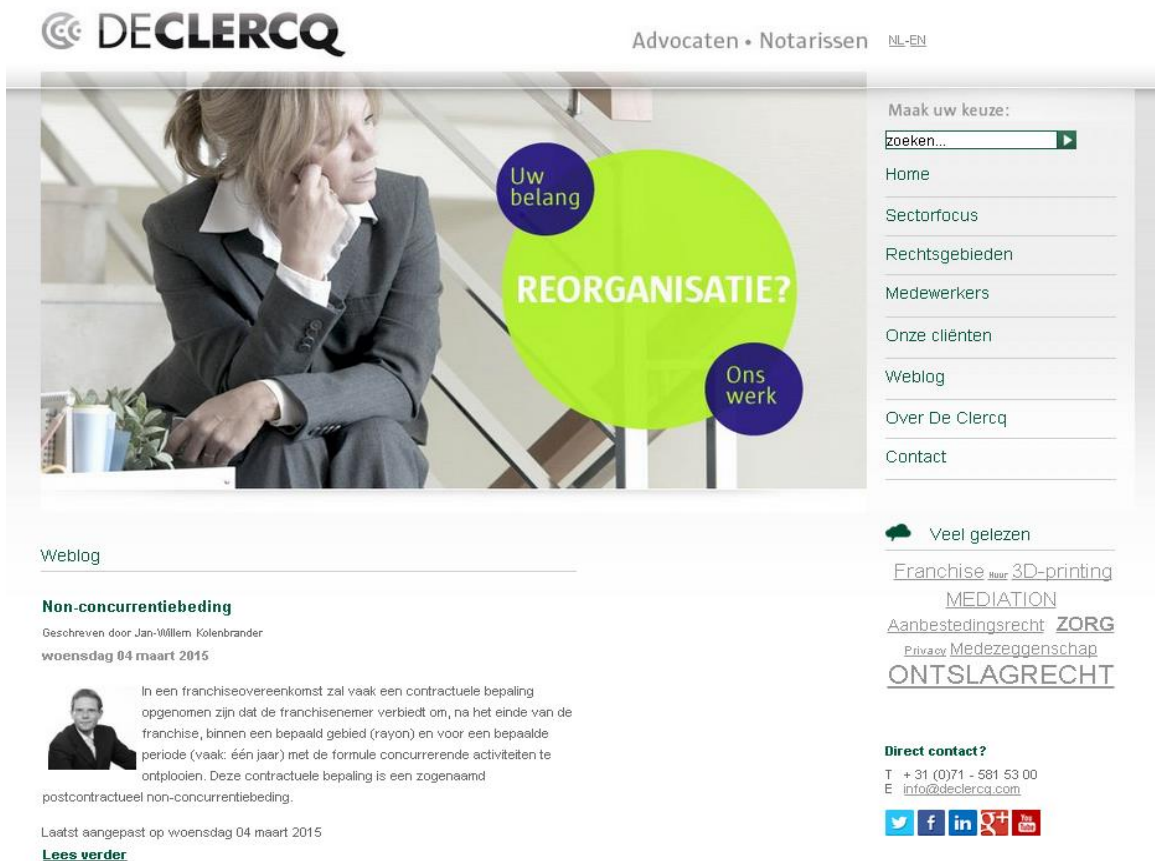



# Juridische ontwikkelingen in het Nederlandse arbeidsrecht 2014 / 2015

**Save the date: seminar nieuw ontslagrecht 19 mei 2015**



**DECLERCQ** Advocaten • Notarissen [NL-EN](#)

Maak uw keuze:  
 

- Home
- Sectorfocus
- Rechtsgebieden
- Medewerkers
- Onze cliënten
- Weblog
- Over De Clercq
- Contact

**Uw belang**


**REORGANISATIE?**

**Ons werk**

**Veel gelezen**

- [Franchise voor 3D-printing](#)
- [MEDIATION](#)
- [Aanbestedingsrecht](#) **ZORG**
- [Privaat Medezeggenschap](#)
- ONTSLAGRECHT**


**Direct contact?**  
T +31 (0)71 - 581 53 00  
E [info@declercq.com](mailto:info@declercq.com)



**Weblog**

### Non-concurrentiebeding

Geschreven door Jan-Willem Kolenbrander  
woensdag 04 maart 2015



In een franchiseovereenkomst zal vaak een contractuele bepaling opgenomen zijn dat de franchisenemer verbiedt om, na het einde van de franchise, binnen een bepaald gebied (rayon) en voor een bepaalde periode (vaak: één jaar) met de formule concurrerende activiteiten te ontplooiën. Deze contractuele bepaling is een zogenaamd postcontractueel non-concurrentiebeding.

Laatst aangepast op woensdag 04 maart 2015  
[Lees verder](#)

## De Clercq Advocaten Notarissen

### Adres Leiden

Hoge Rijndijk 306  
2314 AM Leiden  
T (071) 581 53 05  
F (071) 581 53 07  
E [info@declercq.com](mailto:info@declercq.com)

I [www.declercq.com](http://www.declercq.com)

### Adres Den Haag

Lange Voorhout 92  
2514 EJ Den Haag

## **Juridische ontwikkelingen Arbeidsrecht**

Exclusief voor haar relaties heeft het Team Arbeidsrecht van De Clercq Advocaten Notarissen een overzicht gemaakt van de juridische ontwikkelingen in het Nederlandse arbeidsrecht. Hierin zijn alle relevante ontwikkelingen op overzichtelijke wijze, in één document samengevat. Handig als naslagwerk of als check-up voor uw bedrijf.

De juridische ontwikkelingen zijn op onderwerp gesorteerd en deze vindt u eenvoudig terug via de inhoudsopgave op pagina 5.

### **Meer weten?**

Heeft u vragen, neem dan contact met ons op via telefoon (071) 581 53 05 of mail direct met uw contactpersoon bij De Clercq. Een overzicht van alle medewerkers van het Team Arbeidsrecht vindt u op pagina 3 en 4.

## Team Arbeidsrecht De Clercq Advocaten Notarissen

Het Team Arbeidsrecht bij De Clercq Advocaten Notarissen bestaat uit de volgende advocaten. Het team wordt bijgestaan door drie paralegals en een juridisch medewerker.

### TEAMLEIDERS



mr. drs. Henriëtte van Baalen  
advocaat/partner/mediator

[h.vanbaalen@declercq.com](mailto:h.vanbaalen@declercq.com)



mr. Ernst van Win  
advocaat/partner/mediator

[e.vanwin@declercq.com](mailto:e.vanwin@declercq.com)

### ADVOCATEN



mr. Eveline Buyink  
advocaat / mediator

[e.buyink@declercq.com](mailto:e.buyink@declercq.com)



mr. Karima Moaddine  
advocaat

[k.moaddine@declercq.com](mailto:k.moaddine@declercq.com)



mr. Saskia Cornelisse  
advocaat

[s.cornelisse@declercq.com](mailto:s.cornelisse@declercq.com)



mr. Marloes Noordam  
advocaat

[m.noordam@declercq.com](mailto:m.noordam@declercq.com)



mr. Caroline Mehlem  
advocaat

[c.mehlem@declercq.com](mailto:c.mehlem@declercq.com)



mr. Montse Rodríguez  
advocaat / mediator

[m.rodriguez@declercq.com](mailto:m.rodriguez@declercq.com)



mr. Fadjar Schouten-Korwa  
advocaat / mediator

[f.schouten@declercq.com](mailto:f.schouten@declercq.com)



mr. Anneloes Korremans  
advocaat

[a.korremans@declercq.com](mailto:a.korremans@declercq.com)



mr. Renate Vink-Dijkstra  
advocaat

[r.vink@declercq.com](mailto:r.vink@declercq.com)



mr. Maaïke Wetting  
advocaat

[m.wetting@declercq.com](mailto:m.wetting@declercq.com)

