

INHOUDSOPGAVE NIEUWS 2006

Inhoudsopgave nieuws 2006	1
Wijziging bijdrage kinderopvang	1
November 2006	2
Nieuwe Arbeidstijdenwet een feit	2
Meer vrijheid in uw arbobeleid.....	2
Oktober 2006	2
Afschaffing Pemba-premie vanaf 2008	2
Wetswijziging seksuele intimidatie: verschuiving bewijslast van werknemer naar werkgever	3
Wijziging WW per 1 oktober 2006 een feit.....	3
September 2006	4
Kinderopvang 2007	4
Augustus 2006	5
Uitbreiding van het regresrecht.....	5
Loondoorbetalingsplicht als ziekte een gevolg is van uitoefening hobby.....	6
Juli 2006	6
Wijzigingen in de Werkloosheidswet	6
Juni 2006	9
Nieuwe regelgeving concurrentiebeding (voorlopig) van de baan!	9
Mei 2006.....	10
Wetsvoorstel vereenvoudiging Arbeidstijdenwet	10
April 2006.....	11
Uitbetalen van vakantiedagen.....	11
Goedkoper en makkelijker personeel ontslaan?.....	11
Maart 2006.....	12
Last in - first out maakt plaats voor afspiegelen!	12
Februari 2006	13
Het nieuwe concurrentiebeding: wat is nu de status?.....	13
Levensloop	13

DECEMBER 2006

Wijziging bijdrage kinderopvang

Vanaf 1 januari 2007 zal de wetgeving omtrent de kinderopvang wijzigen. Vanaf die datum krijgen werkende ouders naast een kinderopvangtoeslag die afhangt van hun inkomen van de overheid een vaste inkomensafhankelijke toeslag voor een derde deel van de kosten van kinderopvang. Deze vaste toeslag komt in de plaats van de bijdrage die deze ouders op dit moment al dan niet van hun werkgever ontvangen. Dit betekent overigens niet dat de werkgever niet meer financieel bijdraagt in de kosten van kinderopvang. De overheid betaalt de vast inkomensafhankelijke toeslag aan de ouders, maar deze wordt gefinancierd door de werkgevers. Vanaf 1 januari 2007 betaalt de werkgever namelijk, in het kader van de inkomensafhankelijke toeslag, een opslag op de sectorpremie.

Door de wetswijziging kan de situatie ontstaan dat een werkgever die nu al een bijdrage verstrekt aan een bij hem werkende ouder, straks verplicht wordt dubbel te betalen: voor de bijdrage die hij als werkgever verplicht dient te betalen op grond van bijvoorbeeld cao-afspraken en voor de opslag op de sectorpremie die de werkgever aan de overheid betaalt. Om deze ongewenste situatie te voorkomen, zal er vanaf 1 januari 2007 ook een overgangsregeling van kracht zijn. Deze regeling luidt kort gezegd dat de werkgever per 1 januari 2007 nog uitsluitend verplicht is de afgesproken werkgeversbijdrage te betalen voor zover deze gunstiger is dan de vaste toeslag die de overheid aan ouders verstrekt.

NOVEMBER 2006

Nieuwe Arbeidstijdenwet een feit

Het voorstel tot aanpassing van de Arbeidstijdenwet, waar wij u in mei 2006 al over informeerden, is aangenomen door de Eerste Kamer en zal per 1 april 2007 in werking treden. Voor de inhoudelijke wijzigingen verwijzen wij u naar ons eerdere artikel op deze pagina.

Meer vrijheid in uw arbobeleid

Vanaf 1 januari 2007 zal de Arbowet in aangepaste vorm voortbestaan. De wet zal meer vrijheid bieden aan werkgevers en werknemers om onderling afspraken te maken omtrent het arbobeleid.

Zo worden bepaalde wettelijke eisen vervangen door doelvoorschriften, die een minimaal beschermingsniveau vereisen, maar waaraan werkgevers en werknemers naar eigen inzicht invulling aan kunnen geven.

Ook zullen werkgeversorganisaties en vakorganisaties in bepaalde sectoren hun afspraken vastleggen in arbocatalogi. Werkgevers kunnen deze vervolgens raadplegen voor de middelen waarop zij binnen hun sector invulling moeten geven aan een verantwoord arbobeleid. Ook de Arbeidsinspectie zal bij controle ook deze catalogi als uitgangspunt nemen, naast de wet- en regelgeving.

Tot slot wordt nog een aantal eisen die de wet stelt aan een arbobeleid versoepeld:

- Voor vrijwilligers gelden uitsluitend nog de regels uit het Arbobesluit als het gaat om ernstige arbeidsrisico's, zoals valgevaar of het werken met gevaarlijke stoffen.
- Het arbeidsomstandighedensprekeuur als verplichte taak van de arbodienst vervalft. Het organiseren van een spreekuur is in beginsel een zaak tussen werkgevers en werknemers. Zij kunnen hier zelf vorm aan geven.
- Werknemers krijgen toegang tot een arbeidsdeskundige. Dit kan een deskundige van de arbodienst zijn, zoals een bedrijfsarts of een arbeidshygiënist, maar ook een preventiemedewerker.
- In organisaties met maximaal 25 werknemers mag de werkgever zelf als preventiemedewerker optreden. In de huidige wet mag dat alleen in een bedrijf met niet meer dan 15 werknemers.
- Als een RI&E instrument is afgesproken in een CAO en getoetst is door een deskundige dan is bij de RI&E, die gemaakt wordt met behulp van dit instrument, geen toets meer nodig van de Arbodienst. Dit geldt bij bedrijven met in de regel ten hoogste 25 werknemers (was 10 werknemers).

