

Op 10 oktober 2017 is het regeerakkoord 'vertrouwen in de toekomst' gepresenteerd door de onderhandelende partijen (VVD, CDA, D66 en ChristenUnie). Wat zijn de financiële, onderwijskundige en personele gevolgen voor uw schoolorganisatie? In dit artikel behandelen we de personele gevolgen van het regeerakkoord in detail. Het novembernummer ging uitgebreid in op de onderwijskundige en financiële gevolgen voor (school)organisaties. U kunt beide artikelen ook op onze website vinden.

deel 1

deel 2

november
2017december
2017

Regeerakkoord 2017: de gevolgen voor schoolbesturen

In het regeerakkoord zijn diverse maatregelen aangekondigd op het terrein van personeels- en inkomensbeleid. Deze maatregelen zijn vaak van algemene aard, maar soms ook specifiek voor het onderwijs. Wat zijn de voorgestelde personele gevolgen voor (school)organisaties?

Hervorming belastingstelsel

Het belastingstelsel zal flink hervormd gaan worden.

- > In 2019 gaat het aantal belastingschijven van 4 naar 2.
- > Het laagste belastingtarief van 36,93% is van toepassing op het inkomen tot € 68.000,00. Het hoogste tarief van 49,5% geldt voor het inkomen boven deze grens.
- > Door het verlagen van de percentages inkomstenbelasting en het verlengen van de 1e schijf naar € 68.000,00 moet het voor werkenden met een middeninkomen aantrekkelijker worden om (meer) te werken.
- > De heffingskortingen worden verruimd waardoor werknemers over een groter deel van hun inkomen geen belasting hoeven te betalen.

De hervorming van het belastingstelsel moet in 2021 leiden tot een lastenverlichting van circa 6 miljard voor de Nederlandse bevolking.

Eigen risico Zorgverzekeringswet (ZVW)

Het verplicht eigen risico blijft € 385,- per persoon. Verwacht wordt dat dit zal leiden tot hogere premies voor de zorgverzekering.

Hervorming pensioenstelsel

Het pensioenstelsel zal aanzienlijk worden gewijzigd. Het is de bedoeling dat iedere deelnemer zijn eigen, individuele pensioenpot krijgt. Dit wordt het persoonlijk pensioenvermogen genoemd. De plannen van het nieuwe kabinet sluiten aan op het advies van de Sociaal

Economische Raad (SER) over een nieuw pensioenstelsel. Er komt nog wel een collectieve buffer, zodat gepensioneerden, die langer leven dan gemiddeld, niet de laatste jaren van hun leven zonder pensioen komen te zitten. Het kabinet denkt in 2018 al op hoofdlijnen overeenstemming te kunnen bereiken met de sociale partners. Het streven is dat in 2020 het proces van wetgeving is afgerond en direct daarna begonnen kan worden met de implementatie van de nieuwe regels.

Aanpassen Wet Werk en Zekerheid

Werknemers hebben straks na drie tijdelijke contracten of contracten binnen een periode van maximaal drie jaar (wat eerder komt) recht op een vast contract. Voor het primair onderwijs is specifiek bepaald dat tijdelijke contracten van invalkrachten, die zijn benoemd voor vervangingswerkzaamheden wegens ziekte, worden uitgesloten bij de ketenbepaling.

Direct recht op transitievergoeding

Wordt een dienstverband beëindigd dan heeft een werknemer, ook als deze nog geen 2 jaar in dienst is van de werkgever, mogelijk recht op een transitievergoeding. Ook wordt de hoogte van de transitievergoeding voor werknemers die langer dan tien jaar in dienst zijn gewijzigd. Na het tiende dienstjaar blijft een werknemer dan een derde maandsalaris per gewerkt jaar ontvangen. De overgangsregeling voor 50-plussers blijft bestaan.

Compensatie transitievergoeding

Werkgevers die op of na 1 juli 2015 een transitievergoeding hebben betaald bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid kunnen vanaf 1 juli 2019 een compensatie krijgen. Daarnaast komt er in cao's meer ruimte om af te wijken van de wettelijke transitievergoeding.