## PARALEGALS



drs. Barbara van Dam  
paralegal

[b.vandam@declercq.com](mailto:b.vandam@declercq.com)



Karen Helbers LLB  
Paralegal

[k.helbers@declercq.com](mailto:k.helbers@declercq.com)



Suzanne de Mildt  
Paralegal

[s.demildt@declercq.com](mailto:s.demildt@declercq.com)

## JURIDISCH MEDEWERKER



mr. Joost Kokje  
Juridisch medewerker

[j.kokje@declercq.com](mailto:j.kokje@declercq.com)

## Inhoud

ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD .....	7
Aanzegplicht .....	7
Concurrentie- en relatiebeding .....	7
Proeftijd .....	7
Ketenregeling .....	7
BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST .....	9
Vaste ontslagroute .....	9
Ontslagcommissie .....	9
Scholingsplicht .....	9
Afspiegelen .....	10
Payrollwerknemers .....	10
Opzegtermijn .....	11
Transitievergoeding .....	11
Bedenktermijn bij vaststellingsovereenkomst .....	13
Opvolgend werkgeverschap .....	13
Uitzendovereenkomst .....	14
Vergoeding advocaatkosten .....	14
Pensioen .....	14
AOW-leeftijd sneller omhoog .....	14
AOW'ers in de Wet werk en zekerheid .....	14
Wetsvoorstel Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd .....	15
Hervorming pensioenopbouw .....	15
ARBEIDSVoorwaarden .....	15
Loondoorbetalingsverplichting .....	15
Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden .....	16
Wet flexibel werken .....	16
Wet normalisering rechtspositie ambtenaren .....	17
Minimumloon .....	17
Gedetacheerde werknemer beter beschermd .....	17
Wet Aanpak Schijnconstructies .....	17
VAR-verklaring .....	18
Wet op Topinkomens in de (semi) publieke sector (WNT) .....	18
ARBO-BELEID .....	18
Inspectie SZW .....	18
Arbeidsgerelateerde zorg .....	19
MODERN MIGRATIEBELEID en WET ARBEID VREEMDELINGEN .....	19
GVVA: één vergunning voor verblijf en tewerkstelling .....	19
Makkelijk(er) GVVA voor Aziatische koks .....	20

Herziening inkomenscriterium kennismigranten .....	20
<b>MEDEZEGGENSCHAP</b> .....	20
Instemmingsrecht OR inzake arbeidsvoorwaarde pensioen .....	20
<b>SOCIALE ZEKERHEID</b> .....	21
Participatiewet .....	21
Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten .....	21
Werkloosheidswet .....	21
<b>HOE KAN DE CLERCQ U VERDER HELPEN?</b> .....	22
WWZ APK .....	22
Seminar ontslagrecht 19 mei 2015 .....	22

## ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD

### Aanzegplicht

Vanaf 1 januari 2015 moet de werkgever een werknemer die tijdelijk en voor langer dan zes maanden in dienst is, tijdig informeren of het contract wel of niet wordt verlengd. Dit wordt de aanzegplicht genoemd. De werkgever moet de werknemer *schriftelijk* uiterlijk *één maand van tevoren* inlichten over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst en bij voorzetting, over de voorwaarden waaronder hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten. Laat de werkgever dit na of zegt hij te laat aan, dan is de werkgever aan de werknemer een *boete* verschuldigd. De boete bedraagt één bruto maandsalaris. Bij te late aanzegging is de boete pro rata verschuldigd. De werknemer moet de boete binnen drie maanden na het ontstaan van de aanzegplicht vorderen.

*Tip: Agendeer ruim van tevoren de einddatum van een contract ter voorkoming van een boete.*

*Tip: De aanzegging opnemen in de arbeidsovereenkomst is toegestaan.*

### Concurrentie- en relatiebeding

Sinds 1 januari 2015 is het uitgangspunt dat het niet meer is toegestaan een concurrentiebeding op te nemen in een arbeidsovereenkomst voor *bepaalde* tijd. Een concurrentiebeding mag alleen nog worden overeengekomen als de werkgever een *zwaarwegend bedrijfsbelang* heeft en dit belang *schriftelijk motiveert* in de arbeidsovereenkomst. Raadzaam is in het beding tevens te verduidelijken waarom het belang van de werknemer op een vrije arbeidskeuze (na beëindiging van zijn tijdelijke contract) moet wijken voor het bedrijfsbelang.

De overige voorwaarden voor het overeenkomen van een concurrentiebeding blijven gehandhaafd: het concurrentiebeding moet steeds schriftelijk worden overeengekomen en met een meerderjarige werknemer.

*Tip: Een standaard motivering is niet meer houdbaar, dus redigeer alle bedingen opnieuw of scherp deze aan. Ook bij een functiewijziging en het verlengen van een contract.*

Uit de parlementaire geschiedenis bij de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) blijkt dat de regering van mening is dat het relatiebeding ook kwalificeert als een concurrentiebeding. In dat kader is het raadzaam ook het relatiebeding, opgenomen in contracten voor bepaalde tijd, vanaf 1 januari 2015 concreter te motiveren.

### Proeftijd

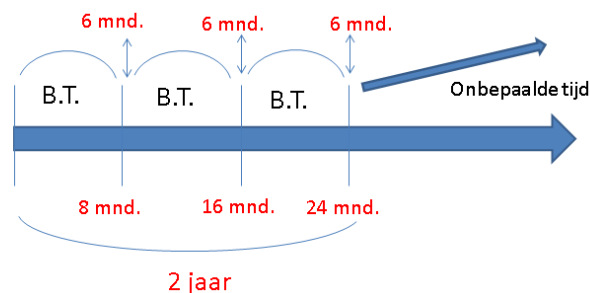
Een andere wijziging door het van kracht worden van de WWZ betreft de proeftijd. Sinds 1 januari 2015 is het niet langer toegestaan een proeftijd overeen te komen met een werknemer die voor zes maanden of korter in dienst treedt. De wet geeft geen mogelijkheid voor het maken van uitzonderingen, ook niet bij cao.

*Tip: Bied een arbeidsovereenkomst aan van (minimaal) zes maanden en één dag.*

### Ketenregeling

De ketenregeling wordt vanaf 1 juli 2015 aangescherpt, zodat werknemers – naar verwachting – sneller een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd krijgen. Bij

arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die elkaar binnen een periode van zes maanden (nu drie maanden) opvolgen zal bij het vierde contract of na twee jaar (nu drie jaar) al een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaan. Dit ziet er als volgt uit.



Het huidige recht blijft van toepassing op per 1 juli 2015 lopende tijdelijke contracten. Een tijdelijk contract kan dus niet op 1 juli 2015 plotseling op basis van de nieuwe regeling een contract voor onbepaalde tijd worden. Wordt op of na 1 juli 2015 binnen zes maanden na afloop van een tijdelijk contract opnieuw een tijdelijk contract gesloten, dan is op de keten wel de nieuwe regeling van toepassing. Dit geldt dus ook als het eerdere tijdelijke contract vóór 1 juli 2015 is afgelopen. Was in deze keten vóór 1 juli 2015 al sprake van tijdelijke contracten die elkaar hebben opgevolgd, dan blijft voor die eerdere contracten de huidige onderbrekingsperiode van drie maanden gelden.

