



uitspraak van de week

Auteur : J.W. Berg
Datum : 9 januari 2019
Onderwerp : Wijziging regels op het gebied van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Wat is veranderd per 1 januari 2019?

Sinds 1 januari 2019 zijn er een aantal regels op het terrein van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid veranderd. Hieronder een paar van deze wijzigingen.

Algemene Ouderdomswet

De ingangleeftijd AOW was in 2018 66 jaar en is nu 66 jaar en 4 maanden.

Ondernemingsraden

De Wet op Ondernemingsraden (WOR) is gewijzigd. Het jaarlijkse gesprek over lonen en beloningsverschillen binnen het bedrijf is nu verplicht. Dat geldt voor ondernemingen met 100 en meer werknemers. Het doel is om bewustzijn en transparantie over dit onderwerp binnen bedrijven te stimuleren.

Transitievergoeding

De criteria voor de toepassing van de overbruggingsregeling transitievergoeding is verruimd. Daarmee wordt het makkelijker voor werkgevers om in aanmerking te komen voor de overbruggingsregeling.

Voor kleine werkgevers die in een slechte financiële situatie verkeren en om bedrijfseconomische redenen werknemers moeten ontslaan, geldt een overbruggingsregeling voor de betaling van de transitievergoeding. Wanneer aan de voorwaarden voor de overbruggingsregeling is voldaan, dan worden gewerkte jaren voor mei 2013 niet meegerekend bij het bepalen van de hoogte van de transitievergoeding.

Uitbreiding extra geboorteverlof

De WIEG (Wet invoering extra geboorteverlof) is in werking getreden. Partners die 5 dagen per week werken, krijgen recht op 5 dagen vrij. Werkt men minder uren per week, dan geldt dat dit partnerverlof 1 maal het aantal werkuren per week is. Het geboorteverlof kan meteen worden opgenomen, maar dat hoeft niet. Het mag ook op een ander moment in de eerste vier weken na de bevalling opgenomen worden.

Daarnaast kunnen partners vanaf juli 2020 aanvullend in het eerste half jaar na de geboorte van de baby nog eens 5 weken extra geboorteverlof opnemen. Dit wordt het aanvullende geboorteverlof genoemd. Voor het aanvullend geboorteverlof bestaat recht op een uitkering van het UWV ter hoogte van 70% van het dagloon (tot 70% van het maximum dagloon).

Het geboorteverlof is een onvoorwaardelijk recht van de partner. De werkgever kan dit dan ook niet weigeren. Voor het aanvullend geboorteverlof is dit anders. Omdat het een ruime periode is waarin het verlof kan worden opgenomen (binnen zes maanden na de dag van bevalling) is het redelijk dat



uitspraak van de week

de werkgever de mogelijkheid krijgt om te overleggen met de partner over de invulling. Indien de werkgever zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen heeft zou dit een reden kunnen zijn om niet aan de wens van de partner tegemoet te komen.

Alle wijzigingen weten, zie <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/geboorteverlof-en-partnerverlof/nieuws/2018/12/19/wat-verandert-er-op-1-januari-2019>

Meer weten over bovengenoemde wijzingen? U kunt altijd contact met ons opnemen.