

INHOUDSOPGAVE NIEUWS 2008

Inhoudsopgave nieuws 2008	1
November 2008	1
Kredietcrisis leidt tot tijdelijke regeling werktijdverkorting	1
Voorstel maximering ontslagvergoeding bij hogere inkomens	2
Oktober 2008	2
Een nieuwe kantonrechtersformule per 1 januari 2009	2
Koerswijziging bij kennelijk onredelijk ontslag	3
September 2008	3
Prinsjesdag: de maatregelen voor de arbeidsmarkt op een rij	3
Toch een wijziging van het ontslagrecht?	5
Fiscale bonus voor 62+-ers	6
Augustus 2008	6
VUR is géén nieuwe fiscale arbeidsvorm!	6
Juni 2008	7
Hoge Raad beslist: verkeersboetes toch te verhalen op werknemers!	7
Zelfstandig en zwanger: de ZEZ-uitkering	7
Advies Commissie Bakker: Naar een toekomst die werkt.	8
April 2008	9
Concurrentiebeding in arbeidsvoorwaarden toch geldig?	9
Maart 2008	10
Kantonrechtersformule nog bij de tijd?	10
Februari 2008	10
Uitdiensttreding tijdens het dienstjaar: wel of niet uitbetalen van overeengekomen bonus?	10
Januari 2008	12
Wijziging loondoorbetaling UWV bij faillissement	12

NOVEMBER 2008

Kredietcrisis leidt tot tijdelijke regeling werktijdverkorting

Bedrijven die door de kredietcrisis een acuut omzetverlies lijden, kunnen een verzoek indienen voor tijdelijke werktijdverkorting voor hun werknemers. De overheid wil zo bedrijven ondersteunen bij het opvangen van de eerste gevolgen van de kredietcrisis en voorkomen dat bedrijven overhaast werknemers ontslaan. De werktijdverkorting geldt in beginsel voor zes weken en kan tot maximaal 24 weken verlengd worden.

Het bedrijf moet in de twee maanden voor de aanvraag ten minste 30% omzetverlies hebben ten opzichte van de maanden ervoor. Ook wordt de daling vergeleken met de situatie van het jaar ervoor. Ook moet het bedrijf bereid zijn werknemers in de tussentijd te scholen of bij een ander bedrijf te detacheren.

Het aantal werknemers dat naar huis gestuurd kan worden is gekoppeld aan de omvang van het omzetverlies; is er een aantoonbaar omzetverlies van 45%, dan kan voor 45% van de werknemers werktijdverkorting worden aangevraagd. De overheid betaalt de WW-uitkering aan de werkgever, zodat de werknemers in dienst blijven en loon ontvangen.

Er komen mobiliteitscentra om mensen die door de kredietcrisis met ontslag bedreigd worden tijdig aan een andere baan te helpen. De mobiliteitscentra zullen tevens werknemers die in de wtv-regeling zitten detacheren en scholen.

Voor de regeling is maximaal 200 miljoen euro beschikbaar, waardoor de regeling zal openstaan tot 1 januari 2009 of zoveel eerder als het aantal van 20.000 werknemers (fulltime) is bereikt.

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

Voorstel maximering ontslagvergoeding bij hogere inkomens

In het Najaarsoverleg kwam het al aan de orde, maar nu is het wetsvoorstel er dan ook echt: volgens het voorstel krijgen werknemers met een jaarsalaris van € 75.000 of meer voortaan maximaal één jaarsalaris als ontslagvergoeding. Ingeval van een ontslag dat in grote mate aan de werkgever te wijten kan de rechter van het maximum afwijken. Het kabinet hoopt zo de kosten voor ontslagvergoedingen voor werknemers met een goede arbeidsmarktpositie binnen de perken te houden.

Overigens zal de maximering gelden indien de kantonrechter over het ontslag van de werknemer besluit. Zij geldt dus niet voor afspraken die werkgevers en werknemers hebben gemaakt in een arbeidsovereenkomst en ook niet voor afspraken in een sociaal plan bij reorganisaties of collectief ontslag.

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

OKTOBER 2008

Een nieuwe kantonrechtersformule per 1 januari 2009

Vanaf 1 januari 2009 gaan de kantonrechters een aanpassing van de kantonrechtersformule hanteren. De kantonrechtersformule is door de Kring van Kantonrechters zelf ontwikkeld voor de toekenning van vergoedingen bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst, omdat de wet slechts rept over een vergoeding naar billijkheid. Doel van de kantonrechtersformule is meer eenheid te brengen in de manier, waarop de kantonrechters de vergoeding berekenen. Overigens betreft het een aanbeveling waar rechters zich niet aan hoeven te houden, maar in de praktijk wel vaak doen.

