

April 2012

Het akkoord van de 'Kunduz-coalitie'

In het op 26 april jl. gesloten akkoord van de zogenaamde Kunduz-coalitie zijn ook een aantal maatregelen opgenomen die betrekking hebben op de arbeidsmarkt. Hieronder een opsomming van deze, nog nader uit te werken, maatregelen.

Wijziging ontslagregeling

In het akkoord is opgenomen dat niet het UWV maar de werkgever (maximaal) de eerste zes maanden van de WW-uitkering gaat betalen aan de werknemer waarmee het dienstverband wordt beëindigd. Daartegenover staat dan echter wel dat de door de werkgever aan die werknemer te betalen ontslagvergoeding wordt beperkt. Verder zal het resterende deel van de ontslagvergoeding niet direct in de zak van de werknemer verdwijnen, maar worden gebruikt voor (om)scholing en van werk-naar-werk trajecten. De duur en hoogte van de WW-uitkering blijven ongewijzigd. Deze wijzigingen zullen echter pas in 2014 effectief worden. In het jaar daarvoor (2013) zal de WW-premie voor werkgevers tijdelijk worden verhoogd.

Versnelde verhoging AOW-leeftijd

Een andere bezuinigingsmaatregel die op 26 april jl. is getroffen is de versnelde verhoging van de AOW-leeftijd. Aanvankelijk was in het Pensioenakkoord beoogd om de AOW-

leeftijd per 2020 te verhogen naar 66 jaar. Inmiddels is afgesproken dat volgend jaar de AOW-leeftijd al met een maand zal stijgen, daarna zal dit verder toenemen opdat per 2019 een AOW-leeftijd van 66 jaar geldt en per 2024 van 67 jaar.

Reiskostenvergoeding

Verder wordt ook de auto door de Kunduz-coalitie niet ongemoeid gelaten. De onbelaste reiskostenvergoeding, inclusief het onbelaste privégebruik van lease-auto's wordt afgeschaft.

Zoals aangegeven zijn dit maatregelen die nog nader uitgewerkt dienen te worden. Er is inmiddels vanuit diverse hoeken al gewezen op de haken- en ogen die aan de verschillende maatregelen zitten. Op deze site en via twitter zullen wij u op de hoogte houden van de verdere ontwikkelingen.

Mei 2012

Dan toch een wijziging van het ontslagrecht?

Details van het Kunduz-akkoord zijn uitgelekt. Het plan is dat het ontslagrecht drastisch wordt gewijzigd. Of dit daadwerkelijk doorgaat hangt uiteraard wel af van het nieuwe kabinet. Ingeval het akkoord op dit punt inderdaad door het nieuwe kabinet zal worden gevolgd, zal het nieuwe ontslagrecht de volgende wijzigingen omvatten:

- Het eerste half jaar van een toe te kennen WW-uitkering zal worden gefinancierd door de werkgever. De WW-premie voor werkgevers wordt in 2013 tijdelijk verhoogd. Kleine werkgevers ontvangen daarvoor een compensatie.
- De preventieve ontslagtoets door het UWV of de kantonrechter verdwijnt. Nu moet men eerst één van deze instanties inschakelen om tot een beëindiging zonder instemming van de werknemer te komen. In de nieuwe wettelijke ontslagregeling hoeft dit niet meer, al dient wel een zorgvuldige hoorprocedure gevolgd te worden. Daarna kan de werknemer achteraf wel nog de (on)redelijkheid van het ontslag aanvechten.
- De ontslagvergoeding zal vanaf 2014 minimaal een kwart maandsalaris per gewerkt dienstjaar tot maximaal een half maandsalaris omvatten. Deze vergoeding mag alleen worden gebruikt in een persoonlijk budget voor scholing en voor trajecten voor werk naar werk.

Het voorstel is drastisch en niet op elk punt even gunstig. Het roept ook nog veel vragen op, het is dus even afwachten hoe een en ander in detail zal worden ingevuld. Wij houden u uiteraard op de hoogte van de ontwikkelingen en van de gevolgen voor uw bedrijf. Voor nu wachten we eerst de eventuele nadere invulling van de plannen af!

Juni 2012

Toelichting op wijziging ontslagrecht bekend

Minister Kamp heeft een hoofdlijnennotitie voorgelegd aan het kabinet waarin de voorgestelde wijzigingen in het ontslagrecht nader worden uitgewerkt. Het huidige kabinet is akkoord met deze voorstellen. De voorstellen zijn nog steeds weinig gedetailleerd en nog geen concrete wetsvoorstellen. Zoals Kamp zegt: technisch moet het nog worden uitgewerkt. Ze geven dus nog steeds geen antwoord op de vele bezwaren en vragen die ze oproepen. De plannen kunnen dan ook nog drastisch wijzigen. Vooralsnog luiden de voorstellen als volgt:

Één route voor ontslag

Thans moet vooraf de kantonrechter of UWV WERKbedrijf zich over een op handen zijnd ontslag buigen. In het nieuwe stelsel komt deze preventieve toets te vervallen. Kamp hoopt dat daarmee de onnodige procedures en daarmee gepaard gaande kosten worden voorkomen. De werkgever moet zijn ontslag wel aan de hand van regels zorgvuldig onderbouwen. Bij onvoldoende onderbouwing kan de werknemer alsnog naar de rechter. De rol van UWV WERKbedrijf komt daarmee te vervallen.

