

Nieuwe wetten in de praktijk

- Participatiewet is ingegaan 1-1-2015
Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten is ingegaan op 1-5-2015
Eind 2016: zijn de bedoelde aantallen niet gehaald, dan komt er een wettelijke quotumregeling.
- 1-1-2016 Steun voor aanbieden banen mensen met arbeidsbeperking.
Harmonisatie van voorzieningen. Gelijkgetrokken zijn: No risk polis + mobiliteitsbonus (beschikbaar voor de hele doelgroep van de banenafpraak) + inzet jobcoaches.
- 1-1-2016 voor doelgroepen banenafpraak die niet zelfstandig het minimumloon kan verdienen geldt: Loonkostensubsidie + premiekorting
- 1-7-2015 Nieuwe regels ontslag
- Wijziging in de WW per 1-1-2016
- 1-7-2015 Transitievergoeding bij ontslag
- 1-7-2015 Wijziging ketenbepaling
- 1-1-2015 en 1-7-2015 Aanpassingen WAZO (WAA, ouderschapsverlof, Vaderverlof, Kortdurend- en langdurig zorgverlof, bevallingsverlof, calamiteiten- en ander kort verzuim, adoptie of pleegzorgverlof)
- 1-1-2016 In dienst nemen AOW-er aantrekkelijker
- 1-1-2016 Meer mogelijkheden voor flexibel werken (werknemer mag verzoeken voor aanpassen arbeidsduur en/ of werktijden)
- 1-5-2016 Modelovereenkomst vervangt Verklaring arbeidsrelatie
- 1-7-2016 Maatregelen om schijnconstructies te voorkomen:
Ketenbepaling loonbetaling + minimaal giraal overmaken wettelijk minimumloon + minimumloon voor AOW-er + geen verrekeningen met minimumloon (premie zorgverzekering, huisvesting) + meer gegevens vermelden op loonstrook + verbod om een deel van het minimumloon uit te betalen als onkostenvergoeding. Doel van onkostenvergoedingen moeten vermeld staan op de loonstrook + werknemer kan CAO loon makkelijker opeisen. Hoeft niet meer via deurwaarder maar kan direct middels een verzoekschrift aan de rechter + inspectiegegevens worden openbaar gemaakt.
- 1-1-2017 recht op spreken (tweede) bedrijfsarts. Werkgever moet met arbodienst een contract afsluiten waarin afspraken zijn vastgelegd zoals: onafhankelijke klachtenregeling arbodienst, second opinion door werknemer bij 2^{de} onafhankelijke bedrijfsarts
- 1-1-2017 Meer inspraak werknemers bij Arbo (Or krijgt instemmingsrecht voor preventiemedewerker + arts krijgt meer adviserende taken en overlegt met Or + werknemer mag afspraak maken met bedrijfsarts + minimumeisen voor basiscontract + inspectie SZW krijgt meer ruimte voor handhaving en toezicht).
- Ingangsdatum nog niet definitief:
Gelijk loon bij gelijk werk EU- werknemers (verkleinen verschillen in loonkosten tussen gedetacheerde en nationale werknemers)
- Ingangsdatum nog niet definitief:
Gelijke arbeidsvoorwaarden payroller en vast personeel .
- Ingangsdatum 2017 + 2018 Wet tegemoetkoming Loondomein (Wtl):
Nieuw systeem loonkostenvoordelen. De nieuwe premiekortingen maken het eenvoudiger om ouderen- en mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. LIV (Lage Inkomensvoordeel) in 2017 + overige loonkostenvoordelen in 2018

Op welk item wil je dieper ingaan.

INFORMATIEBRONNEN

- **Nieuwe wetten** (ook als App voor smartphone)
- **Arbeidsrechter.nl**
- **Kennisbankarbeid.nl** (voor agrarische sectoren)
- **UWV.nl**
- **Rijksoverheid.nl**/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid/onderwerpen
- **Ondernemersplein.nl**
- **Mijnwerkzekerheid.nl** (rekentool Transitievergoeding)

NIEUWSBRIEVEN

- **Personeel@beloning** (aanmelden via: loonzaken.sdu.nl)
- **Rendement, verschillende vakgebieden** (aanmelden via rendement.nl)

ABONNEMENT

- **XpertHR**
- **HR Praktijk**

Breng beperkingen aan in het aantal informatiebronnen en nieuwsbrieven.

OPWARMERTJE

Beantwoordt vraag A of vraag B , afhankelijk van je persoonlijke voorkeur.
Wat is het antwoord op de vraag en waar heb je het antwoord gevonden.

A. In het kader van de Wet Banenafpraak en Quotum arbeidsbeperkten hebt u een vacature voor een Wajongere. Waar kunt u terecht met deze specifieke vacature.