De formule wordt om 4 punten aangepast:

- een andere berekening van de dienstjaren
- meer aandacht voor de arbeidsmarktpositie van de werknemer en de financiële positie van de werkgever
- meer maatwerk voor werknemers, die in het zicht van pensionering zijn
- verduidelijking van de vergoedingsregeling bij korte dienstverbanden.

De formule blijft lijden A (aantal gewogen dienstjaren) x B (bruto maandsalaris incl. vakantiegeld) x C (correctiefactor).

Berekening dienstjaren

De eerste verandering betreft de berekening van het aantal dienstjaren (factor A). Tot nu toe tellen de dienstjaren bij de betreffende werkgever tot de leeftijd van 40 jaar voor 1, van 40 tot 50 voor 1½ en vanaf 50 jaar voor 2. Er is voor de toekomst gekozen voor een verdere differentiatie waarbij de dienstjaren tot de leeftijd van 35 jaar tellen voor ½, van 35 tot 45 jaar voor 1, van 45 tot 55 jaar voor 1½ en vanaf 55 jaar voor 2.

Arbeidsmarktpositie en financiële positie

Op de tweede plaats willen de kantonrechters in de C-factor meer aandacht geven aan bijzondere omstandigheden, die nu soms wat onderbelicht blijven. Het gaat daarbij vooral om de arbeidsmarktpositie (branche, mate van scholing etc.) van de werknemer en de financiële positie van de werkgever.

Oudere werknemers

De derde verandering betreft de werknemer, voor wie het pensioen al in zicht komt. In de "oude" aanbeveling staat, dat de vergoeding niet hoger zal zijn dan de verwachte inkomstenderving tot de pensioengerechtigde leeftijd. Die aanbeveling is moeilijk werkbaar geworden, omdat het begrip pensioengerechtigde leeftijd niet meer als voorheen samenvalt met 65 jaar. Bij de bepaling van de vergoeding zal voor deze werknemers rekening worden gehouden met de leeftijd waarop zij naar verwachting met pensioen zouden zijn gegaan als de ontbinding er niet tussendoor was gekomen.

Korte dienstverbanden

Ten slotte is voor arbeidsovereenkomsten die binnen 2 jaar worden ontbonden een afzonderlijke regeling opgenomen. In geval van een overeenkomst voor bepaalde tijd zonder tussentijdse opzegmogelijkheid is de vergoeding in beginsel gelijk aan het salaris over de resterende tijd. In alle andere gevallen wordt de vergoeding op de normale wijze berekend.

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

Koerswijziging bij kennelijk onredelijk ontslag

Als een CWI-procedure wordt gevoerd teneinde de arbeidsovereenkomst te kunnen opzeggen wordt daarna door de ontslagen werknemer wel eens een kennelijk onredelijk ontslagprocedure gestart. De CWI kan geen vergoedingen toekennen en als de werkgever vrijwillig geen of in de ogen van de werknemer een te lage vergoeding toekent kan de werknemer middels deze procedure de rechter alsnog om toekenning van een vergoeding verzoeken. Omdat de kantonrechtersformule niet geschreven is voor dit soort procedures werd deze niet altijd toegepast of bijvoorbeeld gedeeltelijk. Gedeeltelijk omdat de werknemer bij een gevoerde CWI-procedure de opzegtermijn in acht genomen dient te worden, gedurende welke termijn de werknemer salaris krijgt, in tegenstelling tot de ontbindingsprocedure via de kantonrechter. Daarnaast duurt de CWI-procedure doorgaans langer.

Recent heeft het Hof bepaald dat het redelijk is in de kennelijk onredelijk ontslagprocedures wel aansluiting te zoeken bij de kantonrechtersformule, echter verminderd met 30% ter compensatie van de extra kosten bij de CWI-procedure (duur en termijn). Het Hof heeft tevens te kennen gegeven dit voortaan als maatstaf te gaan gebruiken in de kennelijk onredelijk ontslagprocedures.

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

SEPTEMBER 2008

Prinsjesdag: de maatregelen voor de arbeidsmarkt op een rij

De miljoenennota 2009 staat in het teken van meer mensen aan het werk. Op dit moment is de werkloosheid relatief laag, maar de bevolking vergrijsst in snel tempo. Gaat de

arbeidsdeelname niet drastisch omhoog, dan dreigen grote tekorten aan werknemers en zullen de lonen fors stijgen en dat ondermijnt de (internationale) concurrentiepositie van ons land. De volgende maatregelen zullen dan ook worden genomen.

