

Met de Dyade nieuwsflits brengen wij u regelmatig op de hoogte van wijzigingen op het gebied van de onderwijs-cao's en overige wet- en regelgeving. Tevens staan we stil bij de gevolgen van deze wijzigingen voor uw administratie en de samenwerking met Dyade.

Staking primair onderwijs 14 maart

Op 14 maart heeft, in navolging op de acties op 14 februari in Noord-Nederland, een stakingsactie plaatsgevonden in de provincies Noord-Holland, Flevoland en Utrecht. Vorig jaar heeft het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap aangegeven dat werkgevers niet zullen worden gekort op de bekostiging als zij stakende leraren niet korten op het doorbetaalde salaris. Toen is nadrukkelijk aangegeven dat dit van toepassing is op de acties in 2017, maar dat dit geen algemene beleidslijn is van het ministerie. Voor de acties in 2018 is vooralsnog niets gecommuniceerd over het al dan niet sanctioneren indien u de stakende personeelsleden niet kort op het doorbetaalde salaris. Mocht u besluiten een korting toe te passen, dan kunt u het formulier [opgave staking](#) downloaden van de website van Dyade (www.dyade.nl) en dit formulier ingevuld en ondertekend sturen naar uw contactpersoon. De korting op het salaris wordt dan bij de eerst mogelijke salarisbetaling toegepast.

De PO-raad heeft een [handleiding bij staking op 14 maart](#) gepubliceerd. In de handleiding is aangegeven op welke wijze de korting op het salaris kan worden berekend. Wij zullen bij de berekening van de korting aansluiten op de wijze die de PO-raad heeft beschreven. Mocht u een andere berekeningswijze willen hanteren dan vernemen wij dat graag van u.

Onderhandelingen cao VO

In [nieuwsflits 79](#) heeft u kunnen lezen dat de onderhandelingen om te komen tot een nieuwe cao in het voortgezet onderwijs zijn hervat op 20 februari. Dit was na een korte onderbreking, omdat de standpunten over met name loonontwikkeling en werkdrukvermindering bij de onderhandelende partijen te ver uiteenliepen. Op 20 februari is geconstateerd dat de standpunten nog steeds heel verschillend zijn. De besprekingen zijn op deze dag dan ook weer afgebroken. Zodra er weer voortgang is in de onderhandelingen zullen wij u dit weer melden.

Schoolvakanties 2019-2022

In de Staatscourant van 2 maart 2018 is de regeling voor de schoolvakanties in het primair en voortgezet onderwijs vanaf het schooljaar 2019/2020 tot en met 2021/2022 gepubliceerd. De regeling vindt u [hier](#).



Verzamel-cao voor reparatie vanaf 3e jaar werkloosheid

Vanaf 1 januari 2016 wordt de maximale duur van een WW-uitkering stapsgewijs verlaagd van 38 maanden naar 24 maanden. Indertijd is afgesproken dat op sectorniveau een eventuele reparatie plaats zou kunnen vinden, maar dat dit niet mocht leiden tot verhoging van de loonkosten van werkgevers. Een eventuele premie voor deze reparatie moet door de werknemers worden betaald. Per 1 maart is een verzamel-cao van toepassing verklaard op personeel dat valt onder de cao Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening. Deze werknemers betalen vanaf 1 maart een premie van 0,2% over het brutoloon. Dit is door ons verwerkt in de salarisadministratie. De reparatie wordt uitgevoerd door de Stichting Private Aanvulling WW (SPAWW). Meer informatie over de reparatieregeling vindt u [hier](#). Zodra voor meer relevante sectoren een verzamel-cao is afgesloten, zullen wij dit melden in de nieuwsflits.

Gegevenslevering lerarenregister

Vanaf 1 augustus 2018 kunnen leraren hun gegevens controleren en aanvullen in het lerarenregister. Voor zij dit kunnen doen, zijn werkgevers verplicht de basisgegevens van de leraren aan te leveren bij DUO. Via uw contactpersoon van Dyade Personeel bent u geïnformeerd op welke manier wij u kunnen ondersteunen bij het aanleveren van deze verplichte gegevens. DUO heeft met een aantal koploperscholen ervaringen opgedaan met het verzamelen van deze basisgegevens. Uit deze ervaringen blijkt dat het behoorlijk wat inspanning kan kosten om alle gegevens te verzamelen. Daarnaast is de deadline voor het aanleveren van de basisgegevens 1 augustus en valt dit midden in de zomervakantie.

