

# Regeerakkoord 2017

Oktober 2017 is het regeerakkoord vastgesteld voor het nieuwe kabinet van VVD, D'66, CDA en CU. In dat akkoord staan de plannen van de nieuwe regering op tal van gebieden. We hebben hieronder de belangrijkste plannen die werkenden in hun arbeid raken op een rijtje gezet. Wijzigingen in de belastingen, toeslagen e.d. vallen daar dus buiten.

We presenteren deze samenvatting uitdrukkelijk onder voorbehoud. Het zijn immers slechts in zeer algemene woorden verwoorde voornemens die de komende jaren in concrete maatregelen, wetten enz. zullen moeten worden omgezet. De mogelijkheid dat ze dan door praktische bezwaren, nieuwe inzichten of onderdruk van het Parlement, vakbonden enz. toch net even anders uitpakken is natuurlijk zeer reëel.

## A. Wijzigingen voor werknemers met een vast contract:

- a. **Gedwongen ontslag zal makkelijker worden** doordat een combinatie van ontslaggronden weer zal kunnen leiden tot ontslag. (Bij het vernieuwde ontslagrecht in 2015 was dit juist verdwenen). Bij ontbinding van een arbeidsovereenkomst zal het nu weer mogelijk worden om ontslag te verlenen op basis van een cumulatie van verschillende ontslaggronden die ieder voor zich niet toereikend zijn voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Daar komt dan tegenover te staan dat de rechter een extra vergoeding kan toekennen. Deze vergoeding kan maximaal de helft van de transitievergoeding bedragen en komt dan bovenop de wettelijke transitievergoeding.
- b. **Opbouw transitievergoeding wordt versoerd:**
  - i. voor elk jaar dienstverband zal de transitievergoeding voortaan een derde maandsalaris bedragen, ook voor contracten langer dan tien jaar. Dit is een versoering ten opzichte van de huidige regeling. De (overgangs)regeling voor 50-plussers blijft wel bestaan.
  - ii. Daar staan dan tegenover dat werknemers vanaf het begin van hun arbeidsovereenkomst rechten opbouwen voor de transitievergoeding in plaats van pas na twee jaar.
  - iii. De regeling dat gemaakte scholingskosten van de vergoeding kunnen worden afgetrokken wordt verruimd. De kans dat iemand géén volledige transitievergoeding krijgt wordt dus groter.
  - iv. In het wetsvoorstel over compensatie voor de transitievergoeding bij ontslag bij langdurige ziekte is ook opgenomen dat er meer mogelijkheden komen om per cao afspraken te maken voor een lagere transitievergoeding, m.n. bij ontslag om bedrijfseconomische redenen.
- c. De mogelijkheden voor een **proeftijd** worden verruimd tot maximaal 5 maanden. Indien een werkgever direct (als eerste contract) een contract voor onbepaalde tijd aanbiedt, mag daarin een proeftijd van maximaal vijf maanden worden afgesproken.

## B. Wijzigingen voor flex-werkers:

- a. De periode waarna elkaar **opeenvolgende tijdelijke contracten** overgaan in een contract voor onbepaalde tijd ( de zogenaamde ketenbepaling), wordt weer verlengd van twee naar drie jaar. Dit komt overeen met de regeling zoals deze bestond voor 1 juli 2015.
- b. Voor een tijdelijke arbeidsovereenkomst van **meer dan 2 jaar** mag de proeftijd maximaal drie maanden worden. In alle overige gevallen blijft de proeftijd zoals deze nu is.
- c. De constructie van **payroll-bedrijven en –werknemers** moet blijven bestaan maar deze werknemers moeten wel meer rechten krijgen, m.n. moet de payrollwerknemer het recht krijgen op dezelfde primaire én secundaire arbeidsvoorwaarden als werknemers van de inlener.

- d. **Oproepkrachten met een nul-urencontract** moeten meer zekerheid krijgen. Deze werknemers moeten straks niet langer verplicht zijn – of binnen een bepaalde periode niet verplicht zijn – om te komen werken als de werkgever hen oproept. De oproepkracht met een nul-urencontract krijgt straks bij een afzegging van een oproep door de werkgever toch recht op loon.

### C. Wijzigingen voor werkgevers:

- a. De **WW-premie** (die werkgevers betalen) zou omhoog moeten voor werknemers met een tijdelijk contract. Die voor werknemers met een vast contract zou dan omlaag kunnen.
- b. Bij **ontslag na langdurige ziekte** kunnen werkgevers een compensatie krijgen voor de uitbetaalde transitievergoeding (dit wetsvoorstel ligt al bij de Tweede Kamer)
- c. De **loondoorbetalingsperiode bij ziekte voor kleine werkgevers** (tot 25 werknemers) wordt verkort van twee naar één jaar. De verantwoordelijkheid voor loondoorbetaling en een aantal re-integratieverplichtingen in het tweede jaar gaan over naar het UWV. De ontslagbescherming van twee jaar blijft in stand. De collectieve kosten van dat tweede jaar worden straks gedekt via een uniforme lastendeckende premie, te betalen door kleine werkgevers.

### D. Wijzigingen rond ZZP'ers:

- de afbakening tussen werknemer en zelfstandige moet opnieuw worden geregeld. Dat moet gebeuren door een nieuwe wet (die de DBA gaat vervangen). Die nieuwe wet moet enerzijds (de inhuurder van) echte zelfstandigen zekerheid bieden dat er geen sprake is van een dienstbetrekking en anderzijds schijnzelfstandigheid (vooral aan de onderkant van de arbeidsmarkt) voorkomen. Het kabinet lijkt te kiezen voor een driedeling van zzp-ers:
- a. Aan de ene kant **een categorie 'schijn zzp-ers'** waarbij wordt aangenomen dat altijd sprake is van een arbeidsovereenkomst. Het gaat dan om zzp-ers werkend voor een laag tarief in combinatie met een langere duur van de overeenkomst of een laag tarief in combinatie met het verrichten van reguliere bedrijfsactiviteiten. Een laag tarief wordt gerelateerd aan 125% van het wettelijk minimumloon of met de laagste loonschalen in cao's. Er wordt één tarief gekozen om voor de gehele markt de onderkant af te bakenen.
  - b. Aan de andere kant **een categorie 'echte zzp-ers'** werkend met een hoog tarief in combinatie met een kortere duur van de overeenkomst of een hoog tarief in combinatie met het niet verrichten van reguliere bedrijfsactiviteiten. Onder 'hoog tarief' verstaat het kabinet een uurtarief boven € 75.
  - c. Tussen deze uitersten is er **een tussencategorie** waarvoor een 'opdrachtgeversverklaring' wordt ingevoerd. Opdrachtgevers krijgen deze verklaring via het invullen van een webmodule.