Ouderen

Werkgevers die een 50-plusser met een uitkering aannemen zullen drie jaar lang een korting van € 6.500 op de WW- en arbeidsongeschiktheidspremies krijgen. Houdt een werkgever een werknemer van 62 of ouder in dienst, dan krijgt hij drie jaar lang € 2.750 premiekorting per jaar en vanaf 2013 € 6.500 per jaar.

Mogelijk komt er een tijdelijke 'no risk polis' die werkgevers tegemoet komt in de kosten van loondoorbetaling bij ziekte wanneer zij WW'ers van 55 jaar en ouder in dienst nemen.

Ook voor werknemers wordt het aantrekkelijker gemaakt om langer te blijven werken. Zo krijgen mensen die blijven werken na hun tweeënzestigste een doorwerkbonus in de vorm van een belastingvoordeel, ook als ze doorwerken na hun 65ste. Dit voordeel geldt per gewerkt jaar. De hoogte van het voordeel is afhankelijk van inkomen en leeftijd en bedraagt maximaal € 4.591. Wil een werknemer na zijn 65ste doorwerken, dan kan hij de AOW (maximaal vijf jaar) later laten ingaan in ruil voor een hogere AOW-uitkering ontvangen. Dit kan ook gedeeltelijk.

Activeren en stimuleren

In Nederland werken veel werknemers deeltijd. Ook zijn er veel mensen die niet werken en geen uitkering hebben en staan jongeren en allochtonen nog te vaak langs de kant. Het kabinet neemt maatregelen om deze groep te stimuleren aan het werk te gaan:

Een inkomensafhankelijke combinatiekorting (IACK) zal worden ingevoerd, welke zich richt op de minst verdienende partner (vaak een vrouw die deeltijd werkt), zodat deze gestimuleerd wordt meer uren te gaan werken. Deze korting neemt toe naarmate de minst verdienende partner meer verdient. Het kabinet trekt hiervoor volgend jaar ruim 500 miljoen euro uit.

Nuggers (mensen die niet werken en ook geen beroep doen op een uitkering) worden gestimuleerd te gaan werken. Een van de maatregelen is werken meer te laten lonen; daartoe komt er een inkomensafhankelijke arbeidskorting (IAK).

Werkgevers moeten volgens het kabinet meer inspelen op de wens van hun personeel om werk en zorg beter te combineren. Werkgevers zouden bijvoorbeeld een 'gezinsvriendelijk beleid' kunnen voeren door te werken met flexibele roosters, schooltijdbanen en thuiswerken mogelijk te maken. De Taskforce Deeltijdplus helpt werkgevers daarbij.

Werknemers hoeven geen WW-premie meer te betalen en de BTW gaat niet omhoog, dit om de koopkracht op peil te houden. In ruil daarvoor vraagt het kabinet de sociale partners om 'verantwoorde looneisen' te stellen.

Ouders hoeven niet langer via de levensloopregeling te sparen voor een langer ouderschapsverlof. Bovendien wordt het bestaande ouderschapsverlof in 2009 verdubbeld van 13 naar 26 weken.

Bovenop het extra miljard dat in de loop van 2008 voor de kinderopvang werd uitgetrokken, komt 300 miljoen euro extra. Bezuinigingen op gastouderschap en de verhoging van de eigen bijdrage gaan gewoon door.

Arbeidsmarkt en re-integratie in de regio

Als werkgevers iemand aannemen die langer dan een jaar in de WW zit of (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt is maken ze via het UWV aanspraak op een jaar loonkostensubsidie die maximaal de helft van het minimumloon bedraagt.

Werklozen kunnen na een jaar van het UWV een werkaanbod krijgen. Dat moeten zij aanvaarden, zelfs al is het loon lager dan de uitkering. Het eventueel lagere inkomen wordt wel tijdelijk door het UWV aangevuld zodat mensen met werken er altijd op vooruitgaan.

Gemeenten en UWV kunnen participatieplaatsen aanbieden aan bijstandsgerechtigden, mensen die minstens een jaar in de WW zitten en (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten. Mensen doen zo twee jaar werkervaring op met behoud van uitkering. Ook krijgen ze scholing en een premie, zodat ze er ook financieel op vooruit gaan.

Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) en Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) gaan per 1 januari samen. Verder komt er in 2009 een landelijk dekkend netwerk van ongeveer honderd Loketten voor werk en inkomen (LWI's) waar CWI/UWV en gemeente samen mensen aan de slag helpen. Werkgevers en werkzoekenden hebben dan nog maar met één organisatie te maken.

Het aantal leerwerkloketten waar werkgevers, werkenden en mensen met een uitkering terecht kunnen voor advies over scholing en loopbaan, wordt in 2009 uitgebreid van 16 naar 40.