De grotere vrijheid betekent echter wel dat de Arbeidsinspectie de maximale hoogte van haar boetes gaat verdubbelen! Een goed arbobeleid is en blijft dus essentieel. Heeft u vragen over de invulling van uw arbobeleid, neem dan contact op met ons, wij helpen u graag verder.

OKTOBER 2006

Afschaffing Pemba-premie vanaf 2008

Het kabinet heeft besloten de gedifferentieerde WAO-premie, ook wel de pemba-premie genoemd, voor alle werkgevers af te schaffen.

Op dit moment betalen de meeste werkgevers naast een basispremie een gedifferentieerde WAO-premie. Deze gedifferentieerde premie is afhankelijk van hoeveel werknemers per bedrijf of branche in de WAO komen. Hoe groter de WAO-instroom (WIA-instroom) in een bedrijf, hoe hoger de gedifferentieerde premie.

De pemba-premie is sinds 1 januari 2003 al afgeschaft voor de "kleine werkgever". Dit is een werkgever met 25 werknemers of minder, uitgedrukt in de loonsom. Dus onder 25 werknemers wordt 25 maal de gemiddelde loonsom verstaan. Nu is dus door het kabinet besloten de premie ook voor alle andere werkgevers de pemba-premie af te schaffen.

Concreet zal dit gaan betekenen dat vanaf 2008 alle werkgevers die bij het UWV voor de WAO verzekerd zijn dezelfde premie gaan betalen. Of er bij die werkgever nu veel werknemers in de WIA instromen of niet.

Voor vragen of meer informatie over dit onderwerp, kunt u met ons [contact](#) opnemen. Wij zijn u dan graag verder van dienst.

Wetswijziging seksuele intimidatie: verschuiving bewijslast van werknemer naar werkgever

Indien een werknemer van mening is dat er sprake is van seksuele intimidatie zal hij hier eerst moeten proberen hier samen met de werkgever met een vertrouwenspersoon of een klachtencommissie uit te komen. Lukt dit niet, dan kan de werknemer jegens de werkgever naar de rechter stappen.

In beginsel ligt de bewijslast bij de werknemer. De rechter zal beoordelen of de feiten en omstandigheden die de werknemer aandraagt aanleiding zijn om een vermoeden tot seksuele intimidatie aan te nemen. Bestaat dit vermoeden volgens de rechter, dan zal door een recente wetswijziging van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen en het Burgerlijk Wetboek de bewijslast verschuiven van de werknemer naar de werkgever. De werknemer hoeft dus niet langer aan te tonen dat seksuele intimidatie heeft plaatsgevonden, maar de werkgever zal moeten aantonen dat hij er alles aan heeft gedaan om seksuele intimidatie op de werkvloer te voorkomen (door het nakomen van onder andere de verplichtingen ter voorkoming en bestrijding een actief beleid te voeren op grond van de Arbowet) en dat er niet in strijd met het beginsel van gelijke behandeling is gehandeld.

Wilt u als werkgever schadeclaims van de werknemer of een boete van de Arbeidsinspectie voorkomen, zorgt u dan voor een actief beleid dat toeziet op het voorkomen en bestrijden van iedere vorm van seksuele intimidatie. Voor vragen hierover kunt u [contact](#) opnemen met 2Work Arbeidsjuristen.

Wijziging WW per 1 oktober 2006 een feit

Het wetsvoorstel waar wij u juli jl. al op deze nieuwspagina over hebben bericht, is inmiddels in werking getreden: vanaf 1 oktober jl. is de werkloosheidswet op een divers aantal punten gewijzigd.

De hoogte en de duur van de uitkering is aangepast (zie voor meer informatie daaromtrent het nieuwsartikel van juli), maar ook de toetredingsregels zijn gewijzigd.

Het hoofddoel van deze laatste wijziging is het uitbannen van de zogenaamde pro forma ontslagprocedures bij de kantonrechter.

Tot 1 oktober jl. gold dat een werknemer verwijtbaar werkloos was en dus geen recht had op een WW-uitkering, indien hij onvoldoende verweer had gevoerd terwijl het verweer een grote kans van slagen zou hebben gehad. Om die reden werd er vrijwel standaard een pro forma procedure bij de kantonrechter gevoerd waarin door de werknemer het vereiste (formele) verweer werd gevoerd. In de huidige werkloosheidswet is voormeld verweerscriterium komen te vervallen en is ook de rest van het verwijtbaarheids criterium aangepast. Het doel? Voorkomen dat de werknemer direct verwijtbaar werkloos wordt geacht als hij medewerking verleent aan of zich neerlegt bij een ontslag op initiatief van de werkgever.

De vraag is echter nog steeds: wordt dit doel in de praktijk ook bereikt of is het alleen op papier een doeltreffende wetswijziging?

Zoals wij u juli jl. al berichtte, kan de pro forma procedure ons inziens, ondanks de wetswijziging, niet zomaar achterwege worden gelaten en worden vervangen door een beëindiging met wederzijds goedvinden. Nu, na 1 oktober 2006, blijkt menig juridisch adviseur het met ons eens te zijn. Zo goed als alle juridisch vertegenwoordigers van werknemers, maar ook van werkgevers, willen namelijk nog steeds dat een dergelijke procedure gevoerd wordt. Ook al zijn partijen het eens over alle beëindigingsvoorwaarden. De belangrijkste redenen die daarvoor worden genoemd zijn:

- *Twijfel en onzekerheid*
De onzekerheid over wat "verwijtbaar werkloos" is, is ook na de wetswijziging blijven bestaan. Het eindoordeel blijft bij het UWV liggen, welk oordeel altijd afhankelijk zal zijn van de feiten en omstandigheden van het geval. Ook nu de werkloosheidswet aangepast is, biedt het voeren van een pro forma procedure meer zekerheid.
- *Gemis van executorialie titel*
Indien er geen gerechtelijke procedure wordt gevoerd, heeft de werknemer ook geen "executorialie titel" welke nodig is om de eventueel met de werkgever overeengekomen ontslagvergoeding op te eisen.
- *Aantasting afspraken*
Indien er geen definitieve rechtelijke uitspraak is, bestaat de kans dat de geldigheid van de bij de beëindiging gemaakte afspraken door werkgever of werknemer wordt aangetast. Bijvoorbeeld door een beroep op dwaling of misbruik van omstandigheden of een discrepantie tussen wil en verklaring.

