



## HRT Business Sessions

*Toelichting: sociaal akkoord nieuw kabinet. Wat kunnen we verwachten?*

*Datum 23 november 2017, Eindhoven*

*Datum 7 december 2017, Amsterdam*

## Programma

---

<b>15.30 – 15.40</b>	Introductie
<b>15.40 – 16.20</b>	Wijzigingen Wet DBA en Payrolling / Uitzendwezen Door Huibert de Potter (Partner, HRT Business Professionals)
<b>16.20 – 17.00</b>	Wijzigingen arbeidswetgeving Door mr. Martijn Moonen (arbeidsjurist, Foederer Pensioen & Benefits Consultants)
<b>17.00</b>	Afsluiting en borrel



## Wijzigingen Wet DBA en Payrolling / Uitzendwezen

---

Huibert de Potter

06 - 47 14 75 70

[h.depotter@hrtbusiness.nl](mailto:h.depotter@hrtbusiness.nl)



## Einde wet DBA

---

- **Balans flex en vast**

Er moet volgens het kabinet 'een nieuwe balans tussen flex en vast' worden gevonden.

*“Een flexibele arbeidsmarkt is een groot goed, maar kan ook doorschieten. Te vrijblijvende arbeidsrelaties leiden tot onzekerheid bij werknemers, verlies aan ervaring bij bedrijven en te weinig investeringen in kennis en opleiding. Wij willen een nieuwe balans tussen flex en vast. Voor werkgevers moet het financieel aantrekkelijker en minder risicovol worden om mensen een gewoon arbeidscontract aan te bieden. Wie bewust kiest voor het zelfstandig ondernemerschap leggen we niets in de weg. Tegelijkertijd beschermen we mensen die vaak onverzekerd en zonder alternatief zijn aangewezen op het ZZP-schap.”*

- **Zekerheid versus schijnzelfstandigheid**

*De 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) voorkomen. Bij de uitwerking van de wet zullen veldpartijen betrokken worden en zijn zowel de handhaafbaarheid als de effecten op de administratieve lasten van belang.”*

→ Er komt een webmodule met een zogenoemde opdrachtgeversverklaring. Het handhaving moratorium rond de Wet DBA wordt verlengt (behalve voor de kwaadwillenden).

- **Beschikking Geen Loonheffing**

De nieuwe wet gaat werken met de webmodule en de 'Beschikking Geen Loonheffing' (BGL) die eerder werd voorgesteld om de VAR te vervangen. De BGL werd in 2014 afgeserveerd door de VVD fractie omdat er geen vertrouwen was dat de Belastingdienst deze automatiseringsklus aan zou kunnen en omdat toen onduidelijkheid was welke beslisboom er achter de module. Het kabinet kondigt aan dat begrip 'gezagsverhouding' in de arbeidswet wordt verduidelijkt.

## Einde wet DBA

---

- De Belastingdienst heeft al een online '[ondernemerscheck](#)'. Die is gericht op zelfstandigen en niet op hun opdrachtgevers. De check is eerder dit jaar overigens aangescherpt (begin oktober 2017). Vooral rond het benodigde aantal opdrachtgevers en hoeveelheid omzet bij één opdrachtgever (meer dan drie, minder dan 70%).
- “Opt in” Voor opdrachten onder de 18,- euro per uur (*loonkosten tot 125% van het wettelijk minimumloon (de grens die bijvoorbeeld ook voor het lage-inkomensvoordeel (LIV) wordt gehanteerd) of met de laagste loonschalen in cao's*). Inzetten van zzp'ers onder het minimumtarief wordt dus onmogelijk. Bij 'niet-reguliere werkzaamheden' kan het wel, maar dan niet langer dan drie maanden.
- “Opt out” Boven de 75,- euro gelden andere afspraken.
- *”Aan de bovenkant van de markt wordt voor zelfstandig ondernemers een ‘opt out’ voor de loonbelasting en de werknemersverzekeringen ingevoerd, indien er sprake is van 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. Bij een ‘hoog tarief’ denkt het kabinet aan een tarief boven de 75 euro per uur. Een kortere duur wordt gedefinieerd als korter dan een jaar.”*
- De eerder genoemde opdrachtgeversverklaring gaat dus **niet** gelden voor interim-managers/professionals die boven de 75 euro per uur krijgen (voorlopig bedrag), mits aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan.
  - Boven 75,- + opdracht korter dan 1 jaar: geen opdrachtgeversverklaring.
  - Boven 75,- + opdracht langer dan 1 jaar EN het zijn geen reguliere bedrijfsactiviteiten: geen opdrachtgeversverklaring.
  - Boven 75,- + opdracht langer dan 1 jaar EN het zijn WEL reguliere bedrijfsactiviteiten: wel een opdrachtgeversverklaring.

## Regeerakkoord Payrolling/uitzendwezen

- **Ontzorgen**

Payrolling blijft mogelijk, maar wordt zo vormgegeven dat het een instrument is voor het 'ontzorgen' van werkgevers en niet voor concurrentie op arbeidsvoorwaarden.