Overige relevante maatregelen

Naast het bevorderen van de arbeidsparticipatie met bovenstaande actiepunten, kondigt het kabinet in de Rijksbegroting 2009 de volgende (relevante) maatregelen aan:

De eerstedagsmelding komt te vervallen.

Het kabinet gaat de hoge inhoudelijke nalevingskosten bij naleving van een deel van de Arbo-regelgeving, de Wet verbetering poortwachter en de Wet op de identificatieplicht voor uitzendbureaus onderzoeken. Tot 2011 wil het kabinet de administratieve lasten voor het bedrijfsleven met netto 25 procent verminderen ten opzichte van de peildatum van 1 maart 2007.

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

Toch een wijziging van het ontslagrecht?

Op 8 september is de Minister van Sociale Zaken, Piet-Hein Donner, met de vakcentrale FNV en de werkgeversorganisatie VNO-NCW tot een akkoord gekomen over een (kleine) wijziging van het ontslagrecht.

Deze wijziging zal alleen de hogere inkomens treffen. De bedoeling is namelijk om aan de ontslagvergoeding voor werknemers met een jaarsalaris van boven de € 75.000,- een *maximum* te stellen van *één jaarsalaris*. Onafhankelijk van de leeftijd van de werknemer en de duur van zijn dienstverband.

Deze afspraak zou tussen de partijen gemaakt zijn onder de voorwaarde dat de Minister het ontslagrecht verder niet zal wijzigen en de werkgevers hun lobby daaromtrent dan

ook zullen staken. Ook is tussen partijen gesproken over de lonen (de loonontwikkeling) en partijen zouden daarover afgesproken hebben dat deze gematigd zullen dienen te worden.

De vakcentrale CNV, die niet betrokken is bij het akkoord, heeft al duidelijk laten weten niet tevreden te zijn met de bovenvermelde gemaakte afspraken en deze dus ook niet te steunen.

In hoeverre de gemaakte afspraken over de ontslagvergoeding daadwerkelijk wetgeving zal worden, is thans nog niet bekend. Er zal eerst nog een wetsvoorstel gemaakt dienen te worden welke vervolgens nog ter goedkeuring aan de Tweede en Eerste Kamer voorgelegd zal dienen te worden. Indien daar meer over bekend is, zullen wij u daar uiteraard via deze site van op de hoogte brengen!

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

Fiscale bonus voor 62+-ers

Afgelopen donderdag (28 augustus) bereikte het kabinet een akkoord over de hele rijksbegroting voor 2009, welke met Prinsjesdag zal worden gepresenteerd. Een van de maatregelen die het kabinet voornemens is te gaan treffen om werknemers te stimuleren langer door te blijven werken, is om werknemers die na hun 62e aan de slag blijven vanaf 2009 een bonus toe te kennen. Deze bonus kan jaarlijks oplopen tot € 3.000,- à € 3.500,- en dit recht op een bonus blijft bestaan als de werknemer ook na zijn 65e nog doorwerkt.

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

AUGUSTUS 2008

VUR is géén nieuwe fiscale arbeidsvorm!

In tegenstelling tot sommige berichten in de media hebben doen vermoeden, is de Verklaring Uniforce Registratie (VUR) géén nieuwe fiscale arbeidsvorm met een wettelijke basis naast de Verklaring Arbeidsrelatie (VAR).

De VUR is enkel en alleen een product dat door een individuele, commerciële aanbieder (zijnde Uniforce) aan zelfstandigen wordt aangeboden. Een zelfstandige die in bezit wil komen van een VUR, dient samen met Uniforce een BV op te richten waarbij de zelfstandige de meerderheid van de aandelen heeft, maar Uniforce de meerderheid van de stemmen op de aandeelhoudersvergadering. Door deze constructie ontstaat er binnen de BV een gezagsverhouding tussen Uniforce en de zelfstandige, aangezien op papier Uniforce de zelfstandige kan ontslaan. Door het bestaan van deze gezagsverhouding ontstaat er (mits ook aan een aantal andere voorwaarden is voldaan) een arbeidsrechtelijke dienstbetrekking. De zelfstandige is daardoor dus in dienst van de BV en is in dat kader premieplichtig voor de sociale verzekeringspremies en dient tevens loonbelasting af te dragen. Door deze constructie loopt de opdrachtgever van de zelfstandige (in dat geval van de BV), geen risico meer op naheffingen.

