

ACTUALITEITEN ARBEIDSRECHT

Up to date: alles wat u moet weten!



Wietje de Muinck Keizer
Advocaat / Attorney at law



+31 6 16 21 04 43
w.demuinckkeizer@denklaw.nl
+31 88 73 04 600
Piet Heinkade 55
1019 GM Amsterdam
The Netherlands

WWZ	Uitleg?	Aandachtspunten
Voortgangsrapportage WWZ d.d. 1 december 2016 van Lodewijk Asscher	<ul style="list-style-type: none"> - stijging aantal contracten (on)bepaalde tijd (invloed WWZ niet te herleiden). - gemiddelde vergoeding die rechter toekent, gehalveerd in vergelijking met Ktr Formule, van 1-1,4 maandsalaris per dienstjaar naar 0,4 maandsalaris per dienstjaar. Ook als billijke vergoeding wordt toegekend, som lager dan Ktr Formule, verschil is 43%. - wetsvoorstel m.b.t. TV: <ul style="list-style-type: none"> (i) <u>Uitstel tot 1-1-2019</u>: compensatie wg voor kosten bij ontslag na 104 weken ziekte door UWV uit Awf (verhoging premie staat daar tegenover), met terugwerkende kracht tot 1-7-2015; (ii) <u>Waarschijnlijk 1-1-2018</u>: cao-voorziening hoeft niet “gelijkwaardig” te zijn aan TV, redelijke financiële vergoeding of beperken werkloosheid of beide. - WWZ heeft tijd nodig om gemeengoed te worden in praktijk: evaluatie WWZ in 2020. 	<p>Schikkingen ook lager.</p> <p>Wetsvoorstel houdende maatregelen met betrekking tot de transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid.</p>
Voorstel vakbonden voor wijziging ketenregeling?	Proefballon voor “tussenbaan”, een nieuw soort BT contract, van 4 jaar voor supermarkten, zorg, horeca of de dienstverlening.	Moet nog uitgewerkt worden in CAO's of wetsvoorstel.
Regeling ketenbepaling bijzondere functies en hogere vergoeding kantonrechter	3 januari 2017: art. 7:668a BW lid 8: mogelijkheid om bij cao ketenregeling niet van toepassing te bepalen op bepaalde functies. Was alleen voetballers, artistieke functies, remplaçant bij orkest en RTL presentator, e.d., nu ook onderwijspersoneel: in geval van een arbeidsovereenkomst van maximaal 14 dagen ingegaan in de periode januari-maart in geval van onvoorziene ziekte.	

Onderwerp	Uitleg?	Aandachtspunten
Voorwaardelijke ontbinding	<p>Kan dit nog onder de WWZ?</p> <p>2 uitspraken Hoge Raad: ja, maar onder voorwaarden.</p>	Zelfde instantie
WW blijft 38 maanden	<p>Vanaf 1-1-2016 (WWZ): stapsgewijze vermindering WW-periode van 38 maanden naar 24 maanden op 1 april 2019. Akkoord sociale partners op 8-5-2017: mogelijkheid voor sociale partners om WW toch op 38 maanden te houden via private verzekering.</p>	Moet nog uitgewerkt worden in wetsvoorstel en vervolgens cao's.

Billijke vergoeding	Voorbeelden	Hoeveel?
<p>Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Laakbaar gedrag werkgever leidt tot verstoorde arbeidsrelatie - Discriminatie - Grovelijk niet nakomen arbeidsovereenkomst - Schending scholingsverplichting - Plaatsen werknemer in lagere salarisschaal zonder onderbouwing <p><i>Geen limitatieve opsomming</i></p>	<p>Geen specifieke criteria, rechter weegt volgende factoren mee:</p> <ul style="list-style-type: none"> - financiële situatie werkgever - bedrijfsomvang werkgever - (opstart)fase onderneming - opzettelijk veronachtzamen verplichtingen - leeftijd en lengte dienstverband - ontbreken aanspraak transitievergoeding vanwege te korte duur dienstverband - kansen op arbeidsmarkt - inkomstenverlies
<p>Ontbinding door de werkgever</p> <p><i>Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever is <u>geen</u> vereiste</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Schending wederindienst-tredingsvoorwaarde - Schending verplichting tot melding collectief ontslag 	