B. Waar kan ik op een handige manier zien of ik als werkgever in aanmerking kom voor premiekorting voor de Wajongere/ doelgroepers

- Antwoord A:

[Waar kan ik terecht met een vacature voor een Wajonger?
Werkgeversservicepunten](#)

- Antwoord B

Zoekterm premiëkorting leidt tot

www.regelhulpenvoorbedrijven.nl/premiëkortingen

Wat is het doel c.q. definitie van de Wet Aanpassing Schijnconstructies.

Noem de voordelen voor jouw bedrijf

Noem de nadelen voor jouw bedrijf

Antwoord,

Doelstelling WAS:

Het tegengaan van oneerlijke concurrentie door goedkope arbeid, ontduiking van betaling sociale premies en verdringing van arbeid.

Omvorming Wet Aanpassing Arbeidsduur naar Wet Flexibel werken (1-1-2016)

Opdracht:

Uw administratief medewerkster wil op woensdag thuis werken in verband met zorgtaken.

Ze stelt voor om op woensdag als volgt te werken: van 9.00 tot 12.00 / van 14.00 tot 16.00 uur / van 20.00 tot 23.00 uur

Bent u verplicht om aan dit verzoek tegemoet te komen/ hoe gaat u hiermee om ?

Antwoord

Het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur of de werktijd zal de werkgever **moeten** inwilligen, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. In de wet zijn enkele voorbeelden genoemd van zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelangen. Hiervan is bijvoorbeeld sprake indien het verzoek leidt tot ernstige problemen op het gebied van veiligheid of van rooster technische of financiële aard.

Voor het verzoek om aanpassing van de arbeidsplaats geldt het criterium van de zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen niet. Wel zal de werkgever het verzoek van de werknemer serieus in overweging moeten nemen en daarover in overleg moeten gaan met de werknemer.

Zoekterm: Flexibel werken Rijksoverheid

In dienst nemen AOW-er (1-1-2016)

Uw werknemer (vast dienstverband) ging met pensioen op 1-12-2015. Hij wil graag doorwerken maar u wilt de risico's beperken.

U gaat een nieuw tijdelijk dienstverband aan van 2-12-2015 tot 2-12-2016.

Na een tijdje zegt de werknemer dat hij nog steeds een vast dienstverband heeft. U hebt namelijk direct aansluitend aan zijn dienstverband een nieuwe dienstverband afgesproken, zonder onderbreking van een half jaar.

De werknemer staat op het standpunt dat het dienstverband niet afloopt op 2-12-2016 en dat u maar een ontslagvergunning aan moet vragen + dat u de Transitievergoeding moet betalen.

Wat is uw reactie.

Hoe gaat u om met het fenomeen Transitievergoeding ?

Welke ervaringen kunnen we inmiddels met elkaar delen ?

Hebt u met uitbetaling transitievergoeding transitiekosten en/ of inzetbaarheidskosten kunnen verrekenen ?

Opdracht:

Wat is de hoogte van de Transitievergoeding in de volgende situatie.

- CAO Open Teelten
- Aanvang dienstverband 3-2-1987
- Einde dienstverband 1-3-2016
- Geboortedatum 28-4-1960
- Bruto salaris 2295,00 per maand
- Jaarlijkse bonus van 400,00

Antwoord Transitievergoeding:

Gebruik een valide rekentool van de overheid. Zie hiervoor:

mijnwerkenzekerheid.nl

- **Hoogte transitievergoeding bij kleine werkgevers met minder dan 25 werknemers: EUR 32.310,10 bruto**
- **Hoogte transitievergoeding bij werkgevers met 25 of meer werknemers: EUR 39.233,69 bruto**

Modelovereenkomst ZZP vervangt per 1 mei 2016 de Verklaring arbeidsrelatie (VAR)

U hebt een ZZP-er aan het werk. Deze persoon heeft voor 2016 een Verklaring arbeidsrelatie (VAR).

Deze persoon blijft hetzelfde werk doen, onder dezelfde omstandigheden en voorwaarden.

Moet deze persoon per 1 mei 2016 een modelovereenkomst overleggen of voldoet de VAR verklaring.

www.ondernemersplein.nl

[Overgangsregeling](#)

Blijft u hetzelfde werk doen onder dezelfde omstandigheden en voorwaarden?

Dan mag u uw VAR voor 2014 of 2015 ook in 2016 blijven gebruiken . U hoeft in dat geval geen nieuwe VAR voor 2016 aan te vragen.

Volgende bijeenkomst dinsdag 7 juni

Locatie ?

Wie helpt Joop ?