

- b. de plaats(en) waar de werkzaamheden verricht worden; indien geen vaste werkplek, dan de vermelding dat op wisselende plaatsen kan worden gewerkt;
- c. de functie van de werknemer of de aard van zijn arbeid;
- d. het tijdstip van indiensttreding;
- e. de duur van de arbeidsovereenkomst als deze is aangegaan voor een bepaalde tijd;
- f. de aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van de aanspraak alsmede de aanspraak op andere vormen van verlof;
- g. de duur van door partijen in acht te nemen opzegtermijnen of de wijze van berekening van deze termijnen alsmede de procedure en vereisten voor opzegging voor werkgever en werknemer;
- h. het loon en de termijn van uitbetaling en – indien afhankelijk van de te verrichten arbeid – de per dag aan te bieden arbeid, prijs per stuk en tijd gemoeid met de uitvoering alsmede het aanvangsbedrag van het loon, de afzonderlijke bestanddelen, wijze en frequentie van uitbetalen;
- i. de gebruikelijke arbeidsduur;
- j. de eventuele deelname van de werknemer aan een pensioenregeling;
- k. indien langer dan vier weken buiten Nederland werkzaam: de duur, huisvesting, sociale zekerheid, geldsoort van betaling, eventuele vergoedingen en wijze van terugkeer;
- l. de eventuele toepasselijkheid van een cao op de arbeidsrelatie;
- m. of sprake is van een uitzendovereenkomst;
- n. of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan;
- o. of sprake is van een oproepovereenkomst;
- p. indien sprake is van een uitzendovereenkomst, de identiteit van de inlenende onderneming;
- q. duur en voorwaarden van de proeftijd;
- r. indien van toepassing het door de werkgever geboden recht op scholing;
- s. identiteit sociale zekerheidsinstellingen (in Nederland is dat het UWV, behoudens eventuele aanvullende verzekeringen).

Wat betreft punt i dient een onderscheid gemaakt te worden in voorspelbare en onvoorspelbare arbeidsvoorwaarden. Bij voorspelbare arbeidsvoorwaarden moet het volgende worden aangegeven:

- de normale dagelijkse/wekelijkse arbeidsduur;
- de regelingen voor arbeid buiten de normale arbeidsduur;
- het loon voor werk buiten de normale arbeidsduur;
- regelingen voor wisselingen van diensten.

Betreft het onvoorspelbare arbeidsvoorwaarden, dan moet de volgende informatie worden gegeven:

- beginsel dat werktijden variabel zijn;
- aantal gewaarborgde betaalde uren;
- loon voor arbeid boven gewaarborgde uren;
- dagen en uren waarop de werknemer verplicht kan worden te werken (referentiedagen/-uren);
- termijnen voor de oproep van de arbeid.

De verstrekking van de betreffende informatie dient plaats te vinden:

- binnen één week voor de gegevens vermeld onder a t/m e, h, i en q;
- binnen één maand voor de gegevens vermeld onder f, g, j, l t/m o, r en s;
- voor vertrek voor de gegevens vermeld onder k.

Voor de informatie vermeld onder f t/m i, k en q t/m s geldt dat volstaan kan worden met een verwijzing naar de cao indien hierover in een toepasselijke cao iets vermeld staat.

Aanpassing Wet flexibel werken (Wfw)

De Wfw regelt de rechten van werknemers met betrekking tot aanpassing van arbeidsduur, werktijden en arbeidsplaats. Een werknemer kan (schriftelijk) om een verandering hierin vragen bij de werkgever, mits aan een aantal voorwaarden is voldaan:

- De werknemer moet ten minste 26 weken in dienst zijn.
- Het verzoek moet ten minste 2 maanden voor de beoogde ingangsdatum van de wijziging schriftelijk zijn ingediend.
- De werkgever moet schriftelijk reageren, uiterlijk 1 maand voor de beoogde ingangsdatum. Als dit niet gebeurt, wordt het verzoek geacht te zijn ingewilligd.

Wijziging arbeidsduur en wijziging werktijden; zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen

De werkgever is in beginsel verplicht om een verzoek om wijziging van de arbeidsduur/werktijden in te willigen. Hij kan alleen weigeren op basis van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen die duidelijk omschreven zijn. Dit zijn bijvoorbeeld ernstige problemen op het gebied van de veiligheid.

Wijziging arbeidsplaats; nu nog werkgever bepaalt/moet in overweging nemen

Er geldt een lichter regime bij de afwijzing van het verzoek om aanpassing van de arbeidsplaats. De werknemer heeft alleen het recht om een verzoek in te dienen, welk verzoek de werkgever in overweging moet nemen. Wel zal de werkgever de afwijzing van het verzoek moeten motiveren.

Door de invoering van de Wet werken waar je wilt, gaat het volgende veranderen.

Belangenafweging bij verzoek tot thuiswerken

Volgens de Wet werken waar je wilt, moet een werkgever zo'n verzoek tot thuiswerken alleen inwilligen indien de werkgever, gelet op alle omstandigheden van het geval, oordeelt dat zijn belangen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid daarvoor moeten wijken.

Dit betekent dat een werkgever bij een verzoek tot thuiswerken alle relevante belangen moet afwegen. Dus zowel het belang van de werknemer bij het vanuit huis kunnen werken als het belang van de werkgever om dat juist niet te willen (als dat belang er is). En die belangenafweging kan erin resulteren dat het verzoek van de werknemer toch wordt afgewezen.