Wenst u ondersteuning door Dyade bij het aanleveren van de gegevens, dan is het raadzaam hier zo snel mogelijk afspraken over te maken. Gaat u zelf de gegevens aanleveren dan adviseren wij u hier vroeg genoeg mee te starten, zodat op 1 augustus de levering richting het lerarenregister heeft plaatsgevonden.

Meer informatie over het lerarenregister vindt u op de [website van het register](#).

Uitzonderingsregel vervallen ANW-compensatie

Zoals eerder gemeld bestaat bij een overlijden op of na 1 mei 2018 geen aanspraak meer op een eventuele ANW-compensatie van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds voor de nabestaanden. Het ABP heeft aangegeven dat het bovenstaande niet van toepassing is als er voor 1 mei 2018 sprake is van een ongeneeslijke ziekte en betrokkene geen mogelijkheid heeft om de financiële gevolgen van het vervallen van de compensatie onder te brengen bij een verzekeringsmaatschappij. Via de website van het ABP kunnen uw medewerkers nagaan of de uitzonderingsregel op hen van toepassing is en welke stappen zij in dat geval moeten ondernemen. De pagina met informatie over het vervallen van de ANW-compensatie en de uitzonderingsregel vindt u [hier](#).



Voorlopige poolinzet 2017 Vervangingsfonds

Bij een door het Vervangingsfonds bekostigde vervangingspool moet maandelijks de poolinzet worden verantwoord. Alleen als u deze verantwoording indient (of laat indienen) in mijnvf.nl heeft u aanspraak op vergoeding van de loonkosten van de poolvervanger. Sinds kort is de voorlopige poolinzet 2017 na iedere maandverwerking zichtbaar in het menu Jaarwerk binnen mijnVf.nl. Op basis hiervan kunnen eventuele correcties worden doorgevoerd.

Gevolgen voor sociale zekerheid bij langdurig onbetaald verlof

In uitzonderlijke situaties kan er sprake zijn van onbetaald verlof gedurende meer dan 18 maanden. Dit kan negatieve gevolgen hebben voor de sociale zekerheid van de werknemer. Indien de medewerker na het verlof aanspraak maakt op een uitkering kan deze lager uitvallen of helemaal niet worden toegekend. Dit is het geval als men door het onbetaalde verlof een korter arbeidsverleden heeft, een lager urenverlies wordt berekend of men niet aan de referentie-eis voldoet om in aanmerking te komen voor een uitkering. Bij het toekennen van een onbetaald verlof over een periode van meer dan 18 maanden is het van belang dat zowel u als uw werknemer zich bewust zijn van deze consequentie.

Mogelijke aanscherping regels arbeidsongeschiktheid

In het Regeerakkoord is opgenomen dat het kabinet het criterium voor arbeidsongeschiktheid in de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) wil aanpassen. Onlangs heeft Minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de Tweede Kamer hierover via een [Kamerbrief](#) geïnformeerd. De hoogte van de uitkering voor mensen die gedeeltelijk worden afgekeurd, wordt afhankelijk van het feit of ze voor hun resterende 'verdiencapaciteit' wel of geen werk vinden. Volgens de plannen komt men straks niet meer in aanmerking voor een WIA-uitkering als er al één functie is die de zieke of lichamelijk beperkte kan uitoefenen. Nu is het nog zo dat iemand als arbeidsongeschikt wordt aangemerkt als men maar twee van de drie functies kan uitoefenen. Hiermee wil het kabinet de instroom in de WIA verlagen. De wijziging geldt alleen voor nieuwe situaties.

