



## Nieuwsbrief juli 2015

### **Wet werk en zekerheid; de wijzigingen per 1 juli 2015**

Reeds per 1 januari 2015 is het eerste deel van deze wet in werking getreden. Vanaf 1 juli 2015 geldt deel twee, waarin de volgende wijzigingen zijn opgenomen;

- U mag een werknemer, evenals vóór 1 juli 2015, drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aanbieden. De gezamenlijke duur van deze overeenkomsten mag echter nog maar maximaal 24 maanden bedragen (vóór 1 juli; 36 maanden). De laatste arbeidsovereenkomst eindigt dan nog steeds van rechtswege, zonder dat daartoe opzegging vereist is (let op; wel aanzegging verplicht!).
- De “keten van arbeidsovereenkomsten” wordt pas doorbroken wanneer een werknemer méér dan 6 maanden uit dienst is geweest (vóór 1 juli; meer dan 3 maanden). Na die periode begint de telling van arbeidsovereenkomsten opnieuw.
- Ontslagprocedures via UWV vinden alleen nog plaats als de ontslagreden bedrijfseconomisch is of als sprake is van langdurige arbeidsongeschiktheid. Alle ontslagprocedures om andere redenen worden gevoerd via de kantonrechter.
- Elke werknemer die tenminste 24 maanden in dienst is geweest en waarvan u het contract niet verlengt of die ontslagen wordt, heeft in principe recht op een transitievergoeding. De hoogte daarvan is afhankelijk van het aantal dienstjaren en kan worden berekend met behulp van de [rekenmodule](#).

NB; in bestaande CAO's kunnen afwijkende afspraken zijn gemaakt, welke in dat geval tot maximaal 1 januari 2016 kunnen gelden.

### **Beëindigingsovereenkomst met wederzijds goedvinden ná 1 juli 2015**

Ook ná 1 juli 2015 kunnen werkgever en werknemer gezamenlijk besluiten tot beëindiging van de tussen hen bestaande arbeidsovereenkomst. Dat noemt men 'beëindiging met wederzijds goedvinden'. In principe geldt hier het recht op de transitievergoeding niet. Er wordt wel verwacht van partijen dat in de overeenkomst wordt opgenomen dat werknemer recht heeft op de vergoeding, maar dit is echter niet verplicht.

Een beëindigingsovereenkomst moet schriftelijk worden opgemaakt. Nieuw is ook dat de werknemer een bedenktijd krijgt van 14 dagen. Binnen die termijn mag hij terugkomen op de gemaakte afspraak. Een werkgever dient zijn werknemer schriftelijk te wijzen op die bedenktijd. Doet hij dat niet, dan wordt de bedenktijd verlengd tot 21 dagen.

### **Ontslagzaken ná 1 juli 2015**

Met betrekking tot alle wijzigingen op het gebied van arbeidsrecht per 1 juli 2015 is er al heel veel op papier gezet door veel verschillende partijen. Zo ook door Kantoor Mr. Van Zijl in Tilburg, het kantoor waarmee wij veel van onze arbeidsrechtelijke zaken bespreken of aan uitbesteden.



In een vrij beknopt overzicht zijn de grootste en belangrijkste veranderingen samengevat op enkele pagina's. Ons advies is om deze samenvatting eens goed door te lezen, zodat u vrij snel weer op de hoogte bent van al die veranderingen. U vindt het verslag op [de website van Kantoor Mr. Van Zijl](#).

### **Wet Aanpak Schijnconstructies**

Deze wet gaat eveneens in per 1 juli 2015 en houdt onder andere het volgende in;

- Zowel de werkgever als ook de opdrachtgever worden verantwoordelijk voor het betalen van het CAO-loon, men noemt dit de "ketenaansprakelijkheid voor loon". Hiermee krijgen onderbetaalde werknemers meer mogelijkheden om achterstallig loon te innen. Wanneer opdrachtgevers weten of moeten weten dat een werknemer niet voldoende betaald krijgt, kunnen zij hiervoor aansprakelijk worden gesteld.
- Werknemers krijgen (tenminste) het volledige minimumloon uitbetaald. Het is niet langer toegestaan dat een deel van het minimumloon als onkostenvergoeding wordt uitbetaald en dat er bedragen op het minimumloon worden ingehouden. Deze situatie doet zich veel voor bij met name buitenlandse werknemers bij kosten van huisvesting en zorgverzekering.
- De inspectie SZW gaat namen bekend maken van gecontroleerde bedrijven die bijvoorbeeld hun werknemers onderbetalen.
- Salarisspecificaties moeten transparanter worden.
- Tenminste het gedeelte van het loon dat betrekking heeft op het wettelijk minimum moet voortaan per bank worden uitbetaald.
- Werkgevers- en werknemersorganisaties zullen gegevens/informatie uitwisselen met de inspectie SZW als het vermoeden bestaat dat een werkgever CAO-afspraken niet nakomt.

