

Op 10 oktober 2017 presenteerde het kabinet-Rutte III het regeerakkoord 'Vertrouwen in de toekomst'. Ook over een aantal wijzigingen in de regelingen rond ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid zijn de coalitiepartijen VVD, CDA, D66 en CU tot een akkoord gekomen. Al deze wijzigingen vinden voor een deel hun oorsprong in voorstellen vanuit onderzoek dat het vorige kabinet heeft uitgevoerd. We lopen de kabinetsplannen met u door, bekijken wat de overeenkomsten en verschillen zijn met eerdere beleidsopties uit regeringsonderzoek, en tenslotte wat de impact is op inkomensverzekeringen. In het eerste deel van dit drieluik stond de wijziging van de loondoorbetaling bij ziekte centraal, in het tweede deel de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en in het derde deel de wijzigingen in het arbeids- en ontslagrecht.



# WIJZIGINGEN IN HET ARBEIDS- EN ONTSLAGRECHT

De plannen die het nieuwe kabinet heeft gepresenteerd voor de arbeidsmarkt hebben twee doelen: werken moet lonen en werkgeverschap moet aantrekkelijk(er) zijn. Die uitgangspunten vertalen zich in enkele maatregelen die de lasten op arbeid moeten verlagen en die de risico's van het aangaan van (vaste) dienstverbanden voor werkgevers moeten verkleinen. Een opsomming van de belangrijkste plannen.

Het regeerakkoord introduceert een cumulatiegrond in het ontslagrecht. Momenteel moet één enkele ontslaggrond<sup>1</sup> een redelijke grond voor ontslag zijn. De regering wil dit wijzigen zodat verschillende ontslaggronden 'opgeteld'

mogen worden, om zo samen als redelijke grond te kunnen gelden.

Een ander onderwerp van wijziging in het ontslagrecht is de transitievergoeding. De vergoeding moet voor wat betreft recht en opbouw niet verschillen op basis van aard van een dienstverband. Concreet betekent dit dat al vanaf het begin van

een dienstverband recht ontstaat op een transitievergoeding en dat de opbouw ervan voor ieder jaar gelijk is: een derde maandsalaris per dienstjaar.

Er komt daarnaast een ruimere mogelijkheid om kosten van scholing in mindering te brengen op de vergoeding. Kosten van scholing, waarvan de kennis en kunde gebruikt is voor een andere functie binnen de eigen onderneming moeten ook in mindering gebracht kunnen worden op de transitievergoeding. De regering is ook van plan om de regeling voor compensatie van de transitievergoeding bij ontslag van een werknemer wegens langdurige arbeidsongeschiktheid weer op te pakken. Dit plan was door het vorige kabinet omgezet in »

een wetsvoorstel, maar in verband met de Tweede Kamerverkiezingen controversieel verklaard.

De beperking van de ketenbepaling wordt gedeeltelijk teruggedraaid. De periode waarna elkaar opeenvolgende tijdelijke contracten overgaan in een contract voor onbepaalde tijd, is door de Wet werk en zekerheid teruggebracht van drie naar twee jaar. Het kabinet wil hier nu weer drie jaar van maken. Een ander onderdeel van de Ketenregeling is de periode van zes maanden die tussen opvolgende contracten moet zitten tot de keten doorbroken wordt. Hier mag van worden afgeweken bij seizoensarbeid en het kabinet wil dat dit voor alle sectoren gaat gelden, mits het gaat om tijdelijk werk dat ten hoogste gedurende een periode van negen maanden kan worden verricht. In het primair onderwijs worden tijdelijke contracten voor invalskrachten in verband met vervanging wegens ziekte uitgezonderd van de ketenbepaling.

Werkgevers die een nieuwe werknemer een dienstverband voor onbepaalde tijd aanbieden, mogen een proeftijd bedingen van maximaal vijf maanden. Bij contracten van meer dan twee jaar wordt het mogelijk om een proeftijd van drie maanden te hanteren.

