

**Ledenbulletin nr. 11-2018**  
**November 2018**

**Inhoudsopgave**

**Actueel**

- Bereikbaarheid Aannemersfederatie kerst en oud-en-nieuw 2

**Arbeidsrecht**

- Mag werknemer terugkrabbelen na beëindigingsovereenkomst? 2

**Bedrijfsvoering**

- AVG: wat te doen met e-mailaccount van ex-werknemer? 2

**CAO**

- Aangepaste can Bouw en Infra 2018-2019 voor avv aangeboden 3
- Nieuwe opzegtermijn bouwplaatsmedewerkers met ingang van 1 januari 2019 3
- Vierdaagse werkweek 55-plus - borchure 3

**Fiscale zaken**

- De fiscale regels als Sinterklaas op de zaak komt 4

**Overheid**

- Extra geld Inspectie SZW voor aanpak uitbuiting en gevaarlijke stoffen 4
- Subsidie voor leerwerkplekken tot 2023 beschikbaar 5
- Wettelijk minimumloon per 1 januari 2019 5

**Sociale zaken**

- Doelgroep LKV's per 1 oktober al iets verruimd 6
- Maximale transitievergoeding bedraagt volgend jaar €81.000 6
- WAB nu al van invloed op sectorpremie WW voor 2019 7
- WWZ leidt tot rattenplaag voor werkgevers 8

**Bijlagen:**

- Indexen Risicoregeling GWW
- Lonen en salarissen per 1 januari 2019

Voor meer informatie over artikelen in deze ledeninformatie kunt u contact opnemen met eerstelijns advies: 0318 - 544908.

## Actueel

### **Bereikbaarheid Aannemersfederatie kerst en oud-en-nieuw**

Het kantoor van Aannemersfederatie Nederland is tijdens de aankomende kerstvakantie niet bereikbaar van maandag 24 december 2018 tot en met dinsdag 1 januari 2019. Vanaf woensdag 2 januari 2019 zijn wij uiteraard weer voor u beschikbaar.

## Arbeidsrecht

### **Mag werknemer terugkrabbelen na beëindigingsovereenkomst?**

Een werknemer heeft bij ontslag met wederzijds goedvinden in principe twee weken de mogelijkheid om zich te bedenken. In een recente zaak was de vraag of deze bedenktijd ook nog gold na een lang en zorgvuldig onderhandelingsproces.

Bij een ontslag met wederzijds goedvinden ondertekenen de werkgever en werknemer een vaststellingsovereenkomst. Hierin is doorgaans een bedenktijd opgenomen, die inhoudt dat de werknemer de optie heeft om binnen 14 dagen na het tot stand komen van de overeenkomst zich te bedenken (die 14 dagen beginnen niet per se na ondertekening). Hij kan dan met een schriftelijke verklaring zonder reden aan de werkgever laten weten dat hij de overeenkomst terugdraait. Voor de werkgever is dat een fikse tegenvaller als hij met de werknemer uitgebreid heeft onderhandeld over de inhoud van de overeenkomst en geen bedenking verwacht. De kantonrechter in Rotterdam moest onlangs beoordelen of een werkneemster haar recht op de bedenktijd had misbruikt.

### Vaststellingsovereenkomst na re-integratietraject

De werkneemster had zich ziek gemeld nadat de werkgever vanwege financiële problemen met haar in gesprek was gegaan over een loonsverlaging en werkurenvermindering. De re-integratie wilde daarna niet vlotten. De klachten van de werkneemster kwamen voort uit de werksituatie, zo stelde de bedrijfsarts vast. UWV adviseerde in een deskundigenoordeel dat de werkgever meer moest doen voor de re-integratie. De werkgever startte een mediationtraject, maar dat bracht geen gewenste verandering. Met een vaststellingsovereenkomst maakten werkgever en werkneemster vervolgens een einde aan de arbeidsovereenkomst. Daar kwam de werkneemster echter in de bedenktijd op terug. Ze wilde toch haar werkzaamheden, zover mogelijk, hervatten.