*Tip: Inventariseer welke arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd nog vóór 1 juli 2015 kunnen worden verlengd, onder de oude ketenregeling.*

In cao's kan nu nog onbeperkt worden afgeweken van de ketenregeling. Deze onbeperkte afwijkmogelijkheid wordt aan banden gelegd. Alleen als de *intrinsieke aard van de bedrijfsvoering* dat vereist, mag voor een functie (dus niet altijd voor al het personeel) van de ketenregeling worden afgeweken. Afwijken kan slechts tot ten hoogste zes contracten in een periode van ten hoogste vier jaar. Van de tussenpoos van zes maanden mag niet worden afgeweken. Is op 1 juli 2015 op een tijdelijke arbeidsovereenkomst een cao van toepassing en is bij die cao de huidige ketenregeling van toepassing verklaard of is daarvan afgeweken, dan blijft de (afwijking van de) huidige ketenregeling van toepassing totdat de cao afloopt, maar maximaal tot 1 juli 2016.

*Tip: Actief betrokken zijn bij cao onderhandelingen of volgen wat wordt afgesproken.*

De Hoge Raad heeft op 9 januari 2015 geoordeeld dat het in strijd is met het recht om bij het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd een vaststellingsovereenkomst overeen te komen en zo de ketenregeling te omzeilen. Met deze uitspraak is het dus niet langer mogelijk de ketenregeling te omzeilen, door het sluiten van een vierde arbeidsovereenkomst en tegelijkertijd een vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van die vierde overeenkomst.

*Tip: Maximaal gebruik maken van de ketenregeling, de proeftijd en géén verplichte transitievergoeding? Bied arbeidsovereenkomsten aan van achtereenvolgend 7 + 8 + 8 maanden.*



## BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST

### Vaste ontslagroute

Als een werkgever en een werknemer er niet in slagen de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen, kan de werkgever kiezen of hij opzegt met toestemming van UWV of dat hij de kantonrechter verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Met ingang van 1 juli 2015 verdwijnt deze keuzemogelijkheid. Vanaf die datum bepaalt het Burgerlijk Wetboek bij welke (redelijke) grond de werkgever naar UWV danwel de kantonrechter moet.

De werkgever kan pas opzeggen of ontbinden als daar (i) een *redelijke grond* voor is en (ii) als de werkgever de werknemer niet binnen een redelijke termijn binnen de organisatie kan *herplaatsen* in een passende functie, al dan niet met behulp van *scholing*. Deze laatste eis geldt niet voor het geval de redelijke grond bestaat uit verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.

### Redelijke gronden

Een opzegvergunning bij UWV kan worden aangevraagd als:

- De arbeidsplaats van de werknemer vervalt als gevolg van bedrijfseconomische omstandigheden; of
- Als de werknemer ten minste twee jaar ziek is geweest, waardoor hij niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten én aannemelijk is dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden.

Een ontbindingsverzoek kan worden ingediend bij de kantonrechter als:

- De werknemer veelvuldig afwezig is wegens ziekte en dit onaanvaardbare gevolgen heeft voor de bedrijfsvoering;
- Sprake is van disfunctioneren;
- De werknemer verwijtbaar handelt of verwijtbaar nalatig is;
- De werknemer weigert de bedongen arbeid te verrichten wegens gewetensbezwaren;
- Sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding;
- Sprake is van andere omstandigheden die maken dat de arbeidsovereenkomst niet in stand kan blijven.

De redelijke grond moet aantoonbaar aanwezig zijn. Bij een dubbele grond moet worden gekozen voor één grond en dus één instantie.

*Tip: Dossieropbouw wordt nog belangrijker. Breng het beoordelings- en functioneringsbeleid op orde.*

N.B. Tegen uitspraken van de kantonrechter is vanaf 1 juli 2015 hoger beroep en cassatie mogelijk.

### Ontslagcommissie

Bij cao kan een onafhankelijke en onpartijdige ontslagcommissie worden ingesteld die - in plaats van het UWV - toestemmingsverzoeken voor opzegging wegens bedrijfseconomisch omstandigheden toetst.

### Scholingsplicht

Per 1 juli 2015 wordt een scholingsplicht ingevoerd in het Burgerlijk Wetboek. De werkgever moet de werknemer in staat stellen scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie en, voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden

verlangd, voor het voortzetten van de arbeidsovereenkomst indien de functie van de werknemer komt te vervallen of hij niet langer in staat is deze te vervullen. Dit nieuwe artikel sluit aan bij de bepaling dat het de werkgever pas is toegestaan de arbeidsovereenkomst op te zeggen als de werknemer ook door scholing niet geschikt is voor het verrichten van passende werkzaamheden.

### **Afspiegelen**

Het afspiegelingsbeginsel is en blijft het verplichte criterium om bij een ontslag om bedrijfseconomische redenen te bepalen welke werknemer binnen een categorie uitwisselbare functies voor ontslag moet worden voorgedragen.

#### *Werknemers in de zorg*

Gewoonlijk moet in een reorganisatie worden afgespiegeld binnen categorieën uitwisselbare functies binnen een bedrijfsvestiging. Vanaf 1 juli 2015 is dit voor organisaties binnen de zorg anders. Vanaf die datum moet in de zorg afgespiegeld worden binnen categorieën uitwisselbare functies binnen een *gemeente*.

#### *AOW'ers*

Ten gevolge van een wijziging van het Ontslagbesluit worden per 1 april 2014 de werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel buiten beschouwing gelaten. Sinds 1 april 2014 moeten AOW-gerechtigden bij voorrang worden ontslagen indien er in het kader van een reorganisatie binnen uitwisselbare functies arbeidsplaatsen komen te vervallen en er in die uitwisselbare functies AOW-gerechtigden werkzaam zijn. Hiermee wordt voorkomen dat een werknemer die voor zijn inkomen aangewezen is op het verrichten van arbeid plaats moet maken voor een AOW-gerechtigde werknemer voor wie dat niet het geval is.

#### *Afwijken bij bedrijfseconomisch ontslag*

Per 1 juli 2015 wordt het mogelijk bij cao van het afspiegelingsbeginsel af te wijken bij bedrijfseconomisch ontslag, mits het ontslag van de voor ontslag voorgedragen werknemers door een onafhankelijke cao-commissie wordt getoetst.

Is zo'n ontslagcommissie ingesteld bij cao, dan wordt het voor werkgevers ook mogelijkheid 10% van de werknemers te behouden die op grond van het afspiegelingsbeginsel voor ontslag in aanmerking zouden komen. Het moet dan gaan om werknemers die bovengemiddeld functioneren en over bijzondere potentie beschikken. Voorwaarde is verder dat alle werknemers vooraf zijn geïnformeerd over het feit dat hun functioneren wordt meegewogen in de afweging wie voor ontslag wordt voorgedragen. Ook moet de werkgever een personeelsbeleid voeren waarbij werknemers op regelmatige basis worden beoordeeld en waarbij de werkgever aandacht heeft voor het selecteren van werknemers met veel potentie. De werknemers die voor ontslag worden voorgedragen, moeten dezelfde kansen hebben gehad als de werknemers voor wie een uitzondering wordt gemaakt. Deze regeling geldt niet voor de leeftijdsgroepen 15-25 jaar en 55 jaar en ouder.

*Tip: Treed in onderhandeling met de vakbonden en maak gebruik van de mogelijkheid afwijkende afspraken te maken.*

### **Payrollwerknemers**

#### *Payroll werknemers gaan meetellen in reorganisatie*

Als een werkgever 20 of meer werknemers wil ontslaan binnen een periode van drie maanden, moet hij dat melden bij de vakbonden en bij UWV. In de Wet melding collectief ontslag (WMCO) zal een bepaling worden toegevoegd, dat bij ministeriële regeling kan worden beslist dat bepaalde categorieën werknemers naast de 'gewone' werknemers moeten worden meegeteld in een reorganisatie. Minister Asscher heeft hierbij met name payrollwerknemers op het oog. Payrollwerknemers zouden in een reorganisatie een

zelfde ontslagbescherming moeten genieten als wanneer zij rechtstreeks bij de werkgever in dienst zijn.