Lagere transitievergoeding door investering in inzetbaarheid

Investeren in de inzetbaarheid van werknemers, zodat zij productief en gezond kunnen werken tot aan hun AOW-gerechtigde leeftijd, wordt aantrekkelijker voor werkgevers. Ze krijgen meer opties om een eventueel uit te keren transitievergoeding te ver-



“Voor kleine werkgevers worden de regels van de loondoorbetalingsplicht aangepast. Deze wordt beperkt tot een jaar. Is de werknemer ook na 52 weken nog ziek, dan ontvangt hij zijn loon van het UWV.”



lagen met de investeringskosten voor de inzetbaarheid van werknemers binnen de eigen organisatie. De kosten van scholing die de werknemer heeft gevolgd voor een andere functie binnen de organisatie mogen straks wél worden afgetrokken van de transitievergoeding. Voor scholing gericht op de eigen functie blijft dit niet mogelijk.

Kleinere werkgevers krijgen beperkte loondoorbetalingsplicht bij ziekte

Voor kleine werkgevers (maximaal 25 werknemers) worden de regels van de loondoorbetalingsplicht aangepast. Deze wordt beperkt tot een jaar. Is de werknemer ook na 52 weken nog ziek, dan ontvangt hij zijn loon van het UWV.

Combineren verschillende ontslaggronden straks mogelijk

Het combineren van ontslaggronden (bijvoorbeeld disfunctioneren en een verstoorde arbeidsrelatie) wordt straks mogelijk. Er komt een nieuwe ontslaggrond, de zogenoemde cumulatiegrond. Door deze ontslaggrond wordt het voor werkgevers makkelijker om werknemers te ontslaan.

Verruiming kraamverlof

Werknemers hebben na de bevalling van hun partner recht op vijf (in plaats van twee) dagen volledig betaald kraamverlof. Deze uitbreiding gaat 1 januari 2019 in. Daarnaast krijgen werknemers per 1 juli 2020 de kans om vijf aanvullende weken verlof op te nemen in het eerste half jaar na de geboorte van het kind.

Adoptieverlof mogelijk verlengd

Adoptie- en pleegzorgouders kunnen momenteel vier weken verlof opnemen, van vier weken voor tot 22 weken na de komst van het kind. Deze verlofduur wordt verlengd tot zes weken.

Wijziging maximale lengte proeftijd

De maximale proeftijd gaat van twee naar vijf maanden. Dit geldt alleen als een werkgever direct een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met de werknemer sluit. Voor tijdelijke contracten van meer dan twee jaar wordt de maximale proeftijd

verlengd naar drie maanden. In alle andere situaties blijft de maximale duur van de proeftijd hetzelfde: geen proeftijd bij een arbeidsovereenkomst van zes maanden of korter en maximaal een maand proeftijd bij een contract tussen zes maanden en twee jaar. In de cao die van toepassing is kunnen afwijkende voorwaarden zijn opgenomen over het aangaan van een proeftijd.

Verhoging maximale vrijwilligersvergoeding

Op grond van de vrijwilligersregeling hoeft een Algemeen Nut Beogende Instelling (ANBI) geen loonheffing in te houden op een vergoeding (of verstrekking) aan een vrijwilliger. Het maximale jaarbedrag (€ 1.500,-) wil het nieuwe kabinet met € 200,- verhogen tot € 1.700,-.

Afschaffen loonkostensubsidie Participatiewet

In het regeerakkoord is opgenomen dat de loonkostensubsidie in het kader van de participatiewet komt te vervallen. De subsidie wordt vervangen door een loondispensatie. Deze dispensatie houdt in dat werkgevers arbeidsbeperkte werknemers niet langer het volledige wettelijk minimumloon hoeven uit te betalen, maar dat ze de werknemer een lager loon mogen betalen. De werknemer krijgt vervolgens van de gemeente een aanvulling op dat lage loon.

Wijziging regels rond payroll

Het nieuwe wetsvoorstel rondom de payrollconstructie regelt dat de soepelere arbeidsrechtelijke regels voor uitzendkrachten niet gelden voor payrollwerknemers. De payrollwerknemer krijgt hiermee ook recht op dezelfde primaire én secundaire arbeidsvoorwaarden als werknemers van de inlener. ●

Deze gevolgen zijn van toepassing op de huidige plannen van het regeerakkoord. Wanneer de definitieve uitwerking bekend is, informeert Dyade u uiteraard hierover via de verschillende online en offline kanalen.

CONTRACT

