

What **ELS** is new

WET- EN REGELGEVING

Augustus 2010

E | L | S

Employment Law Support

Signalering wetgeving augustus 2010

1. **Ondernemingsraad NV' s mag standpunt kenbaar maken ten aanzien van bezoldigingsbeleid**
2. **Ketenregeling tijdelijk verruimd voor jongeren**
3. **Wijziging vakantiewetgeving**
4. **Wet harmonisatie en vereenvoudiging sociale zekerheidswetgeving**
5. **Wijziging AOW**
6. **Reparatiewet SZW 2011**
7. **EU-voorstel Richtlijn seizoenarbeiders COM (2010)379**
8. **Controlevoorschriften Ziektewet 2010** (Stcr 2010 21 juli 2010 nr. 1183)
9. **Wijziging besluit aanmelding CAO en verzoeken om AAV**

IN WERKING GETREDEN

1. **Ondernemingsraad NV' s mag standpunt kenbaar maken ten aanzien van bezoldigingsbeleid**

INHOUD : Met ingang van 1 juli 2010 is de positie van de OR van NV's bij de besluitvorming in de AvA over het bezoldigingsbeleid, belangrijke bestuursbesluiten en benoeming, schorsing en ontslag van bestuurders en commissarissen versterkt. De wet voorziet in twee rechten voor de OR: het recht om een standpunt te bepalen en het recht om dat standpunt toe te lichten in de AvA. Besluitvorming door aandeelhouders kan in vergadering of buiten vergadering plaatsvinden. In beide gevallen moet de OR in de gelegenheid worden gesteld zijn standpunt te bepalen. Indien buiten vergadering wordt besloten, dient stemming door de aandeelhouders schriftelijk plaats te vinden. In deze situatie moet de OR tijdig in de gelegenheid worden gesteld een schriftelijk standpunt in te nemen. Indien de OR niet om zijn standpunt is gevraagd heeft hij twee mogelijkheden om dit alsnog ter kennis van de AvA te brengen: de voorzitter van de OR kan zijn standpunt tijdens de AvA uiteenzetten of de OR kan een voorlopige voorziening vragen voorafgaand aan de AvA. De OR kan dan eisen dat hij alsnog in de gelegenheid wordt gesteld zijn standpunt te bepalen. Het ontbreken van een standpunt van de OR tast de besluitvorming over het voorgestelde besluit overigens niet aan.

STATUS: De wet tot wijziging van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek in verband met de invoering van een recht voor de ondernemingsraad van naamloze vennootschappen om een

standpunt kenbaar te maken ten aanzien van belangrijke bestuursbesluiten en besluiten tot benoeming, schorsing en ontslag van bestuurders en commissarissen alsmede ten aanzien van het bezoldigingsbeleid is met ingang van 1 juli 2010 in werking getreden (Stbl 2010, 250 en 251).

2. Ketenregeling tijdelijk verruimd voor jongeren

INHOUD: De ketenregeling voor jongeren tot 27 jaar is tijdelijk verruimd. Werkgevers kunnen langer en vaker opeenvolgende arbeidsovereenkomsten aangaan. Na een periode van 48 maanden (in plaats van 36 maanden) of bij de vijfde opeenvolgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (in plaats van bij de vierde) ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werknemers die bij de inwerkingtreding al aan de voorwaarden voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voldoen (meer dan 36 maanden of vierde contract) vallen niet onder de nieuwe regeling. Bij het vervallen van de tijdelijke maatregel (in 2012 tenzij bij Koninklijk Besluit anders wordt bepaald) blijft de tijdelijke verruiming van toepassing op de werknemers jonger dan 27 jaar die al meer dan 36 maanden of al een vierde opeenvolgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebben.

STATUS: De Wet tot tijdelijke verruiming van de mogelijkheid in artikel 668a van Boek 7 van het Burgerlijk wetboek om arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aan te gaan in verband met het bevorderen van de arbeidsparticipatie van jongeren is met ingang van 9 juli 2010 in werking getreden (Stbl 2010, 274).