Of de wetswijziging die op papier tot gevolg zal hebben dat het voeren van pro forma procedures tot het verleden behoort? De eerste tekenen na 1 oktober jl. wijzen daar tot nu toe nog niet op!

Voor meer informatie over dit onderwerp, kunt u te allen tijde [contact](#) opnemen met 2Work Arbeidsjuristen.

SEPTEMBER 2006

Kinderopvang 2007

Met de bedoeling dat het voor ouders eenvoudiger wordt te kiezen om de zorg voor hun kinderen te combineren met een baan, gaat de regering in 2007 investeren in regelingen die de combinatie arbeid en zorg makkelijker maken. In 2007 komt er 125 miljoen euro

extra voor kinderopvang. De totale bijdrage van het kabinet komt hiermee op meer dan 1 miljard euro.

Wat gaat er veranderen?

- Ouders krijgen vanaf 1 januari 2007 een hogere bijdrage van de overheid voor de kosten van de kinderopvang. Deze bijdrage komt in de plaats van de huidige werkgeversbijdrage. De kosten van de verhoging worden echter wel omgeslagen over alle werkgevers, door een wettelijke opslag op het werkgeversdeel van de WW-premie. Voor ouders van wie de werkgever niet of onvoldoende bijdraagt, zal de kinderopvang goedkoper worden. Dit voorstel is opgenomen in het Belastingplan 2007.
- De inkomensgrens waarop de overheid bijdraagt in de kosten voor het eerste kind wordt verhoogd van € 96.000 naar € 130.000.
- Vanaf 2008 krijgen ouders die werkloos worden de kinderopvangtoeslag nog zes maanden doorbetaald.
- Met ingang van het schooljaar 2007-2008 zal het verplicht zijn voor alle scholen om voor- en naschoolse opvang te verzorgen als ouders daar om vragen.
- Om een toeslag voor kinderopvang te krijgen, hoeven ouders die buiten Nederland wonen niet langer, zoals nu, allebei in Nederland te werken of hier een uitkering te ontvangen en een re-integratietraject te volgen. Ook als één van hen in een ander land van de Europese Unie of in Noorwegen, IJsland, Zwitserland of Liechtenstein werkt, of daar een uitkering ontvangt en een re-integratietraject volgt, gaat de Belastingdienst de toeslag uitbetalen. De wetswijziging zal met terugwerkende kracht tot en met 1 januari 2005 gelden.
- De huidige beleidsregels over de kwaliteit van de kinderopvang krijgen een wettelijke basis in de Wet kinderopvang. De beoogde ingangsdatum is 1 januari 2007.

Het betreft in vrijwel alle gevallen een wetsvoorstel, dat is ingediend bij de Tweede Kamer en dus nog geen wet. Het onderwerp lijkt echter, al dan niet met oog op de verkiezingen, prioriteit te hebben en de verwachting is dan ook dat voor 1 januari 2007 de wetsvoorstellen al dan niet in enigszins gewijzigde vorm ook zullen zijn aangenomen.

Voor meer informatie over dit onderwerp, kunt u te allen tijde [contact](#) opnemen met 2Work Arbeidsjuristen.

AUGUSTUS 2006

Uitbreiding van het regresrecht

Sinds 1996 is in de wet al geregeld dat de werkgever die verplicht is het loon door te betalen aan zijn zieke werknemer, dit loon kan verhalen op degene die aansprakelijk is voor de gebeurtenis die tot de ziekte van de werknemer heeft geleid (artikel 6:107a BW). Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de situatie dat de werknemer arbeidsongeschikt raakt als gevolg van een door een derde veroorzaakt verkeersongeluk.

Duidelijk is dat op grond van de huidige wetgeving de werkgever in dergelijke situaties het netto loon op de aansprakelijke derde kan verhalen. Onduidelijk was tot voor kort echter of de volgende twee kostenposten ook onder dit regresrecht vallen:

- de kosten van reïntegratie
- de belasting en sociale premies die de werkgever op het doorbetaalde loon moet inhouden

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft zich hier inmiddels, samen met de minister van Justitie, over gebogen en heeft het standpunt ingenomen dat de kosten van reïntegratie wel onder het regresrecht van de werkgever behoren te vallen, maar de belasting en sociale premies niet. Aan de te verhalen reïntegratiekosten is wel een maximum gesteld. De werkgever kan de reïntegratiekosten verhalen tot maximaal het bedrag waarvoor de derde aansprakelijk zou zijn geweest indien de arbeidsongeschikt geraakte persoon de schade direct bij deze derde zou hebben gevorderd.

Minister De Geus zal een ontwerp voor een wetwijziging opstellen om zo deze uitbreiding van het regresrecht ook duidelijk in de wet geregeld te krijgen.

Voor meer informatie over dit onderwerp, kunt u te allen tijde contact opnemen met 2Work Arbeidsjuristen.

