt overgenomen.

Combineren van ontslagredenen: de cumulatiegrond

Volgens de huidige wetgeving kan de kantonrechter de arbeidsovereenkomst alleen ontbinden als er een voldragen ontslaggrond is. Er moet sprake zijn van één van de acht in de wet genoemde ontslaggronden én voldaan zijn aan alle daarbij behorende voorwaarden. De werkgever kan zich dus niet beroepen op een zogenaamde 'cocktail' van bijvoorbeeld disfunctioneren en een verstoorde arbeidsrelatie.

De Wab komt nu met een extra ontslaggrond: een combinatie van twee of meer van de omstandigheden van de ontslagredenen frequent ziekteverzuim, disfunctioneren, verwijtbaar handelen, gewetensbezwaren, verstoorde arbeidsrelatie of de restgrond (h-grond).



Daar staat tegenover dat de rechter in dergelijke gevallen wel een **extra vergoeding** aan de werknemer kan toekennen ter hoogte van maximaal de helft van de transitievergoeding. Deze extra vergoeding komt bovenop de transitievergoeding. Daarnaast blijft het mogelijk om een billijke vergoeding toe te kennen wanneer er naar het oordeel van de rechter sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

Tip: Een goed opgebouwd dossier blijft belangrijk. Blijf in gesprek met de medewerker en leg alle gesprekken, waarschuwingen, het aanbieden van scholing, mediation e.d. vast. Vergeet niet de verslagen e.d. naar de werknemer te zenden.

Transitievergoeding vanaf eerste dag van arbeidsovereenkomst

Werknemers krijgen al vanaf het begin van hun arbeidsovereenkomst recht op een transitievergoeding. Voorgesteld is de transitievergoeding te berekenen over de feitelijke duur van de arbeidsovereenkomst zonder de duur van de arbeidsovereenkomst af te ronden op volledig gewerkte halve jaren. Elke dag telt mee voor de berekening. In een formule ziet dat er zo uit:

$$(\text{bruto salaris/bruto maandsalaris}) \times (1/3 \text{ bruto maandsalaris} / 12)$$

Lagere transitievergoeding voor werknemers met lang dienstverband

De Wab regelt dat werknemers die 10 jaar of langer in dienst zijn, een lagere transitievergoeding krijgen dan nu het geval is. Voor elk jaar in dienst gaat de transitievergoeding een derde maandsalaris bedragen, ook voor contracten langer dan 10 jaar.

Scholingskosten aftrekken van transitievergoeding

Als de werkgever aan bepaalde voorwaarden voldoet – waaronder de instemming van de betreffende medewerker – mag hij inzetbaarheidskosten van de transitievergoeding aftrekken. Inzetbaarheidskosten zijn kosten die de werkgever tijdens het dienstverband heeft gemaakt voor activiteiten om de inzetbaarheid van de werknemer buiten de eigen organisatie te bevorderen. De kosten die gemaakt zijn voor een bredere inzetbaarheid van de werknemer binnen de eigen organisatie worden vanaf 1 januari 2020 mogelijk eveneens aftrekbaar. Als het "Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding" wordt gewijzigd, zijn ook kosten aftrekbaar van de transitievergoeding die een werkgever heeft gemaakt om de kennis en vaardigheden van een werknemer te verbeteren voor een *andere* functie binnen de organisatie van de werkgever.

Tip: Zorg voor schriftelijke instemming van de werknemer met het in mindering brengen van de gespecificeerde scholingskosten.



Compensatie transitievergoeding bij ontslag wegens pensionering van werkgever of ziekte van werkgever

De Wab neemt een voorschot op een compensatieregeling voor de werkgever die met pensioen wil of wegens ziekte zijn bedrijf moet beëindigen. De voorwaarden waaronder van deze compensatie gebruik kan worden gemaakt, zijn nog niet bekend. In een ministeriële regeling zal de minister van SZW de voorwaarden uitwerken, bijvoorbeeld hoeveel werknemers de werkgever maximaal in dienst mag hebben voor een beroep op de regeling.

Verhoging WW-premies flexarbeid

Hoe hoog de WW-premies zijn die werkgevers moeten afdragen, hangt af van bij welke sector de werkgever is aangesloten. Het wetsvoorstel Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) gaat hier waarschijnlijk verandering in brengen. Het kabinet kiest voor een premiedifferentiatie naar de aard van het contract. Werkgevers gaan een lagere WW-premie betalen voor werknemers met een vast contract dan voor werknemers met een flexibel contract. Met "vast contract" wordt bedoeld een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd waarin de arbeidsomvang eenduidig is vastgelegd. Alle andere contractsvormen zijn flexibele contracten, waarvoor de hogere WW-premie gaat gelden.