Recente uitspraken billijke vergoeding	Casus	Hoeveel?	Opmerkelijk
Kantonrechter Arnhem , 14 december 2016	Werkgever belet directeur werkzaamheden op te pakken na burn-out.	€ 141.500 (naast tv)	Wn geen kans om te re-integreren. Brutoloon hoger dan maximum dagloon. Geen rol: 12 maanden opzegtermijn, nevenbeding en concurrentiebeding, OR gepasseerd.
Kantonrechter Rotterdam , 19 oktober 2016	Werkgever neemt na terugkeer zieke werknemer onvoldoende actie en biedt de werknemer pas na jaar één belangrijke account aan.	€ 219.392,00 (geen tv)	Gelijk aan 1 jaar gemiste variabele beloning (gemiddelde over 10 jaar).
Kantonrechter Amsterdam , 10 maart 2017	Verstoorde verstandhouding. Gerechtvaardigde ontbinding, wel billijke vergoeding.	€ 10.000	Belangen werknemer geschaad, omdat eenzijdig op non-actief is gesteld Afwezigheid transitievergoeding meegenomen in bepaling bedrag.
Hof Arnhem-Leeuwarden , 23 november 2016	Intimiderende setting, non-actief gesteld en met escorte naar de uitgang.	€ 10.250	Meewegen afwezigheid ondernemingsraad.

Ontslaggrond	Voorwaarden	Uitspraak	Aandachtspunten
D-grond: disfunctioneren	<ul style="list-style-type: none"> - Ongeschiktheid voor verrichten van werkzaamheden, niet veroorzaakt door ziekte; - Tijdig kennisgeving werknemer; - Mogelijkheden tot verbetering; - Ongeschiktheid niet het gevolg van onvoldoende scholing of arbeidsomstandigheden bij de werkgever. 	<p>Hof Arnhem-Leeuwarden: kwaliteit van het verbetertraject?</p> <p>Ktr. Alkmaar, 2 februari 2017: indrukwekkend dossier over 5 jaar, toch geen ontbinding</p>	<ul style="list-style-type: none"> - tijdig in kennis stellen, geen plotsklapse boodschap; - goed en concreet vastleggen, dossieropbouw; - zorgvuldig feedback traject; - duidelijke en werkbare afspraken; - eventueel coaching of scholing; - tussentijds evaluaties afnemen. <p>NB1 relateer aan functie-eisen NB2 probeer niet karakter te verbeteren NB3! Te vaak en te lang herhalen -> minder geloofwaardig</p>
G-grond: verstoorde arbeidsrelatie	<ul style="list-style-type: none"> - Verstoring ernstig en duurzaam, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. - De relevantie van de schuldvraag 	<ul style="list-style-type: none"> - Ktr. Utrecht, 9 september 2016: gewijzigde houding werknemer qua inzet - Ktr. Rotterdam, 8 september 2016: negatieve wijziging houding van opbouwend naar conflictzoekend - Ktr. Groningen, 24 mei 2016: irritaties en constant koffie halen - Hof Den Bosch, 26 mei 2016: ontbreken serieuze herstelpoging werkgever 	<ul style="list-style-type: none"> - andere passende functie? 

Onderwerp	Uitleg?	Aandachtspunten
Invoering minimum jeugdloon	1 juli 2017: stapsgewijze verlaging minimumloon vanaf 23 jaar naar 22 (in 2017) en daarna 21 jaar (in 2019).	
Verrekeningen	1-1-2017: Niet meer toegestaan verrekeningen, b.v.: maaltijden, verkeersboetes, verzekeringspremies, huisvesting. Onkostenvergoedingen apart vermelden op loonstrook.	Altijd via bank betalen
Minimumloon DGA start-up	01-01-2017: DGA van innovatieve start-up mag eerste 3 jaar minimumloon verdienen, meer geld om te groeien.	Ook starter voor toepassing van afdrachtsvermindering