Loondoorbetalingsplicht als ziekte een gevolg is van uitoefening hobby

In de wet is bepaald dat de werkgever verplicht is de arbeidsongeschikte werknemer gedurende 104 weken minimaal 70% van het loon door te betalen. In veel arbeidsovereenkomsten en CAO's wordt deze loondoorbetalingsverplichting verhoogd tot 100% van het loon. Van dergelijke overeengekomen regels of CAO-afspraken mag in beginsel niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

Zeer recent is door het Gerechtshof in Arnhem in een zaak echter het standpunt ingenomen dat een werkgever de loondoorbetaling mag verlagen van 100% naar de wettelijke 70% indien de werknemer arbeidsongeschikt is geraakt als gevolg van de uitoefening van een risicovolle sport. De werknemer is dan, zo oordeelt de rechter, zelf schuldig aan zijn arbeidsongeschiktheid. Hij had kunnen voorzien dat de beoefening van de sport zou kunnen leiden tot een blessure en dus arbeidsongeschiktheid. Het betrof in dit geval een vrachtwagenchauffeur die arbeidsongeschikt was geraakt als gevolg van een bij het zaalvoetbal opgelopen blessure.

Andere factoren die in deze zaak bij de beslissing van de rechter een rol hebben gespeeld, zijn dat de werknemer reeds eerder arbeidsongeschikt was geraakt als gevolg van een blessure en de werkgever de werknemer toen heeft verzocht een minder blessuregevoelige sport uit te gaan oefenen. De werkgever heeft de werknemer daarbij ook gewezen op de mogelijke verlaging van de loondoorbetaling bij een eventuele volgende uitval.

Het is voor het eerst dat een rechter een dergelijke beslissing neemt. In Nederland wordt normaal gesproken, in tegenstelling tot in veel andere landen, geen verschil gemaakt tussen ziekte veroorzaakt door het werk of door privé-bezigheden. Door zowel werkgevers- als werknemersorganisaties wordt deze uitspraak dan ook als een unieke uitspraak gezien en is het maar zeer de vraag of dit de algemene lijn in de rechtspraak zal gaan worden.

Wij adviseren u dan ook niet zonder meer over te gaan tot verlaging van de loondoorbetalingsverplichting als een werknemer arbeidsongeschikt raakt door de uitoefening van een hobby. Mocht u een dergelijk geval aan de hand hebben, kunt u uiteraard altijd contact met 2Work Arbeidsjuristen opnemen voor een nader advies.

JULI 2006

[Wijzigingen in de Werkloosheidswet](#)

Op 27 juni 2006 heeft de Eerste Kamer een wetsvoorstel aangenomen met betrekking tot een aantal wijzigingen in de Werkloosheidswet (WW). Welke wijzigingen zijn dat en wat voor gevolgen hebben die wijzigingen in de praktijk?

De nieuwe duur en hoogte van de WW

In de nieuwe WW zal zowel de uitkeringsduur als de uitkeringshoogte veranderen.

Met betrekking tot de uitkeringsduur is de belangrijkste en meeste ingrijpende wijziging dat de maximale uitkeringsduur zal worden verkort van vijf jaar (60 maanden) tot drie jaar en twee maanden (38 maanden). Een werknemer zal recht hebben op de maximale uitkeringsduur van 38 maanden, indien hij een arbeidsverleden heeft van 38 jaar of meer. Voor met name oudere werknemers is dit een negatieve wetswijziging. De kans dat zij na een ontslag op oudere leeftijd tot hun pensioen aanspraak kunnen maken op een WW-uitkering wordt hiermee immers verkleind. Het nadeel van deze wetswijziging voor werkgevers is dat de individuele werknemer of de vakbonden tijdens onderhandelingen over een eventuele afvloeiingsregelingen zullen proberen het inkomensverlies, dat in mindere mate wordt opgevangen door de WW, door de werkgever te laten compenseren.

De hoogte van de uitkering wordt ten voordele van de werknemer aangepast. Het bedrag van de WW-uitkering zal in principe 70% van het laatst verdiende loon blijven (met als maximum 70% van het maximale dagloon), maar in de eerste twee maanden van de uitkering zal de uitkering worden verhoogd naar 75% van het laatste verdiende loon (met als maximum 75% van het maximale dagloon).

Zowel de korte duur van de uitkering als de verlaging van de uitkeringshoogte na twee maanden, heeft ten doel uitkeringsgerechtigde te stimuleren sneller weer actief deel te gaan nemen aan de arbeidsmarkt.

De vereenvoudiging van het ontslagrecht

Naast de hoogte en duur van de WW, worden ook de regels met betrekking tot de toegang tot een WW-uitkering gewijzigd. Het doel daarvan is om de noodzaak tot het voeren van de zogenaamde formele ontbindingsprocedures (ook wel pro-forma procedures genoemd) te verminderen. Deze procedures worden thans immers niet gevoerd om tot een beëindiging van het dienstverband te komen, daarover hebben partijen al overeenstemming bereikt, maar in veel gevallen alleen om de WW-uitkering veilig te stellen.

De algemene regel is en blijft dat werknemers geen recht hebben op een WW-uitkering, als zij verwijtbaar werkloos zijn geworden. Wat wijzigt is echter de beantwoording van de vraag in welke situatie een werknemer als verwijtbaar werkloos zal worden aangemerkt.

Van verwijtbare werkloosheid is op dit moment sprake in drie gevallen:

1. De werknemer heeft zich zodanig ernstig misdragen dat van de werkgever niet kan worden verlangd dat hij de arbeidsovereenkomst laat voortduren.
2. De werknemer heeft zelf ontslag genomen, terwijl voortzetting van de dienstbetrekking niet zodanig bezwarend is, dat deze voortzetting niet van hem kan worden verlangd.
3. De werknemer heeft zich onvoldoende verweerd tegen het ontslag (terwijl een verweer een kans van slagen zou hebben).