NIEUWE WETSVORSTELLEN

3. Wijziging vakantiewetgeving

Voorstel van wet houdende het afschaffen van de beperkte opbouw van minimum vakantierechten tijdens ziekte, de invoering van een vervaltermijn voor de minimum vakantiedagen en de aanpassing van enige andere artikelen in de regeling voor vakantie en verlof in Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (kamerstuk nummer nog niet bekend)

INHOUD: In dit wetsvoorstel worden een aantal voorstellen gedaan tot wijziging van de regels aangaande de opbouw van vakantiedagen, het opnemen van vakantiedagen tijdens ziekte en de vervaltermijn.

Art 7:635 BW lid 4 komt te vervallen. Hiermee wordt bereikt dat de beperkte opbouw bij ziekte vervalt. Daarmee bestaat geen onderscheid meer in de opbouw van minimum vakantierechten voor zieke en gezonde werknemers. Voor bovenwettelijke dagen, die in een individuele of collectieve overeenkomst worden overeengekomen, kunnen sociale partners zelf afspraken maken betreffende de opbouw tijdens ziekte.

De huidige wet sluit vakantieopname tijdens ziekte niet uit, maar in de praktijk komt dit niet veel voor. De regering zal meer bekendheid geven aan de mogelijkheid om vakantiedagen op te nemen tijdens ziekte. Als gevolg van het feit dat de werknemer tijdens ziekte (ongeacht de vraag of hij in het kader van zijn re-integratie passend werk verricht) over de volledige contractuele arbeidsduur opbouwt, worden bij het opnemen van de vakantiedagen de vakantiedagen voor de gehele arbeidsduur in mindering gebracht op de opgebouwde aanspraak.

De artikelen 7:636, 7: 637 en 7: 638 BW worden in die zin aangepast dat een duidelijk onderscheid ontstaat tussen enerzijds verrekening van vakantiedagen met ziektedagen (art 7:637 BW) en het opnemen van vakantie tijdens ziekte c.q. het laten gelden van ziektedagen tijdens een vastgestelde vakantie als vakantiedagen (art 7: 638 BW).

Om werknemers te stimuleren vakantiedagen op te nemen (en daarmee ook daadwerkelijk te recupereren) wordt de vervaltermijn gewijzigd in 6 maanden. Dit betekent dat een werknemer binnen 6 maanden na afloop van het kalenderjaar waarin de minimaanspraak is verworven zijn vakantiedagen moet opnemen, tenzij de werknemer daartoe redelijkerwijs niet in staat is geweest (art 7: 640a BW). In dat geval geldt de verjaringstermijn van 5 jaar (art 7: 642 BW). Deze verjaringstermijn blijft ook gelden voor de bovenwettelijke dagen. Afwijkende afspraken ten gunste van werknemers zijn mogelijk. De vervaltermijn is van toepassing op minimumvakantiedagen die vanaf de datum van inwerkingtreding van de wet worden opgebouwd.

STATUS: Voorstel van wet en memorie van toelichting van augustus 2010.

4. Wet harmonisatie en vereenvoudiging sociale zekerheidswetgeving

Wijziging van verschillende wetten in verband met harmonisatie en vereenvoudiging van deze wetten ten behoeve van de uitvoering van die wetten door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (Wet harmonisatie en vereenvoudiging sociale zekerheidswetgeving) (32421)

INHOUD: In dit wetsvoorstel worden een aantal voorstellen gedaan tot vereenvoudiging en harmonisatie op het gebied van premieheffing in de ZW, Wet WIA, WAO en WAZ. Voor zover relevant voor de arbeidsrechtpraktijk gaat het om de volgende wijzigingen:

- 1) de Arbeidsongeschiktheidskas wordt met ingang van 1 januari 2011 opgeheven. Met ingang van deze datum wordt alleen nog maar één premie geheven voor de WAO, IVA en WGA (na 10 jaar): de basispremie Aof.
- 2) er wordt een uniforme herleidingsregel van 260 dagen i.p.v. 261 dagen ingevoerd voor de maximumpremie en franchise voor de premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke ZVW. Tot nu toe wordt gerekend op basis van 261 werkdagen terwijl dat voor de loonbelasting 260 dagen is. Dit wordt met dit wetsvoorstel rechtgetrokken.