### **Nieuw; Wet flexibel werken**

In april 2015 heeft, na de Tweede Kamer in 2014, ook de Eerste Kamer ingestemd met deze nieuwe wet. De huidige Wet aanpassing arbeidsduur wordt in de toekomst omgevormd naar de Wet flexibel werken. Initiatiefnemers van de wet (CDA en Groenlinks) zijn van mening dat het in het belang is van werknemers om "op ontspannen wijze werk en privé te kunnen combineren".....

De initiatiefnemers verwachten dat, mede door de hervormingen in de langdurige zorg en de vergrijzing, mensen in de toekomst vaker zullen moeten en willen zorgen voor naasten. Daarnaast kan tijd- of plaatsonafhankelijk werken een alternatief zijn voor een beroep op een (onbetaalde) verlofregeling of aanpassing van de arbeidsduur en geeft het werknemers daarmee de mogelijkheid om met behoud van arbeidsuren en inkomen werk en privé beter te combineren.

Concreet houdt de wet dus in dat een werknemer zijn werkgever kan verzoeken om arbeidsduur, arbeidsplaats en werktijd te mogen aanpassen. Als werkgever bent u in principe verplicht aan een dergelijk verzoek gehoor te geven, tenzij "zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen" zich hiertegen verzetten. Deze criteria waren ook reeds van toepassing binnen de Wet aanpassing arbeidsduur.



Uit de rechtspraak blijkt dat het voor werkgevers niet eenvoudig is om succesvol te betogen dat een zwaarwegend bedrijfsbelang zich verzet tegen de verzochte aanpassing van de arbeidsduur. Een verzoek om bijvoorbeeld nog maar vier dagen werkzaam te zijn in plaats van vijf, kan veelal niet worden afgewezen.

Een verzoek tot wijziging van de arbeidsplaats hoeft een werkgever slechts te overwegen. Als een verzoek wordt afgewezen, moet daarover wel overleg worden gevoerd met de werknemer.

Wanneer deze nieuwe wet ingaat is op dit moment nog niet bekend.

### **Diverse verlofregelingen**

Met een aantal wettelijke regelingen heeft het kabinet flink gewerkt aan het uitbreiden van de verlofmogelijkheden, met name voor jonge ouders en voor werknemers die in hun directe omgeving zorgtaken moeten vervullen.

Aan al die regelingen zijn uiteraard de nodige voorwaarden en (administratieve) verplichtingen voor u als werkgever verbonden.

Van belang is ook dat u weet wanneer u als werkgever het loon moet doorbetalen, wanneer werknemer geacht wordt onbetaald verlof op te nemen voor het verlof en wanneer u eventueel de kosten van het verlof kunt declareren bij UWV.

De diverse verlofregelingen zijn;

- Zwangerschapsverlof
- Bevallingsverlof
- Kraamverlof
- Ouderschapsverlof
- Calamiteiten- of kort verzuimverlof
- Kortdurend zorgverlof
- Langdurend zorgverlof
- Adoptie- of pleegzorgverlof
- Studieverlof.

Het voert te ver om in deze nieuwsbrief elke vorm van verlof uitgebreid te bespreken.

Wanneer u met één of meerdere van deze verlofregelingen te maken heeft, kunt u ons er te allen tijde over bellen of mailen. Voor meer informatie kunt u ook terecht op [de website van de Rijksoverheid](#).

### **Wetsvoorstel werken na de AOW-gerechtigde leeftijd**

In het begrotingsakkoord van 2014 zijn afspraken gemaakt om belemmeringen voor het werken na de AOW-gerechtigde leeftijd weg te nemen. Hierbij worden ook maatregelen genomen die verdringing op de arbeidsmarkt van nog niet AOW-gerechtigde werknemers door AOW-gerechtigden tegengaan. Op 17 maart 2015 heeft de Tweede Kamer reeds ingestemd met het voorstel.



De loondoorbetalingsplicht, de re-integratieverplichtingen van de werkgever en het opzegverbod bij ziekte van AOW-gerechtigden wordt beperkt tot zes weken, onder meer ter beperking van de kosten van werkgevers bij ziekte.

Voor deze groep werknemers geldt dat pas na 48 maanden of na zes contracten voor bepaalde tijd een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.

De Wet op het Minimumloon zal ook voor deze werknemers gaan gelden.