De vormgeving van payrolling moet zo worden vormgegeven dat het een instrument is voor het ontzorgen van werkgevers, zonder dat het een concurrentie op arbeidsvoorwaarden voor werknemers betekent.

Het kabinet overweegt ook een wijziging van de WW-financiering. Momenteel wordt er een premie geheven per sector voor kortdurende werkloosheid en een algemene premie voor langdurige werkloosheidsuitkeringen. Het kabinet wil bekijken of het zinvol is om over aan werknemers met een tijdelijk dienstverband verstrekte lonen een hogere WW-premie te heffen dan over het loon van werknemers met een vast dienstverband.

Voor zzp'ers die langer dan drie maanden tot 125 procent van het wettelijk minimumloon gaan verdienen, gaat gelden dat zij werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst. Voor zzp'ers die tegen een hoger tarief werkzaam zijn,

## Voor werkenden met hoog tarief en beperkte periode aan het werk: opt-out

komt er een opdrachtgeversverklaring waarmee de opdrachtgever duidelijkheid

krijgt over de verzekeringsplicht.

Werknemers die maximaal een jaar aan de slag gaan voor minimaal 75 euro per uur moeten gebruik kunnen maken van een opt-out voor de verplichte werknemersverzekeringen.

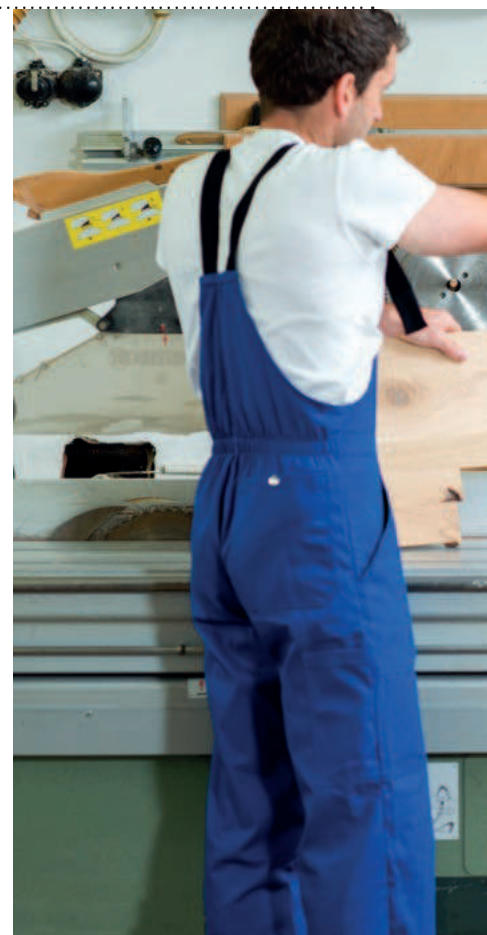
### HERKOMST VAN DE PLANNEN

Net als voor de plannen op het gebied van de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen geldt voor de bovengenoemde voorstellen dat zij niet in de verkiezingsprogramma's van de huidige coalitiepartijen zijn terug te vinden. Ook voor wat betreft de onderwerpen ontslag- en arbeidsrecht zijn het de ambtenaren op een aantal ministeries die een nadrukkelijke stempel op het regeerakkoord hebben gedrukt. De meeste wijzigingen vinden hun oorsprong in de Interdepartementale beleidsonderzoeken over de zelfstandige zonder personeel en het onderzoek naar varianten voor de kwalificatie van een arbeidsrelatie.

### IBO ZELFSTANDIGEN ZONDER PERSONEEL

In het najaar van 2015 publiceerde het ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid de rapportage van een interdepartementaal beleidsonderzoek naar zelfstandigen zonder personeel. Doel van het onderzoek was om de oorzaken en gevolgen van de opkomst van zzp'ers in kaart te brengen. Daarnaast werd de onderzoekers gevraagd op welke wijze aanpassingen in fiscaal, sociaal en arbeidsrechtelijk beleid mogelijke positieve effecten kunnen versterken of mogelijke negatieve effecten kunnen wegnemen.