In de nieuwe wet wordt de eerste grond beperkter geformuleerd: alleen indien aan de beëindiging van het dienstverband en dus de werkloosheid een dringende reden ten grondslag ligt in de zin van artikel 7:678 BW, is er sprake van verwijtbare werkloosheid. In

artikel 7:678 BW staan de redenen genoemd op grond waarvan een werknemer eventueel op staande voet ontslagen kan worden. Verder komt in de nieuwe wet de derde grond te vervallen. Iemand kan dus niet meer als verwijtbaar werkloos worden gekenmerkt op grond van het enkele feit dat er onvoldoende verweer is gevoerd.

De praktijk

Op papier lijkt het dat door het verval van de derde verwijtbaarheidgrond de noodzaak tot het voeren van formele ontbindingsprocedure vanaf 1 oktober 2006 tot het verleden zal gaan behoren. De vraag is echter of dit in de praktijk ook zo zal zijn. Het voeren van een formele ontbindingsprocedure en het verkrijgen van een beschikking van de kantonrechter, heeft immers ook altijd andere doelen gehad dan enkele het zo veilig mogelijk stellen van een WW-uitkering voor de werknemer. Bijvoorbeeld:

- Het verschaffen van volledige zekerheid over de beëindiging van het dienstverband. Indien een dienstverband met wederzijds goedvinden wordt beëindigd, bestaat de kans dat de werknemer kort daarna op zijn beslissing terugkomt onder het mom: ik wist niet wat ik deed, mijn wil kwam niet overeen met wat ik op dat moment verklaarde, etc. Het is dan nog maar de vraag of de gemaakte afspraken stand zullen houden. Hierover bestaat veel meer zekerheid indien er een formele ontbindingsprocedure is gevoerd en de kantonrechter een beschikking heeft afgegeven.
- Het verkrijgen van een executoriale titel. Zodra de werknemer de beschikking in handen heeft, heeft hij ook direct een executoriale titel om de overeengekomen beëindigingsvergoeding af te dwingen. Ook voor de werknemer biedt de beschikking dus een bepaalde zekerheid.

Verder zal ook het onderhandelingstraject voorafgaand aan een beëindiging in overleg met de werknemer, na 1 oktober 2006 niet wijzigen. Net als nu zal er eerst overeenstemming bereikt dienen te worden met de werknemer dat het dienstverband zal worden beëindigd, per welke datum en tegen betaling van welke vergoeding, voordat de beëindiging zelf vormgegeven kan worden. Na 1 oktober 2006 kan deze beëindiging wellicht in sommige gevallen vormgegeven worden door het opstellen van enkel een goede beëindigingsovereenkomst waarbij de indiening van een formeel verzoek- en verweerschrift achterwege kan blijven, maar juist dat laatste deel is thans ook enkel de formele afwikkeling. Het "echte" werk, zijnde het bereiken van overeenstemming en het vastleggen van de afspraken, is dan al gedaan.

Ook zal de wetswijziging de onzekerheid over het begrip "verwijtbare werkloosheid" niet wegnemen. Het UWV zal net als nu bij elke aanvraag van een WW-uitkering blijven toetsen of de werknemer schuld heeft aan zijn eigen ontslag. Voor een werknemer blijft het dus, net als nu, altijd een risico om mee te werken aan het ontslag en net als nu zal de werknemer het dus in sommige gevallen alsnog laten aankomen op een inhoudelijke ontbindingsprocedure.

Conclusie

Onduidelijk is nog welk effect de wetswijziging precies op de praktijk zal hebben, maar zo op het eerste gezicht is het nog maar de vraag of hiermee het aantal formele ontbindingsprocedures zo drastisch kan worden teruggebracht als de regering thans voorspelt. Het voeren van een dergelijke procedure heeft immers ook een tal van andere voordelen! Vooralsnog adviseren wij u dan ook om, nadat u met een werknemer overeenstemming heeft bereikt over de beëindiging van zijn dienstverband, de gemaakte afspraken goed vast te leggen in een beëindigingsovereenkomst en een formele ontbindingsprocedure te voeren.

Wilt u meer weten over deze wetswijziging en de (mogelijke) gevolgen daarvan, neem dan contact met ons op!

JUNI 2006

Nieuwe regelgeving concurrentiebeding (voorlopig) van de baan!

Op 13 juni jl. heeft de Eerste Kamer het wetsvoorstel met betrekking tot een vernieuwde regeling voor het concurrentiebeding **verworpen!**

Wetsvoorstel

Het wetsvoorstel zou een grote wijziging teweeg brengen: voortaan zou in een concurrentiebeding een billijke vergoeding moeten worden opgenomen. Deze vergoeding zou de werkgever aan de werknemer verschuldigd zijn vanwege het opleggen van een concurrentiebeding. Het opleggen van het beding zou u als werkgever dus geld gaan kosten! Slechts onder een limitatief aantal omstandigheden zou de werkgever hier onder uit kunnen komen. De regeling zou ook van toepassing zijn op bepaalde relatiebedingen. Daarnaast zou een aantal beperkingen uit de huidige rechtspraak wettelijk worden vastgelegd. Zo zou bijvoorbeeld wettelijk worden vastgelegd dat een concurrentiebeding voor niet meer dan één jaar zou mogen gelden.

