

A.van Beerendonk

Van: Griffie
Verzonden: dinsdag 26 april 2016 15:38
Aan: A.van Beerendonk
Onderwerp: FW: Deloitte GES LMB Alert: aanpassingen in het arbeidsrecht aangekondigd!

[Digitale leeszaal](#)

Van: Hoogendoorn, Ilona (NL - Rotterdam) [mailto:IHoogendoorn@deloitte.nl] **Namens** Wiersma, Reinder (NL - Rotterdam)

Verzonden: dinsdag 26 april 2016 14:21

Aan: Wiersma, Reinder (NL - Rotterdam) <ReWiersma@deloitte.nl>

CC: Van Dalen, Desiree (NL - Rotterdam) <DvanDalen@deloitte.nl>; Sijstermans, Kirsty (NL - Maastricht) <KSijstermans@deloitte.nl>; Kooij, Michel (NL - Arnhem) <MKooij@deloitte.nl>

Onderwerp: Deloitte GES LMB Alert: aanpassingen in het arbeidsrecht aangekondigd!

Deloitte.

Nederland | GES | April 2016



GES LMB Alert

Aanpassingen in het arbeidsrecht aangekondigd

Inhoudsopgave

1. Aanpassingen Wet werk en zekerheid
2. Aanpassingen Wet aanpak schijnconstructies
3. Knelpunten loonbetaling bij ziekte
4. Meer informatie



Op 21 april 2016 heeft Minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid diverse maatregelen aangekondigd om een aantal knelpunten op de arbeidsmarkt op te lossen. Hieronder zetten wij deze maatregelen voor u op een rij (uiteraard alleen indien en voor zover dit speelt binnen uw organisatie).

1. Aanpassingen Wet werk en zekerheid

Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en seizoenarbeid

De Wet werk en zekerheid (WWZ) heeft per 1 juli 2015 nieuwe regels geïntroduceerd voor de keten van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

Deze nieuwe regeling veroorzaakte problemen voor seizoenarbeid. Om die reden zal de ketenbepaling in geval van seizoenarbeid worden aangepast.

Wijzigingen transitievergoeding

Gelijkwaardige voorziening bij cao

Op grond van de huidige regels kan een werknemer geen aanspraak maken op de wettelijke transitievergoeding als in een cao een gelijkwaardige voorziening is opgenomen, zoals bijvoorbeeld scholing, outplacement of een bovenwettelijke WW-regeling. Voorwaarde is dat de (gekapitaliseerde) waarde hiervan gelijk is aan de transitievergoeding waar een individuele werknemer recht op zou hebben gehad.

Deze voorwaarde is een belemmering om bij ontslagen om bedrijfseconomische redenen te komen tot collectieve afspraken, die recht doen aan de specifieke situatie van een sector of organisatie, of om te komen tot collectieve (sectorale) afspraken over van werk naar werk. In die gevallen is het namelijk niet mogelijk de kosten toe te rekenen aan een individuele werknemer.

Om die reden zal er een wijziging komen, op grond waarvan bij een ontslag om bedrijfseconomische redenen, de (gekapitaliseerde) waarde van de bij cao geregelde voorziening niet gelijkwaardig hoeft te zijn aan de transitievergoeding waar een individuele werknemer recht op zou hebben gehad. Het is aan cao-partijen om te bepalen wat de inhoud en omvang van de cao-voorziening zal zijn.

Transitievergoeding na twee jaar ziekte

Op grond van de huidige regels is een werkgever ook een transitievergoeding verschuldigd als een werknemer na twee jaar ziekte wordt ontslagen. In de praktijk is hier veel kritiek op gekomen, omdat werkgevers al gedurende twee jaar loon moeten doorbetalen bij ziekte en re-integratie verplichtingen hebben.

Om die reden komt er nu een regeling op grond waarvan werkgevers worden gecompenseerd voor de kosten van een bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid verschuldigde transitievergoeding. Die compensatie kan plaatsvinden vanuit het Algemeen werkloosheidsfonds, wat tot een verhoging van de (uniforme) premie tot gevolg zal hebben.

Als gevolg van deze aanpassing is er geen reden meer om arbeidsovereenkomsten na twee jaar ziekte slapend te laten voortduren. Er wordt bekeken of het mogelijk is om deze wijziging met terugwerkende kracht in te laten gaan.

2. Aanpassing Wet aanpak schijnconstructies

Op 1 juli 2015 is de Wet aanpak schijnconstructies in werking getreden. Een van de maatregelen die toen werd ingevoerd was het verbod om inhoudingen te doen op het wettelijk minimumloon.

Minister Asscher heeft aangegeven dat hij bij Algemene Maatregel van Bestuur een uitzondering wil maken voor huisvestingskosten en de kosten voor de zorgverzekering. Hieraan zullen wel voorwaarden worden verbonden, waarbij te denken valt aan het hanteren van een maximum bedrag of percentage van het wettelijk minimumloon. Bij het inhouden van huisvestingskosten kan worden gedacht aan de voorwaarde dat de huisvesting voldoet aan nader te bepalen kwaliteitseisen.

