

Regeerakkoord Rutte III

Op 9 oktober 2017 is de tekst van het regeerakkoord Rutte III bekend gemaakt. In dit regeerakkoord zijn onder meer de arbeidsrechtelijke plannen van het nieuwe kabinet geformuleerd. Wij zetten de belangrijkste aangekondigde maatregelen voor u op een rijtje.

Ontslaggronden

Waar op grond van de WWZ voor de rechter geen ruimte bestaat om bij een onvoldragen ontslaggrond de arbeidsovereenkomst te ontbinden, wil de nieuwe regering het juist nadrukkelijk mogelijk maken om verschillende omstandigheden, genoemd in de verschillende gronden bij elkaar op te tellen. Op die manier kan de rechter dan de afweging maken of ontslag toch gerechtvaardigd is. Als tegenhanger kan de rechter in een dergelijk geval een extra vergoeding toekennen van een halve transitievergoeding, bovenop de al bestaande transitievergoeding. Deze maatregel is volgens de regering nodig omdat ontslag onder de WWZ 'onnodig wordt bemoeilijkt'.

Transitievergoeding

De regering wil dat werknemers voortaan vanaf aanvang van de arbeidsovereenkomst recht hebben op een transitievergoeding (in plaats van de huidige regel: pas indien de arbeidsovereenkomst minstens 2 jaren heeft geduurd). Ook na een tijdelijk contract van bijvoorbeeld 1 jaar heeft de werknemer aanspraak op een transitievergoeding. Verder zal de opbouw steeds 1/3 maandsalaris per gewerkt dienstjaar zijn, ook na dienstverbanden van langer van 10 jaar (waarvoor nu een opbouw van 1/2 maandsalaris per dienstjaar geldt).

De regering wil twee voorstellen van het vorige kabinet doorzetten: een compensatie voor een werkgever die de transitievergoeding betaalt bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, en geen verschuldigdheid van de transitievergoeding bij ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen als een cao-regeling van toepassing is. Aangekondigd wordt een regeling ter compensatie van de verschuldigde transitievergoeding in geval van bedrijfsbeëindiging, en verruiming van de overbruggingsregeling transitievergoeding voor kleine werkgevers.

Tijdelijke contracten

De ketenregeling wordt gewijzigd. De tussenpose om een nieuwe keten te starten blijft als uitgangspunt 6 maanden, maar er komt meer ruimte voor cao-partijen om hiervan af te wijken. De totale duur van de keten was vóór de WWZ drie jaren, bij invoering van de WWZ twee jaren, en wordt (opnieuw) drie jaren. Over het (maximaal) aantal contracten in één keten zegt het regeerakkoord niets.

Proeftijd

De regering meent dat een langere proeftijd het voor werkgevers aantrekkelijker zal maken om vaste arbeidsovereenkomst aan te gaan. Een werkgever die zonder voorafgaande tijdelijke arbeidsovereenkomst inééns een vaste arbeidsovereenkomst aangaat, krijgt de mogelijkheid om een proeftijd van 5 maanden overeen te komen. Voor tijdelijke contracten die langer dan 2 jaren duren, wordt de proeftijd verruimd naar 3 maanden.

Loondoorbetaling bij ziekte

Op dit moment betaalt de werkgever gedurende 2 jaren het loon door aan de arbeidsongeschikte werknemer. De regering wil deze periode voor kleine werkgevers (tot 25 werknemers) terugbrengen naar 1 jaar. Verder wordt de periode waarvoor

premiedifferentiatie geldt (hogere premie indien een medewerker ziek uit dienst gaat) verkort van 10 jaar naar 5 jaar.

Payrolling

Het nieuwe kabinet kondigt aan met een wetsvoorstel te komen waardoor het soepelere arbeidsrechtelijke regime voor payrolling niet meer zal gelden. De payroll-medewerker zal ten aanzien van arbeidsvoorwaarden minstens gelijk moeten worden behandeld met de 'gewone werknemer' in dienst bij de inlener.

Zelfstandige of arbeidsovereenkomst?

De wet DBA wordt vervangen. Een nieuw aangekondigde wet moet enerzijds de zekerheid bieden aan de opdrachtgever van een echte zelfstandige dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst; anderzijds moet de nieuwe wet schijnzelfstandigheid, vooral aan de onderkant van de arbeidsmarkt, voorkomen.

Voor de zzp-er die aan de onderkant van de arbeidsmarkt werkt, zal in sommige gevallen altijd sprake zijn van een arbeidsovereenkomst. Dat geldt in geval er een laag tarief is afgesproken (tot 125% van het minimumloon of een tarief uit de laagste cao-loonschalen), en de zzp-er ofwel langer dan drie maanden wordt ingehuurd, ofwel wordt ingehuurd voor reguliere bedrijfsactiviteiten.

Voor de zelfstandige met een (hoog) uurtarief van meer dan € 75,- wordt een 'opt-out' mogelijkheid gecreëerd voor loonbelasting en premies. Die mogelijkheid geldt indien er sprake is van inhuur van korter dan 1 jaar, of inhuur voor niet-reguliere bedrijfsactiviteiten.

Via een 'opdrachtgeversverklaring' die eenvoudig via een web-module moet worden ingevuld, kan de opdrachtgever vooraf zekerheid krijgen dat bij de inhuur van een zelfstandige geen loonbelasting en premies verschuldigd zijn.