Met de VUR is dus geen nieuwe fiscale rechtsvorm geïntroduceerd. Er is enkel door een organisatie een constructie bedacht om de risico's op naheffingen te beperken voor die zelfstandigen die geen VAR hebben dan wel willen hebben en hun opdrachtgevers.

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

JUNI 2008

Hoge Raad beslist: verkeersboetes toch te verhalen op werknemers!

De Hoge Raad heeft een belangrijke uitspraak gedaan omtrent verhaal van verkeersboetes op werknemers. In deze zaak ging het om boetes voor snelheidsovertredingen die door werknemers van TPG Post in de uitoefening van hun werkzaamheden waren begaan met een door TPG Post ter beschikking gestelde auto. De boetes zijn aan TPG Post opgelegd. TPG Post wilde deze boetes vervolgens verhalen op de werknemers die de overtredingen hadden begaan.

Eerder oordeel van het Hof: verhaal in principe niet toegestaan

Het gerechtshof 's-Gravenhage oordeelde op 12 mei 2006 dat de verkeersboetes niet op de werknemers van TPG Post verhaald mochten worden, tenzij het boetes betrof die het gevolg waren van opzet of bewuste roekeloosheid in de zin van art. 7:661 BW. Bij overschrijding van de maximumsnelheid van 50 km per uur tot 10 km per uur was daar volgens het Hof geen sprake van, daarboven in principe wel.

De uitspraak van de Hoge Raad: verhaal wel degelijk toegestaan!

In het door TPG Post ingestelde beroep heeft de Hoge Raad de uitspraak van het Hof vernietigd. De Hoge Raad stelt dat de Wet Administratiefrechtelijke handhaving verkeersvoorschriften (WAHV) het mogelijk maakt een verkeersboete op te leggen aan de eigenaar (kentekenhouder) van de auto, als niet is vast te stellen wie de verkeersovertreding pleegt (zoals bij het geflitst worden). De WAHV heeft echter volgens de Hoge Raad nooit de bedoeling gehad om verkeersboetes bij de werkgever neer te leggen, maar alleen om de inning van de boete te vergemakkelijken.

Volgens de Hoge Raad is er geen grond voor de werknemer om een verkeersboete op de werkgever te verhalen. Dit is immers ook niet het geval indien een werknemer tijdens werktijd in zijn eigen auto rijdt. Het is echter wel anders als er sprake is van bijzondere omstandigheden waarin goed werkgeverschap met zich meebrengt dat verhaal niet aan de orde is, bijvoorbeeld indien de werkgever het begaan van de overtreding heeft bevorderd. In alle andere gevallen moet de werknemer de boete zelf betalen. Dat betekent volgens de Hoge Raad dat de werkgever of de leasemaatschappij, die ten behoeve van de administratieve efficiency de boete krijgt opgelegd, de boete gewoon moet kunnen verhalen op de werknemer die de verkeersovertreding heeft gepleegd.

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

Zelfstandig en zwanger: de ZEZ-uitkering

Vrouwelijke zelfstandig ondernemers, de meewerkende echtgenote van een zelfstandig ondernemer, vrouwelijke beroepsbeoefenaars zonder arbeidsovereenkomst en vrouwelijke directeur-groootaandeelhouders hebben met ingang van 4 juni 2008 recht op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering.

De regeling geldt alleen als de zelfstandige op of na 4 juni 2008 bevalt. Er is geen overgangsregeling als men vóór 4 juni 2008 bevalt. Wel heeft de zelfstandige recht op de volle zestien weken zwangerschaps- en bevallingsuitkering als zij vlak na 4 juni 2008 gaat bevallen.

Hoogte van de uitkering

De hoogte van de uitkering hangt af van de winst die de zelfstandige heeft gemaakt of het aantal uren dat de zelfstandige gewerkt heeft in het jaar vóór het jaar waarin de uitkering wordt uitgekeerd. Is dat minimaal 1225 uren, dan heeft de zelfstandige recht op een uitkering van 100% van het bruto wettelijk minimumloon. Bedraagt het aantal uren dat in het voorgaande kalenderjaar als zelfstandige gewerkt is minder dan 1225, dan is de hoogte van de uitkering afhankelijk van de winst die is gemaakt in dat jaar.

Duur van de uitkering

De uitkering bestaat uit een zwangerschapsuitkering en een bevallingsuitkering. De zwangerschapsuitkering begint zes weken vóór de dag na de vermoedelijke datum van bevalling en loopt tot en met de bevalling, ook als de feitelijke bevalling later is dan de datum waarop de zelfstandige was uitgerekend. Eventueel kan de zwangerschapsuitkering ook uitgesteld worden tot uiterlijk vier weken voor de dag na de datum waarop de zelfstandige is uitgerekend. Dan ontstaat een recht op een langere bevallingsuitkering. De bevallingsuitkering begint op de dag na de bevalling en duurt tien weken. Als de zwangerschapsuitkering met een aantal dagen is verkort, wordt de bevallingsuitkering hetzelfde aantal dagen langer. In totaal duurt de uitkering minimaal zestien weken.