Er is een aantal problemen ontstaan door de flexibilisering van de arbeidsmarkt. Flexibilisering die onder andere door de opkomst van de zzp'er wordt veroorzaakt. Zo kan het voor werkgevers interessanter zijn om een zzp'er in te huren dan om een werknemer aan te nemen. Dit kan leiden tot oneerlijke concurrentie en schijnzelfstandigheid. Om



dit tegen te gaan is in het IBO-onderzoek onder andere een voorstel opgenomen om werknemers goedkoper te maken en de mogelijkheid van tijdelijke dienstverbanden te verruimen. Dit leidt tot de volgende IBO-plannen die inmiddels in een bepaalde vorm in het regeerakkoord zijn opgenomen:

#### 1. VERLAGING VAN DE TRANSITIEVERGOEDING

De onderzoekers stellen voor om de maximale transitievergoeding te beperken en ook de opbouw te versoberen: 'De opbouwssystematiek kan bijvoorbeeld worden verlaagd door uit te gaan van een derde maandsalaris over de gehele duur van het dienstverband'.

#### 2. VERRUIMING VAN DE KETENBEPALING

Met de aanpassing van de ketenbepaling per 1 juli 2015 (Wet werk en zekerheid) is de periode waarna een vast contract ontstaat bij elkaar opvolgende tijdelijke contracten, verkort van drie naar twee jaar. De onderzoekers doen een aantal voorstellen om de ketenbepaling te verruimen om zo de inzet van





venkant van de arbeidsmarkt niet op verplichte verzekeringen zitten te wachten, terwijl werkenden aan de onderkant van de arbeidsmarkt daarentegen soms de bescherming van de werknemersverzekeringen missen. Een mogelijke oplossing voor de werkenden aan de bovenkant van de arbeidsmarkt is volgens de IBO-werkgroep om een opt-outregeling te creëren. Deze werkenden moeten de gelegenheid krijgen om met hun werkgever/opdrachtgever schriftelijk overeen te komen dat de werkzaamheden niet onder de loonheffingen en de verzekeringsplicht van de werknemersverzekeringen vallen. Dit moet alleen mogelijk zijn voor werkenden met een hoog uurtarief die voor een beperkte periode werkzaam zijn.

#### WEBMODULE

De IBO-werkgroep draagt ook oplossingen aan voor het beoordelen van een arbeidsrelatie. Een van de genoemde oplossingen is de webmodule. Opdrachtgevers moeten in deze module een aantal vragen invullen en krijgen daarna een kwalificatie van de arbeidsrelatie die zij aangaan. Daarmee ontstaat rechtszekerheid mits de praktijk overeenkomt met wat is ingevuld op de webmodule. Het voordeel is dat in plaats van het controleren van een VAR, Beschikking geen loonheffingen of ondernemersverklaring van iedere opdrachtnemer, de opdrachtgever kan volstaan met het aanvragen van een oordeel over de status van de arbeidsrelatie voor één of meerdere opdrachtnemers. Het nadeel is dat de ontwikkeling en bouw van een webmodule complex en kostbaar is.

#### WIJZIGING VAN DE TRANSITIEVERGOEDING BIJ ZIEKTE

Ook het plan voor vergoeding van de transitievergoeding na een periode van langdurige arbeidsongeschiktheid bestaat al even. Onder het kabinet-Rutte II heeft het idee het zelfs tot wetsvoorstel geschopt. Het lijkt logisch dat het kabinet dit wetsvoorstel weer uit de ijskast haalt en opnieuw naar het parlement stuurt ter beoordeling.

Het uitgangspunt van het eerder ingediende wetsvoorstel was dat de kosten van loondoorbetaling bij

flexwerkers aantrekkelijker te maken dan de inhuur van zzp'ers. Twee daarvan zijn inmiddels opgenomen in het regeerakkoord:

de periode van twee jaar verlengen en vastleggen dat bij cao de ketenbepaling verder kan worden verruimd voor zover het arbeid betreft die per definitie maar gedurende een deel van het jaar kan worden verricht.