Welke belangen kunnen er aan werkgeverszijde spelen? De wetgever heeft hierover gezegd: 'Elementen die hierbij een rol kunnen spelen zijn – zoals opgenomen in de memorie van toelichting – sociale cohesie, samenwerking binnen teams en zware administratieve of financiële lasten voor de werkgever. Deze opsomming is niet limitatief.' (Kamerstukken II, 2021-2022, 35714, nr. 16).

En welke belangen aan werknemerszijde? Voorstelbaar is dat zaken als mantelzorg gewicht in de schaal leggen. Ook het beperken van 'heel veel reistijd' wordt in de wetsgeschiedenis genoemd als een belang van de werknemer. Daarnaast kunnen toenemende productiviteit of de mentale gezondheid van de werknemer als onderliggende belangen voor het verzoek worden aangevoerd.

Verder is belangrijk te onthouden dat de beoordeling en afweging van belangen in eerste instantie aan de werkgever zelf is. Een werkgever zal dit wel zorgvuldig moeten doen. Dit betekent dat er bijvoorbeeld moet worden doorgevraagd als een verzoek tot thuiswerken niet duidelijk is gemotiveerd.

Het betekent echter ook dat een werkgever bij deze beoordeling een tamelijk grote beslissingsruimte toekomt. Het is volgens de wetgever uitdrukkelijk niet de bedoeling dat een rechter – mocht een geschil hierover leiden tot een juridische procedure – op de stoel van de werkgever gaat zitten: 'De rechter kan bij een geschil beoordelen of de werkgever een juridisch correcte afweging heeft gemaakt. Het gaat om een rechterlijke toets waarbij de redelijkheid en billijkheid centraal staan.' (Kamerstukken II, 2021-2022, 35714, nr. 16). Dit lijkt te duiden op een soort marginale toetsing door de rechter.

Maatwerk belangrijk

Deze wet zorgt dus niet voor een onvoorwaardelijk recht op het aanpassen van de arbeidsplaats en vraagt om maatwerk. De SER spoort werkgevers aan om beleid te creëren aan de hand van de in het bedrijf gebruikelijke uitgangspunten. Onder welke omstandigheden en voor welke functies is thuiswerken mogelijk en in welke mate? Voor welke functies en werkzaamheden is thuiswerken niet mogelijk? Zo kan de werkgever op individueel vlak invulling geven aan de maatstaf van de redelijkheid en billijkheid.

Conclusie

De Wet werken waar je wilt, maakt haar naam niet direct waar. Deze wet zorgt namelijk niet voor een onvoorwaardelijk recht op het aanpassen van de arbeidsplaats. De werkgever heeft, in tegenstelling tot een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur of werktijd, onder de nieuwe wet nog steeds een ruimere bevoegdheid om het verzoek af te wijzen dan oorspronkelijk was beoogd.

Ander adres dan thuis of werkadres; werkgever blijft bepalen

Wil de werknemer niet vanuit huis en ook niet op het werkadres van de werkgever werken maar vanuit een ander adres, dan kan de werknemer ook daarvoor een verzoek indienen bij de werkgever. Alleen geldt er in dat geval voor de werkgever dus geen verplichting tot inwilliging van dat verzoek. Een werkgever hoeft zo'n verzoek alleen 'in overweging' te nemen (zoals dat nu ook al geldt).

Uitzondering voor de kleine werkgever

De regeling geldt niet voor werkgevers met minder dan tien werknemers. Dit omdat de aanpassing van de arbeidsplaats voor de kleine werkgever vaker verregaande of ingrijpende gevolgen voor de bedrijfsvoering kan hebben.

Let op!

De Wet werken waar je wilt is nog niet aangenomen door de Eerste Kamer. De Eerste Kamercommissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft voorgesteld om het plenaire debat in de Eerste Kamer bij voorkeur vóór het zomerreces 2023 te houden.

6.2 Transitievergoeding

Een werknemer heeft recht op een transitievergoeding bij ontslag als het initiatief hiertoe door de werkgever wordt genomen. Hoeveel transitievergoeding de werknemer krijgt, hangt af van het salaris en het aantal dienstjaren. De maximale transitievergoeding in 2023 is € 89.000 (2022 € 86.000) of een jaarsalaris als dit meer is.

Tip!

Als werkgever kunt u mogelijk compensatie krijgen bij het UWV voor de transitievergoeding. Bekijk deze link voor de voorwaarden: <https://www.uwv.nl/werkgevers/werkgever-en-ontslag/compensatie-transitievergoeding/>

6.3 WW-premie (Awf-premie)

De hoogte van de WW-premie is afhankelijk van de vraag of er sprake is van een vast of flexibel arbeidscontract. Met deze maatregel wil het kabinet vaste arbeidscontracten stimuleren en aantrekkelijker maken voor werkgevers.

Wanneer lage WW-premie?

De lage WW-premie is verschuldigd bij schriftelijke contracten voor onbepaalde tijd met een eenduidige arbeidsomvang. Ook is de lage premie verschuldigd voor werknemers onder de 21 jaar die maximaal 48 uur (per aangiftetijdvak van vier weken) of 52 uur (per aangiftetijdvak van een kalendermaand) verloond hebben gekregen. Daarnaast is de lage premie ook voor leerlingen die een bbl-opleiding volgen en voor werknemers voor wie de werkgever een uitkering werknemersverzekeringen betaalt als werkgeversbetaling of als eigenrisicodragers.