Onderwerp	Uitleg?	Aandachtspunten
Invoering minimumloon zzp'er	<p>WML van toepassing op opdrachtovereenkomsten als de opdrachtnemer: de werkzaamheden niet verricht in de zelfstandige uitoefening van een beroep of bedrijf.</p> <p>De volgende vereisten komen te vervallen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - voor maximaal twee andere opdrachtgevers werkt; minstens drie maanden voor de opdrachtgever werkzaam is; - minstens vijf uur per week voor de opdrachtgever werkzaam is; en - de werkzaamheden voor de opdrachtgever niet bijkomstig zijn. 	<p>Handelt uit hoofde van beroep of bedrijf, wordt beoordeeld aan de hand alle omstandigheden van het geval, o.m. of de opdrachtnemer:</p> <ul style="list-style-type: none"> - meerdere opdrachtgevers heeft; - aantoonbaar aan acquisitie doet; - zich als zelfstandig ondernemer presenteert.
Digitale calculator premiekortingen	<p>15 mei 2017:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ouderen (maximaal € 7.000): werknemers vanaf 56 jaar uit een uitkeringssituatie; - arbeidsgehandicapten (maximaal € 7.000): werknemers met een WIA uitkering, werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn en werknemers die voor 29 december 2005 arbeidsgehandicapt waren op grond van de Wet Rea; - arbeidsgehandicapten laag (doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden) (maximaal € 2.000): personen in het doelgroepregister banenafpraak van UWV of een scholingsbelemmering 	<p>https://regelhulpenvoorbedrijven.nl/premiekortingencalculator https://regelhulpenvoorbedrijven.nl/premiekortingen/</p> <p>Niet voor werknemers die werken o.b.v. stukloon</p>

Onderwerp	Uitleg?	Aandachtspunten
Wet normalisering rechtspositie ambtenaren	<p>Naar verwachting vanaf 1 januari 2018 met als doel zoveel mogelijk gelijktrekken rechtspositie ambtenaren en werknemers;</p> <ul style="list-style-type: none"> - automatische omzetting van eenzijdige aanstelling naar tweezijdige arbeidsovereenkomst; - ontslag via UWV en civiele rechter en niet meer via werkgever en bestuursrechter, hoogste rechter wordt Hoge Raad en niet meer Centrale Raad van Beroep; - CAO i.p.v. akkoord meerderheid vakcentrales; - beperkte uitzondering voor specifieke groepen (politie, rechters, notarissen en deurwaarders). 	Q&A VNG (april 2017)
Wet streefcijfer evenwichtige zetelverdeling mannen en vrouwen in bestuur	<p>13-04-2017: Evenwichtige zetelverdeling tussen mannen en vrouwen in het bestuur en de Raad van Commissarissen hebben: minstens 30% vd zetels door vrouwen. Zo niet, toelichten in bestuursverslag.</p>	Voor grote NV's en BV's.
Meldpunt zwangerschapsdiscriminatie op het werk	<p>Per 22 mei 2017: www.mensenrechten.nl/zwangerschapsdiscriminatie. Voor vrouwen om aan zwangerschap of pril moederschap gerelateerde discriminatie te melden.</p>	 <p>A cartoon illustration showing a man on the left pointing towards a pregnant woman on the right. The woman is standing next to a doorway that is labeled 'WAY OUT' above it. The man has a somewhat stern or questioning expression, while the woman looks slightly uncomfortable or nervous.</p>

Onderwerp	Uitleg?	Aandachtspunten
Kleine pensioenen	In plaats van mensen te verplichten om tussentijds kleine pensioenbedragen op te nemen, gaan pensioenfondsen en verzekeraars deze kleine pensioenen samenvoegen. Door deze te bundelen, krijgen die kleine pensioenen een echte pensioenbestemming.	1 januari 2018. Wetvoorstel gaat naar Raad van State.
Weigeren VOG op basis politiegegevens	01-01-2018: mogelijk dat medewerker geen VOG krijgt op basis van alleen politiegegevens, nu kan Justis alleen weigeren als justitiele gegevens aanvrager in Justitieel Documentatie Systeem staan en zijn politiegegevens ondersteunend.	
WAGWEU: meldplicht voor buitenlandse bedrijven bij tijdelijk werk in NL	01-01-2018: digitaal meldsysteem via Inspectie SZW bij detachering in NL van EU-werknemers, daarmee kan inspectie controleren of EU-werknemers het loon krijgen waar ze recht op hebben en voldoen aan Europese Detacheringsrichtlijn.	