2. ZZP of arbeidsovereenkomst?



De Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (DBA) blijkt in de praktijk onduidelijk en leidt tot grote onzekerheid bij opdrachtgevers en opdrachtnemers. Het kabinet heeft aangekondigd dat er nieuwe wetgeving komt over wanneer een zzp'er werkt op basis van een opdrachtovereenkomst en wanneer er (fiscaal) een arbeidsovereenkomst bestaat.

De handhaving van de Wet DBA is opgeschort tot 1 januari 2020, met uitzondering van alle kwaadwillenden. Kwaadwillenden zijn in deze context organisaties die opzettelijk een situatie van evidente schijnzelfstandigheid laten ontstaan of voortbestaan. Dit betekent dat de Belastingdienst kan handhaven, als zij de volgende drie criteria kan bewijzen:

1. Er is sprake van een (fictieve) dienstbetrekking.
2. Er is sprake van evidente schijnzelfstandigheid.
3. Er is sprake van opzettelijke schijnzelfstandigheid.

De vervanger van de Wet DBA moet enerzijds de zekerheid bieden dat geen sprake is van een dienstbetrekking en anderzijds schijnzelfstandigheid voorkomen. Het kabinet onderzoekt de volgende mogelijkheden:

- Arbeidsovereenkomst bij laag tarief (ALT). Zzp'ers met een laag uurtarief (minder dan €15 – €18 per uur) en een langdurige overeenkomst van drie maanden of meer zouden per definitie werknemer worden. Het kabinet onderzoekt nog of dit idee al dan niet in strijd is met Europees recht. Verder zouden zzp'ers met een laag uurtarief die reguliere bedrijfsactiviteiten verrichten, ook (fiscaal) werknemer worden. Een tarief is laag als het lager is dan 125% van de loonkosten van het wettelijk minimumloon of als het lager is of overeenkomt met de laagste loonschalen in cao's.



- Opt-out van de loonheffing en werknemersverzekeringen. Zzp'ers met een hoog uurtarief en een overeenkomst voor korter dan een jaar zijn ondernemer. Ook zzp'ers met een hoog uurtarief die geen reguliere bedrijfsactiviteiten verrichten, zijn ondernemer. Bij een hoog uurtarief denkt het kabinet aan een bedrag van € 75,- of meer.
- Voor zzp'ers die meer in rekening brengen dan het lage uurtarief wordt een '*opdrachtgeversverklaring*' ingevoerd, in te vullen via een webmodule. Deze geeft opdrachtgevers vooraf duidelijkheid en zekerheid van vrijwaring van loonbelasting en premies werknemersverzekeringen.
- De wet wordt zo aangepast dat de gezagsverhouding voortaan meer getoetst wordt op basis van de materiële in plaats van de formele omstandigheden.

Tip: het blijft belangrijk goed vast te leggen in een overeenkomst van opdracht dat de opdrachtgever en de opdrachtnemer geen arbeidsovereenkomst met elkaar willen sluiten. Dit met het oog op eventuele aanspraken op loondoorbetaling tijdens ziekte of aanspraak op een arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd etc.

3. Arbeid en zorg



WIEG: Wet invoering extra geboorteverlof

De Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG) regelt dat de partner van de moeder in verband met de geboorte van de baby de volgende verlofrechten krijgt:

- Calamiteitenverlof met loondoorbetaling op de dag(en) van de bevalling.
- Vanaf 1 januari 2019: eenmaal de wekelijkse arbeidsduur geboorteverlof met loondoorbetaling op te nemen binnen vier weken na de geboorte.
- Extra vanaf 1 juli 2020: vijfmaal de wekelijkse arbeidsduur aanvullend geboorteverlof met uitkering per week ter hoogte van 70% van het (maximum) dagloon, op te nemen binnen zes maanden na de geboorte (bovenwettelijke aanvulling tot 100% van het dagloon is mogelijk).
- 26 maal de wekelijkse arbeidsduur ouderschapsverlof tot de achtste verjaardag van het kind. Wettelijk is dit onbetaald, maar een aantal cao's voorziet in gedeeltelijke loondoorbetaling.

Het geboorteverlof is gelijk aan het aantal uren dat de partner per week werkt. De werkgever moet het salaris tijdens het geboorteverlof doorbetalen aan de werknemer. De werknemer beslist wanneer hij/zij het geboorteverlof opneemt; de werkgever mag geen beperkingen opleggen.