Een arbeidsovereenkomst met daarin opgenomen meerdere arbeidsomvangs kwalificeert niet langer als een oproepovereenkomst. Denk aan een arbeidsovereenkomst waarin is opgenomen dat de werknemer gedurende de wintermaanden 20 uur per week werkt en in de zomermaanden 40 uur per week. Als deze arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan, is toch sprake van een lage WW-premie.

Let op!

Bij een bbl-overeenkomst met een uitzendbeding geldt vanaf 2023 wel de hoge WW-premie.

Let op!

Indien de arbeidsovereenkomst uiterlijk twee maanden na aanvang van de dienstbetrekking eindigt, dient de werkgever met terugwerkende kracht alsnog de hoge WW-premie te betalen. Het maakt daarbij niet uit of door de werknemer een beroep op de WW wordt gedaan.

Hogere AWf-premie bij overwerk | 30%-herziening

Deze bepaling is voor een periode van twee jaar opgeschort geweest. Met ingang van 2022 moet een werkgever met terugwerkende kracht de hoge AWf-premie betalen als:

- een werknemer in een kalenderjaar meer dan 30% in uren heeft overgewerkt, en
- beschikt over een vast arbeidscontract voor gemiddeld minder dan 35 uur per week.

Let op!

Deze beoordeling kan pas gebeuren nadat de aangifte over december of over de 13^e vierwekenperiode is gedaan. De Belastingdienst geeft aan dat de correctie dan in januari of februari ingediend moet worden.

Tijdelijke urenuitbreiding

Met ingang van 1 januari 2022 is bij een tijdelijke urenuitbreiding geen sprake meer van een tweede arbeidsovereenkomst, tenzij de werkgever en werknemer dit uitdrukkelijk zijn overeengekomen of als er sprake is van een wijziging van de functie of arbeidsvoorwaarden. Het is daarom mogelijk om ook in 2023 de lage AWF-premie toe te passen bij een tijdelijke urenuitbreiding.

Tip!

Werkgevers die vanaf 2020 enige tijd de hoge AWF-premie hebben toegepast omdat ze een bestaande arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tijdelijk hebben uitgebreid of een tweede arbeidsovereenkomst hebben gesloten, kunnen de hoge AWF-premie met terugwerkende kracht corrigeren.

6.4 Gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof

Vanaf 2 augustus 2022 bestaat recht op gedeeltelijk doorbetaald ouderschapsverlof. Gedurende het eerste levensjaar van het kind kunnen de ouders negen weken doorbetaald ouderschapsverlof krijgen. Het gaat hier om een uitkering in het kader van de Wet arbeid en zorg (Wazo-uitkering) die via de werkgever wordt aangevraagd. Het ouderschapsverlof geldt ook als ouders vóór de invoering van de wet een kind hebben gekregen, mits dit kind jonger is dan 1 jaar. Ook moeten de ouders op dat moment werken (werknemer zijn) en nog niet het volledige recht (26 maal de arbeidsduur per week) op ouderschapsverlof hebben opgenomen. Het recht op betaald ouderschapsverlof geldt bij adoptie- of pleegkinderen gedurende het eerste jaar na opname van het kind in het gezin, waarbij het kind jonger dan 8 jaar moet zijn.

Gaat de werknemer uit dienst zonder dat hij het volledige betaalde ouderschapsverlof heeft opgenomen, dan behoudt hij het recht het verlof bij een nieuwe werkgever op te nemen. De voormalige werkgever moet dan een verklaring uitreiken waarop het restanttegoed vermeld staat.

De hoogte van het gedeeltelijk doorbetaald ouderschapsverlof bedraagt 70% van het dagloon.

Tip!

Ook dga's, alfa-hulpverleners en particuliere huishoudelijke hulpverleners kunnen vanaf 2 augustus 2022 gebruikmaken van het betaald ouderschapsverlof. Bij hen wordt vanwege het ontbreken van gegevens in de polisadministratie uitgegaan van het minimumloon.

Betaald ouderschapsverlof in aangifte loonheffingen

Tijdens het aanvullend geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof ontvangt uw werknemer een uitkering van het UWV.

De uitkering moet u verwerken in de aangifte loonheffingen. Op Forum Salaris, een onlineforum van de Belastingdienst, wordt in een handreiking uitgelegd hoe u dat moet doen. Daarnaast wordt uitgelegd hoe u een aanvulling op de uitkering verwerkt.

Let op!

Om de handreiking van de Belastingdienst op het Forum Salaris te kunnen inzien, heeft u een – gratis – account nodig.

Witte tabel toepassen

Alle uitkeringen die onder de WAZO vallen en die u aan uw werknemer betaalt, moeten op dezelfde manier in de aangifte loonheffingen verwerkt worden. Zo past u de witte tabel toe. Zolang de werknemer bij u in dienst is, is de uitkering namelijk loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. Voor de uitkering geldt altijd de lage premie voor de Werkloosheidswet (WW) en de hoge premie voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof).

Vanaf nader te bepalen datum loon en uitkering in aparte inkomstenverhouding

U mag de uitkering in de aangifte loonheffingen nu nog verwerken in dezelfde inkomstenverhouding (IKV) als het normale loon. Vanaf een nog nader te bepalen datum moet u de werkgeversbetaling verwerken in een aparte inkomstenverhouding. Deze datum was eerst bepaald op 1 januari 2025, maar begin 2023 werd bekendgemaakt dat deze datum niet gehaald gaat worden.