- **Gelijkwaardigheid**

Het kabinet komt met een wetsvoorstel waarin het soepeler arbeidsrechtelijk regime van de uitzendovereenkomst buiten toepassing wordt verklaard, werknemers qua (primaire en secundaire) arbeidsvoorwaarden ten minste gelijk moeten worden behandeld met werknemers bij de inlener en de definitie van de uitzendovereenkomst ongemoeid blijft.

- **Formeel en materieel**

Tevens gaat het kabinet payrolling fundamenteel bezien. Met als doel het bij elkaar brengen van formeel en materieel werkgeverschap (de formele werkgever, namelijk het uitzendbureau, of zijn materiële werkgever, de inlener). Dat wil zeggen dat daarbij ook aanpassing van de definitie van de uitzendovereenkomst bespreekbaar is. Uitzendwerk en detachering als zodanig staan niet ter discussie.



## Payrolling/Uitzendwezen

---

- **Premies werknemersverzekeringen**

Werkgevers dragen premies werknemersverzekeringen af aan de Belastingdienst. De hoogte van de premies wordt bepaald door de sector waarin een werkgever door de Belastingdienst is ingedeeld. Voor de uitzendsector zijn deze premies relatief hoog ten opzichte van andere sectoren. In het verleden kon een werkgever in de uitzendbranche onder bepaalde voorwaarden worden ingedeeld in de (vak)sector waarin haar werknemers ter beschikking werden gesteld. Op die manier konden uitzendorganisaties vaak een aanzienlijke besparing realiseren in hun werkgeverslasten.

- **Duurdere uitzendsector**

Door een recente wetwijziging vallen nieuwe werkgevers in de uitzendbranche voortaan altijd onder de duurdere uitzendsector. Deze wetgeving raakt alle werkgevers die arbeidskrachten aan een derde ter beschikking stellen om onder leiding en toezicht van die derde te werken. Dit heeft niet alleen impact op traditionele uitzendbedrijven, maar treft ook detacheerders en payroll-organisaties.

- **Kostenverhogende gevolgen**

De wijziging is ingegaan op 25 mei 2017. Bestaande uitzendorganisaties die waren ingedeeld in een gunstigere vaksector kunnen dit vooralsnog blijven. Wel is de verwachting dat ook de bestaande gevallen in de toekomst zullen worden ingedeeld in de duurdere uitzendsector. Het zou namelijk niet rechtvaardig zijn om gelijke gevallen ongelijk te behandelen. Uiteindelijk zal deze nieuwe wetgeving kostenverhogende gevolgen hebben voor alle organisaties die werknemers ter beschikking stellen aan derden en op dit moment nog niet in de uitzendsector zijn ingedeeld. Dit kan dus ook financiële gevolgen hebben voor bedrijven die personeel inlenen.

## Wijzigingen Arbeidswetgeving

---

mr. Martijn Moonen

06 - 47 59 68 83

[m.moonen@crowefoederer.nl](mailto:m.moonen@crowefoederer.nl)





## Regeerakkoord, arbeidsrecht I

- **Ketenregeling**
  - Voor opvolgende contracten gaat de ‘teller op nul’ als tussen contracten een tussenpoos van minimaal zes maanden zit.
  - Uitgangspunt is dat hiervan kan worden afgeweken indien in een sector sprake is van terugkerend tijdelijk werk dat ten hoogste gedurende een periode van negen maanden kan worden verricht.
  - De periode waarna elkaar opeenvolgende tijdelijke contracten overgaan in een contract voor onbepaalde tijd, wordt verlengd van 2 naar 3 jaar.
- **Proeftijd**
  - Langere proeftijd in arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd.
  - Bij het direct aanbieden van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, wordt de proeftijd verruimd naar 5 maanden.
  - Voor meerjaarscontracten (meer dan 2 jaar) wordt de proeftijd 3 maanden.
  - In overige gevallen blijft de proeftijd zoals deze nu is.



## Regeerakkoord, arbeidsrecht II

- **Verlichting van de verplichtingen voor loondoorbetaling bij ziekte**
  - Ter bevordering van het in (vaste) dienst nemen van werknemers, wordt de loondoorbetalingsverplichting voor kleine werkgevers (tot 25 werknemers) verkort van 104 weken naar 52 weken. De kosten van het tweede jaar worden gedekt via een uniforme lasten dekkende premie, te betalen door kleine werkgevers (in een collectieve pot).
  - Tevens wordt de periode waarvoor premiedifferentiatie geldt in de WGA, verkort van 10 jaar naar 5 jaar.
- **Nul-urencontracten**
  - Het kabinet wil voorkomen dat bij nulurencontracten sprake is van permanente beschikbaarheid daar waar de aard van de werkzaamheden dat niet vereist. In veel sectoren zijn hier goede afspraken over gemaakt. Ook kan bij afzegging door de werkgever recht op loon ontstaan.