#### *Meer ontslagbescherming voor payrollwerknemer*

Een payrollwerknemer krijgt meer ontslagbescherming. Het Ontslagbesluit is hiertoe vanaf 1 januari 2015 aangepast. Als de overeenkomst tussen de payrollwerkgever en de inlener eindigt, kan dit niet meer automatisch leiden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de payrollwerknemer. Voordat UWV een ontslagvergunning verleent, zal worden nagegaan hoe de omstandigheden bij de opdrachtgever zijn. Als bijvoorbeeld een opdrachtgever de opdracht beëindigd omdat de werknemer onvoldoende presteert, zal alleen een ontslagvergunning worden verleend als aan de voorwaarden voor ontslag wegens onvoldoende functioneren bij (en door) de opdrachtgever is voldaan. Is de reden voor beëindiging van de payrollovereenkomst een financiële, dan zal de inlener aannemelijk moeten maken dat het vervallen van een arbeidsplaats noodzakelijk is én moet het afspiegelingsbeginsel ook worden toegepast op de payrollwerknemer.

De aanvullende ontslagbescherming geldt alleen voor werknemers die na 1 januari 2015 bij de payrollwerkgever in dienst zijn getreden.

*Tip: Houd overeenkomsten met de payroll-onderneming tegen het licht en pas deze waar nodig aan.*

### **Opzegtermijn**

Als een werkgever de arbeidsovereenkomst met een werknemer wil opzeggen, moet hij een opzegtermijn in acht nemen. Als de werkgever toestemming van UWV heeft gekregen de arbeidsovereenkomst op te zeggen, geldt op dit moment dat de werkgever één maand op de opzegtermijn in mindering mag brengen, mits er minimaal één maand opzegtermijn over blijft.

Vanaf 1 juli 2015 wordt, nadat UWV een ontslagvergunning heeft verleend, de opzegtermijn verkort met de *werkelijke tijd* die de aanvraagprocedure in beslag heeft genomen. De voorwaarde dat de resterende opzegtermijn minimaal één maand moet bedragen, blijft bestaan. De wettelijke opzegtermijnen blijven gelijk.

Ook de kantonrechter gaat rekening houden met de opzegtermijn bij het bepalen van de ontbindingsdatum. De tijd die nodig is geweest voor de ontbindingsprocedure zal de kantonrechter in mindering brengen op de opzegtermijn.

### **Transitievergoeding**

Vanaf 1 juli 2015 is de werkgever bij (i) ontslag of (ii) het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, een transitievergoeding verschuldigd aan de werknemer die tenminste twee jaar in dienst is geweest. De kantonrechttersformule komt hiermee te vervallen.

#### *Geen transitievergoeding*

Slechts in de volgende gevallen heeft een werknemer geen recht op een transitievergoeding: (i) het ontslag is het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, (ii) de werknemer is jonger dan 18 jaar en werkt maximaal 12 uur, (iii) de werknemer heeft de pensioengerechtigde leeftijd bereikt of (iv) er is sprake van faillissement, surseance van betaling of schuldsanering van de werkgever.

De werkgever is ook (nog) geen transitievergoeding verschuldigd is als hij de werknemer de garantie biedt dat hij binnen zes maanden weer bij hem aan de slag kan.

### *Hoogte transitievergoeding*

De transitievergoeding bedraagt per gewerkt half jaar 1/6<sup>e</sup> maandsalaris voor de eerste tien dienstjaren (met andere woorden 1/3 maandsalaris per gewerkt jaar). Na tien dienstjaren bedraagt de transitievergoeding 1/4<sup>e</sup> maandsalaris per gewerkt half jaar. De maximum transitievergoeding is € 75.000,- of een jaarsalaris bij een hoger inkomen dan € 75.000,-.

Voor werknemers die op 1 juli 2015 50 jaar of ouder zijn én ten minste 10 jaar in dienst zijn, geldt tot 1 januari 2020 een overgangsregeling. Vanaf het moment dat deze werknemers 50 zijn geworden, hebben zij recht op één maandsalaris per dienstjaar. De dienstjaren voordat de werknemer 50 werd, worden op de 'gewone' manier meegerekend. Deze overgangsregeling geldt niet als bij de werkgever minder dan 25 werknemers in dienst zijn.

Voor de 'kleine bedrijven' geldt nog een andere uitzondering. Als functies vervallen vanwege de slechte financiële situatie binnen zo'n bedrijf, hoeft bij de berekening van de transitievergoeding alleen rekening te worden gehouden met de dienstjaren van de werknemers vanaf 1 mei 2013.

### *Vermindering transitievergoeding*

In sommige gevallen mag de werkgever transitie- en inzetbaarheidskosten in mindering brengen op de transitievergoeding. Minister Asscher heeft aan de Tweede Kamer een ontwerpbesluit toegezonden waarin verwerkt is welke kosten in mindering mogen worden gebracht.

Transitiekosten zijn kosten die worden gemaakt in verband met het einde van de arbeidsovereenkomst. Bijvoorbeeld outplacementkosten, kosten voor een langere opzegtermijn dan nodig terwijl de werknemer is vrijgesteld van werkzaamheden en scholingskosten. Inzetbaarheidskosten zijn kosten die tijdens het dienstverband zijn gemaakt voor maatregelen die zijn gericht op versterking van de bredere inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld kosten voor een niet-werk gerelateerde (talen)cursus, een cursus persoonlijke ontwikkeling of een managementcursus. Het gaat dus uitdrukkelijk om kosten die geen directe relatie hebben met de huidige functie van de werknemer of een toekomstige functie binnen de organisatie.

Voorwaarden om de kosten in mindering te mogen brengen zijn verder onder meer:

1. De werkgever heeft de kosten gemaakt.
2. De kosten betreffen niet het loon van de werknemer.
3. De kosten staan in redelijke verhouding tot het doel waartoe deze zijn gemaakt.
4. De werknemer heeft er schriftelijk mee ingestemd dat de kosten in mindering zullen worden gebracht op de transitievergoeding. Geen instemming is nodig voor de verrekening van kosten van mobiliteitsmaatregelen in een sociaal plan of cao, overeengekomen met vakbonden of OR.
5. De kosten zijn gemaakt in de laatste vijf jaar van het dienstverband, tenzij de werkgever en de werknemer samen een andere termijn hebben afgesproken.

*Tip: Neem in de arbeidsovereenkomst specifieke transitie- en inzetbaarheidskosten op die in mindering gebracht worden op de transitievergoeding.*

### *Arbeidsverleden*

Voor het bepalen van het recht én de hoogte van de transitievergoeding tellen arbeidsovereenkomsten die elkaar met een tussenpoos van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd mee, ook voor de periode gelegen vóór 1 juli 2015. De perioden gelegen tussen de arbeidsovereenkomsten tellen echter niet mee voor het bepalen van de periode van twee jaar. Dat betekent dat als een werknemer in drie jaar tijd telkens

zeven maanden heeft gewerkt er géén recht op een transitievergoeding bestaat. Voor het bepalen van het recht op en de hoogte van de transitievergoeding tellen arbeidsovereenkomsten die vóór 1 juli 2012 zijn geëindigd en elkaar met een onderbreking van meer dan drie maanden hebben opgevolgd niet mee. Tijdelijke arbeidsovereenkomsten die elkaar ná 1 juli 2012 met een periode van ten hoogste zes maanden opvolgen, tellen wel mee.

Als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op of na 1 juli 2015 wordt aangegaan, worden voorafgaande arbeidsovereenkomsten die voor die datum zijn geëindigd (en onderbroken zijn geweest met een periode langer dan drie maanden) niet meegeteld. Voor zover er na 1 juli 2015 sprake is van opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten die voorafgaan aan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, tellen deze wel mee als zij elkaar met een onderbreking van ten hoogste zes maanden opvolgen.