Naast bovenstaande wijziging, wil men een wijziging in de categorieën doorvoeren. Er zijn nu meerdere categorieën in de WIA. Mensen kunnen voor 35% tot 80% worden afgekeurd, of voor 80% tot 100%. Het kabinet wil dat wijzigen in 35 tot 99 procent, waardoor straks meer mensen vallen in de categorie van gedeeltelijk arbeidsongeschikten.

Handhaving Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties

Op 1 mei 2016 is de Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (DBA) ingevoerd. Via de DBA moet meer duidelijkheid ontstaan over de arbeidsrelatie tussen opdrachtgevers en opdrachtnemers. Vanaf het moment dat de wet van kracht is geworden, is gebleken dat de DBA niet leidt tot meer duidelijkheid. Daarom is eerder besloten dat de Belastingdienst geen boetes of naheffingen zal opleggen als achteraf blijkt dat toch sprake is van een dienstbetrekking (en de opdrachtnemer dus als werknemer in de loonadministratie had moeten worden opgenomen). Is er sprake van opzet dan legt de Belastingdienst wel sancties op. Tot 1 juli 2018 is dit alleen bij ernstige gevallen. Vanaf 1 juli 2018 zal de Belastingdienst sancties opleggen bij iedere werkgever die bewust misbruik maakt van de regels en zo een oneigenlijk financieel voordeel heeft.

Per 1 januari 2020 wil het Kabinet de DBA vervangen door een andere wet waarmee meer duidelijkheid ontstaat over de arbeidsrelatie tussen opdrachtgevers en opdrachtnemers.

Compensatie transitievergoeding bij ontslag zieke werknemers

In het verleden is afgesproken dat er een compensatieregeling komt voor werkgevers die een transitievergoeding hebben moeten betalen aan werknemers die ontslagen zijn wegens ziekte. Deze compensatieregeling wordt o.a. getroffen omdat werkgevers ook al een loondoorbetalingsplicht hebben van 2 jaar aan zieke werknemers. In de begroting 2018 van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is opgenomen dat de compensatieregeling niet eerder dan 1 juli 2019 zal worden uitgevoerd. Inmiddels heeft Minister Koolmees aangegeven te streven naar 1 januari 2020 als invoerdatum. Dit is dan met terugwerkende kracht tot 1 juli 2015. Mocht u aanspraak willen maken op de compensatieregeling, dan is het van belang dat u alle relevante stukken met betrekking tot de toegekende transitievergoeding bewaard.

Zwangerschapsverlof bij meerlingen aangepast

Voor werknemers die zwanger zijn van een meerling is de duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof gewijzigd. Vanaf 1 april 2018 bedraagt het totale verlof minimaal 20 weken. Dit is nu minimaal 16 weken. De wijziging van de wet gaat in op 1 april 2018, maar is ook van toepassing op vrouwen van wie het verlof eerder is begonnen. Voorwaarde hierbij is dan wel dat het verlof nog loopt op 1 april 2018.

De gewijzigde regelgeving hebben wij verwerkt in het spreadsheet waarmee de duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof kan worden berekend. Het spreadsheet kunt u [hier downloaden](#).



Aanpassing verlof bij geboorten

Het kabinet wil de duur van het door de werkgever betaalde kraamverlof per 1 januari 2019 uitbreiden van twee dagen naar vijf dagen. Per 1 juli 2020 zouden hier zelfs nog vijf weken bijkomen. Tijdens deze vijf weken ontvangt de werknemer een uitkering van het UWV. Voor parttimers geldt het verlof, dat de naam geboorteverlof gaat krijgen, naar rato van de omvang van het dienstverband.

De Sociaal Economische Raad (SER) heeft Minister Koolmees geadviseerd de regels rond het verlof in het eerste jaar na de geboorte van een kind verder te verruimen. Het gaat hierbij om een vereenvoudiging van de verlofregels, andere financiering en een wettelijk recht op betaald ouder-schapsverlof.

Via een wetsvoorstel zullen de wijzigingen van het verlof rond geboorten worden besproken in de Eerste en Tweede Kamer. Zodra het wetsvoorstel is verwerkt in de huidige regelingen zullen wij u nader informeren welke gevolgen dit voor u en onze samenwerking heeft.