

# Regeerakkoord: de 'normalisering' gaat door en de WWZ wordt deels teruggedraaid!

Inmiddels is het alweer enkele weken geleden dat het Regeerakkoord 2017-2021 werd gepresenteerd. Nu het stof is neergedaald, is het goed om eens kritisch te bekijken welke veranderingen er zijn aangekondigd voor het ambtenarenrecht en het civiele arbeidsrecht. Hierna zetten we de belangrijkste punten voor u op een rij.

## De 'normalisering'

Voor de overheidswerkgevers is het natuurlijk allereerst van belang om te weten dat in het regeerakkoord klip en klaar wordt gesteld dat de 'normalisering' doorgaat. Voor een goede doorstroom tussen publieke en private banen is het namelijk van belang, zo valt op pagina 8 van het akkoord te lezen, dat werknemers bij bedrijven en de overheid gelijk worden behandeld.

Op dit moment wordt er nog steeds vanuit gegaan dat de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) per 1 januari 2020 in werking zal treden.

## Weer grote veranderingen in het civiele arbeidsrecht

Voor veel overheidswerkgevers zijn de ontwikkelingen in het civiele arbeidsrecht nu nog niet van groot belang. De verwachting is immers dat tot 1 januari 2020 het ambtenarenrecht op de rechtspositie van de medewerkers van toepassing is. Na de 'normalisering' van de rechtspositie van de ambtenaren geldt het civiele arbeidsrecht echter ook voor hen. Daarom is het goed om nu oog te hebben voor de ontwikkelingen in het civiele arbeidsrecht.

Het is een publiek geheim dat de WWZ niet op alle onderdelen geslaagd is. Vooraf was er al grote kritiek en die kritiek is na de invoering alleen maar toegenomen. Het is daarom geen verrassing dat in het regeerakkoord wordt aangekondigd dat de WWZ op een aantal onderdelen wordt teruggedraaid. Vanuit de wens om een nieuwe balans aan te brengen op de arbeidsmarkt, bevat het regeerakkoord plannen om het civiele arbeidsrecht opnieuw te wijzigen. Het regeerakkoord moet natuurlijk eerst nog worden omgezet in wetgeving. Maar hierna zetten wij de belangrijkste plannen voor u op een rij:

- Sinds de invoering van de WWZ kan de arbeidsovereenkomst niet meer op grond van 'gewijzigde omstandigheden' door de rechter worden ontbonden. De rechter mag

de arbeidsovereenkomst tegenwoordig alleen nog maar ontbinden als sprake is van één (of meer) van de specifiek in de wet genoemde ontslaggronden (en aan alle daarvoor geldende voorwaarden wordt voldaan). Daarbij mogen geen onvoldragen gronden bij elkaar worden opgeteld. Een functioneringsprobleem zonder goed dossier en een impasse zonder goede pogingen om weer tot elkaar te komen, die in de praktijk kunnen leiden tot een onwerkbaar situatie, rechtvaardigen samen dus nog geen ontbinding.

Het is de bedoeling dat dit gaat veranderen. In het regeerakkoord is vastgelegd dat de rechter in zo'n geval de afweging moet kunnen maken of het van een werkgever verlangd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten of dat ontslag gerechtvaardigd is op basis van de cumulatie van omstandigheden.

Voor de werknemers staat hier tegenover dat de rechter in zo'n geval een extra vergoeding kan toekennen van maximaal de helft van de transitievergoeding - bovenop de transitievergoeding.

- Daar waar medewerkers nu pas aanspraak kunnen maken op een transitievergoeding als zij ten minste twee jaar in dienst zijn, hebben zij straks (als het regeerakkoord op dit punt wordt omgezet in wetgeving) al van meet af aan recht op een transitievergoeding. Hier staat tegenover dat de opbouw van de transitievergoeding verandert. Per dienstjaar wordt een derde maandsalaris opgebouwd, ook als de medewerker meer dan tien jaar in dienst is. Daarnaast worden de mogelijkheden verruimd om scholingskosten in mindering te brengen op de transitievergoeding. En er komen nog meer compensatiemaatregelen, vooral voor de MKB-ers.

- De periode waarna elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd overgaan in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt verruimd van twee naar drie jaar. Saillant detail hierbij is dat de termijn van drie jaar ook gold vóór de invoering van de WWZ. De mogelijkheden om van de wettelijke tussenpoosregeling af te wijken worden ook verruimd.

- De proeftijdregeling wordt eveneens verruimd. Als de werkgever de werknemer direct bij de start van het dienstverband een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aanbiedt, mag hij daarin een proeftijd opnemen van maar liefst vijf maanden. En voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een duur van meer dan twee jaar moet een maximale (wettelijke) proeftijd gaan gelden van drie maanden (in plaats van twee maanden).

- Voor kleine werkgevers tot 25 werknemers wordt de loondoorbetalingsperiode bij ziekte verkort van twee jaar naar één jaar. De verantwoordelijkheid voor de

loondoorbetaling en een aantal re-integratieverplichtingen komt tijdens het tweede jaar bij het UWV te liggen.

De collectieve kosten van het tweede ziektejaar worden gedekt via een uniforme lastendeckende premie die betaald moet worden door alle kleine werkgevers.

- Vermeldenswaardig is ook de ambitie ten aanzien van payrolling. Payrolling als zodanig kan volgens de regeringspartijen blijven staan, maar dit moet zo worden vormgegeven dat het een instrument wordt om de werkgever te 'ontzorgen'. Payrolling mag niet meer worden ingezet om te concurreren op arbeidsvoorwaarden. Hier is aan toegevoegd dat uitzendwerk en detachering als zodanig niet ter discussie staan. In de WWZ werd al aan de aantrekkingskracht van payrolling getornd. Als het regeerakkoord op dit punt wordt uitgevoerd, verwachten wij dat payrolling voor werkgevers nog meer van zijn aantrekkingskracht zal verliezen.

Het bovenstaande vormt een ambitieuze agenda en het is natuurlijk afwachten of deze plannen daadwerkelijk worden omgezet in wetgeving. Veel werkgevers en beoefenaars van het civiele arbeidsrecht begroeten de plannen in elk geval met enthousiasme, met meer enthousiasme dan destijds de WWZ is verwelkomd. We kunnen in elk geval concluderen dat ook het civiele arbeidsrecht de komende jaren geen rustig bezit zal zijn.

## **Wilt u meer weten over de normalisering of andere plannen?**

Voor meer informatie over de plannen in het regeerakkoord en de mogelijke gevolgen daarvan voor de praktijk kunt u contact opnemen met Jacobien Frederix-Gianotten of uw vaste contactpersoon bij Capra Advocaten.

### **Jacobien Frederix-Gianotten**

JTVCcHRfdmIldyUyMGIkJTNEJTlyZTBkZmQ5NzZ4biUyMiU1RA==

Copyright 2019 Capra Advocaten - [Privacybeleid](#)