6.5 Arbeidsmarkt

Op 3 april 2023 heeft minister Van Gennip (Sociale zaken en werkgelegenheid) een Kamerbrief gestuurd over de voortgang uitwerking arbeidsmarktpakket. In deze brief staan kabinetsplannen voor zowel werknemers als voor zelfstandigen. Het kabinet wil schijnzelfstandigheid tegengaan met een aanpak langs drie lijnen: een gelijk spelveld tussen contractvormen, meer duidelijkheid over de vraag wanneer gewerkt wordt als werknemer dan wel als zelfstandige en verbetering van handhaving op schijnzelfstandigheid. Om dit te bereiken, zijn onder meer de volgende maatregelen bedacht.

Verkleinen fiscale verschillen

De fiscale verschillen tussen werknemers in loondienst en zelfstandigen worden verkleind. Daarmee is al begonnen. Zo is de opbouw van de fiscale oudedagsreserve (FOR) al niet meer mogelijk vanaf 2023 en wordt de zelfstandigenaftrek versneld afgebouwd tot € 900 in 2027.

Verplichte AOV

Het plan is om iedere ib-ondernemer (en meewerkend partners) te verplichten mee te doen aan een wettelijke AOV. Vooralsnog zal deze verplichting niet voor dga's en resultaatgenieters gelden.

In dienst van

Om nadere invulling te geven aan de open norm 'werken in dienst van' worden drie hoofdelementen benoemd: materiële ondergeschiktheid (toezicht, instructies etc.), de organisatorische inbedding van het werk en – als contra-indicatie voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst – zelfstandig ondernemerschap binnen de betreffende arbeidsrelatie. Voor lagere uurtarieven (de grens is nog nader te bepalen, maar lijkt nu te liggen tussen de € 30 en € 35 euro) geldt het rechtsvermoeden dat iemand werknemer is. Tegenbewijs is mogelijk.

Aanvullende maatregelen specifieke sectoren

Het kabinet vindt de schijnzelfstandigheidsproblematiek in de sectoren kinderopvang, onderwijs en zorg dusdanig urgent dat er eerder ingegrepen moet worden. Een aanvullende aanpak zal op korte termijn bekendgemaakt worden.

6.6 Loonsancties en medisch advies bedrijfsarts

Op dit moment is de mening van de verzekeringsarts leidend en kan een andere mening van deze arts leiden tot een loonsanctie. Dit leidt tot onzekerheid bij de werkgever.

In de vorige versie van deze nieuwsbrief werd melding gemaakt van een wetsvoorstel om het advies van de bedrijfsarts leidend te laten zijn bij het beoordelen of de werkgever zich voldoende heeft ingespannen om tot re-integratie te komen. Dit wetsvoorstel is echter eind mei 2023 ingetrokken. Aangekondigd is nu dat eerst een advies van de onafhankelijke commissie Toekomst arbeidsongeschiktheidsstelsel wordt afgewacht, alvorens het knelpunt van de onzekerheid op te pakken.

6.7 Loondoorbetaling zieke AOW'er naar 6 weken

De Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd (in werking sinds 1 januari 2016) regelt een lichter arbeidsrechtelijk regime voor werkende AOW'ers. Het vorige kabinet heeft aangekondigd dat er een evaluatie van de wet zal plaatsvinden, waarna de loondoorbetaling bij ziekte voor AOW'ers van dertien weken mogelijk wordt verkort naar zes weken.

De wet is nu geëvalueerd; uit onderzoek blijkt geen aantoonbare verdringing op de arbeidsmarkt. Op grond hiervan is besloten om per 1 juli 2023 de loonbetaling voor AOW'ers te bekorten van dertien naar zes weken. Voor werknemers die op 1 juli 2023 al ziek zijn, blijft de termijn van dertien weken gelden. Voor ziektegevallen die op of na 1 juli 2023 ontstaan, geldt de termijn van zes weken.

Door het vervallen van het overgangsrecht wordt de periode van dertien weken verkort naar zes weken voor:

- de loondoorbetaling bij ziekte;
- het opzegverbod bij ziekte;
- de re-integratieplicht bij ontslag bij ziekte.

6.8 STAP-budget

Per 1 maart 2022 is het STAP-budget, dat staat voor STimulering ArbeidsmarktPositie, ingevoerd. Met het STAP-budget wordt iedereen tussen de 18 jaar en de AOW-gerechtigde leeftijd, met een band met de Nederlandse arbeidsmarkt, in staat gesteld om scholing in te zetten voor de eigen ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. De ontwikkeling van een publiek leer- en ontwikkelbudget biedt mogelijkheden om een toekomstbestendige regeling neer te zetten, waarmee kan worden ingespeeld op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Het STAP-budget maakt deel uit van de LLO-maatregelen (Leven Lang Ontwikkelen) van de overheid. De uitvoering van de regeling komt in handen van het UWV, dat hiervoor een digitale portal ontwikkelt.

Iemand die aanspraak wil maken op het STAP-budget kan dit alleen doen als andere mogelijkheden om de gewenste scholing te financieren niet aanwezig zijn. Het UWV kijkt hiervoor naar de criteria die bestaande opleidingen hanteren om subsidie te krijgen op soorten onderwijs. Veel jongeren onder de leeftijd van 30 jaar zullen vaak nog gebruik kunnen maken van studiefinanciering en daarom geen aanspraak kunnen maken op het STAP-budget.