### Ontslag zonder vaststellingsovereenkomst

De werkgever stapte naar de rechter om de arbeidsovereenkomst alsnog te laten ontbinden. Allereerst omdat de werkneemster zich door het bedenken schuldig zou hebben gemaakt aan 'misbruik van recht', maar ook vanwege haar verwijtbaar handelen bij de re-integratie en een verstoorde arbeidsrelatie. De rechter oordeelde dat de werkneemster van de bedenktijd gebruik mocht maken, ondanks het lange onderhandelingsproces waarbij ze werd ondersteund door een advocaat en mediator. Ook dan kunnen de gevolgen soms niet helemaal te overzien zijn en kan een inzicht pas later komen. Dat was in deze zaak het geval. Wel ontbond de rechter het contract vanwege een ernstig en duurzaam verstoord arbeidsrelatie. Dat leek de betrokken partijen ook de beste oplossing, al wenste de werkneemster liever nog een billijke vergoeding. Die kreeg ze niet.

## Bedrijfsvoering

### **AVG: wat te doen met e-mailaccount van ex-werknemer?**

Als een werknemer uit dienst treedt, kan het handig zijn om zijn zakelijke e-mailaccount nog even aan te houden of de mails automatisch door te sturen naar een collega. Maar houdt de werkgever dan voldoende rekening met de privacy van de ex-werknemer?

Veel werkgevers willen zicht houden op e-mails van klanten of relaties die na uitdiensttreding nog binnenkomen op het zakelijke mailaccount van een ex-werknemer. Toch is het de vraag of dit is toegestaan; de werkgever maakt hiermee immers inbreuk op de privacy van de ex-werknemer. Op grond van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) zijn er twee

grondslagen waar de werkgever in zo'n geval een beroep op zou kunnen doen: toestemming en het gerechtvaardigd belang.

#### Zakelijke mail bekijken mag, privémail niet

Het toestemmingsvereiste uit de AVG is niet verstandig om als grondslag te gebruiken vanwege de gezagsverhouding tussen een werkgever en (ex-)werknemer. Wel zou de werkgever het zakelijke e-mailaccount van de ex-werknemer kunnen aanhouden op basis van een gerechtvaardigd belang. De werkgever heeft immers een bedrijfsbelang om klanten of relaties die het oude e-mailadres gebruiken alsnog te helpen. Bij het inzien van de e-mails moet de werkgever voorkomen dat hij (of collega's) privémails bekijken die op het zakelijke e-mailaccount eventueel nog binnenkomen. In de praktijk is dit uiteraard wel lastig te controleren.

#### Termijn verbinden aan inzien e-mailaccount

Daarnaast moet de werkgever een bepaalde termijn verbinden aan het inzien van het e-mailaccount van de ex-werknemer. Hoelang deze termijn kan zijn, hangt onder meer af van de functie die de ex-werknemer uitoefende. Als hij een commerciële functie had met veel klantcontact, zal een langere termijn zijn toegestaan dan bijvoorbeeld bij een administratieve functie. Gemiddeld genomen is een periode van zes maanden na uitdiensttreding redelijk.

#### Informeer werknemers vooraf

Het is voor de werkgever verstandig om werknemers vooraf te informeren over de mogelijkheid tot het aanhouden van het e-mailaccount bij uitdiensttreding. Hij kan dit bijvoorbeeld opnemen in de arbeidsovereenkomst of het personeelsreglement.

## CAO

### **Aangepaste cao Bouw en Infra 2018-2019 voor avv aangeboden**

Het lopende avv-verzoek is ingetrokken. Een aangepaste tekst van de cao Bouw en Infra 2018-2019 is voor algemeen verbindend verklaring aan SZW toegezonden.

Er zal opnieuw een tervisielegging van dit avv-verzoek inclusief de wijzigingen volgen.

ABU en NBBU kunnen wederom bedenkingen indienen, aangezien de bedenkingen tegen de cao-afspraken dat leerlingen altijd in dienst van het bouwbedrijf moeten zijn, met de tussentijdse wijziging niet zijn weggenomen.