Het aanvullende geboorteverlof wordt gefinancierd door het UWV. De werknemer geeft bij de werkgever aan wanneer hij/zij het aanvullende geboorteverlof wil opnemen. De werkgever mag de opname ervan niet weigeren. Wel kan de werkgever voorstellen het verlof anders in te roosteren als er een zwaarwegend bedrijfsbelang is. Ook wordt de huidige regeling voor adoptieverlof verruimd van vier naar zes weken. Deze uitbreiding geldt ook voor pleegouders.

De nieuwe regeling geboorteverlof gaat in op 1 januari 2019. Dit is het deel dat betaald wordt door de werkgevers. De regeling voor het aanvullende geboorteverlof kan pas op 1 juli 2020 ingaan, omdat eerst de systemen bij UWV aangepast moeten worden.

Bewaarplicht zwangerschapsverklaring

Vanaf 1 januari 2019 moet de werknemster de zwangerschapsverklaring bewaren. De bewaarplicht ligt dan niet meer bij de werkgever.

4. Loon en transitievergoeding



Hoogte wettelijk minimumloon

De bedragen van het bruto wettelijk minimumloon zijn per 1 januari 2019 verhoogd. Het bruto wettelijk minimumloon voor werknemers van 22 jaar en ouder bij een volledig dienstverband bedraagt per 1 januari 2019:

- Het minimum maandloon: € 1.615,80.
- Het minimum weekloon: € 372,90.
- Het minimum dagloon: € 74,58.

Vanaf 1 juli 2019 krijgen 21-jarigen ook recht op het gewone wettelijk minimumloon, in plaats van het minimum jeugdloon.

Bezoldigingsmaximum WNT

Ook het bezoldigingsmaximum in de WNT is per 1 januari 2019 verhoogd naar € 194.000,00 bruto.

Check de site www.topinkomens.nl/ voor de maximum bedragen en sectorale normen in de WNT.

Maximale hoogte transitievergoeding

Ten slotte bedraagt de hoogte van de maximale transitievergoeding vanaf 1 januari 2019 € 81.000,- bruto. Voor werknemers met een jaarsalaris van meer dan € 81.000,- blijft de maximale transitievergoeding gelijk aan het jaarsalaris.

Transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden

Vanaf 1 januari 2020 kunnen in cao's afwijkende afspraken worden gemaakt over de transitievergoeding bij bedrijfseconomisch ontslag. De werkgever is geen transitievergoeding verschuldigd, als er een vervangende cao-regeling is. Die cao-regeling moet de werknemers recht geven op voorzieningen die bestaan uit maatregelen om werkloosheid te voorkomen of in duur te beperken, of uit een redelijke financiële vergoeding. Een combinatie van beide is ook mogelijk.



Gedacht kan worden aan een eigen vergoedingsregeling, scholingsfaciliteiten, outplacement of een bovenwettelijke WW-uitkering die door de werkgever wordt gefinancierd. De inhoud van de voorziening is vrij, maar moet wel daadwerkelijk kunnen bijdragen aan het voorkomen van werkloosheid of het bekorten van de duur van werkloosheid.

Ook hoeven de in de cao's te treffen voorzieningen niet langer gelijkwaardig te zijn aan de transitievergoeding waarop een individuele werknemer recht zou hebben gehad. De voorwaarde dat de gekapitaliseerde waarde van de voorziening ten minste gelijk moet zijn aan de transitievergoeding, komt te vervallen.

Overbruggingsregeling transitievergoeding voor werknemers van kleine werkgevers

Voor kleine werkgevers (met gemiddeld maximaal 25 werknemers) is het makkelijker geworden om een beroep te doen op de "Overbruggingsregeling transitievergoeding voor kleine werkgevers". De criteria om een beroep te kunnen doen op de regeling zijn sinds 1 januari 2019:

- De arbeidsovereenkomst moet eindigen vanwege de slechte financiële situatie van de werkgever.
- De werkgever behaalde drie boekjaren op rij een *gemiddeld* negatief resultaat.
- De solvabiliteit van de onderneming is maximaal 15%. (Een negatief eigen vermogen is niet langer een voorwaarde).

De werkgever die aan deze criteria voldoet, mag bij de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst de maanden vóór 1 mei 2013 buiten beschouwing laten.

5. (Langdurig) zieke werknemer



Compensatie transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid

Vanaf (streefdatum) 1 april 2020 kunnen – zowel kleine als grote – werkgevers bij UWV een verzoek tot compensatie indienen van de transitievergoeding die zij aan hun werknemers hebben betaald bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Dit kan voor alle transitievergoedingen die sinds 1 juli 2015 zijn betaald.

