

Nieuwsbrief

Januari 2012



Arbeidsrecht

In de nieuwsbrief Arbeidsrecht van de sectie arbeidsrecht van Holland Van Gijzen willen wij u op korte en bondige wijze informeren over recente rechtspraak, wetgeving en actuele ontwikkelingen op het gebied van het arbeidsrecht en het medezeggenschapsrecht.

Inhoudsopgave:

1. Aangepaste vakantiewetgeving
2. Tijdelijke verruiming ketenregeling afgeschaft
3. Spaarloonregeling en levensloopregeling afgeschaft
4. Arbeidsinspectie, SIOD en IWI samengevoegd tot Inspectie SWZ
5. Geen zwangerschapsverklaring meer bij aanvraag zwangerschapsuitkering
6. Eenvoudige procedure voor kennismigranten voor kort verblijf
7. Ouderdomspensioen vanaf 65^{ste} verjaardag

Deze Nieuwsbrief Arbeidsrecht staat in het teken van een aantal wetswijzigingen dat per 1 januari 2012 van kracht is gegaan of binnenkort zal worden ingevoerd op het gebied van arbeidsrechtelijke aangelegenheden. Wij hebben de belangrijkste wetswijzigingen op een rijtje gezet met een korte uiteenzetting van de veranderingen.

1. Aangepaste vakantiewetgeving

Zoals wij u reeds in de Nieuwsbrief Arbeidsrecht van juni 2011 hebben geïnformeerd, is per 1 januari 2012 de nieuwe vakantiewetgeving in werking getreden. Hieronder in het kort nog de belangrijkste wijzigingen:

- Langdurig zieke werknemers behouden tijdens hun ziekte volledig recht op het wettelijk aantal vakantiedagen met behoud van loon. Voorheen bouwden deze werknemers alleen vakantie op over de laatste zes maanden van ziekte.
- Het opnemen van vakantie tijdens ziekte is mogelijk.
- Werknemers moeten binnen zes maanden nadat het kalenderjaar waarin de vakantiedagen zijn opgebouwd is geëindigd, de wettelijke vakantiedagen opnemen. Indien deze vakantiedagen niet zijn opgenomen, zullen de vakantiedagen na zes maanden komen te vervallen, tenzij de werknemer niet in staat is geweest de vakantiedagen op te nemen.

2. Tijdelijke verruiming ketenregeling afgeschaft

Op 9 juli 2010 is de Wet tijdelijke verruiming ketenregeling in werking getreden. Deze wet maakte het mogelijk dat werkgevers met werknemers tot 27 jaar, in plaats van drie opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, vier arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd konden aangaan voordat de arbeidsovereenkomst van rechtswege zou worden omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Ook was het op basis van deze wet mogelijk om vier jaar lang op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te werken in plaats van drie jaar. De tijdelijke verruiming van de ketenregeling is per 1 januari 2012 komen te vervallen.

3. Spaarloonregeling en levensloopregeling afgeschaft

Per 1 januari 2012 kan geen gebruik meer worden gemaakt van de levensloopregeling en de spaarloonregeling. Beide regelingen worden afgeschaft. In de plaats voor deze regelingen komt een nieuwe vitaliteitsregeling die in 2012 en 2013 geleidelijk wordt ingevoerd. Voor werknemers die reeds deelnemen aan de levensloopregeling geldt de volgende overgangsregeling:

Werknemers met meer dan EUR 3.000 spaartegoed

Werknemers die op 31 december 2011 tenminste EUR 3.000 spaartegoed hebben opgebouwd in de levensloopregeling kunnen onder de bestaande voorwaarden voor wat betreft de

maximumbedragen en het opnemen voor onbetaald verlof, blijven sparen tot de pensioengerechtigde leeftijd of kunnen het spaartegoed in 2013 onbelast storten naar de vitaliteitspaarregeling. Indien de werknemer na 2013 het spaartegoed wil doorstorten geldt een maximumbedrag van EUR 20.000. Het tegoed boven de EUR 20.000 zal worden uitgekeerd en worden belast in de inkomstenbelasting.

Werknemers met minder dan EUR 3.000 spaartegoed

Werknemers die op 31 december 2011 minder dan EUR 3.000 spaartegoed hebben opgebouwd kunnen geen geld meer bijstorten in de levensloopregeling. Wel kunnen zij hun spaartegoed in 2012 en 2013 na belastingheffing opnemen voor verlof of het spaartegoed in 2013 onbelast doorstorten naar de vitaliteitspaarregeling. Indien van beide mogelijkheden geen gebruik wordt gemaakt zal het spaartegoed op 31 december 2013 worden belast als loon.

Voor alle werknemers, dus ongeacht de hoogte van het spaartegoed, geldt dat per 1 januari 2012 geen levensloopverlofkorting meer wordt opgebouwd. De rechten die tot aan 1 januari 2012 zijn opgebouwd, kunnen nog wel worden verzilverd.