Wel hebben cao-partijen hebben het verbod op toepassing van de inloopschalen voor uitzendkrachten laten vervallen. Dat betekent dat de inloopschalen ook voor uitzendkrachten weer van toepassing zijn.

De integrale tekst van de aangepaste cao Bouw en Infra 2018-2019, de nota van wijzigingen en de toelichting daarop kunt u inzien of downloaden vanaf onze website [www.afnl-iic.nl](http://www.afnl-iic.nl). Tevens treft u op deze website een overzicht aan van de cao-bepalingen die buiten het verzoek worden gehouden omdat deze niet voor avv in aanmerking komen.

### **Nieuwe opzegtermijnen bouwplaatsmedewerkers met ingang van 1 januari 2019**

Tot 1 januari 2019 wordt in afwijking van artikel 7:672 lid 2 en lid 3 BW, de door de werkgever en de werknemer in acht te nemen opzegtermijn bepaald aan de hand van de tabellen zoals opgenomen in Bijlage 5 van de CAO Bouw en Infra.

Met ingang van 1 januari 2019 gelden de wettelijke opzegtermijnen, zoals ook van toepassing is voor UTA-medewerkers.

### **Vierdaagse werkweek 55-plus – brochure**

Het is mooi werken in de bouw & infra. Nog mooier is: vitaal doorwerken in de bouw & infra tot aan de pensioenleeftijd. De vierdaagse werkweek voor 55-plussers kan daarbij helpen.

In opdracht van cao-partijen is door de werkgroep 80-90-100 in het kader van het project Vitaal doorwerken in de Bouw en Infra een brochure “Vierdaagse werkweek 55-plus” gemaakt.

U kunt de brochure downloaden vanaf onze website: [www.afnl-iic.nl](http://www.afnl-iic.nl)

## Fiscale zaken

### **De fiscale regels als Sinterklaas op de zaak komt**

Als uw organisatie voor de kinderen van het personeel een sinterklaasfeest wil organiseren, is het zaak om goed te weten hoe deze kosten fiscaal behandeld moeten worden. Anders klopt – na de goedheiligman – ook de Belastingdienst aan, maar dan met een naheffing en boete. De regels voor een sinterklaasfeest zijn behoorlijk ingewikkeld. De fiscale behandeling van strooigoed, chocoladeletters, speculaas en andere consumpties die de werkgever aan de werknemers, hun partners en hun kinderen uitdeelt, hangt namelijk af van de locatie waar het feest wordt gehouden.

#### Op de werkplek of externe locatie

Vindt het feest plaats op de werkplek of in een andere vestiging van uw organisatie (bijvoorbeeld in de bedrijfskantine), dan geldt voor de consumpties een nihilwaardering. Dat geldt óók voor de consumpties van de partner en kinderen van de werknemer. Is het feest op een externe locatie, dan moet de waarde van de consumpties én de rest van het feest bij het loon van de werknemers geteld worden of als eindheffingsloon worden ondergebracht in de vrije ruimte. Dat geldt ook voor andere kosten voor het feest, zoals het inhuren van een hulpsinterklaas of het laten reinigen van de sint- en pietenpakken.

#### Geschenken voor thuis zijn belast loon

Ongeacht waar het sinterklaasfeest plaatsvindt, cadeautjes en versnaperingen die de genodigden meekrijgen voor thuis zijn altijd belast loon. De werkgever moet de waarde ervan in het economisch verkeer óf bij het loon van de werknemer tellen en normaal belasten óf aanwijzen als eindheffingsloon en ten laste van de vrije ruimte laten komen. In de praktijk kiezen de meeste werkgevers voor de laatste optie, omdat ze het bedrijfsfeest niet (gedeeltelijk) op de loonstrook van de werknemer willen zetten.

#### Afwijkende regels voor niet-werknemers

Zijn voor het sinterklaasfeest ook de gezinnen van uitzendkrachten en freelancers uitgenodigd die voor uw organisatie werken, dan kunnen die kosten niet in de vrije ruimte. De werkkostenregeling geldt immers alleen voor eigen werknemers die ook bij uw organisatie op de loonlijst staan.