Voorwaarden voor compensatie

Werkgevers kunnen compensatie aanvragen voor de transitievergoeding die zij aan een zieke werknemer hebben betaald als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- 1) De werkgever moet aan de werknemer een vergoeding betaald hebben; én
- 2) de arbeidsovereenkomst moet geëindigd zijn wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (de zogenaamde b-grond).

De compensatie kan worden aangevraagd:

- Als de tijdelijke arbeidsovereenkomst van de zieke werknemer niet is verlengd.
- Als de arbeidsovereenkomst is opgezegd met toestemming van het UWV.
- Als de arbeidsovereenkomst is ontbonden door de kantonrechter.
- Als de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden is geëindigd middels een vaststellingsovereenkomst.



De hoogte van de compensatie

Als uitgangspunt voor de hoogte van de compensatie geldt de berekening van de transitievergoeding. Daarbij moeten de volgende kanttekeningen worden geplaatst:

- Er wordt niet meer aan compensatie betaald dan de transitievergoeding waarop een werknemer recht zou hebben tot het maximum van 104 weken ziekte, ook niet als de arbeidsovereenkomst daarna langer duurt vanwege een loonsanctie of een slapend dienstverband.
- De compensatie zal niet meer bedragen dan het bedrag gelijk aan het tijdens ziekte van de werknemer betaalde loon.
- Bij een beëindiging met wederzijds goedvinden zal er nooit meer aan compensatie worden verstrekt dan het bedrag gemoeid met de transitievergoeding waarop recht zou hebben bestaan als de arbeidsovereenkomst door opzegging of ontbinding zou zijn geëindigd.

De vergoeding kan de transitievergoeding zijn, maar ook scholingskosten of andere kosten die volgens de regels van de wet in mindering zijn gebracht op de transitievergoeding.

De door werkgevers te verstrekken informatie aan het UWV

De werkgever zal aannemelijk moeten maken dat recht bestaat op de compensatie en de hoogte daarvan. Het UWV stelt een aanvraagformulier beschikbaar, waaruit blijkt welke informatie de werkgever moet aanleveren. Denk aan onder meer de volgende stukken:

- De arbeidsovereenkomst.
- De toestemming van het UWV voor opzegging, dan wel de ontbindingsbeschikking van de rechter of de vaststellingsovereenkomst.
- Bewijsstukken dat de werkgever (scholings)kosten die in mindering zijn gebracht op de transitievergoeding, daadwerkelijk heeft gemaakt.
- Een verklaring dat de werknemer ziek was op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigde, de periode dat de werknemer ziek is geweest en de naam van de behandelend bedrijfsarts.
- Bewijsstukken waaruit blijkt vanaf wanneer de werknemer ziek is.
- Bewijsstukken van het betaalde loon tijdens ziekte.
- Gegevens die zijn gebruikt om de hoogte van de transitievergoeding te berekenen.
- Bewijs van betaling van de transitievergoeding.

Tip: Bewaar uw administratie zorgvuldig. Ook als de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden is beëindigd. Zodat u straks een compensatie kunt aanvragen bij het UWV.

Tip: Dien uw compensatieaanvraag voor arbeidsovereenkomsten die tussen 1 juli 2015 en 1 april 2020 zijn geëindigd, uiterlijk op 30 september 2020 in bij UWV.

Tip: Voor 'nieuwe gevallen': dien uw aanvraag voor compensatie binnen zes maanden nadat u de transitievergoeding heeft betaald in bij het UWV.



De compensatie zal door het UWV verstrekt worden vanuit het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf), waar een verhoging van de (uniforme) premie tegenover zal staan. Als gevolg van het voorstel zal de Awf-premie in 2019 worden verhoogd met ongeveer 0,5% en structureel zal de Awf-premie met ca. 0,1% worden verhoogd.

Loondoorbetaling kleine werkgever

De loondoorbetalingsplicht in het tweede ziektejaar blijft liggen bij de kleine werkgevers. Dit is anders dan we hadden mogen verwachten op basis van het regeerakkoord. Daarin stond namelijk dat het UWV de salarissen in het tweede ziektejaar voor zijn rekening zou nemen.