#### IBO VARIANTEN KWALIFICATIE ARBEIDSRELATIE

Een werknemer is werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst als hij persoonlijk gedurende enige tijd arbeid verricht onder gezag van een werkgever. De vraag of iemand werknemer is of niet speelt vooral een rol bij het inhuren van een zelfstandige zonder personeel. Sinds 2002 was voor de beantwoording van die vraag de Verklaring Arbeidsrelatie (VAR) te gebruiken. Nadat de VAR vervangen werd door de Wet deregulering beoorde-

#### Voorstel in IBO-onderzoek: oneerlijke concurrentie en schijnzelfstandigheid voorkomen door goedkopere werknemers en verruiming van tijdelijke dienstverbanden

ling arbeidsrelaties (DBA), nam de onduidelijkheid over het begrip werknemer toe en zorgde voor twijfels bij opdrachtgevers over het inzetten van zzp'ers. Dit was voor de overheid een belangrijke reden voor het opstarten van een IBO-onderzoek naar het beoordelen van een arbeidsrelatie.

De IBO-werkgroep kreeg de opdracht om met voorstellen te komen om voorafgaand aan een opdracht de rechtszekerheid over de kwalificatie van de arbeidsrelatie te vergroten. Daarnaast moest de werkgroep analyseren of de regeling beter zou kunnen aansluiten op de huidige arbeidsmarkt en of de verantwoordelijkheid tussen opdrachtgevers en opdrachtnemers beter verdeeld zou kunnen worden. In de tijdens de kabinetsformatie op 22 mei 2017 gepubliceerde rapportage van de IBO-werkgroep zijn een aantal voorstellen gedaan die nu in het regeerakkoord zijn opgenomen.

#### OPT-OUT VAN DE LOONHEFFINGEN EN DE WERKNEMERSVERZEKERINGEN

De onderzoekers stellen vast dat sommige werkenden aan de bo-

ziekte en de transitievergoeding na afloop van de loondoorbetalingsperiode niet cumuleren. Dat betekent dat de compensatie lager kan uitvallen dan de daadwerkelijk betaalde transitievergoeding. De vergoeding is namelijk gemaximeerd op een bedrag gelijk aan het tijdens de ziekte van de werknemer doorbetaalde loon (exclusief een eventuele loonsanctie). De regeling zou worden gefinancierd vanuit het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf) tegen een premie van 0,1 procent. UWV moet de compensatieregeling uitvoeren. Dat betekent dat UWV eerst een nieuw ict-systeem zal moeten bouwen voor deze taak. Daarnaast beschikt UWV niet over alle informatie die nodig is om de regeling uit te voeren. Veel informatie valt gelukkig uit de polisadministratie te halen. UWV denkt dat werkgevers als aanvulling daarop nog een arbeidsovereenkomst, loonstroken, opgave van doorbetaald loon tijdens ziekte, bewijsstukken van beëindiging van de arbeidsovereenkomst en een betaalbewijs van de transitievergoeding moeten toesturen.

Het kan dus nog wel even duren voordat de compensatieregeling er is. Tegen die tijd zal ook bekend zijn wat de doelgroep wordt voor de verkorting van de loondoorbetaling naar één jaar. Momenteel is alleen bekend dat het kabinet dit wil regelen voor werkgevers tot 25 werknemers. Voor deze werkgevers zal de verkorting betekenen dat zij niet individueel worden aangeslagen voor langdurig verzuim, maar een collectieve verzekering financieren. Maar bij zieke werknemers die recht krijgen op een transitievergoeding raakt het hen individueel wel. Omdat de compensatie nooit meer mag zijn dan hetgeen de werkgever heeft betaald aan loondoorbetaling bij ziekte, zal de compensatie voor deze werkgevers een stuk lager uitvallen.