- 3) voorgesteld wordt artikel 44 ZW (bevoegdheid UWV ZW uitkering te weigeren indien werknemer bij aanvang van de verzekering arbeidsongeschikt was) te schrappen. Het UWV hoeft dus bij aanvang van de verzekering niet meer te beoordelen of betrokkenen arbeidsongeschikt was bij de aanvang van de verzekering.
- 4) Een werknemer kan in bepaalde gevallen zowel aanspraak hebben op een ZW uitkering (o.b.v. van art 29b ZW, de no-risk polis) als op toekenning, heropening of verhoging van de WAO, Wajong of WAZ - uitkering. Het ziekgeld wordt alleen uitbetaald voorzover dat hoger is dan de toegekende, heropende of verhoogde arbeidsongeschiktheidsuitkering. Teneinde deze samenloop te vereenvoudigen wordt voorgesteld om in deze gevallen alleen het ziekgeld uit te betalen en de (verhoging van) de arbeidsongeschiktheidsuitkering alleen voor zover die meer bedraagt dan het ziekgeld. Als de werknemer alleen aanspraak heeft op loondoorbetaling tijdens ziekte o.g.v. art 7:629 BW (en dus geen beroep kan doen op art 29b ZW) wordt de (verhoging van) de arbeidsongeschiktheidsuitkering altijd toegekend.
- 5) Een werkgever mag in de arbeidsovereenkomst ten hoogste twee wachtdagen bedingen voordat hij het loon aan een zieke werknemer moet betalen (art 7:629 lid 9 BW). De werknemer die onder de no-risk polis valt heeft in dat geval over de wachtdagen alleen recht op ziekgeld en niet op de evt. suppletie. Voorgesteld wordt voor deze werknemers de hoogte van het ziekgeld tijdens de wachtdagen van de werkgever gelijk te stellen aan het ziekgeld na afloop van die wachtdagen.
- 6) de nawerkingsregeling in art 46 ZW, art 17 WAO en art 10 WIA wordt in die zin aangepast dat iemand recht heeft op een uitkering als hij binnen vier weken na afloop van de verplichte verzekering ziek wordt.
- 7) art 38a lid 2 ZW bepaalt dat een werkgever van elke ziekmelding van een werknemer die recht heeft op uitbetaling van ziekgeld bij zwangerschap of bevalling (art 29a ZW), no-risk (art 29b ZW) of orgaandonatie (art 29 lid 2e ZW), aangifte moet doen bij het UWV uiterlijk op de vierde dag van ongeschiktheid tot werken. Voorgesteld wordt om deze melding te laten plaatsvinden binnen uiterlijk 6 weken. Dit stelt de werkgever in staat om zijn werknemers collectief ziek te melden via één maandelijks aangifte.
- 8) Voorgesteld wordt om tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof voortaan één doorlopende uitkering te verstrekken (art 3:7 WARZO bepaalt nu dat tijdens beide verlofperioden een apart recht op uitkering bestaat).

STATUS: Voorstel van wet en memorie van toelichting van 17 juni 2010.

5. Wijziging AOW

Wijziging van de Algemene Ouderdomswet teneinde een korting te kunnen toepassen op de toeslag voor de echtgenoot die jonger is dan 65 jaar (32430)