In plaats van verkorting van de loondoorbetalingsplicht moet er vanaf 1 januari 2020 een MKB-verzuim-ontzorg-verzekering komen. Deze verzekering biedt niet alleen dekking tegen verzuimkosten, maar ook een casemanager die de werkgever en de werknemer actief begeleidt tijdens de re-integratie. Als de werkgever de adviezen van de bedrijfsarts en van de verzekeraar opvolgt, is de verzekering 'poortwachterproof'. Als het UWV onverhoopt een loonsanctie oplegt aan de werkgever, neemt de verzekeraar de extra loonkosten voor zijn rekening. De kans dat het UWV een loonsanctie oplegt wordt vanaf 2021 kleiner, omdat vanaf dan het UWV het medisch advies van de bedrijfsarts niet meer mag toetsen.

Over de hoogte van de premie van de MKB-verzuim-ontzorg-verzekering is nog niets meegedeeld. Ter compensatie voor de loondoorbetalingsplicht tijdens ziekte ontvangen alle werkgevers vanaf 2021 een vast bedrag per (inhoudingsplichtige) werkgever. Minister Koolmees trekt hier in totaal € 450 miljoen voor uit.

6. Medezeggenschap



Kent u de boekenserie "Rechten van de OR" al? Ons WOR-team komt de boekjes graag bij u langs brengen!

Overlegrecht ondernemingsraad beloning topbestuurders

De ondernemingsraden van ondernemingen met meer dan 100 werknemers hebben vanaf 1 januari 2019 een extra bevoegdheid. Zij mogen meepraten over de beloningen van hun bestuurders. Bij het overleg zijn ook de leden van het toezichthoudend orgaan aanwezig.

De ondernemingsraad krijgt deze nieuwe bevoegdheid vanwege de steeds terugkerende maatschappelijke discussie over beloningsverhoudingen binnen ondernemingen. Onevenredige beloningsverschillen kunnen de arbeidsverhoudingen schaden. De regering verwacht dat het gesprek tussen de OR en de bestuurder/werkgever kan bijdragen aan het voorkomen hiervan.

In de overlegvergadering moeten de arbeidsvoorwaardelijke regelingen en de ontwikkeling worden besproken van de beloningsverhoudingen per verschillende groep van de in de onderneming werkzame personen ten opzichte van het voorgaande jaar. De bestuurder moet actief verantwoording afleggen over de ontwikkeling van de beloningsverhoudingen.

Wetsvoorstel medezeggenschap cliënten zorginstelling 2018

Het doel van het wetsvoorstel is de inspraak en medezeggenschap van cliënten en cliëntenraden in de zorg te versterken. Dit moet uiteindelijk leiden tot een vernieuwde medezeggenschapswet voor cliënten in zorginstellingen. Het wetsontwerp is direct van invloed op zorgaanbieders, cliëntenraden en cliënten.



De belangrijkste wijzigingen ten opzichte van de huidige wet zijn:

1. Het invoeren van gelaagdheid in de medezeggenschap.
2. Uitbreiding van de onderwerpen waarover in de medezeggenschapsregeling regels moeten worden gesteld, te weten over:
 - a. de wijze waarop een cliëntenraad wordt betrokken bij de voorbereiding van bepaalde besluiten.
 - b. de verdeling van taken en bevoegdheden van de cliëntenraden in het geval van meerdere cliëntenraden (waaronder mogelijk een centrale cliëntenraad).
 - c. de wijze waarop wordt bewerkstelligd dat de benodigde informatie op begrijpelijke wijze aan de cliëntenraad wordt verstrekt.
3. Het vervangen van het verzwaard adviesrecht door een instemmingsrecht met een zwaarder toetsingscriterium.
4. De verplichting van de instelling de cliëntenraad het gebruik toe te staan van de noodzakelijke voorzieningen alsmede de financiële middelen ter beschikking te stellen die de cliëntenraad redelijkerwijze nodig heeft om zijn taak te kunnen uitvoeren.
5. Het regelen van toezicht door de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd in oprichting.
6. Het toekennen van het recht van enquête aan cliëntenraden.
7. Het verplichten tot openbaarmaking vacatures voor de cliëntenraad.
8. Het regelen van de verplichting voor de instelling om de cliëntenraad desgevraagd hulp te verlenen bij het inventariseren van de wensen van zijn achterban.
9. Aanscherpen van de voorwaarde tot tijdig vragen van advies of instemming.
10. De mogelijkheid om onder strikte voorwaarden een cliëntenraad te ontbinden die structureel tekortschiet in de behartiging van de gemeenschappelijke belangen van de cliënten wier belangen hij dient te behartigen.
11. Vervallen van de verplichting van de instelling tot het opstellen van een schriftelijk verslag over wetstoepassing.
12. Zorgaanbieders kunnen met deze nieuwe wet met cliëntenraden afspraken op maat gaan maken over de wijze van medezeggenschap.