Verwerping

Op 13 juni jl. heeft de Eerste Kamer gestemd over het wetsvoorstel: de VVD en het CDA (en kleinere christelijke fracties) stemden tegen het wetsvoorstel, de PvdA, D66, Groenlinks en SP stemden voor. Door de meerderheid die VVD en CDA vormen in de Eerste Kamer was daarmee het voorstel van de baan.

Voor velen toch een teleurstelling: het wetsvoorstel verdiende weliswaar geen schoonheidsprijs, maar het vormde volgens hen wel een verbetering op de huidige regeling, het zou meer rechtszekerheid bieden. De huidige regeling is volgend jaar in de kern al 100 jaar ongewijzigd gebleven en leidt in de praktijk tot veel discussie en onduidelijkheden en is volgens velen zelfs in strijd met de Grondwet.

De meerderheid van de Eerste Kamer is echter van mening dat het voorstel weliswaar op een aantal punten meer duidelijkheid zou bieden, maar op een aantal punten onvoldoende en vond dat het voorstel hier meer in had moeten voorzien. Zodoende de uiteindelijke verwerping.

Huidige regeling

De verwerping brengt met zich mee dat de huidige regeling voorlopig nog gewoon van kracht blijft. **Voor u verandert er dus niets!** Dat betekent dat een concurrentiebeding opgelegd kan worden zonder dat daar een vergoeding voor de werkgever aan vast zit. Wel blijft ook de "oude" jurisprudentie onverkort van kracht en dat brengt onder meer met zich mee dat het beding zoals eerder aangegeven in de regel maximaal een jaar van kracht mag zijn en dat het niet dermate beperkend mag zijn dat een werknemer binnen een redelijk geografisch bereik zijn expertise niet meer kan inzetten.

De toekomst

Onduidelijk is in hoeverre in de nabije toekomst alsnog verandering zal komen in de huidige regelgeving. Iedereen is het er wel over eens dat de huidige regeling niet lang meer stand zal (mogen) houden. De vraag is nu: zal de Tweede Kamer nu op korte termijn met een heel nieuw voorstel komen of zal zij het verworpen wetsvoorstel verder uitwerken? Laten we in ieder geval hopen dat de discussies van de afgelopen 5 jaar over vernieuwing van de regeling over het concurrentiebeding niet voor niets zijn geweest!

Wilt u meer weten over het concurrentiebeding of een ander arbeidsrechtelijk onderwerp? Laat het ons weten door ons te bellen (030-850 67 10) of te mailen (info@2-work.nl).

MEI 2006

Wetsvoorstel vereenvoudiging Arbeidstijdenwet

Het kabinet wil de Arbeidstijdenwet vereenvoudigen en zorgen dat werkgevers en werknemers meer mogelijkheden krijgen om de arbeidstijd per dag en per week zelf nader in te vullen. De bedoeling van het kabinet is dan ook dat de nieuwe Arbeidstijdenwet te beperken tot regels die nodig zijn voor de bescherming van de veiligheid, gezondheid en welzijn van de werknemer.

De vereenvoudiging van de Arbeidstijdenwet is onderdeel van het kabinetsbeleid om het aantal regels terug te brengen en daarmee onder andere de internationale concurrentiepositie van Nederland te verbeteren.

Kernpunten van het wetsvoorstel vereenvoudiging Arbeidstijdenwet:

- Minder regels voor het maximaal aantal uren dat iemand mag werken. De maximum arbeidstijd zoals in de nieuwe Arbeidstijdenwet zal worden opgenomen bedraagt 12 uur per dienst en 60 uur per week. Wanneer er geen overwerk wordt verricht, geldt nu dat per dienst maximaal 10 uur mag worden gewerkt. In een periode van 4 weken mag een werknemer op grond van de nieuwe wet gemiddeld 55 uur per week werken en per 16 weken gemiddeld 48 uur, in de huidige situatie is dat 45 uur per 13 weken.
- Verruiming van de regels voor nachtarbeid. In de nieuwe wet zal worden geregeld dat een nachtdienst niet langer mag duren dan 10 uur, in de huidige Arbeidstijdenwet is dat 8 uur. Voor werknemers die regelmatig nachtdiensten draaien, mag de werkweek over een periode van 16 weken gemiddeld niet meer dan 40 uur bedragen, nu is dat gemiddeld 40 uur per week over een periode van 13 weken. Het aantal nachtdiensten dat een werknemer mag draaien blijft beperkt: per 16 weken maximaal 36 nachtdiensten (nu per 13 weken maximaal 25 nachtdiensten). Alleen bij CAO of na een afspraak van de werkgever met de ondernemingsraad mag dit aantal verhoogd worden tot 140 nachtdiensten per jaar.
- Van dubbele norm naar één norm. De huidige Arbeidstijdenwet kent bij meerdere onderwerpen een standaardregeling en een overlegregeling. In principe gelden de bepalingen (de normen) uit de standaardregeling, maar indien een collectieve afspraak wordt gemaakt (in een CAO of tussen werkgever en medezeggenschapsorgaan) kunnen de normen van de overlegregeling van toepassing worden verklaard. Deze normen zijn ruimer dan die van de standaardregeling. In de nieuwe wet zal een dergelijke dubbele norm alleen nog worden toegepast voor het aantal nachtdiensten. Op andere punten kent de nieuwe wet nog maar één norm. Dit betekent dat het systeem van standaard- en overlegregeling zal verdwijnen.
- Geen aparte regels voor overwerk en pauzes in de wet. In de nieuwe Arbeidstijdenwet zullen, in tegenstelling tot in de huidige wet, geen aparte afspraken over overwerk en pauzes meer worden opgenomen. Werkgevers en werknemers krijgen hierdoor bijvoorbeeld de vrijheid zelf afspraken te maken over de praktische details van pauzes, zoals aantal en tijdstip(pen).