Om het feest voor deze niet-werknemers onbelast te laten, moet uw organisatie de eindheffing toepassen voor verstrekkingen aan zakelijke relaties die werknemers ook tegelijk en voor dezelfde gelegenheid ontvangen. De niet-werknemer moet hier ook over worden geïnformeerd. Gewoonlijk zullen de kosten van het sinterklaasfeest binnen € 136 per deelnemer blijven. Dan betaalt de werkgever per externe kracht 45% eindheffing over de werkelijke kosten. Zijn de kosten hoger dan € 136, dan is over de hele waarde van het feest per externe deelnemer 75% eindheffing verschuldigd. Dit werkt op dezelfde manier als een kerstpakket.

## Overheid

### **Extra geld Inspectie SZW voor aanpak uitbuiting en gevaarlijke stoffen**

Inspectie SZW krijgt de komende jaren structureel € 50,5 miljoen extra per jaar voor de aanpak van arbeidsuitbuiting en blootstelling aan gevaarlijke stoffen op het werk. Dat is op te maken uit een Kamerbrief van staatssecretaris Van Ark.

In de Kamerbrief Uitbreiding inspectieketen Inspectie SZW aan de Tweede Kamer heeft staatssecretaris Van Ark bekend gemaakt dat er jaarlijks € 50,5 miljoen gaat naar de handhavingssketen van Inspectie SZW. Dit geld is bedoeld om een eerlijke arbeidsmarkt te bevorderen met gezonde en veilige arbeidsomstandigheden. Dat moet gebeuren door het

tegengaan van arbeidsmarktfraude, -discriminatie en uitbuiting. Ook moet er extra geld naar de aanpak van blootstelling aan gevaarlijke stoffen. Later deze maand zal Inspectie SZW het meerjarenplan 2019-2022 en het jaarplan 2019 bekendmaken. Daarin zal de concrete verdeling van het geld over de verschillende programma's staan.

#### Meer controle op betaling minimumloon

In het jaarplan 2018 van Inspectie SZW hebben arbeidsmarktfraude en gevaarlijke stoffen al prioriteit. Ook toen gaf de inspectie aan meer geld en capaciteit nodig te hebben voor de handhaving. Het opsporen van schijnconstructies waaronder schijnzelfstandigheid is een van de speerpunten. Die aanpak wordt de komende jaren voortgezet, zo blijkt nu uit de Kamerbrief. De regels voor eerlijk werken tegen een eerlijke beloning staan in de Wet aanpak schijnconstructies (WAS). De controle op betaling van het wettelijk minimumloon moet intensiever worden. Door de toename van arbeidsmigranten en partijen die voor deze arbeidskrachten bemiddelen, is het risico van arbeidsmarktfraude en uitbuiting toegenomen. Ook is het risico van ongezonde en onveilige arbeidsomstandigheden hierdoor groter.

#### **Subsidie voor leerwerkplekken tot 2023 beschikbaar**

De voltallige Tweede Kamer heeft ingestemd met een motie voor verlenging van de subsidieregeling praktijkleren tot 2023. Daardoor kunnen werkgevers ook de komende jaren op de subsidie rekenen.

In de aangenomen motie verzoekt Tweede Kamerlid Tielen (VVD) de regering om voor het einde van 2018 de subsidieregeling praktijkleren meerjarig vast te leggen. Daardoor zouden leerbedrijven niet langer in onzekerheid zitten over de jaren na 2019 en terughoudend hoeven te zijn in het aanbieden van praktijkleerplaatsen. In de begroting van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap was al tot 2023 budget vrijgemaakt voor de subsidieregeling praktijkleren.