Voor arbeidsbeperkte werknemers, zoals werknemers in de sociale werkvoorziening, zal er een aparte en verdergaande uitzondering komen. Naast huisvestingskosten en kosten zorgverzekering zullen ook kosten voor nutsvoorzieningen en gemeentelijke en waterschapsbelastingen in mindering mogen worden gebracht. Daarnaast zal hier geen maximum bedrag of percentage gehanteerd worden.

Een en ander zal nader uitgewerkt moeten worden. Om die reden wordt de inwerkingtreding van het verbod op inhoudingen voorzien op **1 januari 2017**, in plaats van 1 juli 2016.

Voor de volledigheid merken we nog op dat bovenstaand verbod op inhoudingen op het wettelijk minimumloon alleen geldt voor personen die onder de werkingssfeer van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag vallen (lees: in beginsel geldt deze wet alleen bij een privaatrechtelijke

dienstbetrekking). Dit verbod geldt derhalve bijvoorbeeld niet voor bijstandsgerechtigden van een gemeente. Inhoudingen op een dergelijke uitkering door de gemeente voor bijvoorbeeld huur of zorgverzekering blijven dan ook gewoon toegestaan.

3. Knelpunten loonbetaling bij ziekte

Bij werkgevers bestaan gevoelens van ongenoegen over de lange periode van loonbetaling bij ziekte (2 jaar). Hiervoor worden oplossingen gezocht. Voor de zomer zal de SER met een advies komen over een stelsel voor loonbetaling tijdens ziekte, zowel voor werknemers als zzp'ers. Vooruitlopend hierop wordt alvast een aantal maatregelen getroffen.

De eerste betreft de huidige verplichting van re-integratie tweede spoor. Het inzetten van re-integratie tweede spoor wordt een keuze tussen werkgever en werknemer, op basis van het advies van de bedrijfsarts. Dit wordt vastgelegd in het plan van aanpak. Door het verdwijnen van het verplichte karakter zal niet langer een loonsanctie kunnen worden opgelegd.

De tweede maatregel houdt in dat, naast de werknemer, ook de werkgever de mogelijkheid krijgt om een vervroegde IVA-uitkering aan te vragen als duidelijk is dat de werknemer in de toekomst niet meer kan werken.

De derde en laatste maatregel houdt in dat Minister Asscher in overleg zal treden met verzekeraars om onverwachte premiestijgingen te beperken voor verzuimverzekeringen.

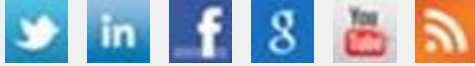
4. Meer informatie

Heeft u vragen over het bovenstaande, dan kunt u contact opnemen met onderstaande contactpersonen:

Michel Kooij	mkooij@deloitte.nl	06-1099 9182	Landelijk aanspreekpunt
Kirsty Sijstermans	ksijstermans@deloitte.nl	06-1201 1606	Regio zuidoost
Sonja Matzedda	smatzedda@deloitte.nl	06-2706 6236	Regio zuidoost
Trudy Maat	tmaat@deloitte.nl	06-1100 3937	Regio west
Kevin van de Wal	kvandewal@deloitte.nl	06-1312 7266	Regio noordoost en midden
Joyce Vermeulen	jovermeulen@deloitte.nl	06-8201 2332	Regio noordoost en midden

Voor arbeidsrechtelijke vragen kunt u daarnaast ook contact opnemen met:

Sashil Durve | sdurve@deloitte.nl | 06-8201 2178 Landelijk



Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, a UK private company limited by guarantee (“DTTL”), its network of member firms, and their related entities. DTTL and each of its member firms are legally separate and independent entities. DTTL (also referred to as “Deloitte Global”) does not provide services to clients. Please see www.deloitte.nl/about for a more detailed description of DTTL and its member firms.

Deloitte provides audit, tax, consulting, and financial advisory services to public and private clients spanning multiple industries. With a globally connected network of member firms in more than 150 countries and territories, Deloitte brings world-class capabilities and high-quality service to clients, delivering the insights they need to address their most complex business challenges. Deloitte’s more than 200,000 professionals are committed to becoming the standard of excellence.

This communication contains general information only, and none of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, its member firms, or their related entities (collectively, the “Deloitte network”) is, by means of this communication, rendering professional advice or services. No entity in the Deloitte network shall be responsible for any loss whatsoever sustained by any person who relies on this communication.

© 2016 Deloitte The Netherlands

To no longer receive emails about this topic please [“Unsubscribe”](#).

This e-mail message and its attachments are subject to the disclaimer published at the following website of Deloitte:

<http://www2.deloitte.com/nl/nl/legal/Disclaimer.html>

Deloitte Group Support Center B.V. is registered with the trade register in The Netherlands under number 24362837.

Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, a UK private company limited by guarantee (“DTTL”), its network of member firms, and their related entities. DTTL and each of its member firms are legally separate and independent entities. DTTL (also referred to as “Deloitte Global”) does not provide services to clients. Please see <http://www2.deloitte.com/nl/nl/pages/about-deloitte/articles/over-deloitte.html> for a more detailed description of DTTL and its member firms.