De zwangerschaps- en bevallingsuitkering moet uiterlijk twee weken voor de datum waarop de zelfstandige de zwangerschapsuitkering wilt laten ingaan worden aangevraagd.

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

Advies Commissie Bakker: Naar een toekomst die werkt.

Op 16 juni 2008 is het advies van de Commissie Arbeidsparticipatie (Commissie Bakker) gepresenteerd. Het advies bevat niet, zoals velen denken, voorstellen tot een soepeler ontslagrecht, maar doet voorstellen om meer mensen aan het werk te krijgen en de werking van de arbeidsmarkt te verbeteren. Het voorstel van Donner tot versoepeling van het ontslagrecht was ook gericht op deze doelstellingen, maar kon in de politiek geen stand houden. Zodoende het verzoek aan Commissie Bakker om de mogelijkheden te onderzoeken. Hieronder volgt een korte samenvatting van de conclusies van Commissie Bakker.

Uitgangspunt van het advies is het gegeven dat Nederland de komende decennia te maken krijgt met enerzijds een toenemende vraag naar arbeid en anderzijds een sterke afname van de beroepsbevolking (o.m. door vergrijzing). Er is dan ook een grotere inzet van mensen nodig, zodat de economie blijft groeien, onderwijs en zorg, beide belangrijke pijlers in de maatschappij, op peil blijven en AOW en sociale voorzieningen betaalbaar blijven.

Knelpunten

De Commissie ziet 5 knelpunten in de huidige arbeidsmarkt:

- een groep van 900.000 mensen heeft onvrijwillig geen baan;
- er wordt teveel in kleine deeltijdbanen gewerkt;
- de arbeidsmarkt voor 55+ -ers zit op slot;
- het onderwijs en de arbeidsmarkt sluiten onvoldoende aan;
- de inzetbaarheid schiet tekort.

Voorstellen

De commissie doet voorstellen in 3 fasen.

Eerste spoor: zoveel mogelijk mensen aan het werk

Deze fase houdt in dat wordt geïnvesteerd om mensen aan het werk te krijgen en meer en langer te werken. Dit kan door bijvoorbeeld loonsubsidies toe te kennen voor het in dienst nemen van langdurig werklozen, door het fiscaal druk op het tweede inkomen te verlagen, door kinderopvang aantrekkelijker te maken en/of een verhoging van premievrijstellingen voor sociale zekerheidspremies voor werkgevers die ouderen in dienst nemen.

Tweede spoor: werkzekerheid voor iedereen

Om het functioneren van de arbeidsmarkt te verbeteren wordt een aantal maatregelen getroffen:

- werknemers en zelfstandigen krijgen een Werkbudget om hun inzetbaarheid op peil te houden;
- de WW maakt plaats voor een Werkverzekering die stimuleert dat werkloosheid wordt voorkomen. Onder meer kan deze stimulans plaatsvinden door werkgever een loondoorbetalingsplicht van 6 maanden te geven (de transferfase waarin beide partijen zich inzetten voor het vinden van een nieuwe betrekking);
- de verantwoordelijkheid voor en het risico van de reïntegratie van mensen die moeilijk aan het werk komen wordt bij één partij gelegd.

Derde spoor: duurzame arbeidsparticipatie

In het derde spoor wordt het mogelijk en aantrekkelijk gemaakt dat mensen geleidelijk langer doorwerken na hun 65ste. De Commissie vindt dit logisch met de toekomstige levensverwachting van mensen en stelt een staffel voor van een maand verlenging per jaar, zodat in 2040 de AOW-gerechtigde leeftijd 67 jaar bedraagt.

Het ontslagrecht wordt nauwelijks meer genoemd. Wel stelt de Commissie voor om niet langer te investeren in dure ontslagprocedures en ontslagvergoedingen, maar dit geld aan te wenden voor de voorgestelde transferfase.

Alhoewel de meningen in de politiek over het verse advies op een aantal punten sterk verdeeld zijn, zien de meeste partijen in het rapport toch een evenwichtige basis waarmee ze aan de slag kunnen. De Commissie zelf is van mening dat het eerste spoor direct in gang kan worden gezet, de andere sporen vergen nog wel enige politiek-maatschappelijke discussie. De praktijk zal uitwijzen of en hoe het advies feitelijk vorm zal krijgen!