#### *Afwijken van transitievergoeding in cao of sociaal plan*

In de cao of in een sociaal plan kan afgeweken worden van de wettelijke regeling voor de transitievergoeding, onder de voorwaarde dat de regeling gelijkwaardig of beter is én gericht op het voorkomen van werkloosheid of het verkorten van de periode van werkloosheid.

#### **Bedenktermijn bij vaststellingsovereenkomst**

Het beëindigen van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden blijft mogelijk. Met ingang van 1 juli 2015 heeft een werknemer echter een bedenktijd van 14 dagen waarbinnen hij de vaststellingsovereenkomst, waarin de afspraken over de beëindiging zijn vastgelegd, buitengerechtelijk kan ontbinden door een schriftelijke verklaring aan de werkgever.

*Tip: Een pro forma ontbindingsprocedure ter vermijding van de bedenktijd.*

Het is de plicht van de werkgever de werknemer te wijzen op de bedenktijd en deze mogelijkheid te vermelden in de vaststellingsovereenkomst. Laat de werkgever dat na, dan heeft de werknemer geen twee maar drie weken bedenktijd.

Gaat een werknemer binnen zes maanden na het invoeren van de bedenktijd opnieuw akkoord met een vaststellingsovereenkomst, dan komt hem niet opnieuw een bedenktijd toe.

*Tip: Neem in deze 'nieuwe' vaststellingsovereenkomst op dat de werknemer al gebruik heeft gemaakt van zijn bedenktijd en dat hem dat recht niet opnieuw toekomt.*

#### **Opvolgend werkgeverschap**

Met de invoering van de WWZ verandert per 1 juli 2015 de beoordeling of sprake is van opvolgend werkgeverschap (voor toepassing van de ketenregeling en de transitievergoeding). Het zogenaamde 'banden-criterium' dat is ontwikkeld in de rechtspraak, zal niet meer worden gehanteerd. Een werkgever hoeft per 1 juli 2015 niet langer inzicht te hebben in de hoedanigheid en geschiktheid van een werknemer om als opvolgend werkgever te kunnen worden aangemerkt. Er is dus sneller sprake van opvolgend werkgeverschap. Wel moet er nog sprake zijn van dezelfde of soortgelijke werkzaamheden. Ook zal er een aanleiding moeten zijn waardoor de werknemer van de oude naar de nieuwe werkgever overgaat, bijvoorbeeld een doorstart na faillissement.

Net als nu het geval is, kan de toepasselijkheid van de ketenregeling bij opvolgend werkgeverschap bij cao worden uitgesloten.

### **Uitzendovereenkomst**

Het uitzendbeding (inhoudende dat de overeenkomst tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling op verzoek van de inlener eindigt), is geldig gedurende de eerste 26 weken waarin de uitzendkracht voor het uitzendbureau werkzaamheden verricht. De onbeperkte mogelijkheid bij cao af te wijken van de duur het uitzendbeding is sinds 1 januari 2015 beperkt tot maximaal 78 werken. Hetzelfde geldt voor afwijking van de loondoorbetalingsplicht en voor de termijn waarna de ketenregeling van toepassing wordt.

Regelingen in cao's die op 1 januari 2015 van kracht zijn blijven op deze punten gelden gedurende de resterende looptijd, maar maximaal gedurende 18 maanden.

### **Vergoeding advocaatkosten**

De werkkostenregeling vervangt de regeling voor vrije vergoedingen en verstrekkingen en is vanaf 1 januari 2015 verplicht voor alle werkgevers. Een werkgever mag alleen nog onbelast vergoedingen verstrekken als het totaalbedrag onder 1,2% van de totale loonkosten blijft. Dit is de vrije ruimte. Komt het bedrag van de vergoedingen boven die grens, dan moet over dat extra bedrag 80% belasting worden betaald. Daarnaast zijn er gerichte vrijstellingen voor een aantal vergoedingen, die niet ten koste gaan van de vrije ruimte.

In de praktijk is het niet ongebruikelijk dat in een vaststellingsovereenkomst wordt overeengekomen dat de werkgever de advocaatkosten van de werknemer (tot een bepaald bedrag) vergoedt. Vergoedingen voor advocaatkosten vallen niet onder de gerichte vrijstellingen en moeten zodoende uit de vrije ruimte worden betaald. Dit kan betekenen dat met het vergoeden van advocaatkosten de vrije ruimte wordt overschreden en daardoor een eindheffing van 80% moet worden betaald.

*Tip: Beschouw de vergoeding voor advocaatkosten als belast loon, zodat de vergoeding niet in de vrije ruimte valt.*

## **Pensioen**

### **AOW-leeftijd sneller omhoog**

De AOW-leeftijd zal vanaf 2016 sneller worden verhoogd dan eerst was vastgelegd in de Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd (Wet VAP). Vanaf 2021 zal de AOW-leeftijd 67 jaar zijn (en niet pas in 2023).

Het wetsvoorstel ligt ter behandeling bij de Tweede Kamer.

### **AOW'ers in de Wet werk en zekerheid**

In de WWZ zijn enkele maatregelen getroffen om het in dienst nemen/houden van een AOW-gerechtigde aantrekkelijker te maken voor een werkgever:

1. De werkgever is geen transitievergoeding verschuldigd aan een AOW'er;
2. De werkgever heeft een eenmalige mogelijkheid de arbeidsovereenkomst op te zeggen zonder toestemming van UWV of ontbinding via de kantonrechter indien de arbeidsovereenkomst vóór het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd is aangegaan;
3. De Ragetlieregeling gaat voor AOW'ers op de schop. Als een werknemer bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd wordt ontslagen en vervolgens bij dezelfde werkgever een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd sluit, dan eindigt de laatste arbeidsovereenkomst van rechtswege, zonder dat opzegging of ontbinding is vereist.



### **Wetsvoorstel Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd**

De regering acht het ook wenselijk het (door)werken na de AOW-gerechtigde leeftijd te vergemakkelijken.

Op hoofdlijnen ziet het wetsvoorstel Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd er als volgt uit:

- De opzegtermijn voor de werkgever wordt één maand;
- Bij ziekte moet (ten minste 70% van) het loon maximaal zes weken worden doorbetaald, in plaats van gedurende twee jaar;
- Het opzegverbod bij ziekte geldt slechts zes weken, in plaats van twee jaar;
- Als de werkgever de arbeidsovereenkomst wil opzeggen wegens (langdurige) ziekte, moet de werkgever eerst (laten) beoordelen of de werknemer binnen een termijn van zes weken weer zijn eigen werkzaamheden kan hervatten;
- De re-integratieverplichting wordt teruggebracht naar zes weken;
- AOW'ers die ziek uit dienst gaan, hebben maximaal zes weken recht op een Ziektewetuitkering;
- Het UWV verhaalt het ziekgeld dat aan de doorwerkende AOW'er met een uitkering op grond van de AOW is betaald op de werkgever. Het UWV betaalt het ziekgeld niet indien de werkgever met betrekking tot de betaling van dat ziekgeld eigenrisicodrager is;
- Een AOW'er kan geen rechten ontleen aan de Wet aanpassing arbeidsduur;
- Werkgevers zijn ten minste het minimumloon verschuldigd aan AOW'ers;
- Bij cao kan worden bepaald dat de ketenregeling wordt verruimd naar maximaal zes contracten in een periode van maximaal vier jaar. Ook kan bepaald worden dat alleen contracten gesloten na het bereiken van de AOW-leeftijd meetellen in de keten;
- Een arbeidsovereenkomst die is geëindigd wegens bereiken AOW-leeftijd telt niet mee in de ketenregeling, als de werknemer in dienst komt bij een opvolgend werkgever.