Het STAP-budget kan door het individu worden aangevraagd voor het financieren van een scholingsactiviteit die hij of zij wil volgen. Het budget bedraagt maximaal € 1.000 per jaar. Er mag maar één aanvraag per jaar worden gedaan. De volgende aanvraagperiode voor 2023 start op maandag 3 juli 2023.

De scholingsactiviteiten die voor subsidiëring in aanmerking komen, worden opgenomen in een scholingsregister. De Dienst Uitvoering Onderwijs, beter bekend onder de naam 'DUO', treedt als uitvoerder en technisch beheerder van het scholingsregister op. Er wordt uitgekeerd aan de opleider nadat betrokkene een STAP-aanmeldbewijs kan laten zien.

Gebleken is dat niet-arbeidsmarktgerichte opleidingen toch in het scholingsregister STAP kwamen. Daarnaast zijn er opleiders die zich met hun werkwijze en aanbod niet aan de subsidievoorwaarden houden. Om die reden gaan de keurmerken die opleiders toelaten (NRTO en CEDEO) straks strenger controleren of opleidingen van deze opleiders wel voldoen aan de eisen van STAP. In overleg met betrokken keurmerken die hun verantwoordelijkheid hierin nemen, wordt hier nadere invulling aan gegeven.

Let op!

In de Voorjaarsnota 2023 heeft het kabinet aangegeven de STAP-regeling te willen beëindigen. Inmiddels is er op 6 juni 2023 een motie aangenomen om in ieder geval nog enkele jaren een regeling ter financiering van ontwikkelen en opleiden in stand te houden. Het kabinet heeft naar aanleiding van deze motie laten weten vanaf september het resterende STAP-budget gericht in te willen zetten voor scholing die opleidt voor de arbeidsmarkt en onderzoekt nu op welke manier dit goed kan worden uitgevoerd.

6.9 Schriftelijke aanzegging dwingend vereiste

De Hoge Raad heeft geoordeeld dat een werkgever een aanzegvergoeding verschuldigd is als hij niet schriftelijk heeft aangezegd, zelfs als vaststaat dat hij wel mündeling heeft aangezegd.

De Hoge Raad heeft overwogen dat de regeling van de aanzegplicht van dwingend recht is. Die bepaling beoogt de positie van de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zodanig te versterken dat hij door middel van een schriftelijke aanzegging tijdig duidelijkheid verkrijgt over het al dan niet voortzetten van zijn arbeidsovereenkomst. Daarbij heeft de wetgever er bewust voor gekozen dat de werkgever die de plicht tot schriftelijke aanzegging niet naleeft, de aanzegvergoeding verschuldigd is. Uit een en ander valt af te leiden dat de aanzegvergoeding mede het karakter heeft van prikkel tot naleving van de plicht tot schriftelijke aanzegging. Met dat karakter strookt het om aan te nemen dat de aanzegvergoeding steeds verschuldigd is bij niet-inachtneming van de schriftelijkheidseis: "ook indien voor de werknemer langs andere weg duidelijk was dat de arbeidsovereenkomst niet zou worden voortgezet of de werknemer geen nadeel heeft geleden door het niet naleven van de schriftelijkheidseis."

6.10 Eenzijdig wijzigen arbeidsvoorwaarden

In een arbeidsovereenkomst kan een zogeheten eenzijdig wijzigingsbeding worden opgenomen. Dit houdt in dat de werkgever expliciet schriftelijk bepaalt dat hij zich de bevoegdheid voorbehoudt de arbeidsovereenkomst eenzijdig aan te passen als hij daarvoor een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer daarvoor moet wijken. Er dient dan dus een belangenafweging plaats te vinden.

Ontbreken eenzijdig wijzigingsbeding

Heeft u als werkgever geen eenzijdig wijzigingsbeding schriftelijk afgesproken met de werknemer, dan moet u – om een wijziging af te dwingen – terugvallen op de algemene norm van het goed werkgever- en werknemerschap. De Hoge Raad, ons hoogste rechtscollege, heeft geoordeeld in het Stoof/Mammoet-arrest dat die norm de werknemer ertoe kan verplichten een wijziging te accepteren als:

1. sprake is van gewijzigde omstandigheden; en
2. de werkgever een redelijk wijzigingsvoorstel doet; en
3. de werknemer dat voorstel redelijkerwijs niet kan weigeren.

Er werd wel van uitgegaan dat het eenzijdig wijzigingsbeding specifiek bedoeld was voor collectieve wijzigingen en de norm van het goed werkgever- en werknemerschap meer voor individuele wijzigingen. Recentelijk heeft de Hoge Raad hierover uitsluitel gegeven en bepaald dat de criteria uit het Stoof/Mammoet-arrest ook kunnen worden ingeroepen om collectieve wijzigingen af te dwingen. Ook als u verzuimd heeft een eenzijdig wijzigingsbeding overeen te komen, kunt u hier dus een beroep op doen.

Verder heeft de Hoge Raad bepaald dat niet geldt dat een werknemer een wijzigingsvoorstel van de werkgever alleen mag weigeren indien het voorstel naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is, maar dat hiervoor ook de lichtere toetsnorm geldt. De norm van de onaanvaardbaarheid is te streng. Het gaat om de vraag of de werknemer het door de werkgever gedane voorstel redelijkerwijs mag weigeren.

6.11 Wet toekomst pensioen definitief

De Wet toekomst pensioenen is op 30 mei definitief geworden. De Eerste Kamer stemde in grote meerderheid voor. De wet gaat per 1 juli 2023 in, maar er geldt wel een overgangsregime voor bestaande pensioenregelingen tot 2028 (dat was in het wetsvoorstel eerst nog 2027).