Wanneer ook de Eerste Kamer haar akkoord heeft uitgesproken zullen wij in onze eerstvolgende nieuwsbrief uitgebreider aandacht besteden aan de nieuwe regelgeving.

### **Versnelling stapsgewijze verhoging AOW-leeftijd**

In het regeerakkoord is opgenomen dat de AOW-leeftijd vanaf 2016 geleidelijk wordt verhoogd naar 66 jaar in 2018 en 67 jaar in 2021. Daarna wordt de AOW-leeftijd gekoppeld aan de stijging van de levensverwachting.

Inmiddels is – nadat de Tweede Kamer op 26 maart 2015 reeds heeft ingestemd met de plannen – ook de Eerste Kamer akkoord gegaan.

Voor mensen die per 1 januari 2013 reeds deelnamen aan een VUT- of prepensioenregeling, komt er een overgangsmaatregel. Dat is noodzakelijk, omdat deze mensen zich niet hebben kunnen voorbereiden op de versnelde AOW-leeftijdsverhoging.

Wilt u weten welke AOW-leeftijd voor u geldt? Kijk dan op [de website van de Rijksoverheid](#).

### **De werkkostenregeling**

Nóg maar weer eens een keer vragen wij uw aandacht voor deze – sinds 1 januari 2015 verplichte – regeling. Na een overgangsperiode van maar liefst vier jaar, waarin werkgevers de mogelijkheid hadden om volgens de “oude” regeling om te gaan met vergoedingen en verstrekkingen richting hun personeelsleden, geldt de regeling nu voor elke werkgever. De dagelijkse praktijk leert dat erg veel werkgevers nog niet volledig doordrongen zijn van dit feit. Om die reden zullen wij binnenkort onze cliënten, waarvan wij vanuit de salarisadministratie weten dat sprake is van (vaste) vergoedingen en/of verstrekkingen, benaderen met de vraag of er “met het oog van de werkkostenregeling” naar is gekeken. Zo niet, dan zullen wij dat samen met hen doen.

Wilt u een en ander met betrekking tot de werkkostenregeling nog even nalezen, kijkt u dan op onze [website](#); in de nieuwsbrief van december 2014 hebben wij de hoofdpunten nog eens voor u op een rijtje gezet. Daarnaast vindt u op onze [website](#) onder het kopje “werkkostenregeling” een handige rekentool.

### **Arbeidsvoorwaarden op maat ook mogelijk onder de werkkostenregeling?**

In de praktijk blijken er nog veel vragen te bestaan over de toepassing van een “cafetariaregeling”, het bieden van “arbeidsvoorwaarden op maat”, in combinatie met de werkkostenregeling. Deze regeling houdt in dat werknemers hun (secundaire) arbeidsvoorwaarden (in overleg met hun werkgever) dusdanig kunnen inrichten dat deze het beste aansluiten bij hun huidige leven.



Daarbij kunnen belaste loonbestanddelen worden omgezet (geruild) in onbelaste, waardoor per saldo een netto voordeel ontstaat voor de werknemers. Voor werkgevers kan het eveneens een voordeel met zich meebrengen, en wel vanwege het feit dat over onbelaste loonbestanddelen geen premies werknemersverzekeringen en bijdrage zorgverzekeringswet verschuldigd zijn.

Een voorbeeld van zo'n uitruil is bijvoorbeeld de situatie waarin een werknemer (een deel van) zijn bruto salaris of eindejaarsuitkering "inruilt" tegen een onbelaste reiskostenvergoeding (maximaal € 0,19 per kilometer); dit is uitsluitend interessant wanneer de werknemer nog geen of niet de maximale onbelaste reiskostenvergoeding ontvangt. Overigens kan een hogere vergoeding, het bedrag boven de € 0,19 dus, ook via de vrije ruimte worden verstrekt. Het bedrag tot € 0,19 per km voor reiskosten woon-werk of zakelijk gereden kilometers is per definitie gericht vrijgesteld.

Een uitruil van belast loon kan bijvoorbeeld ook plaatsvinden t.b.v. de fietsregeling. Hierbij geldt wel dat, ondanks de uitruil, de aan de regeling verbonden bedragen toch ten laste van de vrije ruimte moeten worden gebracht!

Wanneer u ideeën heeft om de cafetariaregeling toe te passen doet u er verstandig aan dit vooraf even met ons te bespreken.

### **Hoe om te gaan met (zakelijke) maaltijden**

Een zakelijke maaltijd is onder de werkkostenregeling gericht vrijgesteld. Maar wat kwalificeert als een "zakelijke" maaltijd?

De bekende voorbeelden hiervan zijn de vertegenwoordiger die onderweg luncht en de maaltijden van uw werknemer die tijdelijk elders verblijft in het kader van de dienstbetrekking. Ook de lunch of het diner die u gebruikt tezamen met klanten hoort hierbij.