De beoogde ingangsdatum van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd is 1 januari 2016. Het wetsvoorstel ligt ter behandeling in de Tweede Kamer.

*Tip: Houd bij het organiseren van de flexibele schil voor 2016 rekening met AOW'ers.*

### **Hervorming pensioenopbouw**

De in de Wet verlaging Witteveenkader 2015 opgenomen maatregelen zijn per 1 januari 2015 in werking getreden:

- Pensioen opbouwen over inkomen boven de € 100.000 is niet meer mogelijk;
- Voor werknemers met een 'middelloonregeling' daalt het maximale opbouwpercentage van 2,15 naar 1,875 procent. Voor werknemers met een 'eindloonregeling' daalt het van 1,9 naar 1,657 procent. Voor werknemers met een 'beschikbare premieregeling' daalt het opbouwpercentage ook (vastgelegd in een staffel).

*Tip: Let op de medezeggenschapsrechtelijke afspraken (instemming).*

## **ARBEIDSVORWAARDEN**

### **Loondoorbetalingsverplichting**

De loondoorbetalingsverplichting is als gevolg van de WWZ gewijzigd. De loondoorbetalingsplicht houdt in dat een werknemer zijn recht op loon behoudt, ook als hij zijn werk geheel of gedeeltelijk niet heeft verricht. Dat is anders als het niet werken in redelijkheid voor rekening van de werknemer komt, bijvoorbeeld bij deelname aan een

staking, te laat komen of door gevangenisstraf. Vóór de WWZ kon bij cao onbeperkt van de loondoorbetalingsplicht worden afgeweken. Vanaf 1 januari 2015 is het slechts voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst mogelijk bij cao van de loondoorbetalingsverplichting af te wijken ten nadele van de werknemer en slechts ten aanzien van specifiek in de cao aangewezen functies die incidenteel van aard zijn en geen vast omvang hebben. Bijvoorbeeld in het kader van seizoenswerk. Regelingen in cao's die op 1 januari 2015 van kracht zijn blijven op dit punt gelden gedurende de resterende looptijd, maar maximaal gedurende 18 maanden.

### **Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden**

De Eerste Kamer heeft het wetsvoorstel "Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden" aangenomen. In onderling overleg tussen werkgever en werknemer kan flexibeler gebruik worden gemaakt van verlofmogelijkheden en het aanpassen van arbeidstijden.

#### *Bevallingsverlof*

- Vanaf 1 januari 2015 is het mogelijk het bevallingsverlof in deeltijd op te nemen;
- Als de moeder onverhoopt overlijdt tijdens het bevallingsverlof, krijgt haar partner recht op het resterende bevallingsverlof met behoud van loon;
- Als een pasgeboren kind meer dan acht dagen in het ziekenhuis heeft gelegen, krijgt de moeder langer bevallingsverlof;
- Het bevallingsverlof bij meerlingzwangerschappen zal met vier extra weken worden verruimd. Omdat UWV zijn werkprocessen hierop moet aanpassen, duurt het nog even voordat dit nieuwe wetsonderdeel in gaat.

#### *Ouderschaps-, pleeg- en adoptieverlof*

Het opnemen van ouderschapsverlof, adoptie- en pleegzorgverlof is sinds 1 januari 2015 voor werknemers eenvoudiger gemaakt:

- Een werknemer hoeft het ouderschapsverlof niet meer op te nemen in een aaneengesloten periode, maar kan het ouderschapsverlof op elke door hem gewenste wijze benutten;
- Een werkgever mag het verzoek van de werknemer over de wijze van opnemen slechts weigeren als hij een zwaarwegend bedrijfsbelang heeft;
- De voorwaarde dat een werknemer minimaal een jaar in dienst moet zijn geweest om ouderschapsverlof op te kunnen nemen, is geschrapt;
- Partners krijgen – naast het huidige kraamverlof van twee dagen – onvoorwaardelijk recht op drie extra dagen verlof na de bevalling. Deze drie dagen zijn een voorschot op het ouderschapsverlof.

#### *Kort- en langdurend zorgverlof*

Kort- en langdurend zorgverlof kan worden opgenomen voor partners, inwonende ouders of thuiswonende kinderen. Vanaf 1 juli 2015 kan dat ook voor familieleden in de tweede graad, huisgenoten of anderen met wie de werknemer een sociale relatie heeft en waarvan het redelijk is dat de zorg door de werknemer wordt verleend.

#### *Aanpassing arbeidstijden*

Het is vanaf 1 januari 2015 makkelijker voor werknemers om arbeidstijden aan te passen. Een werknemer kan 1 keer per jaar – in plaats van 1 keer per 2 jaar - een nieuw verzoek indienen de arbeidsduur aan te passen. Bij onvoorziene omstandigheden kan een werknemer binnen 1 jaar een nieuw verzoek doen. De aanpassing mag bovendien tijdelijk zijn.

### **Wet flexibel werken**

Het wetsvoorstel 'Wet flexibel werken' regelt dat werknemers hun werkgever kunnen verzoeken de arbeidstijden en de arbeidsplaats aan te passen. De termijn waarbinnen werknemers een dergelijk verzoek kunnen doen, wordt in het wetsvoorstel verkort van



één jaar naar een half jaar na indiensttreding. De werkgever is niet verplicht het verzoek in te willigen als hij een zwaarwegend bedrijfsbelang heeft. Van een zwaarwegend bedrijfsbelang is sprake indien de aanpassing voor de werkgever leidt tot ernstige problemen op het gebied van (i) veiligheid, (ii) rooster technische aard, (iii) financiële of (iv) organisatorische aard. Een zwaarwegend bedrijfsbelang zal niet snel worden aangenomen. De voorgestelde wet zal alleen van toepassing zijn op werkgevers die meer dan tien werknemers in dienst hebben.

Het wetsvoorstel is nog in behandeling bij de Eerste Kamer. Het is nog onduidelijk wanneer deze wet in werking zal treden.

### **Wet normalisering rechtspositie ambtenaren**

Het wetsvoorstel 'Wet normalisering rechtspositie ambtenaren', dat in november 2010 is ingediend, is nog in behandeling bij de Eerste Kamer. Het wetsvoorstel regelt dat ambtenaren gelijk worden gesteld aan werknemers met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht. De extra arbeidsvoorwaarden die ambtenaren genieten komen - als het voorstel wordt aangenomen - te vervallen, evenals het extra terughoudende en complexe ontslagrecht voor ambtenaren. Bij amendement is voorgesteld dat zowel onderwijspersoneel in het openbaar onderwijs als onderwijspersoneel in het bijzonder onderwijs meer ontslagbescherming krijgen: voor al dit personeel zou moeten gelden dat alvorens over te kunnen gaan tot opzegging, een ontslagvergunning van UWV dient te zijn verkregen. Dit amendement betekent dat bij een eventueel ontslag van het onderwijspersoneel de Commissies van Beroep geen rol meer hebben.

De Wet normalisering rechtspositie ambtenaren zal echter niet gaan gelden voor werknemers bij de politie, de rechterlijke macht en het Openbaar Ministerie. Er zijn amendementen ingediend om ook buitengewone opsporingsambtenaren, personeel werkzaam bij de rijksbelastingdienst, gemeentelijke en provinciale griffiers, al het defensiepersoneel, zowel militair als burgerlijk, en ambtenaren in het gevangeniswezen uit te zonderen van de nieuwe wet.

De wet treedt naar verwachting op 1 januari 2017 in.