#### GEVOLGEN VOOR INKOMENSVERZEKERINGEN

De wijzigingen in het ontslagrecht zullen niet direct een impact hebben op de markt van inkomensverzekeringen. Een ander verhaal is het voor de plannen die het nieuwe kabinet in petto heeft voor het arbeidsrecht. Werkenden aan de onderkant van de arbeidsmarkt



#### Wijzigingen in ontslagrecht hebben geen impact op inkomensverzekeringen, die in arbeidsrecht wel

betekent dat deze werknemers indien zij langer dan drie maanden aan de slag zijn en maximaal 125 procent van het wettelijk minimumloon verdienen, een regulier financieel werknemersrisico vormen voor de werkgever. Dat houdt in dat er dekking nodig kan zijn op de verzuimverzekering en de eigenrisicodragersverzekeringen. Doordat er doorgaans sprake zal zijn van een tijdelijke arbeidsovereenkomst vormt deze nieuwe doelgroep vooral een Ziekte- en WGA-flexrisico. De werkgever zal er verder voor moeten zorgen dat deze werknemers ook worden aangemeld voor de aanvullende verzekeringen die zijn toegezegd aan het personeel.

Aan de bovenkant speelt een wijziging die qua impact moeilijker in te schatten valt. Werknemers die voor maximaal een jaar tegen een uurtarief van 75 euro aan de slag gaan, kunnen gebruikmaken van een opt-out voor de werknemersverzekeringen. Deze doelgroep verdwijnt daarmee voor de werknemersverzekeringen, terwijl zij anders voor de hogere premiegrondslagen zouden hebben gezorgd. Door na een jaar een nieuwe opdracht aan te gaan of voor een andere b.v. binnen een concern aan

zullen voortaan veel eerder als werknemer worden gezien dan als zelfstandige zonder personeel. Dat

de slag te gaan, kan de werknemer bovendien langdurig van deze constructie gebruikmaken. Dit kan een stijgende invloed hebben op de premiestelling van publieke en private werknemersverzekeringen.

Het zal van belang zijn om werkenden die kiezen voor de opt-out goed te informeren over de mogelijke gevolgen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid. Als de werkende het financiële risico daarvan niet zelf kan dragen en verzekeringsoplossingen niet kent of te kostbaar vindt, dan is er het risico van misbruik. De werkende kan in zo'n geval graag een dienstbetrekking willen aangaan enkel en alleen om te zorgen voor de dekking van een publieke (en mogelijk private) inkomensverzekering.

#### KORTOM

De wereld van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid staat ook onder het nieuwe kabinet niet stil. Er zijn veel plannen in het regeerakkoord opgenomen, waarvan de meeste een aanzienlijke impact zullen hebben als zij in wetgeving worden omgezet. Impact op werkgevers en werknemers. En ook op de inkomensadviseur, die er niet alleen over moet adviseren en mogelijk passende oplossingen moet aandragen, hij zal ook alles moeten kunnen uitleggen. Wat dat betreft is het wel jammer dat het kabinet erg veel ideeën van de IBO-werkgroepen heeft overgenomen, maar helaas de volgende verstandige zinsnede uit het IBO-rapport 'Geschikt voor de arbeidsmarkt' blijktbaar over het hoofd heeft gezien:

*'Bij alle genoemde opties is het van belang dat het stelsel voor ziekte en arbeidsongeschiktheid voor zowel werknemer als werkgever begrijpelijk blijft. Liefst wordt het stelsel eenvoudiger, want het is al tamelijk complex.'* ●

J. (Jeroen) Vluggen

De auteur is consultant bij Enkwest Opleiding & Advies B.V. te Apeldoorn.

#### VOETNOOT

1. Frequent verzuim met onaanvaardbare gevolgen; disfunctioneren; verwijtbaar handelen of nalaten werknemer; werkweigering wegens gewetensbezwaar en aanpassing niet mogelijk; verstoorde arbeidsrelatie of andere omstandigheden, die zodanig zijn dat voortzetting niet kan worden gevegd.