De belangrijkste wijzigingen ten opzichte van het huidige pensioenstelsel zijn:

1. Alle pensioenregelingen worden premieovereenkomsten, met een flatratepremie (= eenzelfde premie voor iedere werknemer, ongeacht de leeftijd) van maximaal 30%. Uiterlijk derhalve per 2028, eerder mag.
2. Bestaande beschikbare primeregelingen met een stijgende staffel mogen in stand blijven voor alle werknemers die per 1 januari 2028 al in dienst zijn. Nieuwe werknemers krijgen vanaf die datum wel een flatratepremie.
3. Er moet adequaat gecompenseerd worden voor werknemers die er mogelijk op achteruitgaan. Dit is globaal de groep 45-68 jaar. Wat precies adequaat is, is niet vastgelegd en zal derhalve uitonderhandeld moeten worden per werkgever. De

compensatie mag in extra pensioen (de flatrate wordt daartoe 33% tot 2037) of via extra salaris. In geval van extra pensioen geldt dat ook voor nieuwe werknemers gedurende de compensatieperiode.

4. Pensioenfondsen mogen kiezen tussen de solidaire premieovereenkomst of de flexibele premieovereenkomst (doorbeleggen). De eerste voorziet onder andere in beschermingsrendement voor gepensioneerden en mag een buffer kennen van 15% van het pensioenvermogen om mogelijke verlagingen van ingegane pensioenen op te vangen.
5. Opgebouwde (middel- of eindloon)pensioenen bij een verzekeraar mogen gewoon in stand blijven. Lopende middelloonregelingen mogen nog tot 2028 omgezet worden in een stijgende beschikbare premiestaffel (die dan weer voortgezet mag worden voor zittende werknemers).
6. Het partnerpensioen wordt gestandaardiseerd en mag maximaal 50% van het salaris bedragen en wordt per definitie op risico-basis verzekerd.
7. De mogelijkheid om 10% op de pensioeningangsdatum in één keer uit te laten keren (dit was al wet), gaat waarschijnlijk per 2024 in. Deze uitkering wordt dan belast in het jaar volgend op de AOW-ingang als de uitkering in het eerste jaar waarin AOW wordt ontvangen, wordt genoten. Op die manier hoeft daarover geen AOW-premie betaald te worden.
8. De lijfrenteaf trek gaat ook naar 30% (nu 13,3%) en de tijdelijke oudedagslijfrente blijft bestaan.
9. Het pensioen mag nog maar vanaf 10 jaar voor AOW-datum ingaan. Er hoeft dan geen verklaring meer te worden overgelegd dat uit het arbeidsproces wordt gestopt. Nu is de ingangsdatum nog helemaal vrij, maar er moet bij meer dan 5 jaar voor AOW-datum wel een verklaring overgelegd worden dat gestopt wordt met werken.
10. Tot slot mogen sociale partners verder praten over een regeling voor zware beroepen. Het huidige boetevrije Recht op Vervroegde Uittreding (vanaf 3 jaar voor AOW-datum) loopt per 2025 af.

Uiteraard moet de hele pensioentransitie goed vastgelegd worden door middel van een transitieplan (waarin alle keuzes en gevolgen worden uitgelegd), een communicatieplan en een compensatieplan. Daarmee moeten zowel interne als externe toezichthouders instemmen. Het individuele bezwaarrecht van artikel 85 Pensioenwet is tijdelijk buiten werking gesteld. Nu kan een individuele werknemer bezwaar maken bij een collectieve waardeoverdracht. Om te bewerkstelligen dat iedereen overgaat naar het nieuwe systeem is besloten dat hiertegen geen bezwaar mogelijk is.

Let op!

Als blijkt dat de transitie niet per 2028 lukt, kan de termijn verlengd worden met een jaar voor individuele pensioenfondsen. De Nederlandsche Bank als toezichthouder geef hiervoor dan toestemming. Mocht blijken dat het voor heel veel uitvoerders geldt, dan kan er uiteraard een generaal pardon komen vanuit de wetgever.

6.12 Voorgenomen hervormingen concurrentiebeding

De minister van SZW wil een wetsvoorstel voorbereiden dat als doel heeft het concurrentiebeding te moderniseren. Ze is van plan de volgende voorgenomen wijzigingen verder uit te werken in een wetsvoorstel:

- het wettelijk begrenzen van het concurrentiebeding in tijdsduur;

- het verplicht opnemen in een concurrentiebeding van een geografisch bereik, gespecificeerd en gemotiveerd;
- het evenals bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, ook bij een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd verplicht vermelden van een motivatie van 'het zwaarwichtig bedrijfsbelang';
- het door de werkgever, bij het succesvol inroepen van het concurrentiebeding, in beginsel betalen van een vergoeding, vastgesteld op een bij wettelijk voorschrift bepaald percentage van het laatstverdiende salaris van de werknemer.

Let op!

Het is nog niet bekend vanaf wanneer de voorgenomen wijzigingen in zouden moeten gaan. Het is de bedoeling dat het wetsvoorstel eind 2023 ter internetconsultatie wordt aangeboden.