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

APRIL 2008

Concurrentiebeding in arbeidsvoorwaarden toch geldig?

Al jaren is het een min of meer vaststaand gegeven dat een concurrentiebeding in een arbeidsvoorwaardenreglement niet geldig is. Dit vindt zijn oorsprong in de wet die zegt dat een concurrentiebeding schriftelijk overeengekomen moet worden. Een concurrentiebeding moet, volgens vaste rechtspraak dan ook worden opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomst. Ook een verwijzing naar het arbeidsvoorwaardenreglement in een arbeidsovereenkomst is onvoldoende. In dit licht heeft de Hoge Raad op 28 maart 2008 een opmerkelijke uitspraak gedaan.

Situatieschets

Een werknemer had een arbeidsovereenkomst gesloten waartoe, als aparte bijlage, een

arbeidsvoorwaardenreglement behoorde. In het reglement was een concurrentiebeding opgenomen. Op enig moment heeft de werkgever de arbeidsvoorwaarden gewijzigd en stuurde de werknemer een brief waarin de wijziging werd meegedeeld met het verzoek voor akkoord te ondertekenen. De nieuwe arbeidsvoorwaarden waren bij de brief gevoegd. Deze bevatten wederom een concurrentiebeding.

De werknemer heeft de brief ondertekend teruggezonden, waarbij hij expliciet aangaf dat de nieuwe arbeidsvoorwaarden door hem waren geaccordeerd. De arbeidsvoorwaarden zelf had hij echter niet ondertekend geretourneerd.

In de zaak die voor de Hoge Raad diende stelde de werknemer dat de arbeidsvoorwaarden niet op hem van toepassing waren, nu hij deze niet had ondertekend. Daarmee zou het concurrentiebeding dus ook niet geldig zijn.

Uitspraak Hoge Raad

De Hoge Raad was het hier niet mee eens en gaf aan dat als in een brief wordt verwezen naar bijgevoegde arbeidsvoorwaarden waarin een concurrentiebeding voorkomt en de werknemer zich akkoord verklaart met die arbeidsvoorwaarden door ondertekening van die brief, aan het schriftelijkheidsvereiste is voldaan. Voorwaarde is wel dat die arbeidsvoorwaarden als bijlage bij de brief moeten zijn gevoegd. Is dat niet het geval, dan is de enkele ondertekening van de brief onvoldoende en is het concurrentiebeding ongeldig overeengekomen.

In onze ogen geen onredelijke, maar wel een opmerkelijke uitspraak van de Hoge Raad, gezien eerdere jurisprudentie over deze materie. Wij raden u, ondanks deze uitspraak, toch aan zekerheidshalve het concurrentiebeding (en ook een eventueel relatiebeding) in de individuele arbeidsovereenkomst op te nemen. Als deze arbeidsovereenkomst wordt getekend is er in ieder geval voldaan aan het schriftelijkheidsvereiste en voorkomt u mogelijke discussies daarover.

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

MAART 2008

Kantonrechtersformule nog bij de tijd?

De kantonrechtersformule, leidraad voor ontslagvergoedingen in ontbindingsprocedures en veelal ook in andere ontslag-/beëindigingstrajecten, is in 1996 door de Kring van Kantonrechters vastgesteld en in 2001 hier en daar wat aangepast. De Arbeidscommissie van de Kring van Kantonrechters gaat dit jaar wederom kijken of de kantonrechtersformule nog bij de huidige markt past of dat een verfijning noodzakelijk is. Vermoedelijk wordt daarover in het najaar een besluit genomen.

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

FEBRUARI 2008

Uitdiensttreding tijdens het dienstjaar: wel of niet uitbetalen van overeengekomen bonus?

De kantonrechter te Amsterdam deed onlangs een opvallende uitspraak over de uitbetaling van een bonus bij beëindiging van het dienstverband gedurende het dienstjaar.

Situatieschets

Partijen waren in de arbeidsovereenkomst overeengekomen dat de werknemer een vast salaris zou hebben en een variabel salaris in de vorm van een bonus. Deze bonus zou aan het eind van het dienstjaar worden uitbetaald. In een personeelsregeling stond de bonus verder geregeld en deze meldde tevens dat bij beëindiging van het dienstverband tijdens een lopend dienstjaar *geen verrekening* zou plaatsvinden, maar dat het recht op bonus dan zou vervallen. De reden voor deze regeling was gelegen in het feit dat de werkgever zo op continuïteit hoopte en eventuele kosten bij discontinuïteit zou beperken.