INHOUD: Met dit wetsvoorstel wordt de partnertoeslag op grond van de AOW vanaf 2011 met 8% gekort, zowel voor nieuwe als voor lopende rechten. Alle AOW'ers die vanaf 1 januari 2011 recht hebben of krijgen op een partnertoeslag voor de jongere partner, zullen maximaal 8% gekort worden op de toeslag. De exacte korting wordt afhankelijk gesteld van het gezamenlijk inkomen. Indien dat onder de 110% van het WML ligt, wordt de partnertoeslag niet gekort. Ook zal de korting niet leiden tot een inkomensdaling tot onder het niveau van 110% WML. Huishoudens met een gezamenlijk inkomen dat net boven deze grens ligt, zullen dus gekort worden tot die grens. Door de introductie van een toets op het gezamenlijk inkomen, zal in tegenstelling tot de huidige situatie, ook de hoogte van het inkomen van de AOW'er zelf van invloed kunnen zijn op de uiteindelijk te ontvangen AOW- partnertoeslag.

STATUS: Voorstel van wet en memorie van toelichting van 28 juni 2010.

6. Reparatiewet SZW 2011

Wijziging van een aantal wetten van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid teneinde wetstechnische gebreken te herstellen en een aantal verduidelijkingen aan te brengen (Reparatiewet SZW 2011) (32435)

INHOUD: Voor zover van belang voor de arbeidsrechtpraktijk worden de volgende wijzigingen voorgesteld:

- 1) Art 33 lid 3 WW, art 21 lid 3 IOAW, art 27a lid 3 IOW, art 68 lid 1 WIA: ter verduidelijking ten aanzien van het aantal maanden waarover vakantiebijslag dient te worden betaald indien het recht op uitkering op grond van de betreffende wet eerder eindigt dan in mei, komt het getal 12 te vervallen;
- 2) Art 62 lid 4 WW: toegevoegd wordt "danwel in een land aangesloten bij de Europese Economische Ruimte". Als uitwerking van Richtlijn 2008/94/EG is in dit artikel bepaald dat een werknemer die buiten Nederland woont en zowel in Nederland als in het woonland werkzaam is, in Nederland aanspraak kan maken op een insolventie-uitkering in geval van betalingsonmacht van de werkgever. Per abuis worden alleen de lidstaten van de EU genoemd "mits er geen recht op een uitkering bestaat in een nadere lidstaat van de EU". Daaraan is nu toegevoegd dat dit ook geldt voor het recht op uitkering in EER- staten;
- 3) Art 32 lid 2 Wet SUWI: een eigenrisicodragers voor de ZW kan ook een deskundigenoordeel vragen aan het UWV over de vraag of de werknemer voldoende reïntegratieinspanningen en de passende arbeid die hem aangeboden is, heeft

verricht (tot nu kon dat alleen over de vraag of er passende arbeid aanwezig was en over de reïntegratieinspanningen van de werkgever);

- 4) Art 29d ZW: op grond van dit artikel heeft een werknemer die voor 8 juli 1954 geboren is die onmiddellijk voorafgaand aan zijn dienstbetrekking gedurende ten minste 52 weken recht had op WW, recht op een ZW uitkering indien hij ziek wordt binnen 5 jaar na in dienst treden (no-riskpolis). Nu staat in dit artikel dat voor het berekenen van de periode van 52 weken worden onderbrekingen van “minder dan 4 weken” gelijkgesteld met perioden waarop recht bestaat op WW. Dit wordt veranderd in “ten hoogste vier weken”.

STATUS: Voorstel van wet en memorie van toelichting van 1 juli 2010. Nota van verbetering van 29 juli 2010.

OVERIGE ONTWIKKELINGEN

7. EU-voorstel Richtlijn seizoenarbeiders COM (2010)379

Voorstel voor een Richtlijn van het Europese Parlement en de Raad (32452)

Het voorstel voorziet in een snelle procedure voor toelating van seizoenarbeiders uit derde landen op basis van een gemeenschappelijke definitie en voorwaarden. Aan seizoenarbeiders wordt een seizoensverblijfsvergunning afgegeven (zonder dat een extra arbeidsvergunning nodig is) met een maximale verblijfsduur van 6 maanden, gekoppeld aan de verplichting om na die termijn terug te keren. De Richtlijn stelt regels omtrent toelatingsvoorwaarden, de procedure, arbeidscontract, arbeidsvoorwaarden (waaronder minimumloon) en een klachtenregeling.