*Tip voor OR: Bespreek nu al de gevolgen in een overlegvergadering.*

### **Minimumloon**

Per 1 januari 2015 zijn de bedragen van het minimumloon en het minimumjeugdloon gestegen. Het minimumloon voor werknemers van 23 jaar en ouder is € 1.501,80 bruto per maand.

### **Gedetacheerde werknemer beter beschermd**

Lidstaten van de Europese Unie moeten volgens een nieuwe Europese handhavingsrichtlijn betere bescherming bieden aan gedetacheerde werknemers. Lidstaten moeten beter controleren of werkgevers zich aan de wet houden wanneer ze werknemers in een andere EU-lidstaat detacheren. Ook moeten de lidstaten informatie over misstanden gaan uitwisselen en werknemers beter informeren over het recht op bijvoorbeeld minimum loon.

### **Wet Aanpak Schijnconstructies**

Begin maart 2015 heeft de Tweede Kamer ingestemd met het wetsvoorstel 'Wet aanpak schijnconstructies' (WAS). Deze wet moet er voor zorgen dat uitbuiting, onderbetaling van werknemers en oneerlijke concurrentie worden tegengegaan. Deze constructies leiden nu tot verdringing van Nederlandse werknemers, omdat werkgevers werknemers uit het buitenland goedkoop kunnen laten werken.

In de WAS staan onder meer de volgende maatregelen:

- Niet alleen de werkgever, maar ook de opdrachtgever wordt verantwoordelijk voor het betalen van het minimumloon of – indien van toepassing – het cao-loon. Dit is de zogenoemde 'ketenaansprakelijkheid voor loon';
- Opdrachtgevers die weten, of moeten weten, dat een werknemer niet voldoende betaald krijgt, kan hiervoor aansprakelijk worden gesteld;
- Werknemers krijgen (minimaal) het volledige minimumloon uitbetaald. Werkgever mogen niet langer een deel van het minimumloon als onkostenvergoeding uitbetalen of bedragen inhouden op het minimumloon;
- De inspectie SZW gaat de namen van gecontroleerde ondernemingen die zich niet aan deze regels houden bekend maken;
- Loonstroken moeten transparanter en het minimumloon mag niet meer contant worden uitbetaald;
- Werkgevers- en werknemersorganisaties en de Inspectie SZW gaan informatie uitwisselen als het vermoeden bestaat dat een werkgever de cao-afspraken niet nakomt;
- In de Wet arbeid vreemdelingen zal expliciet worden opgenomen dat een werkgever moet meewerken aan de vaststelling van de identiteit van de werknemer.

De wet zal naar verwachting op 1 juli 2015 in werking treden.

*Tip: De relaties en met name diegene die met uitleners werken, goed screenen op naleving van de regels.*

### **VAR-verklaring**

De vervanging van de VAR-verklaring door de Beschikking geen loonheffingen (BGL) voor zzp'ers en freelancers is voorlopig uitgesteld.

### **Wet op Topinkomens in de (semi) publieke sector (WNT)**

De Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semi publieke sector (WNT), kortweg: Wet normering topinkomens, is in 2013 in werking getreden. Tot 1 januari 2015 mochten topfunctionarissen 130% van een ministersalaris verdienen. De Eerste Kamer is in 2014 akkoord gegaan met de aanpassingen in de WNT, waardoor de norm voor topinkomens in de publieke en (semi)publieke sector per januari 2015 is verlaagd naar 100% van het ministersalaris (€ 178.000, inclusief onkosten en pensioenbijdrage). Voor bestaande contracten geldt een overgangsrecht.

Het bezoldigingsmaximum voor leden en voorzitters van interne toezichthoudende organen bedraagt vanaf 2015 10% respectievelijk 15% van het voor de betreffende rechtspersoon of instelling geldende bezoldigingsmaximum.

Voor zorginstellingen, zorgverzekeraars, onderwijsinstellingen, woningbouwcorporaties en organisaties op het terrein van ontwikkelingssamenwerking gelden andere, sectorale normen.

## **ARBO-BELEID**

### **Inspectie SZW**

In haar jaarplan 2015 heeft de Inspectie SZW aangekondigd dat zij het arbo-beleid bij bedrijven gaat controleren. De Inspectie zal bel-inspecties inzetten om bedrijven vragen te stellen over de preventiemedewerker en de risico-inventarisatie & -evaluatie (RI&E). Heeft een bedrijf geen preventiemedewerker en/of RI&E, dan benadert de Inspectie het bedrijf verder. Bedrijven die kernbepalingen van de arbozorg niet nakomen krijgen een herinspectie.

Verder controleert de Inspectie de fysieke belasting bij de 15 zwaarste beroepen in de bouw. De inspecties zijn gericht op arbeidsveiligheid, arbozorg en gevaarlijke stoffen, illegale tewerkstelling, onderbetaling en arbeidsuitbuiting. De Inspectie bezoekt opdrachtgevers in de bouw om te bepalen of zij de arbozorg op de bouwplaats goed hebben geregeld. Overtreders uit eerdere jaren krijgen ook een herinspectie.

De Inspectie SZW heeft aangekondigd dat zij zich zal (blijven) toeleggen op controles in de sectoren chemie, detailhandel, asbestverwerkende bedrijven, grond- weg- en waterbouw, horeca, hout- timmer- en meubelindustrie, intermediairs, land- en tuinbouw, metaal, overheidsdiensten, schoonmaak, vleessector en zorg en welzijn.

*Tip: Arbo-beleid - in overleg met medezeggenschapsorgaan - op orde brengen en checken op preventiemedewerker en RI&E beleid.*

### **Arbeidsgerelateerde zorg**

Met het oog op een veranderende arbeidsmarkt en de noodzaak tot een grotere duurzame inzetbaarheid van de beroepsbevolking, heeft het kabinet de SER advies gevraagd over de toekomst van arbeidsgerelateerde zorg. Arbeidsgerelateerde zorg is gericht op behoud, herstel en verbetering van de gezondheid en duurzame inzetbaarheid van werkenden. Naar aanleiding van het advies van de SER schreef minister Asscher op 28 januari 2015 een brief aan de Kamer met daarin de concrete voornemens van het kabinet bij dit advies.

Het kabinet wil zich op de volgende punten gaan richten:

- Betere arbodienstverlening door meer betrokkenheid van werknemers;
- Meer preventie op het werk;
- Het vastleggen van een basiscontract voor professionele arbodienstverlening en meer bescherming voor de werknemer;
- Actieve en gerichte voorlichting over de rol van de bedrijfsarts;
- Betere zorg voor werknemers door goede samenwerking tussen de reguliere gezondheidszorg en de bedrijfsgezondheidszorg.

Het kabinet zal daartoe het volgende bij wet regelen:

- De medezeggenschap (WOR) wordt uitgebreid met de eis tot overeenstemming tussen werkgever en medezeggenschapsorgaan over de keuze van een preventiemedewerker en diens positionering in de organisatie;
- Verder gaat het kabinet de vrije toegang van werknemers tot de bedrijfsarts/arbodienstverlener in wetgeving vastleggen;
- Het kabinet gaat de grondslag van het basiscontract en de elementen die daar deel vanuit maken expliciteren in wetgeving. In het basiscontract moeten garanties staan voor goede professionele arbo-zorg, zoals een klachtenregeling en het recht op een second opinion van een onafhankelijke arbo-arts.

Onduidelijk is wanneer deze wetgeving in werking treedt.

## **MODERN MIGRATIEBELEID en WET ARBEID VREEMDELINGEN**

### **GVVA: één vergunning voor verblijf en tewerkstelling**

Sinds 1 april jl. kan een vreemdeling een gecombineerde vergunning aanvragen voor verblijf en mogen werken in Nederland bij een werkgever: de GVVA. De GVVA geldt voor het grootste deel van de arbeidsmigranten van buiten de EU, EER en Zwitserland. De voorwaarden waaronder de buitenlandse werknemer naar Nederland mag komen om te werken en verblijven zijn niet veranderd.