Transitiebudget in plaats van ontslagvergoeding

De ontslagvergoeding komt te vervallen. In de plaats daarvan komt er een transitiebudget: een kwart maandsalaris per dienstjaar met een maximum van een half jaarsalaris. Dit geldt voor vaste en tijdelijke arbeidsovereenkomsten in de hoop dat daarmee makkelijker vaste arbeidsovereenkomsten worden aangeboden. Het transitiebudget moet worden besteed aan scholing of begeleiding naar nieuw werk. Of het daaraan ook echt wordt uitgeven, gaat de overheid overigens niet controleren. Als de werknemer naar de rechter gaat en de rechter oordeelt dat de werknemer onterecht is ontslagen, kan hij alsnog een schadevergoeding toekennen. Die bedraagt een half maandsalaris per gewerkt jaar, met een maximum van een jaarsalaris.

Eerste maanden WW voor rekening werkgever

Werkgevers gaan de kosten dragen van de eerste 6 maanden WW. Dat levert de schatkist 1 miljard euro per jaar op. Voor bedrijven staat daar een lagere ontslagvergoeding tegenover. Hoogte en duur van de WW-uitkering veranderen niet.

Opzegtermijn gefixeerd

De opzegtermijn wordt voor iedereen 2 maanden. Nu is dat nog 1 tot 4 maanden.

September 2012

Wijziging beleidsregels UWV WERKbedrijf gevolgen voor ontslag AOW-gerechtigde

Bij het beoordelen van een ontslagaanvraag hanteert het UWV WERKbedrijf vanaf 1 september jl. aangepaste beleidsregels. Op een diverse aantal punten zijn de beleidsregels aangevuld, veranderd of verduidelijkt.

Eén van de belangrijkste veranderingen is dat het UWV WERKbedrijf niet langer toestemming geeft om de arbeidsovereenkomst voor *onbepaalde* tijd met een werknemer op te zeggen wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, indien bekend is dat aansluitend een nieuwe arbeidsovereenkomst voor *bepaalde* tijd zal worden aangegaan. Het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd als ontslaggrond wordt door het UWV WERKbedrijf toegestaan omdat daarmee ruimte wordt gemaakt voor de arbeidsparticipatie van jongeren op de arbeidsmarkt. Indien echter aansluitend een andere arbeidsovereenkomst wordt gesloten, is daar geen sprake meer van en dus voor het UWV WERKbedrijf reden aan een dergelijk ontslag niet mee te werken.

Indien een werkgever de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd dus wenst te beëindigen om direct aansluitend een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te kunnen aangaan, zal in veel gevallen de kantonrechter ingeschakeld dienen te worden. Alleen

indien sprake is van een rechtsgeldige opzegging of ontbinding kan immers aansluitend op een onbepaalde tijd arbeidsovereenkomst een bepaalde tijd arbeidsovereenkomst gesloten worden die van rechtswege zal eindigen (de zogenaamde Ragetlieregel). Indien de werknemer bereid is hier aan mee te werken hoeft dit uiteraard geen inhoudelijke procedure bij de kantonrechter te zijn. Een formele ontbindingsprocedure is voldoende.

Voor meer informatie over dit onderwerp of de andere wijzigingen in de beleidsregels, kunt u contact met ons opnemen.

December 2012

Tarief deskundigenoordeel UWV fors omhoog

Het tarief voor het deskundigenoordeel van het UWV gaat met ingang van 1 januari 2013 omhoog. Werknemers betalen vanaf die datum €100,- voor het oordeel en werkgevers € 400,-. Op dit moment betalen zowel werkgevers als werknemers ieder € 50,- voor een oordeel. De reden van deze toch forse verhoging is dat de huidige prijs ver onder de kostprijs ligt. Met deze tariefsverhoging wordt het deskundigenoordeel meer kostendekkend.

Het deskundigenoordeel van het UWV kan worden ingeroepen wanneer het traject van een zieke reïntegrerende werknemer dreigt vast te lopen vanwege een verschil van inzicht tussen de werknemer en de werkgever. Het oordeel van het UWV helpt bij de oplossing van dit meningsverschil. Ook kan van dit deskundigenoordeel gebruik gemaakt worden indien werkgever tussentijds door het UWV wil laten beoordelen of zij voldoet aan haar reïntegratieverplichtingen jegens een arbeidsongeschikte werknemer.