Het wetsvoorstel ligt bij de Eerste Kamer ter behandeling.

7. Wet normalisering rechtspositie ambtenaren



Op 1 januari 2020 treedt de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren in werking. Uitgangspunt van de wet is een ander formeel stelsel en beoogt niet een materiële wijziging van de arbeidsvoorwaarden voor ambtenaren. Voor de meeste ambtenaren gaat het 'normale' arbeids- en ontslagrecht gelden. Dit geldt niet voor die gevallen waarin er zwaarwegende argumenten zijn om dit niet te doen, zoals ambtenaren in dienst van defensie, politie en de rechterlijke macht. Ambtenaren krijgen straks een arbeidsovereenkomst in plaats van een eenzijdige publiekrechtelijke aanstelling. De arbeidsvoorwaarden worden geregeld in – nog af te sluiten – cao's en niet meer in rechtspositieregelingen.

De benaming 'ambtenaar' blijft echter bestaan en ook de Ambtenarenwet blijft van toepassing op de ambtenaren. Die wet regelt een aantal specifieke op werknemers in dienst van de overheid gerichte onderwerpen zoals de ambtseed, integriteit en geheimhouding.

Voor de invoering van deze wet wordt de nodige wet- en regelgeving aangepast. Overheidswerkgevers en vakorganisaties moeten zorgen voor de totstandkoming van nieuwe cao's, ambtenaren moeten worden geïnformeerd over hun gewijzigde rechtspositie en personeelsmedewerkers, arbeidsjuristen en managers moeten worden bijgeschoold, etc.

Of de datum van inwerkingtreding van de wet ook haalbaar is voor werknemers van veiligheidsregio's, is nog even de vraag. Vanwege de verscheidenheid aan groepen medewerkers en de verschillende arbeidsvoorwaardenregelingen, overweegt minister Grapperhaus de normalisering in deze sector uit te stellen. Door er meer tijd voor te nemen, kan meer aandacht worden gegeven aan de benodigde zorgvuldigheid bij de overgang van veiligheidsregio's naar de private sector.

Tip: Voor organisaties in de publieke sector zullen deze veranderingen gepaard gaan met een behoorlijke aanpassing van het HR-beleid en een omslag van de huidige cultuur. Speel hier tijd op in en vergeet daarbij de rol van de OR niet!

Meer weten over wat er binnen uw overheidsorganisatie gaat veranderen? Lees het boek "Wet normalisering rechtspositie ambtenaren, een korte introductie". Ook te bestellen via bol.com.

Of schrijf u in voor een training via De Clercq Academie.

8. International Desk



Inkomenscriterium kennismigranten

De inkomenscriteria voor de kennismigrantenregeling zijn aangepast. Het minimum bruto inkomen per maand (exclusief vakantie-uitkering) is voor 2019 vastgesteld op:

- € 3.299,- voor kennismigranten die jonger zijn dan 30.
- € 4.500,- voor kennismigranten van 30 jaar en ouder.
- € 2.364,- voor kennismigranten die binnen een jaar voorafgaand aan de tewerkstelling een geaccrediteerde opleiding aan een hoger onderwijsinstelling in Nederland hebben afgerond.

Beperking 30%-regeling voor expats

Om waardevolle tijdelijke werknemers uit het buitenland te binden (zoals kenniswerkers), mogen werkgevers voor hen (maximaal) 30% van het loon onbelast laten. Zo ontvangen de werknemers meer nettoloon als vergoeding voor de extra kosten die zij moeten maken om in Nederland te werken, zoals reiskosten en kosten voor huisvesting en levensonderhoud.

De maximale looptijd van de 30%-regeling was maximaal acht jaar, maar is per 1 januari 2019 met drie jaar verkort tot **maximaal vijf jaar**. De bedoeling was om dit ook meteen van toepassing te laten zijn op bestaande gevallen, maar hiervoor is toch een overgangsregeling in het leven geroepen:

- Een werknemer voor wie een 30%-regeling van acht of tien jaar geldt, houdt die regeling als deze vóór 2021 afloopt.
- Als de regeling doorloopt ná 31 december 2020 maar eindigt vóór 2024, houdt de regeling op per 31 december 2020.
- Als de regeling eindigt in 2024 of later, wordt de regeling met 3 jaar gekort. Dan sorteert de overgangsregeling dus geen effect meer.