6.13 Nieuwe verplichtingen bij ziekteverzuim vanaf 1 juli 2023

Werkgever en werknemer zijn vanaf 1 juli 2023 verplicht om schriftelijk hun visie te geven bij het plan van aanpak, de bijstellingen daarvan en de eerstejaarsevaluatie (opschudmoment). De visie kan bijvoorbeeld gaan over arbeidsmogelijkheden, passend werk of twijfels over de adviezen van de bedrijfsarts. Het betreft hier een wettelijke vastlegging van hetgeen in de praktijk al vaak gebeurde.

Het plan van aanpak dient periodiek – minimaal één keer per 6 weken – aangepast te worden als daartoe aanleiding is. De visie, die vanaf 1 juli verplicht is, is gericht op zowel de kortere als de langere termijn. Deze kan, evenals het plan van aanpak zelf, regelmatig bijgesteld worden als daar aanleiding toe is. Het is aan de werkgever en werknemer om te bespreken welke mogelijkheden voor werkhervatting zij zien, er afspraken over te maken en deze vast te leggen in het plan van aanpak. Aangezien deze visie enige kennis van wet- en regelgeving vergt, kunnen werkgever en werknemer desgewenst ondersteuning inroepen van bijvoorbeeld een arbeidsdeskundige, een casemanager of een jobcoach.

De wijziging beoogt het gesprek over de re-integratie te bevorderen, waardoor de betrokkenheid van werkgever en werknemer wordt vergroot en de re-integratie succesvol is. Zo kunnen werkgever en werknemer bijvoorbeeld afspraken maken over ander passend werk als het eigen werk niet meer geschikt is. Ook het ontbreken van re-integratieactiviteiten moet gemotiveerd worden vastgelegd. Bij twijfels aan het advies van de bedrijfsarts kan de werknemer een second opinion aanvragen bij een andere door de werkgever gecontracteerde bedrijfsarts of een deskundigenoordeel bij het UWV aanvragen. Dit laatste kan de werkgever ook doen. Werkgever en werknemer dienen zaken te bespreken om zo een succesvolle re-integratie te bevorderen. De visie is een hulpmiddel om dit doel te bereiken en is daarmee een waardevolle toevoeging voor zowel de werkgever als de werknemer.

Let op!

Deze wijziging geldt ook voor de werkgever die eigenrisicodrager is voor de Ziektewet en zijn (ex-)werknemer. Deze heeft immers dezelfde re-integratieverplichtingen als iedere andere werkgever.

Let op!

De re-integratievisie geldt voor stukken die na 1 juli 2023 zijn opgesteld. Bij samengesteld ziekteverzuim worden de ziekteperiodes bij elkaar opgeteld als zij elkaar met een

onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Ligt hierdoor de eerste ziektedag voor 1 juli 2023, dan geldt de maatregel alleen voor de stukken die na die datum zijn opgesteld.

6.14 Bij zieke uitzendkrachten loon doorbetalen

Tot een arrest van de Hoge Raad van 17 maart jl. was in de beide uitzendcao's (de ABU-cao en de NBBU-cao) bepaald dat indien een uitzendbeding was overeengekomen in de uitzendovereenkomst, deze overeenkomst ten einde kwam op het moment dat de uitzendkracht ziek werd. De uitzendkracht had dan recht op een Ziektewetuitkering van het UWV. Er werd uitgegaan van de fictie dat de inlener bij ziekte een beroep had gedaan op het uitzendbeding, ongeacht of dit feitelijk zo was ja of nee.

De Hoge Raad heeft op 17 maart 2023 echter bepaald dat deze fictie niet rechtsgeldig is, maar dat de inlener om de uitzendovereenkomst te beëindigen expliciet een beroep moet doen op het overeengekomen uitzendbeding. Heeft de inlener dat niet gedaan, dan komt de uitzendovereenkomst bij ziekte niet automatisch ten einde, maar moet het uitzendbureau het loon van de uitzendkracht doorbetalen. Het UWV kan van het uitzendbureau verlangen dat deze een schriftelijke verklaring laat zien waaruit blijkt dat de inlener een beroep heeft gedaan op het uitzendbeding.

Als gevolg van een wijziging van de beide uitzend-cao's geldt vanaf 1 juli 2023 dat voor uitzendbureaus die zijn gebonden aan een uitzend-cao, inleners niet langer de mogelijkheid hebben een beroep te doen op het uitzendbeding bij ziekte. Dit betekent dat deze uitzendbureaus gehouden zijn om het loon van de zieke uitzendkrachten door te betalen tot de einddatum van het contract. Hiermee gaan de uitzend-cao's nog een stap verder dan uit het arrest van de Hoge Raad naar voren is gekomen.

Let op!

De zieke uitzendkracht heeft, zolang de uitzendovereenkomst voortduurt, recht op 90% van zijn loon gedurende de eerste 52 weken en op 80% gedurende de 53e t/m de 104e week.

7 Corona-actualiteiten

7.1 Aflossen coronabelastingsschulden

Tijdens de coronacrisis konden bedrijven ervoor kiezen om de betaling van hun belastingsschulden tijdelijk uit te stellen. Sinds 1 oktober 2022 moeten ondernemers deze schulden aflossen. Als zij niet aan de voorwaarden van die betalingsregeling voldoen, zal de Belastingdienst vanaf half juli 2023 aankondigen dat de betalingsregeling wordt ingetrokken.

Voorwaarden betalingsregeling coronabelastingsschulden

De opgebouwde coronabelastingsschulden moeten sinds oktober 2022 in beginsel in maandelijkse, gelijke termijnen worden afgelost. Ondernemers hebben hiervoor vijf jaar de tijd. Voorwaarde voor de betalingsregeling is dat zij zich ook aan die maandelijkse aflossing houden.