Voor de betreffende werknemer liep het dienstjaar van 1 november (van enig jaar) tot en met 31 oktober (van het daaropvolgende jaar). Het dienstverband tussen partijen is op 31 mei 2005 geëindigd. De werknemer meent aanspraak te kunnen maken op een (gedeeltelijke) bonus over het laatste dienstjaar. De werkgever verwijst echter naar de arbeidsovereenkomst en de personeelsregeling en weigert uitbetaling van de bonus. Daarnaast stelt de werkgever dat de werknemer wist van de regeling en de gevolgen daarvan, nu dit ook uitvoerig tijdens de sollicitatieprocedure met de werknemer was besproken.

De uitspraak van de kantonrechter

De werknemer dient een vordering in bij de kantonrechter Amsterdam. Deze is van mening dat:

- de bonus als loon aangemerkt dient te worden nu het een (bedongen) tegenprestatie is voor de door de werknemer verrichte arbeid;
- dit looncomponent deelbaar is, aangezien loon van dag tot dag verdiend wordt;
- de bonus bij tussentijdse beëindiging om die reden voor een evenredig deel van het dienstjaar verschuldigd is, behoudens aanwijsbare overeenkomst van het tegendeel;

Dit is merkwaardig omdat de kantonrechter daarmee gemaakte afspraken naast zich neer legt. Reden waarom de kantonrechter dit meende te kunnen doen is hij van mening was dat enerzijds het feit dat in de arbeidsovereenkomst werd bepaald dat werknemer pas aan het einde van een dienstjaar recht heeft op een bonus, niet impliceert niet dat de aanspraak op de bonus bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband vervalt; anderzijds was hij van mening dat hij de vervalregeling niet als overeengekomen moest beschouwen puur en alleen vanwege de omstandigheid dat de vervalregeling aan werknemer kenbaar was gemaakt. Daarnaast achtte de kantonrechter de personeelsregeling onduidelijk qua status, nu het geen vastgesteld reglement was en zag het daarmee als niet bindend voor de werknemer.

Op deze gronden achtte de kantonrechter de aanspraak van de werknemer op de gedeeltelijke bonus dan ook terecht.

Ondubbelzinnige en schriftelijke vastlegging

Deze uitspraak doet weer blijken dat mondelinge afspraken of afspraken in reglementen die niet (al dan niet via de arbeidsovereenkomst) zijn geaccordeerd door de werknemer een risico van nietigheid of ongeldigheid met zich meebrengen. Het is dan ook aan te raden dergelijke belangrijke afspraken expliciet en zonder enige ondubbelzinnigheid in de arbeidsovereenkomst op te nemen, dan wel in een reglement waarmee de werknemer schriftelijk akkoord gaat. Alleen zo komt de intentie van partijen onomstotelijk vast te staan en zal een kantonrechter minder snel ruimte voelen om van afspraken af te wijken.

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

JANUARI 2008

Wijziging loondoorbetaling UWV bij faillissement

Indien een werkgever failliet gaat en daardoor de arbeidsovereenkomst van een werknemer eindigt zonder dat er een opzegtermijn voor deze werknemer in acht is genomen, neemt het UWV de loondoorbetaling gedurende deze opzegtermijn over. De duur van de geldende opzegtermijn wordt in dat geval wel gemaximeerd tot 6 weken, dan wel 19 weken indien het een werknemer betreft die op 1 januari 1999 al in dienst was en toen 45 jaar of ouder was. Een en ander is wettelijk vastgelegd.

Thans is in de wet eveneens geregeld dat indien de werknemer van het failliete bedrijf tijdens de opzegtermijn elders weer aan het werk gaat, het UWV de loondoorbetaling verminderd met dit nieuwe inkomen. Omdat dit echter veel administratieve rompslomp met zich meebrengt, is er een voorstel ingediend om de wet zodanig te wijzigen dat de loondoorbetaling door het UWV volledig stop kan worden gezet zodra de werknemer een nieuwe baan heeft. Of hij met die nieuwe baan nu meer of minder gaat verdienen dan zijn oude loon. Alleen als het om een werknemer gaat die parttime is gaan werken, wordt de loondoorbetaling slechts gedeeltelijk stopgezet.

Indien dit voorstel wordt aangenomen zal dat dus leiden tot een administratieve lastenverlichting voor het UWV en de nieuwe werkgever (die nu immers de inkomensgegevens dient te verstrekken). Het is echter de vraag of deze wetswijziging er ook niet toe zal leiden dat de werknemer van een failliet bedrijf minder snel een nieuwe baan zal accepteren en dus langer gebruik zal maken van het door het UWV doorbetaalde loon.

Het wetsvoorstel is op dit moment in behandeling bij de Tweede Kamer.

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