#### Subsidieregeling praktijkleren goed voor arbeidsmarkt

In de motie wordt aangegeven dat leerwerktrajecten een belangrijke bijdrage leveren aan het opleiden van studenten in de beroepspraktijk en dat de subsidie praktijkleren werkgevers stimuleert om die leerwerktrajecten aan te bieden. Volgens MKB-Nederland en VNO-NCW zou het schrappen van of korten op de subsidieregeling tienduizenden leerbanen gaan kosten. Voor kleine organisaties vormt de begeleiding van een student een fikse kostenpost. Het subsidiebedrag (maximaal € 2.700 per gerealiseerde leerbaan per jaar) zou vaak net het verschil maken. De werkgeversorganisaties zijn daarom blij dat er nu meer duidelijkheid is gegeven over de subsidie.

#### Ook voor hbo-studenten in de zorg geld te krijgen

Eerder werd met succes gelobbyd voor voortzetting van de subsidieregeling in het studiejaar 2018/2019. Daarnaast werd al na Prinsjesdag via een andere motie het terugdraaien van een bezuiniging op het totale subsidiebudget afgedwongen. Het kabinet breidt de doelgroep zelfs uit: ook voor leerbanen voor hbo-studenten van een deeltijdopleiding of duale studie gericht op de zorg- en welzijnssector wordt de subsidie praktijkleren beschikbaar. Hier is voor gekozen vanwege de lastige situatie waarin de zorg- en welzijnssector momenteel verkeert.

#### **Wettelijk minimumloon per 1 januari 2019**

De brutobedragen van het wettelijk minimumloon en het minimumjeugdloon stijgen 1 januari 2019.

Het wettelijk brutominimumloon (WML) voor werknemers van 22 jaar en ouder bij een volledig dienstverband wordt per 1 januari 2019:

€ 1.615,80 per maand;

€ 372,90 per week;

€ 74,58 per dag.

<b>Leeftijd</b>	<b>Staffeling</b>	<b>Per maand</b>	<b>Per week</b>	<b>Per dag</b>
22 jaar en ouder	100%	€ 1.615,80	€ 372,90	€ 74,58
21 jaar	85%	€ 1.373,45	€ 316,95	€ 63,39
20 jaar	70%	€ 1.131,05	€ 261,05	€ 52,21
19 jaar	55%	€ 888,70	€ 205,10	€ 41,02
18 jaar	47,50%	€ 767,50	€ 177,15	€ 35,43
17 jaar	39,50%	€ 638,25	€ 147,30	€ 29,46
16 jaar	34,50%	€ 557,45	€ 128,65	€ 25,73
15 jaar	30%	€ 484,75	€ 111,85	€ 22,37

## **Sociale zaken**

### **Doelgroep LKV's per 1 oktober al iets verruimd**

Iets meer werknemers komen sinds 1 oktober 2018 in aanmerking voor een doelgroepverklaring loonkostenvoordeel (LKV). UWV toetst voortaan namelijk of de werknemer een maand vóór indiensttreding onder de doelgroep viel, en niet meer een kalendermaand.

Om in aanmerking te komen voor een doelgroepverklaring voor het loonkostenvoordeel (LKV) moest de werknemer in de kalendermaand vóór indiensttreding bij uw organisatie onder één van de doelgroepen van het loonkostenvoordeel vallen. Daardoor vielen in de praktijk bepaalde werknemers tussen wal en schip. Als de gemeente kort voor indiensttreding een loonwaardebepaling voor de werknemer had gedaan, kon dat immers net ná de maand voorafgaand aan de indiensttreding vallen.

### Kalendermaand wordt maand

Omdat het nooit de bedoeling is geweest dat de LKV's in deze situatie niet gelden, is in de Verzamelwet SZW 2019 geregeld dat 'kalendermaand' per 1 januari 2019 wordt vervangen door 'maand'. Voor het LKV doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden wordt ook nog toegevoegd dat de werknemer op de eerste dag van de dienstbetrekking aan de regels moet voldoen. De loonwaardebepaling wordt voor deze groep namelijk soms pas op de dag van indiensttreding verwerkt, ook al heeft de gemeente de loonwaardebepaling zelf eerder al uitgevoerd. Ook dat moet geen reden zijn voor werknemers om buiten de doelgroep van de LKV's te vallen.