9. Bescherming van persoonsgegevens (privacy)



Wat betreft privacy stond 2018 in het teken van de invoering van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) en de Uitvoeringswet AVG. Op 25 mei 2018 is de AVG van toepassing geworden. Daarmee hebben individuen (waaronder werknemers) meer en sterkere privacyrechten gekregen, en ondernemingen (dus ook werkgevers) nieuwe verplichtingen. Werknemers hebben bijvoorbeeld recht op een kopie van hun personeelsdossier (bepaalde stukken zoals interne notities uitgezonderd), het recht om hun gegevens over te dragen aan een andere werkgever en onder omstandigheden het recht om te worden vergeten. Werkgevers zijn onder omstandigheden verplicht een Functionaris voor de Gegevensbescherming aan te stellen, zij moeten een verwerkingsregister opstellen en bijhouden, alle inbreuken in verband met persoonsgegevens intern registreren en hun informatieplicht richting de werknemer is verzaaid.

Voor werkgevers die nog niet voldoen aan de AVG, is het zaak in 2019 de nodige stappen te zetten om te voldoen aan de AVG. Voor werkgevers die wel al voldoen aan de AVG, is het zaak om de bescherming van persoonsgegevens op de agenda te houden. Het beleid dat in mei 2018 is ingevoerd, is niet eeuwig houdbaar en zal moeten blijven ontwikkelen. Bovendien is een mooi beleid maar het halve werk; beleid kan alleen worden uitgevoerd als de werknemers weten wat zij moeten doen. Zo zal binnen alle geledingen van de organisatie helder moeten zijn wanneer sprake is van een datalek, en hoe moet worden gehandeld. Daarom moet in 2019 de focus blijven liggen op bewustwording binnen de organisatie.

In 2019 zal met name moeten gaan blijken hoe de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) in de praktijk de AVG en de Uitvoeringswet AVG gaat handhaven. De AP heeft aangegeven het eerste jaar na invoering zich vooral te richten op het bieden van guidance om de naleving van de AVG te bevorderen. Op dit moment behandelt de AP daarnaast voornamelijk klachten over mogelijke privacyschendingen. De AP heeft in een half jaar tijd bijna 10.000 klachten ontvangen. De AP heeft verduidelijking gegeven over enkele vage begrippen uit de AVG en enkele aanbevelingen gedaan, bijvoorbeeld over het opstellen van een verwerkingsregister. Ook heeft de AP bijvoorbeeld gecontroleerd of alle ziekenhuizen, banken en verzekeraars een Functionaris voor de Gegevensbescherming hebben aangesteld. De AP heeft eind 2018 aangekondigd zich onder meer specifiek te richten op direct marketing. In november 2018 heeft de AVG een boete uitgedeeld van € 600.000 aan Uber voor het niet melden van een datalek.

De eerste officiële evaluatie van de AVG zal vermoedelijk in de loop van 2019 plaatsvinden.

10. Onderwijsrecht



Uitzondering ketenregeling voor invalkrachten in het primair onderwijs

Invalkrachten in het primair onderwijs met een tijdelijk contract kunnen sinds 1 augustus 2018 geen beroep meer doen op de ketenregeling als zij worden ingezet om een zieke leraar te vervangen. Het maakt hierbij geen verschil of de invalkrachten worden ingezet tijdens de 'griepmaanden' januari t/m maart of daarbuiten. Op deze wijze kunnen invalkrachten langer doorwerken op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Wet normalisering rechtspositie ambtenaren voor openbare scholen

De Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (zie hiervoor paragraaf 7) geldt uiteraard ook voor het openbaar onderwijs. Vanaf 1 januari 2020 worden ook de medewerkers van openbare scholen 'genormaliseerd'. De medewerkers van deze scholen worden 'gewone' werknemers en zijn dan niet langer ambtenaar. Een belangrijke wijziging is dat de medewerkers op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst zijn, waardoor het reguliere ontslagrecht gaat gelden. Het bevoegd gezag kan niet langer eenzijdig overgaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Daarvoor is óf de instemming van de medewerker nodig óf tussenkomst van het UWV/de kantonrechter.



11. Mediation



In 2018 hebben onze mediators mooie resultaten geboekt. Werknemers en werkgevers, collega's en leden van maatschappen hebben onder leiding van Henriëtte van Baalen of Ernst van Win mooie oplossingen gevonden voor emotievolle meningsverschillen. Deze successen zijn behaald doordat de deelnemers in mediation – met hulp van onze mediators – de hakken uit het zand haalden en hun gedeelde belangen in kaart brachten.