Advies

Wij zullen u op de hoogte houden óf en zo ja, wanneer het wetsvoorstel vereenvoudiging

Arbeidstijdenwet in werking zal treden. Op het moment dat de nieuwe Arbeidstijdenwet daadwerkelijk inwerking treedt, adviseren wij u goed te kijken naar de ruimere normen in deze nieuwe Arbeidstijdenwet en uw arbeidsvoorwaardenreglementen zonedig daarop aan te passen.

Voor advies of voor ondersteuning bij het vormgeven van het eventuele nieuwe arbeidstijdenbeleid kunt u uiteraard contact opnemen met 2Work Arbeidsjuristen. Ook wanneer u meer wilt weten over het wetvoorstel vereenvoudiging Arbeidstijdenwet of een ander arbeidsrechtelijk onderwerp, horen wij dat graag.

APRIL 2006

Uitbetalen van vakantiedagen

Het Europese Hof van Justitie heeft een uitspraak gedaan over de Nederlandse regeling inzake het afkopen van niet-opgenomen vakantiedagen. Deze uitspraak betekent dat werkgevers wettelijk verplichte vakantiedagen die aan het eind van het jaar overblijven, niet mogen afkopen. Werknemers moeten deze dagen later alsnog kunnen opnemen.

Nederlandse opvatting

Eerder was het zo dat wettelijke verplichte vakantiedagen in het volgende kalenderjaar als "bovenwettelijk" gezien werden en daardoor kon worden afgekocht. In dat nieuwe jaar werden immers weer opnieuw vakantiedagen opgebouwd, waardoor de oude wettelijk verplichte dagen in feite bovenwettelijk werden. En voor deze bovenwettelijke dagen geldt dat afspraken kunnen worden gemaakt met betrekking tot het afkopen van vakantiedagen.

Uitspraak Europese Hof

Dat kan niet, zegt het Europese Hof. Werknemers moeten te allen tijde hun recht kunnen behouden op de wettelijke vakantiedagen. Dat komt bij een fulltime dienstverband van 5 dagen per week neer op 20 vakantiedagen per jaar. Al het meerdere is bovenwettelijk. De werknemer behoudt het recht op deze 20 dagen per jaar gedurende 5 jaar na het kalenderjaar waarin de rechten zijn ontstaan. Daarna zijn de dagen verjaard en komen ze te vervallen. Dit kan met zich meebrengen dat werknemers die lange tijd niet op vakantie gaan op enig moment voor lange tijd weg kunnen door het stuwmeer aan vakantiedagen dat is ontstaan. Een afspraak tussen werkgever en werknemer die anders luidt is niet geldig.

Bovenwettelijke vakantiedagen wel uitbetalen

Over bovenwettelijke dagen, dus alles boven deze twintig dagen, kunnen werkgevers en werknemers nog altijd onderling afspraken maken. Deze mogen tijdens een dienstverband wel afgekocht en daarmee worden uitbetaald.

Oproepkrachten en vakantiedagen

Overigens geldt de regeling ook voor oproepkrachten die een arbeidsovereenkomst hebben in bijvoorbeeld de vorm van een nulurenovereenkomst of een min / maxovereenkomst. Met name bij deze werknemers wordt vaak afgesproken dat vakantiedagen worden uitbetaald. Dat mocht al niet voor het jaar waarin de aanspraak op vakantiedagen ontstond, maar mag nu ook de daaropvolgende jaren niet meer.

Goedkoper en makkelijker personeel ontslaan?

Het huidige kabinet is druk doende het ontslagrecht te wijzigen. Een veel besproken voorstel is om het WW-stelsel zodanig aan te passen dat het niet meer nodig is om een

zogenoemde pro forma ontslagprocedure te voeren (ook wel formele ontbindingsprocedure genoemd). Deze procedures worden veelal enkel en alleen gevoerd om het recht op een WW-uitkering veilig te stellen en leiden volgens het kabinet daardoor onnodig tot een hoge belasting van de rechtelijke macht en tot onnodige (proces)kosten voor zowel de werkgever als de werknemer.

Het Kabinet wil dit voorkomen door de huidige in de Werkloosheidwet opgenomen toetsingscriteria te wijzigen. In deze criteria is nu onder meer opgenomen dat de werknemer verwijtbaar werkloos is en dus geen recht heeft op een WW-uitkering, indien hij zich niet genoeg tegen het ontslag verweert, terwijl het verweer een grote kans van slagen zou hebben. Door dit criterium volledig te laten vervallen en ook de rest van de toetsingscriteria aan te passen wil het kabinet voorkomen dat de werknemer niet direct verwijtbaar werkloos wordt geacht als hij medewerking verleent aan of zich neerlegt bij een ontslag op initiatief van de werkgever.

De vraag is echter of met deze wetwijziging ook daadwerkelijk het beoogde doel (versoepeling van het ontslagrecht en minder pro forma procedures) wordt bereikt. Het is immers goed mogelijk dat betrokken partijen zekerheidshalve toch voor de pro forma procedure kiezen om de volgende effecten te voorkomen:

- De onzekerheid over wat "verwijtbaar werkloos" is, blijft ook met deze wijziging bestaan. Het eindoordeel blijft bij het UWV liggen, welk oordeel altijd afhankelijk zal zijn van de feiten en omstandigheden van het geval. Ook na de wetwijziging zal het voeren van een pro forma procedure tot meer zekerheid leiden.
- Door het vervallen van een pro forma procedure heeft de werknemer geen "executoriale titel" meer om de eventueel met de werkgever overeengekomen ontslagvergoeding op te eisen. Zonder rechtelijke uitspraak zal de werknemer alsnog naar de rechter moeten gaan om de betaling af te dwingen, bij gebreke daarvan.
- Indien er geen definitieve rechtelijke uitspraak is, bestaat altijd de kans dat de geldigheid van de bij de beëindiging gemaakte afspraken door werkgever of werknemer wordt aangetast door bijvoorbeeld een beroep op dwaling of misbruik van omstandigheden.

