

REGEERAKKOORD 'VERTROUWEN IN DE TOEKOMST'

**BE
SUIT
ABLE**

In het nieuwe regeerakkoord 'Vertrouwen in de toekomst', dat door VVD, CDA, D66 en ChristenUnie is gepresenteerd, staan diverse (ingrijpende) wijzigingen op het gebied van loondoorbetaling bij ziekte, ontslag en WIA-verplichtingen. Hier vindt u de belangrijkste (wets)wijzigingen en plannen.

✓ **Loondoorbetalingsperiode naar 1 jaar**

Het nieuwe kabinet verkort de wettelijke loondoorbetalingsperiode voor werkgevers met maximaal 25 werknemers van twee naar één jaar. Het UWV neemt in dat geval de verantwoordelijkheid voor loondoorbetaling over, naast een aantal (nog niet bekende) re-integratieverplichtingen. Voor dit twee-dejaarsrisico gaan kleine werkgever een uniforme premie betalen.

Hoe die grens van 25 werknemers 'berekend' gaat worden is ook nog onbekend, maar voor werkgevers die of zelf het risico dragen of hiervoor een verzuimverzekeraar hebben kan een grote administratieve last ontstaan. Een werknemer kan met een langdurige ziekte onder drie verschillende dekkingen gaan vallen (jaar 1: verzuimverzekeraar, jaar 2: UWV en jaar 3: WGA ERD verzekeraar).

✓ **Premiedifferentie WIA van 10 naar 5 jaar**

De periode waarvoor premiedifferentiatie geldt in de WGA, wordt voor iedere werkgever (onafhankelijk van de grootte) verkort van tien jaar naar vijf jaar. Logisch gevolg hiervan is dat de periode van financiële verantwoordelijkheid voor eigenrisicodragers ook wordt verkort. Na de periode van 5 aan premiedifferentiatie moet een collectieve, uniforme premie worden geheven.

✓ **Minder onzekerheid loonsanctie**

De coalitiepartijen hebben plannen voor een wetswijziging die onzekerheid wegneemt over het risico op een loonsanctie. Dit is zowel voor werkgevers die eigenrisicodrager zijn (inzetten spoor 2 re-integratie), als publiek verzekerde werkgevers (tussentijds oordeel over re-integratie-inspanningen).

✓ **Wijzigingen WIA**

De WIA moet in de ogen van het voorgenomen kabinet 'meer activerend' worden.

✓ **Geen toetsing verdienvermogen**

Na het aanvaarden van een baan zal in de eerste vijf jaar niet worden getoetst of het verdienvermogen van een 'werkhervatter' is gewijzigd (Garantieregeling).

✓ **Aanpassing Schattingsbesluit**

Het Schattingsbesluit wordt aangepast. Nu geldt de dat er drie geschikte functies te vinden moeten zijn die elk met ten minste drie mogelijkheden binnen die functies zijn (3 x 3 regel). Dit wordt gewijzigd naar 'in totaal' 9 functies ongeacht de aantal mogelijkheden binnen die functies.

✓ **Verdiencapaciteit benutten voor WGA 80-100%**

Voor WIA-gerechtigden in de categorie WGA 80-100 die in staat zijn om te werken gaat hetzelfde gelden als in de categorie WGA 35-80. Zij moeten minimaal 50% van hun verdiencapaciteit (gaan) benutten om recht te krijgen op een loonaanvullingsuitkering.

✓ **Geen arbeids- en inkomensafhankelijke combinatiekorting**

Ziektewetters zonder werkgevers verliezen het recht op arbeidskorting en een inkomensafhankelijke combinatiekorting. Voor WW'ers wordt het zo, wat inkomen betreft, minder 'interessant' om zich ziek te melden.

✓ **Experiment scholingsaanbod**

Er gaat een experiment van start met een scholingsaanbod voor mensen bij wie dit medisch gezien haalbaar is en kan leiden tot (meer) werkhervattingsmogelijkheden.

✓ **30 miljoen voor WGA- en Wajong-dienstverlening**

Het UWV krijgt 30 miljoen euro voor persoonlijke dienstverlening voor WGA- en Wajong-gerechtigden.