### Nieuwe regels sinds 1 oktober al toegepast

Ook al gaan de nieuwe regels pas per 2019 officieel in, toch heeft UWV de werkwijze voor nieuwe aanvragen voor een doelgroepverklaring LKV al per 1 oktober aangepast. De aanvraag voor een doelgroepverklaring LKV moet wel nog steeds binnen drie maanden na indiensttreding (of herplaatsing) worden ingediend.

### Herstelactie voor doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden

UWV gaat op verzoek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een herstelactie doen voor het LKV doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden en het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer. Voor deze doelgroepen worden de afwijzingen opnieuw beoordeeld volgens de nieuwe regels.

Voor de andere LKV-doelgroepen komt geen herstelactie; daar zou maar een klein deel van de eerdere afwijzingen door de nieuwe regels alsnog worden toegekend.

### **Maximale transitievergoeding bedraagt volgend jaar € 81.000**

Het maximale bedrag dat een werknemer in 2019 als transitievergoeding kan ontvangen, is € 81.000. Alleen grootverdieners kunnen recht hebben op een transitievergoeding die hoger is. Per 1 januari 2019 bedraagt de maximale transitievergoeding € 81.000, zo heeft minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) bekendgemaakt in de Staatscourant.

Daarmee stijgt de maximale transitievergoeding met € 2.000 ten opzichte van dit jaar, want in 2018 is het maximum € 79.000. Een werknemer kan alleen een hogere transitievergoeding dan dit maximum ontvangen als zijn jaarsalaris meer bedraagt dan het maximum. In dat geval is zijn loon over 12 maanden het maximum. Of een werknemer de maximale transitievergoeding krijgt, hangt af van het aantal jaren dat hij daarvoor in dienst moet zijn geweest en de hoogte van het maandsalaris.

#### Stijging transitievergoeding vanwege ontwikkeling contractlonen

Elk jaar past de minister van SZW de hoogte van de maximale transitievergoeding aan op de ontwikkeling van de contractlonen (de lonen die de werkgevers(organisaties) en werknemersorganisaties overeenkomen). De ontwikkeling van deze contractlonen wordt in de Macro-Economische Verkenningen geraamd op 2,9%. Verhoging van het bedrag van € 79.000 met 2,9% resulteert in € 81.291 en dat bedrag wordt afgerond op het naaste veelvoud van € 1.000: in dit geval € 81.000. Dit nieuwe maximum is van toepassing voor alle situaties waarin de arbeidsovereenkomst op of na 1 januari 2019 eindigt.

#### Recht op transitievergoeding straks vanaf indiensttreding

Een werknemer heeft recht op de transitievergoeding als hij minimaal 24 maanden in dienst is en zijn contract niet wordt verlengd door de werkgever, wordt opgezegd door de werkgever of op verzoek van de werkgever wordt ontbonden. Daarnaast heeft de werknemer recht op de transitievergoeding als hij zelf de samenwerking beëindigt omdat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten. De minimale termijn van 24 maanden gaat mogelijk wel veranderen: het kabinet wil het recht op de transitievergoeding direct na indiensttreding laten ontstaan.

#### **WAB nu al van invloed op sectorpremies WW voor 2019**

Als het aan het kabinet ligt, worden de sectorfondsen per 1 januari 2020 opgeheven op grond van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) die nu in de maak is. Bij de bepaling van de sectorpremie WW voor 2019 zal UWV daar al op voorsorteren.

In de Wet arbeidsmarkt in balans wordt geregeld dat de WW-premie die de werkgever betaalt, per 2020 gaat hangen van de aard van de arbeidsovereenkomst en niet meer van de sector. Dat betekent dat het vermogen uit de sectorfondsen per 2020 overgaat naar het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf).

#### Sectorpremies 2019 zo laag mogelijk

Er zijn wel gelijk regels opgesteld voor de behandeling van sectoren die – doordat de WW-lasten in een jaar hoger of lager zijn uitgevallen dan verwacht – een vermogenstekort of vermogenoverschot hebben. In dezelfde regeling werd paal en perk gesteld aan de mogelijkheden voor het aanvragen van een andere sectorindeling.