Andere voorwaarden zijn dat de ondernemer tijdig de juiste belastingaangiften – onder meer btw en loonheffing – indient voor belastingen vanaf 1 oktober 2022 en dat de ondernemer tijdig en volledig de betalingen doet die daaruit voortvloeien.

Intrekken betalingsregeling

Ondernemers met een betalingsachterstand op de coronabelastingsschulden en/of de lopende verplichtingen ontvangen vanaf half juli 2023 een brief waarin de Belastingdienst aankondigt dat de betalingsregeling wordt ingetrokken. De betalingsregeling wordt ingetrokken met een beschikking. Om invorderingsmaatregelen en bijkomende (veelal hoge) kosten te voorkomen, heeft de ondernemer na ontvangst van de beschikking nog 14 dagen de tijd om in een keer het hele bedrag van uw coronabelastingsschuld te betalen.

Tip!

Loopt u maximaal één termijn achter in de coronabetalingsregeling, dan trekt de Belastingdienst niet meteen de betalingsregeling in. Het gaat dus om ondernemers die meer dan één termijn achterlopen en/of een structurele achterstand hebben op de lopende verplichtingen vanaf 1 oktober 2022.

De staatssecretaris heeft toegezegd dat het intrekken van de betalingsregeling met de grootste zorgvuldigheid gebeurt. Is de intrekking niet terecht naar uw mening, neem dan zo spoedig mogelijk contact op met de Belastingdienst. De Belastingdienst kan de intrekking dan mogelijk nog ongedaan maken.

Versoepeling betalingsregeling coronaschuld digitaal aan te vragen

Ondernemers die problemen hebben met het terugbetalen van hun belastingsschulden die tijdens de coronacrisis zijn opgebouwd, kunnen onder voorwaarden nog steeds verzoeken om een versoepeling van de betalingsregeling. Daarvoor moet nu wel snel actie ondernomen worden. Misschien kan daarmee nog voorkomen worden dat de Belastingdienst de betalingsregeling intrekt.

Deze verzoeken kunnen digitaal worden ingediend.

De mogelijkheden voor uitstel van de afbetalingsregeling waar u uit kunt kiezen, zijn:

- een betaalpauze van maximaal zes maanden; of
- de mogelijkheid om de schuld per kwartaal in plaats van per maand af te lossen; of

- een verlenging van de betalingsregeling van vijf naar zeven jaar.

7.2 Invorderingsrente

De invorderingsrente was vanwege corona tot en met 30 juni 2022 tijdelijk verlaagd naar 0,01%. Dit lage percentage wordt vanaf 1 juli 2022 in etappes verhoogd. Op 1 januari 2023 is het percentage 2%, vanaf 1 juli 2023 3% en op 1 januari 2024 komt dit weer uit op 4%. Ter voorkoming van invorderingsrente mogen ondernemingen hun belastingschuld natuurlijk ook altijd (deels) eerder afbetalen.

7.3 G-rekening

Doet een werkgever zaken met een uitzendbureau of onderaannemer, dan is het veelal gebruikelijk een deel van de betaling op de g-rekening te storten. Een werkgever beperkt hierdoor het risico van aansprakelijkstelling voor niet door het uitzendbureau of aannemer betaalde heffingen. Voor het uitzendbureau en de aannemer is deze betaling meestal minder prettig, omdat zij moeilijker aan hun geld kunnen komen.

Advies is deze betalingen op de g-rekening te blijven storten. Als het bedrijf waar de werkgever mee werkt zijn loonheffingen niet meer kan betalen, blijft het risico beperkt. Bovendien gelden versoepelde regelingen voor opname van gelden van de g-rekening, zodat het nadeel van het uitzendbureau of de aannemer beperkt blijft. Deze versoepelde g-rekeningregeling hangt samen met het bijzonder uitstel van betaling vanwege de coronacrisis. Het geldt daarom alleen voor bedragen waarvoor bijzonder uitstel van betaling is verleend. De versoepeling geldt tot het einde van het bijzonder uitstel, inclusief de betalingsregeling, dus uiterlijk tot 1 oktober 2027.

7.4 NOW

Een werkgever kon wellicht door de coronacrisis de loonsubsidie NOW aanvragen. Deze regeling is volledig gestopt. NOW aanvragen is dus niet meer mogelijk. Het indienen van een definitieve aanvraag is inmiddels ook niet meer mogelijk. Op 2 juni 2023 sloot namelijk het aanvraagloket voor de laatste aanvraagperiodes: de NOW 5 (november en december 2021, ofwel de zevende periode) en NOW 6 (januari, februari en maart 2022, ofwel de achtste periode). Alleen werkgevers die uitstel kregen voor de definitieve aanvraag NOW 5 en/of NOW 6 vanwege het nog niet beschikbaar zijn van een derdenverklaring of een accountantsverklaring, hebben nog tot en met 3 november 2023 de tijd om de definitieve NOW 5 en NOW 6 aan te vragen.

Disclaimer

Hoewel bij de samenstelling van deze nieuwsbrief de uiterste zorg is nagestreefd, wordt geen aansprakelijkheid aanvaard voor onvolledigheden of onjuistheden. Vanwege het brede en algemene karakter van de nieuwsbrief, is deze niet bedoeld om alle informatie te verschaffen die noodzakelijk is voor het nemen van financiële beslissingen.

Verschijningsdatum update 2023: 22 juni 2023