8. Controlevoorschriften Ziekewet 2010 (Stc 2010 21 juli 2010 nr. 1183)

Per 1 mei 2010 is een nieuwe Europese Verordening over Sociale Zekerheid in werking getreden, waardoor de plicht voor een zieke werknemer die zich in een andere lidstaat bevindt om zich binnen drie dagen te melden bij het bevoegde socialeverzekeringsorgaan komt te vervallen. Het UWV zal in principe de verzuimcontrole en begeleiding zelf gaan uitvoeren. Voor zowel binnenlandse als buitenlandse ziektegevallen wordt de controle steeds vaker telefonisch en schriftelijk gedaan en wordt de werknemer alleen op het spreekuur van een arts verwacht indien hiertoe reden bestaat. De werknemer is verplicht om dagelijks tot 18.00 uur bereikbaar te zijn. Voor alle verzekerden die aanspraak maken op een ZW- uitkering geldt dat zij zich uiterlijk op de tweede dag van ziekte bij het UWV ziek moeten melden. De verzekerde is verplicht elke wijziging van zijn woon- of verblijfplaats onverwijld door te geven (dit was binnen 24 uur). Als de werknemer tijdens ziekte naar het buitenland vertrekt dient hij dit 2 weken van tevoren te melden (vragen van toestemming is niet meer nodig).

9. Wijziging besluit aanmelding CAO en verzoeken om AAV

Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 24 augustus 2010, AV/SDA/2010/14871, tot wijziging van het Besluit aanmelding van collectieve arbeidsovereenkomsten en het verzoeken om algemeen verbindend verklaring in verband met onder meer de inwerkingtreding van de Wet elektronische bekendmaking (Stcr 31 augustus 2010, nr 13486)

Ter versnelling van de AAV procedure en in verband met de inwerkingtreding van de Wet elektronische bekendmaking zijn genoemde besluiten als volgt gewijzigd:

- 1) Er kan worden volstaan met een geprinte versie van de digitale tekst van de cao (in tweevoud) waarbij de bepalingen waarvoor niet om avv wordt verzocht zijn gemarkeerd. Ook bij een avv verzoek dat betrekking heeft op tussentijdse wijzigingen kan worden volstaan met een print (in tweevoud) van de tussentijdse gewijzigde bepalingen.
- 2) Als sprake is van een tussentijdse wijziging van een cao waarin tevens fondsbepalingen zijn opgenomen die voor langere tijd zijn ge-avvd dan de overige bepalingen en het avv verzoek betrekking heeft op die laatste bepalingen, dient (ook) de integrale tekst van de werkingsfeer bepalingen overlegd te worden.
- 3) Als het avv verzoek betrekking heeft op een nieuwe cao (die anders is dan de daarnaast voorafgaande) moet de letterlijke tekst van de integrale cao bij de aanvraag worden gevoegd, waarbij de wijzigingen zijn gemarkeerd.
- 4) Bij de aanvraag moet een formulier representativiteitsgegevens worden overgelegd, die te downloaden is via cao.szw.nl. Gebruikmaken van dit formulier is vereist ingeval van een representativiteitspercentage van onder de 60% en ingeval de beargumenteerde bedenkingen tegen de representativiteit daartoe aanleiding geven. Als het gaat om tussentijdse wijziging van een cao moet het formulier alleen worden ingevuld als de tussentijdse wijziging ook betrekking heeft op de werkingsfeer.
- 5) In voorkomend geval wordt bij het besluit tot avv melding gemaakt van een beschikking op een verzoek om dispensatie.

Deze signalering is niet uitputtend of allesomvattend. Aan de inhoud kunnen geen rechten worden ontleend en Employment Law Support aanvaardt geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten of onvolkomenheden, noch voor gevolgen hiervan. Zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Employment Law Support is het niet toegestaan de signalering of gedeelten daarvan te kopiëren voor, of door te sturen aan anderen.

E | L | S