Spaarloonregeling

Ook voor de afschaffing van de spaarloonregeling is een overgangsregeling opgesteld. De afschaffing brengt mee dat geen nieuwe bedragen meer kunnen worden ingelegd en dat de wettelijke blokkeringsregels zijn opgeheven waardoor werknemers die deelnemen aan de spaarloonregeling het spaartegoed met ingang van 1 januari 2012 belastingvrij kunnen opnemen. De deelnemers kunnen er ook voor kiezen om het opgebouwde tegoed op de geblokkeerde rekening te laten staan en gebruik te maken van de vrijstelling in box 3. De opgebouwde tegoeden zullen dan jaarlijks gedeeltelijk worden vrijgegeven.

4. Arbeidsinspectie, SIOD en IWI samengevoegd tot Inspectie SWZ

Per 1 januari 2012 zijn de Arbeidsinspectie, de Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (SIOD) en de Inspectie Werk en Inkomen gefuseerd tot de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Inspectie SWZ).

De Inspectie SWZ is opgericht met het doel om betere werkomstandigheden, eerlijkere werkverhoudingen en een goed functionerend stelsel van werk en inkomen te creëren. Door de samenvoeging van de drie organen zullen kosten worden bespaard en kan er gericht en selectiever gewerkt worden, onder meer doordat er beter en makkelijker informatie-uitwisseling kan plaatsvinden met andere diensten.

5. Geen zwangerschapsverklaring meer bij aanvraag zwangerschapsuitkering

De verplichting voor de werkgever om een zwangerschapsverklaring mee te sturen bij de aanvraag voor een WAZO-uitkering komt vanaf 1 januari 2012 te vervallen.

Op grond van de Wet arbeid en zorg (WAZO) hebben vrouwen recht op een uitkering van minimaal 16 weken tijdens en na de zwangerschap. Deze WAZO-uitkering kan door de werkgever voor de zwangere werknemer worden aangevraagd. Tot vorig jaar was de werkgever verplicht bij de aanvraag een zwangerschapsverklaring mee te sturen. Deze verplichting is per 1 januari 2012 komen te vervallen.

De werkgever is nog wel verplicht om de vermoedelijke zwangerschapsdatum in te vullen bij de aanvraag en de zwangerschapsverklaring tot minimaal een jaar na de uitkering in de administratie te bewaren omdat het UWV de verklaring ter controle nog kan opvragen.

6. Eenvoudige procedure voor kennismigranten voor kort verblijf

Kennismigranten zijn hoogopgeleide buitenlanders die naar Nederland komen om een bijdrage te leveren aan de kenniseconomie. Voor deze migranten geldt een versoepelde toelatingsprocedure die alleen geldt bij een verblijf voor korter dan drie maanden.

Om Nederland nog aantrekkelijker te maken voor kennismigranten is sinds 1 januari 2012 een proef voor twee jaar van start gegaan waarbij bij de aanvraag voor een tewerkstellingsvergunning voor kennismigranten die korter dan drie maanden in Nederland zullen verblijven een eenvoudige procedure zal worden gevolgd. Met deze eenvoudige procedure zal het UWV indien aan alle voorwaarden is voldaan binnen twee weken een tewerkstellingsvergunning verstrekken.

Om gebruik te maken van de kennismigrantenregeling moet de werkgever eerst een kennismigrantenovereenkomst hebben afgesloten met de Immigratie- en Neutralisatiedienst.

7. Ouderdomspensioen vanaf 65ste verjaardag

Per 1 april 2012 zal een belangrijke wetswijziging van kracht worden die van invloed is op de ingangsdatum van de AOW-uitkering. Op dit moment wordt nog een onderscheid gemaakt tussen de leeftijd waarop het recht op AOW ontstaat en de ingangsdatum ervan. De eerste dag van de maand waarin iemand 65 jaar wordt, geldt nu als ingangsdatum van de AOW terwijl de aanspraak op AOW feitelijk pas ontstaat bij het behalen van de 65-jarige leeftijd. Ongeacht of men op 1 februari of 26 februari 65 jaar wordt, ontvangt men op dit moment hetzelfde bedrag aan AOW.

In het kader van de bezuinigingen heeft de overheid besloten dat daar verandering in moet komen. Pas vanaf de 65^{ste} verjaardag van de uitkeringsgerechtigde zal AOW worden verstrekt waarvan de hoogte afhangt van de dag dat men jarig is. Dit betekent dat de AOW-uitkering de eerste maand

lager zal zijn dan volgens het huidige systeem tenzij de uitkeringsgerechtigde jarig is op de eerste van de maand.