Wanneer sprake is van een "meer dan bijkomstig zakelijk karakter" geldt eveneens dat maaltijden onbelast kunnen worden vergoed of verstrekt. Denkt u hierbij aan maaltijden wanneer moet worden overgewerkt of de maaltijden van uw werknemer tijdens de wekelijkse koopavond(en). Maaltijden van uw werknemers, welke zij gebruiken tussen 17.00 uur en 20.00 uur, vallen er sowieso onder.

Niet zakelijk zijn bijvoorbeeld de lunches in de bedrijfskantine. Maar dat wordt weer anders wanneer die lunch wordt gecombineerd met een zakelijke vergadering.

Voor niet-zakelijke maaltijden geldt dat u de (forfaitaire) waarde ervan - in 2015 gesteld op € 3,20 - ten laste van de vrije ruimte mag brengen. Een eventuele eigen bijdrage van de werknemer mag u op het forfaitaire bedrag in mindering brengen.

### **Netto vakantiegeld is lager dan verwacht**

Inmiddels is in de meeste bedrijven het jaarlijkse vakantiegeld uitgekeerd. Een veel gehoorde reactie is dat het netto bedrag lager is dan men had verwacht. Hoewel het volgens



de mening van velen altijd te weinig is, is de kritiek dit jaar begrijpelijk en terecht; het is ook echt minder dan verwacht!

De reden daarvan is het feit dat zowel de algemene heffingskorting als ook de arbeidskorting inkomensafhankelijk zijn geworden; hoe hoger het inkomen, hoe lager de kortingen.

Overigens was ook reeds in 2014 sprake van verlaging van de kortingen. Omdat de belastingdienst toen haar systemen niet tijdig had aangepast, is dit niet merkbaar geweest bij de uitbetaling van het vakantiegeld. In de inkomstenbelasting echter is die verlaging wel merkbaar geweest; de "te weinig" ingehouden loonbelasting op het vakantiegeld (en overige bijzonder tarief beloningen) is hierin gecorrigeerd.

### **Nu aanvragen; de subsidie praktijkleren**

Wanneer u als werkgever leerwerkplekken aanbiedt, kunt u een tegemoetkoming krijgen voor de kosten van de begeleiding van een leerling/student. De hieraan verbonden voorwaarden verschillen per onderwijscategorie. De subsidie kan worden aangevraagd na afloop van het studiejaar waarop de praktijkleerplaats betrekking heeft.

De subsidie voor het jaar 2015 kan inmiddels (sinds 2 juni jl.) worden aangevraagd. De uiterste datum van aanvragen ligt op 15 september 2015. Voor meer informatie verwijzen wij u naar het mailbericht dat u onlangs van ons heeft ontvangen of naar onze [website](#). Heeft u hulp nodig bij de aanvraag of wilt u weten of u in aanmerking komt voor subsidie, neemt u dan gerust even contact met ons op.

### **Wettelijk minimumloon per 1 juli 2015**

Leeftijd	%	Maand	4 weken	Week	40 uur	39 uur	38 uur	37 uur	36 uur
23	100,00	1.507,80	1.391,80	347,95	8,70	8,92	9,16	9,40	9,67
22	85,00	1.281,65	1.183,00	295,75	7,39	7,58	7,78	7,99	8,22
21	72,50	1.093,15	1.009,00	252,25	6,31	6,47	6,64	6,82	7,01
20	61,50	927,30	856,00	214,00	5,35	5,49	5,63	5,78	5,94
19	52,50	791,60	730,60	182,65	4,57	4,68	4,81	4,94	5,07
18	45,50	686,05	633,20	158,30	3,96	4,06	4,17	4,28	4,40
17	39,50	595,60	549,80	137,45	3,44	3,52	3,62	3,71	3,82
16	34,50	520,20	480,20	120,05	3,00	3,08	3,16	3,24	3,33
15	30,00	452,35	417,60	104,40	2,61	2,68	2,75	2,82	2,90



**CAO loonsverhogingen per 1 juli 2015 (zover ons nu bekend)**

Architecten	0,50%
Besloten Busvervoer	1,50%
Dierenspecialzaken Detailhandel	2,00%
Hellende daken	1,00%
Hoveniersbedrijf in Nederland	0,50%
Kappersbedrijf (Anko)	1,75%
MITT	1,50%
Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf	2,00%
Timmerindustrie	1,00%
Verzekeringsbedrijf (Binnendienst)	1,00%
Verzekeringsbedrijf (Buitendienst)	1,00%
Ziekenhuizen	1,00%