Op dit moment is het wetvoorstel in behandeling in de Eerste Kamer en de planning is deze wetwijziging per 1 oktober 2006 door te gaan voeren. Indien het voorstel wijzigt dan wel daadwerkelijk als wet wordt aangenomen, zullen wij u daarover op deze pagina informeren.

MAART 2006

Last in - first out maakt plaats voor afspiegelen!

Het kabinet is druk doende om het ontslagrecht rigoureuus te wijzigen met als doel dat de arbeidsmarkt dynamischer en het personeelsbeleid flexibeler wordt. Een van de maatregelen die zij in dat kader heeft genomen, is de wijziging van het Ontslagbesluit bij ontslagprocedures wegens bedrijfseconomische of -organisatorische redenen.

Indien u voor 1 maart 2006 bij de CWI (Centrale Organisatie voor Werk en Inkomen) een ontslagaanvraag indiende wegens bedrijfseconomische of -organisatorische redenen, diende u gebruik te maken van het zogenaamde anciënniteitsbeginsel voor het bepalen van de ontslagvolgorde. Dit houdt in dat, per bedrijfsvestiging en per categorie uitwisselbare functie, de laatste in dienst getreden werknemer als eerste voor ontslag in aanmerking dient te komen (last-in, first-out).

Vanaf 1 maart 2006 is deze regel gewijzigd. De ontslagvolgorde dient vanaf die datum altijd bepaald te worden aan de hand van het zogenaamde afspiegelingsbeginsel. Kort gezegd houdt dit in dat per bedrijfsvestiging het personeel per categorie uitwisselbare functies ingedeeld dient te worden in 5 leeftijdsgroepen (van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder). Vervolgens dient er uit elke leeftijdsgroep een evenredig aantal werknemers voor ontslag aangedragen te worden, zodat de leeftijdsopbouw van het personeel ná het ontslag gelijk blijft aan dat van vóór het ontslag. Het anciënniteitsbeginsel blijft hierbij overigens ook een rol spelen, want binnen elke leeftijdsgroep komen de werknemers met het kortste dienstverband weer als eerst voor ontslag in aanmerking.

LET OP: het afspiegelingsbeginsel geldt vanaf 1 maart 2006 ook bij ontslag van slechts één werknemer!

Een wetswijziging dus die het bepalen van de ontslagvolgorde veel complexer maakt en kan leiden tot hogere vergoedingen doordat oudere langer in dienst zijnde werknemers eerder voor ontslag in aanmerking komen, maar die wel voorkomt dat u altijd gedwongen wordt uw net verworven en meestal jonge medewerkers als eerste voor ontslag aan te dragen.

FEBRUARI 2006

Het nieuwe concurrentiebeding: wat is nu de status?

In de media wordt met enige regelmaat aandacht besteed aan een wetsvoorstel dat betrekking heeft op het concurrentiebeding. Het is velen onduidelijk of de wetgeving inmiddels al is veranderd of dat het voorlopig nog bij een voorstel blijft.

Dat de wet op dit punt zal wijzigen lijkt op dit moment onvermijdelijk. Echter de inwerkingtreding is al een aantal malen uitgesteld en ook nu kunnen wij slechts speculeren wanneer de nieuwe wet haar intrede doet. De reden dat het voorstel nog geen doorgang heeft gevonden is gelegen in het feit dat men het in Den Haag nog niet op alle punten eens is over de inhoud. Maar dat het concurrentiebeding drastisch zal veranderen, lijkt inmiddels wel een feit.

Heel kort gezegd komt het wetsvoorstel zoals dat er nu ligt er op neer dat indien u een werknemer een concurrentiebeding oplegt, u dat geld gaat kosten. U zult een "redelijke" vergoeding moeten gaan betalen als u uw werknemer een concurrentiebeding voorlegt. Waar uw werknemer later terecht komt (bij een concurrent of niet) doet niet ter zake. Maar waar nog geen eensgezindheid over bestaat zijn vragen als: "in hoeverre geldt het voorstel ook voor een relatiebeding?" en "wat is nu de positie van uitzendkrachten?". De Sociaal-Economische Raad (SER) heeft de Eerste Kamer over onder meer deze vragen geadviseerd. Kort gezegd komt het erop neer dat de SER van mening is dat het voorstel nog meer verduidelijking behoeft. Mogelijk ondergaat het voorstel vervolgens naar aanleiding van dit advies nog een aantal wijzigingen.

In de basis is het wetsvoorstel dus wel door alle partijen geaccepteerd, een aantal punten dienen echter nog verduidelijkt te worden. Zodra bekend wordt wanneer het wetsvoorstel inwerking treedt, kunt u dat op deze site lezen.

Levensloop

Financieel en fiscaal alles geregeld in het kader van de op 1 januari 2006 in werking getreden levensloopregeling? Voorkom ook dat u op arbeidsjuridisch gebied voor

onaangename verrassingen komt te staan! Wat doet u bijvoorbeeld als de eerste werknemer zich bij u meldt omdat hij een sabbatical van 6 maanden wil opnemen? Stel een goed en duidelijk verlofbeleid op en leg dit vast in een levensloopreglement.

Voor advies of voor ondersteuning bij het vormgeven van het verlofbeleid kunt u uiteraard contact opnemen met 2Work Arbeidsjuristen.