Een paar categorieën vreemdelingen zijn uitgezonderd van de GVVA: seizoenswerkers, studenten, asielzoekers en Kroaten. Voor hen blijft het huidige systeem bestaan met een tewerkstellingsvergunning van UWV en verblijfsvergunning van IND. Voor kennismigranten verandert er niets omdat zij alleen een verblijfsvergunning nodig hebben.

De GVVA bestaat uit een verblijfspas en een aanvullend document. De GVVA kan zowel door de buitenlandse werknemer als door de werkgever worden aangevraagd. Voor werkgevers is het belangrijk dat zij zowel een kopie van het aanvullend document als van de verblijfspas in hun administratie bewaren. De IND wordt verantwoordelijk voor de GVVA en de afgifte ervan.

### **Makkelijk(er) GVVA voor Aziatische koks**

Aziatische restaurants kunnen in de periode van 1 oktober 2014 tot 1 april 2015 makkelijk(er) een gekwalificeerde kok laten overkomen uit Azië of laten blijven. UWV zal tijdelijk afzien van de toets op het prioriteitgenietend aanbod als een Aziatisch restaurant een gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid (GVVA) aanvraagt voor een kok die de werkgever al dienst heeft, of voor een nieuwe kok. In deze periode wordt voor maximaal 900 vergunningen niet getoetst op prioriteitgenietend aanbod en in het tweede, derde en vierde halfjaar daarna voor maximaal 750. In totaal worden dus maximaal 3.150 GVVA's zonder toets op prioriteitgenietend aanbod verleend over een periode van twee jaar. Na de overgangperiode zal de 'gewone' regelgeving weer van toepassing zijn.

### **Herziening inkomenscriterium kennismigranten**

Met ingang van 1 januari 2015 zijn de inkomenscriteria voor de kennismigrantenregeling aangepast. Het minimum bruto inkomen per maand (exclusief vakantie-uitkering) wordt voor 2014 vastgesteld op:

- € 3.071,- voor kennismigranten die jonger zijn dan 30;
- € 4.189,- voor kennismigranten van 30 jaar en ouder;
- € 2.201,- voor kennismigranten die binnen een jaar voorafgaand aan de tewerkstelling een geaccrediteerde opleiding aan een hoger onderwijsinstelling in Nederland hebben afgerond.

Het normbedrag voor de Bluecard (de Europese werk- en verblijfsvergunning voor hoger opgeleide immigranten) is vastgesteld op € 4.908,- bruto per maand exclusief vakantie-uitkering.

## **MEDEZEGGENSCHAP**

### **Instemmingsrecht OR inzake arbeidsvoorwaarde pensioen**

De SER heeft aan minister Asscher advies uitgebracht over het instemmingsrecht van de OR over de arbeidsvoorwaarde pensioen. In aansluiting op het SER-advies zal minister Asscher begin 2015 een wetsvoorstel indienen om te verduidelijken dat de OR instemmingsrecht heeft over ieder voorgenomen besluit van de ondernemer tot vaststelling, wijziging of intrekking van een pensioenregeling, ongeacht de soort pensioenuitvoerder.

Het wetsvoorstel zal daarnaast een uitbreiding bevatten van de bevoegdheden van de OR inzake de beloningen van bestuurders van grote ondernemingen.

*Tip: Anticipeer op aankomende wetgeving en treed reeds in overleg met de ondernemingsraad over pensioenen.*

## **SOCIALE ZEKERHEID**

### **Participatiewet**

De Participatiewet wijzigt de Wet werk en bijstand (Wwb), de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong) met als doel te komen tot één regeling voor de onderkant van de arbeidsmarkt. Gemeenten gaan de wet uitvoeren. De bedoeling is dat meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een baan vinden. Het kabinet wil daarmee onder andere de schotten tussen Wwb, Wsw en Wajong weghalen. Dat moet leiden tot minder bureaucratie en regeldruk.

Het kabinet en de sociale partners hebben in het Sociaal Akkoord afgesproken extra banen te creëren voor deze groep. Om werkgevers hierbij financieel te ondersteunen, kunnen zij straks loonkostensubsidie ontvangen. De loonkostensubsidie komt in de plaats van de loondispensatie. Door loondispensatie zouden arbeidsgehandicapte werknemers eerst een aantal jaren minder dan het minimumloon verdienen. Door de loonkostensubsidie verdienen zij minstens het minimumloon, waardoor ze ook een volwaardig pensioen kunnen opbouwen.

De Participatiewet is ingegaan per 1 januari 2015.

### **Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten**

Met de Participatiewet hangt samen het wetsvoorstel 'Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten'. Dit wetsvoorstel introduceert een quotumheffing waarmee werkgevers gestimuleerd worden meer mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Door de banenafpraak moeten er in de periode 2015-2017 voor mensen met een arbeidsbeperking 5000 extra banen bijgekomen zijn. Eind 2016 wordt gekeken of deze toegezegde banen zijn gerealiseerd. Worden de aantallen niet gehaald? Dan komt er een wettelijke quotumregeling voor bedrijven met 25 werknemers of meer. Voor elke niet ingevulde werkplek wordt dan een heffing opgelegd.

De Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten gaat naar verwachting in per 1 april 2015.

### **Werkloosheidswet**

Met de invoering van de Wet Werk en Zekerheid wordt ook de Werkloosheidswet (WW) gewijzigd.

#### *Passende arbeid*

Gedurende de eerste zes maanden van de WW-uitkering mag de werknemer zoeken naar werk op 'eigen' opleidings- en werkniveau. Na een half jaar WW-uitkering wordt alle arbeid als passend gezien. Dit betekent dat het niveau of salaris van een baan geen belemmering meer mag zijn die baan te accepteren of daarop te solliciteren. Deze maatregel gaat in per 1 juli 2015.

#### *Inkomensverrekening*

Op 1 juli 2015 gaat ook de inkomensverrekening in de WW in. Dat betekent dat een werknemer van elke verdiende bruto euro altijd 30% zelf mag houden. Hierdoor loont het vanuit de WW aan het werk te gaan.

#### *Aanpassing duur en opbouw WW*

Vanaf 1 januari 2016 wordt de maximale duur van de WW-uitkering teruggebracht met één maand per kwartaal. Vanaf 2019 is de maximale WW-uitkering dan nog maximaal twee jaar.

Vanaf 1 januari 2016 wordt ook de opbouw van WW-rechten aangepast. Werknemers bouwen in de eerste 10 jaar van hun loopbaan per gewerkt jaar één maand WW-recht op. Daarna bouwen zij per gewerkt jaar een halve maand op. WW-rechten die zijn opgebouwd voor 1 januari 2016 blijven tellen voor één maand.

=====

## HOE KAN DE CLERCQ U VERDER HELPEN?

### **WWZ APK**

Wij checken graag uw arbeidsovereenkomst én bieden een WWZ-gesprek aan van twee uur voor HR- en beleidsmedewerkers, voor een vast bedrag van € 950,- exclusief 21% btw en 6% kantoorkosten.

### **Seminar ontslagrecht 19 mei 2015**

Save the date! Op dinsdag 19 mei a.s. organiseert De Clercq voor u een gratis seminar over het nieuwe ontslagrecht dat per 1 juli 2015 in werking treedt. Meer informatie en een uitnodiging ontvangt u zo spoedig mogelijk.

=====

De auteursrechten met betrekking tot dit overzicht van juridische ontwikkelingen rusten bij De Clercq Advocaten Notarissen. Dit overzicht mag niet zonder toestemming van De Clercq Advocaten Notarissen 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 Notarissen, 11 maart 2015