In de Regeling Wet financiering sociale verzekeringen (WFSV) is geregeld dat sectoren met een verwacht vermogenstekort dat tekort in 2019 voor een derde moeten inlopen. Sectoren met een overschot kunnen als vanouds de sectorpremie voor 2019 verlagen, zolang die maar niet negatief uitvalt. UWV houdt bij het vaststellen van de sectorpremies voor 2019 rekening met deze regels. De sectorpremies voor 2019 worden binnen een maand verwacht.

#### Inlooptermijn terug naar standaard

Per 2017 is de termijn om tekorten in het sectorfonds in te lopen verlengd van drie naar vijf jaar, om zo de sectorpremies stabiel en voorspelbaarder te kunnen maken. Omdat de sectorpremie na 2019 niet meer bestaat, is die langetermijnontwikkeling niet meer van belang en gaat de inlooptermijn voor sectorfondstekorten terug naar de standaard drie jaar. Vandaar dat sectoren met een verwacht tekort dat in 2019 voor een derde – en niet een vijfde – moeten inlopen.

#### WAB binnenkort naar Tweede Kamer

Alle tekorten en overschotten die na 2019 in de sectorfondsen over zijn, zullen daarna worden overgeheveld naar het Awf. Haalt de WAB uiteindelijk toch de eindstreep niet, dan worden deze maatregelen weer opnieuw bekeken. De verwachting is dat het wetsvoorstel voor de WAB binnenkort bij de Tweede Kamer wordt ingediend voor behandeling.

### **WWZ leidt tot rattenplaag voor werkgevers**

De Wet werk en zekerheid (WWZ) moest ontslag onder andere goedkoper maken, maar dat blijkt in de praktijk tegen te vallen, zo volgt uit een nieuw onderzoek. De Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) beoogt dit te verbeteren.

Het Financieele Dagblad (FD) heeft in een artikel een aantal resultaten gepresenteerd van een nieuw onderzoek naar de effecten van de WWZ. De drie betrokken onderzoekers van de Erasmus School of Law hebben met dit onderzoek een opvolging gegeven aan de analyse van de VAAN en VvA in 2016, die toen vaststelden dat rechters onder de WWZ meer ontbindingsverzoeken afwezen dan voorheen. Het beeld is niet veranderd: in de afgelopen drie jaar volgde bij 36% van de ontbindingsverzoeken een afwijzing van de rechter, terwijl dit gemiddelde in de periode die aan de WWZ voorafging zo'n 9% bedroeg. Voor werkgevers is ontslag via de rechter dus lastiger geworden.

### Billijke vergoeding wordt een konijnenhol

De nieuwe ontslagregels hebben ook een nieuwe kostenpost opgeleverd: de billijke vergoeding. Eén op de vier keer wijst de rechter deze vergoeding toe. Oorspronkelijk was de billijke vergoeding echter bedoeld voor uitzonderlijke gevallen, waarbij de werkgever echt over de schreef was gegaan. De mogelijkheid werd daarom als een 'muizengaatje' getypeerd. In het FD wordt nu gesproken over een 'konijnenhol of zelfs rattenplaag'. Het afgelopen jaar is het aantal toegekende vergoedingen en de hoogte van de vergoedingen extra sterk gestegen. Het gemiddelde bedrag (uit gepubliceerde rechtspraak) is meer dan verdubbeld, tot € 67.838. De stijging kan volgens de onderzoekers te maken hebben met een belangrijk arrest dat de Hoge Raad vorig jaar deed.

### WAB moet regels voor ontslag verbeteren

Het kabinet wil de WWZ op diverse punten wijzigen met de invoering van de WAB. Die zorgt ervoor dat werkgevers via de zogeheten cumulatiegrond weer ontslaggronden kunnen combineren, wat ontslag gemakkelijker moet maken. Eerder gaven arbeidsrechtverenigingen VAAN en VvA aan deze wijziging als een verbetering te zien (al ging hun voorkeur uit naar grondigere maatregelen). De verwachting is dat minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het wetsvoorstel voor de WAB op korte termijn naar buiten brengt voor behandeling in de Tweede Kamer.