Voor mensen die een arbeidsongeschiktheids-, werkloosheids-, nabestaanden- of bijstandsuitkering ontvangen geldt dat deze uitkeringen vanaf 1 april 2012 zullen doorlopen tot hun 65^{ste} verjaardag. Voor degenen met een prepensioen geldt dat het afhankelijk is van hun prepensioenregeling in hoeverre het prepensioen niet eindigt per de eerste van de maand waarin zij 65 jaar worden maar doorloopt tot hun 65^{ste} verjaardag. Het zou dus kunnen zijn dat het prepensioen eindigt terwijl er nog geen recht op AOW is. Men dient hierop bedacht te zijn.

Naast de AOW zijn veel mensen vanaf hun 65^{ste} gerechtigd op een aanvullend pensioen doordat men bijvoorbeeld via de werkgever heeft deelgenomen aan een (bedrijfs)pensioenregeling. De ingangsdatum van een dergelijk aanvullend pensioen wordt met dit wetsvoorstel niet aangepast. Pensioenregelingen hebben veelal drie verschillende ingangsdata: op de eerste dag van de maand dat iemand 65 jaar wordt, op de dag dat iemand 65 jaar wordt of op de eerste dag na de maand dat iemand 65 jaar wordt. Pensioenuitvoerders hoeven deze data niet aan te passen waardoor het kan voorkomen, zoals nu ook al het geval kan zijn, dat werknemers pas (maximaal) een maand later recht hebben op het aanvullende pensioen terwijl de AOW al is uitgekeerd.

Voor werknemers kan deze nieuwe wetgeving de consequentie hebben dat zij bijna een maand financieel tussen wal en schip komen te verkeren. In de praktijk wordt namelijk regelmatig in arbeidsovereenkomsten en/ of in een cao opgenomen dat het contract van rechtswege eindigt op de eerste dag van de maand waarin de werknemer 65 jaar wordt. Dit zou dus kunnen betekenen dat een arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt per 1 mei, maar dat de werknemer pas op 31 mei AOW gerechtigd zal zijn waardoor deze werknemer dus bijna een maand financieel moet zien te overbruggen omdat hij en geen loon meer ontvangt en nog geen AOW. De wetgever heeft dit probleem gesignaleerd en heeft het aan de Cao-partijen overgelaten om een regeling te treffen zodat het ontslag niet eerder in zal gaan dan op de dag dat de werknemer de pensioengerechtigde (AOW-) leeftijd bereikt.

Voor werkgevers die niet aan een cao gebonden zijn maar die wel in de individuele arbeidsovereenkomsten (eventueel via een personeelshandboek) een bepaling hebben opgenomen dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt per de eerste dag van de maand waarin de pensioengerechtigde leeftijd wordt bereikt, kan de wetswijziging stof zijn tot nadenken. Om de werknemer tegemoet te komen kan door middel van een wijziging van de arbeidsovereenkomst (of personeelshandboek) bewerkstelligd worden dat deze financieel geen nadeel ondervindt. Instemming voor de wijziging van het contract van de werknemer is wel vereist.

Contactpersonen:

Amsterdam, Utrecht, Eindhoven

Roeland Hartman

T: 088 407 04 08

E: roeland.hartman@hollandlaw.nl

Den Haag

Nicky ten Bokum

T: 088 407 03 08

E: nicky.ten.bokum@hollandlaw.nl

Rotterdam

Wendy de Jong

T: 088 407 02 35

E: wendy.de.jong@hollandlaw.nl

Holland Van Gijzen

Advocatuur | Notariaat

Over Holland Van Gijzen

Holland Van Gijzen is een toonaangevend advocaten- en notarissenkantoor met hoogwaardige juridische dienstverlening. De 150 advocaten en (kandidaat-) notarissen zijn actief op alle rechtsgebieden die voor ondernemingen relevant zijn. Met vestigingen in Amsterdam, Den Haag, Eindhoven, Rotterdam, Utrecht, Brussel en legal desks in Londen en New York zijn wij in staat u passende oplossingen te bieden voor al uw juridische vraagstukken. In Nederland heeft Holland Van Gijzen Advocaten en Notarissen LLP een strategische alliantie met Ernst & Young Belastingadviseurs LLP.

Kijk voor meer informatie op:

www.hollandlaw.nl

Holland Van Gijzen Advocaten en Notarissen LLP is een limited liability partnership opgericht naar het recht van Engeland en Wales met registratienummer OC335658 en is in Nederland geregistreerd bij de Kamer van Koophandel Rotterdam onder nummer 24433164.

© Holland Van Gijzen Advocaten en Notarissen LLP 2012

Disclaimer

Deze publicatie is met grote zorgvuldigheid samengesteld. Voor mogelijke onjuistheid en/of onvolledigheid van de hierin verstrekte informatie aanvaardt Holland Van Gijzen Advocaten en Notarissen LLP geen aansprakelijkheid, evenmin kunnen aan de inhoud van deze publicatierechten worden ontleend.