## Regeerakkoord, arbeidsrecht III

- **Introductie van een cumulatiegrond in het ontslagrecht**
  - Op basis van het huidige ontslagrecht is een ontslag op meerdere gronden (cumulatie van ontslaggronden) niet mogelijk
  - Met de beoogde wijziging wordt het wel mogelijk om een werknemer te ontslaan op meerdere gronden
  - Gevolg: de rechter kan een extra vergoeding toekennen van maximaal 0,5 x de transitievergoeding (bovenop de reeds bestaande transitievergoeding), oftewel totaal 1,5 x de transitievergoeding
- **Meer balans in de transitievergoeding**
  - Vanaf dag 1 recht op transitievergoeding in plaats van na twee jaar.
  - Voor elk jaar gaat de transitievergoeding 1/6 maandsalaris voor elke periode van 6 maanden in dienst bedragen, ook voor werknemers die langer dan 10 jaar in dienst zijn (huidig: na 10 jaar in dienst 1/4 maandsalaris voor elke periode van 6 maanden in dienst).
  - De overgangsregeling voor 50-plussers wordt gehandhaafd.



## Regeerakkoord, arbeidsrecht IV

---

- Scholingskosten mogen onder voorwaarden op de transitievergoeding in mindering worden gebracht. De voorwaarden worden uitgebreid, zodat ook scholingskosten die de werkgever binnen de eigen organisatie heeft gemaakt voor het bevorderen van een bredere inzetbaarheid van de werknemer binnen de organisatie in mindering mogen worden gebracht.
- Bij ontslag vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid (ziekte langer dan twee jaar): compensatie door UWV van de transitievergoeding.
- Bij bedrijfseconomisch ontslag: geen transitievergoeding verschuldigd op het moment dat een cao-regeling van toepassing is.
- Overbruggingsregeling transitievergoeding kleine werkgevers wordt ruimer en eenvoudiger.
- Bij bedrijfsbeëindiging wegens ziekte of pensionering: onder voorwaarden een compensatie gegeven. Hiervoor moet nog een voorstel worden uitgewerkt.



## Regeerakkoord, arbeidsrecht V

### ■ **Partnerverlof**

- Wanneer de partner van een werknemer een kind krijgt, heeft deze werknemer momenteel recht op twee dagen vrij na de geboorte. Per 1 januari 2019 heeft de werknemer recht op vijf vrije dagen.
- Daarnaast is vanaf 1 juli 2020 een speciaal aanvullend verlof mogelijk. De werknemer mag dan in het eerste halfjaar na de geboorte vijf weken verlof opnemen tegen 70% van het loon. Hij/zij ontvangt dan een uitkering van het UWV.

### ■ **In dienst nemen arbeidsbeperkte werknemer**

- Door de invoering van de Participatiewet ontvangt een werkgever die onder bepaalde voorwaarden een arbeidsbeperkte werknemer in dienst neemt een loonkostensubsidie. De loonkostensubsidie wordt vervangen door een loondispensatie. Werkgevers kunnen daarmee onder het wettelijk minimumloon betalen, al naar gelang de verdien capaciteit van de werknemer. De gemeente zal het loon gaan aanvullen.



## Regeerakkoord, arbeidsrecht VI

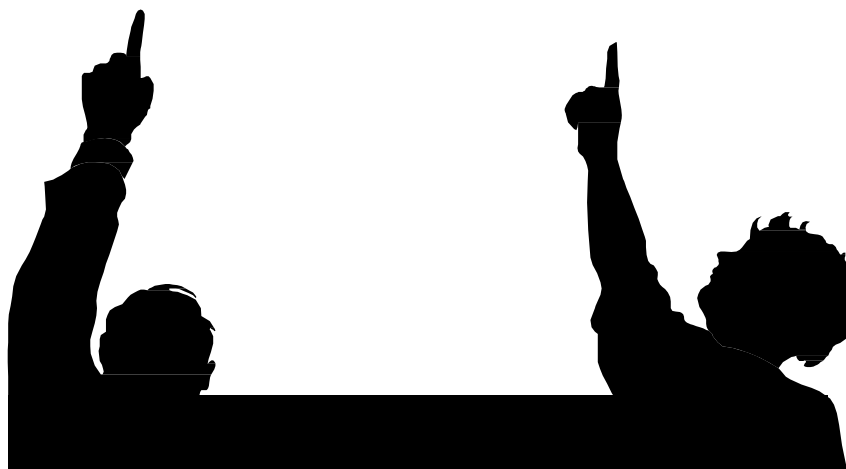
### ▪ Verkorting duur 30%-regeling

- Door de 30%-regeling kunnen werkgevers extraterritoriale kosten die een werknemer maakt die in het buitenland verblijft of vanuit het buitenland naar Nederland komt voor zijn werk, onbelast vergoeden. Tot 1 januari 2019 is de termijn waarin de werkgever gebruik kan maken van deze regeling acht jaar. Vanaf 1 januari 2019 wordt deze termijn verkort naar vijf jaar.
- **Let op!** Een werkgever moet de termijnen waarin hij gebruikmaakt van de 30%-regeling goed in de gaten houden om naheffing te voorkomen.



---

Vragen?



## Bedankt voor uw aandacht

---

Op de hoogte blijven van belangrijke ontwikkelingen?  
Volg ons via social media:



**Tijd voor een hapje en een drankje!**