In de praktijk zien we dat mediation steeds meer wordt ingezet voor het oplossen van (dreigende) conflicten. Dat dit wordt gewaardeerd zien we daarnaast tevens in de rechtspraak. Mediation heeft verschillende voordelen:

- Een oplossing is veel sneller gevonden dan het afwachten van een eindoordeel in een rechtszaak.
- De totale kosten zijn veel lager dan de advocaat- en griffiekosten bij de rechter.
- En minstens zo belangrijk: u heeft meer invloed op het eindresultaat.

Ook in 2019 staan onze MfN geregistreerde mediators Henriëtte van Baalen en Ernst van Win graag voor u klaar.



Checklist*

Scholingskosten en transitievergoeding

- Instemming van de werknemer met aftrek gespecificeerde scholingskosten van transitievergoeding

WIEG

- Personeelshandboek aangepast

Bewaarplicht zwangerschapsverklaring

- Werkneemster geïnformeerd dat zij de zwangerschapsverklaring enkele jaren moet bewaren

Minimumloon

- Eventuele salarisverhogingen doorgevoerd

Langdurig zieke werknemer

- Administratie bewaren voor UWV totdat compensatie kan worden aangevraagd

Overlegrecht ondernemingsraad beloning topbestuurder

- Geagendeerd voor vergadering OR/bestuurder/RvC of RvT

Overheid en openbare scholen

- Projectteam samengesteld
- Ondernemingsraad betrokken in proces
- Bestaande (lokale) regelingen geïnventariseerd en gecontroleerd op overeenstemming met Burgerlijk Wetboek
- Model arbeidsovereenkomst opgesteld
- Personeelsdossier gescreend, arbeidsvoorwaarden geïnventariseerd en waar nodig arbeidsovereenkomsten gesloten
- Personeelshandboek opgesteld
- Medewerkers geïnformeerd
- Bestuurders, P&O, leidinggevenden en medezeggenschapsorganen getraind op nieuwe wetgeving

Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)

- Instemming van de OR
- Verwerkingsregister ingericht
- Privacy Officer / Fuctionaris Gegevensbescherming aangesteld
- Verwerkingsovereenkomsten gesloten
- Register datalekken aangelegd
- Personeelshandboek aangepast
- Data Protection Impact Assessment uitgevoerd

* Deze checklist is bedoeld als inspiratie.



Meer weten?

Heeft u vragen, neem dan telefonisch contact met ons op via 071-581 53 05 of mail direct met uw contactpersoon bij De Clercq. U kunt zich natuurlijk ook inschrijven voor een van de cursussen via de De Clercq Academie via www.declercq.com/evenementen.

Team Arbeid, Medezeggenschap & Pensioen

Teamleiders



mr. drs. Henriëtte van Baalen
advocaat/partner/mediator
h.vanbaalen@declercq.com



mr. Ernst van Win
advocaat/partner/mediator
e.vanwin@declercq.com



mr. Renate Vink
r.vink-dijkstra@declercq.com

Advocaten



mr. Rick van Herk
r.vanherk@declercq.com



mr. Renée Huijsmans
r.huijsmans@declercq.com



mr. Joost Kokje
j.kokje@declercq.com



mr. Caroline Mehlem
c.mehlem@declercq.com



mr. Marloes Noordam
m.noordam@declercq.com



mr. Montse Rodríguez Escudero
m.rodriguez@declercq.com



mr. Janka Sintemaartensdijk
j.sintemaartensdijk@declercq.com



mr. Vincent Stavleu
v.stavleu@declercq.com

Paralegals



Barbara van Dam MA LLB
b.vandam-keuken@declercq.com



Karen Helbers LLB
k.helbers@declercq.com



De auteursrechten met betrekking tot dit overzicht van juridische ontwikkelingen rusten bij De Clercq Advocaten Notariaat. Dit overzicht mag niet zonder toestemming van De Clercq Advocaten Notariaat worden verveelvoudigd en/of openbaar worden gemaakt. Informatie in dit overzicht is uitsluitend bedoeld als algemene informatie. Er kunnen geen rechten aan deze gegevens worden ontleend. De Clercq is niet aansprakelijk voor schade welke kan ontstaan als gevolg van onjuiste of incomplete informatie met betrekking tot deze gegevens.

©De Clercq Advocaten Notariaat, januari 2019



Advocaten en notariaat
in Leiden en Den Haag

Hoge Rijndijk 306, 2314 AM Leiden
WTC The Hague, Prinses Margrietplantsoen 33, 2595 AM Den Haag

www.declercq.com, info@declercq.com, 071-5815300