REGEERAKKOORD 'VERTROUWEN IN DE TOEKOMST'

**BE
SUIT
ABLE**

✓ **Ontslagrecht**

Door de Wet Werk en Zekerheid werd ontslag bemoeilijkt wanneer er op basis van afzonderlijke ontslaggronden een onvoldoende wettelijke basis lag voor ontslag. Het nieuwe kabinet wil het mogelijk maken om werknemers te ontslaan indien op meerdere gronden (gedeeltelijk) sprake is van problemen. In dat geval moet het mogelijk zijn om een rechter een afweging te laten maken om het ontslag te rechtvaardigen op basis 'een cumulatie van omstandigheden'.

Denk in een dergelijke situatie bijvoorbeeld aan verwijtbaar handelen, naast disfunctioneren en een verstoorde arbeidsrelatie. Wel kan een rechter een extra vergoeding toekennen bovenop de reeds bestaande transitievergoeding (maximaal de helft van de transitievergoeding).

✓ **Recht op transitievergoeding**

Iedere werknemer heeft vanaf juli 2015 recht op een vergoeding als hij na een dienstverband van minimaal twee jaar onvrijwillig wordt ontslagen. Het nieuwe kabinet wil dat werknemers al vanaf het begin van hun arbeidsovereenkomst recht krijgen op de transitievergoeding in plaats van na twee jaar.

✓ **Hoogte transitievergoeding**

De hoogte van de vergoeding wordt daarnaast standaard een derde maandsalaris. De regeling dat een dienstjaar na meer dan 10 dienstjaren een half maandsalaris oplevert gaat van tafel. Wel blijft de regeling voor 50-plussers, die een maandsalaris vergoeding ontvangen per dienstjaar, bestaan.

✓ **Scholingskosten eigen organisatie**

Kosten van scholing gericht op een andere functie binnen de eigen organisatie mogen in mindering gebracht gaan worden op de transitievergoeding.

✓ **Transitievergoeding bij langdurige ziekte**

Plannen op dit front heeft het nieuwe kabinet nog niet onthuld, maar men gaat aan de slag met het controversieel verklaarde wetsvoorstel om de transitievergoeding na de loondoorbetalingsperiode bij

ziekte te compenseren. Ook moeten er voorstellen komen vergoedingen onder voorwaarden te compenseren voor werkgevers die hun bedrijf beëindigen wegens pensionering of ziekte.

✓ **Ketenregeling van twee naar drie jaar**

Het nieuwe kabinet wil de (kortere) ketenbepaling uit de Wet Werk en Zekerheid weer terugdraaien. Zo hoeven werkgevers straks pas na drie jaar een vast contract aan te bieden, in tegenstelling tot de twee jaar die daar nu voor staat. Hoe deze regeling precies aangepast gaat worden is op dit moment echter nog de vraag.

✓ **Proeftijd**

De proeftijd bij een arbeidsovereenkomst met een looptijd van twee jaar of langer zal worden verlengd naar drie maanden (nu nog 2 maanden). Als een werkgever meteen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aanbiedt dan mag hij een proeftijd maximaal vijf maanden hanteren.

✓ **Payrolling**

Payrolling moet zo worden vormgegeven dat het werkgevers 'ontzorgt'. De vier partijen komen met een voorstel waarbij werknemers met een uitzendovereenkomst qua arbeidsvoorwaarden ten minste gelijk moeten worden behandeld met werknemers bij de inlener, zonder dat de definitie van de uitzendovereenkomst wijzigt.

✓ **Premiedifferentiatie WW-premie**

De WW-premie wordt op dit moment gedifferentieerd per sector in de eerste zes maanden. Het kabinet wil kijken hoe premiedifferentiatie kan bijdragen aan het aantrekkelijker maken van contracten voor onbepaalde tijd. Hoe is nog even de vraag, maar de een optie kan zijn contracten voor onbepaalde tijd een lager premiepercentage toe te rekenen dan contracten voor bepaalde tijd.

✓ **Meer weten over de aangekondigde plannen van het nieuwe kabinet? Neem dan gerust contact op met Be Suitable via 033 - 330 26 93 of mail@besuitable.nl.**