

INHOUDSOPGAVE NIEUWS 2009

Inhoudsopgave nieuws 2009	1
December 2009.....	1
Regeling deeltijd-WW is verlengd tot 1 april 2010	1
November 2009	2
Hoge Raad vernietigt uitspraak Hof Den Haag over vergoeding kennelijk onredelijk ontslag.....	2
Oktober 2009	3
Meer flexibiliteit in werktijden en verlofregelingen	3
September 2009	3
Wetsvoorstel tijdelijke contracten jongeren naar Tweede Kamer	3
Juli 2009	4
Meer tijdelijke contracten mogelijk voor jongeren.....	4
Verdere aanscherping regeling deeltijd-WW	4
Verruiming van het Ontslagbesluit per 1 augustus 2009	5
XYZ-formule bij kennelijk onredelijk ontslag	6
Mei 2009	7
Nieuwe ontwikkelingen deeltijd-WW	7
Maart 2009.....	7
Regeling voor werktijdverkorting vervangen door deeltijd-WW.....	7
Februari 2009	8
Maatregelen kabinet met oog op kredietcrisis.....	8
Januari 2009	9
Werkgevers beloofd voor in dienst nemen en houden van oudere werknemers.....	9
Verlenging ouderschapsverlof van 13 naar 26 weken	9
Verlenging Regeling voor werktijdverkorting	10

DECEMBER 2009

Regeling deeltijd-WW is verlengd tot 1 april 2010

Eén van de door het kabinet genomen crisismaatregelen, is de invoering van de regeling deeltijd-WW in april 2009. Deze regeling zou in eerste instantie per 1 januari 2010 stoppen, maar inmiddels is door de Minister Donner bekend gemaakt dat deze regeling verlengd zal worden tot 1 april 2010.

De reden hiervoor is dat de recessie dan "officieel" wel voorbij is, maar dat nog niet betekent dat de arbeidsmarkt ook al volledig hersteld is. De vrees voor ontslaggolven bestaat nog steeds.

Mocht overigens het voor deze regeling beschikbaar gestelde geld al vóór 1 april 2010 op zijn, zal de regeling ook eerder stoppen.

Zie voor meer informatie over deze regeling onze nieuwsberichten in maart [Regeling voor werktijdverkorting vervangen door deeltijd-WW](#), in mei [Nieuwe ontwikkelingen deeltijd-WW](#) en in juli [Verdere aanscherping regeling deeltijd-WW](#).

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

NOVEMBER 2009

Hoge Raad vernietigt uitspraak Hof Den Haag over vergoeding kennelijk onredelijk ontslag

De Hoge Raad heeft op 27 november 2009 het langverwachte arrest gewezen over de toepassing van de kantonrechtersformule bij kennelijk onredelijk ontslag.

Kantonrechtersformule verminderd met 30%

Zoals wij eerder op deze nieuwspagina schreven (oktober 2008; [Koerswijziging bij kennelijk onredelijk ontslag](#)), heeft het Gerechtshof Den Haag in 2008 in een aantal arresten overwogen dat bij de berekening van de schadevergoeding in een kennelijk onredelijk ontslagprocedures (soort 'hoge beroep' na een ontslagprocedure via het UWV WERKbedrijf) aansluiting gezocht dient te worden bij de kantonrechtersformule. De formule die ook gebruikt wordt bij de berekening van een vergoeding indien de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter wordt ontbonden. Uitgangspunt zou dienen te zijn; de neutrale kantonrechtersformule verminderd met 30% ter compensatie van de extra kosten van een procedure bij het UWV WERKbedrijf (doorlooptijd procedure en opzegtermijn).

Tegen één van bovenvermelde arresten van het Haagse Hof is cassatieberoep ingediend. Indien de Hoge Raad dit arrest in stand zou laten, zouden daarmee de twee afzonderlijke ontslagroutes (via de kantonrechter of via het UWV WERKbedrijf) dichter bij elkaar komen doordat er dan in beide procedures vergelijkbare vergoedingen zouden worden toegekend.

Oordeel Hoge Raad

In cassatie heeft de Hoge Raad op 27 november 2009 het betreffende arrest echter vernietigd. De reden voor deze vernietiging is kort gezegd dat De Hoge Raad van oordeel is dat een kennelijk onredelijk ontslagprocedure een ander karakter heeft dan de ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Of een ontslag kennelijk onredelijk is, hangt altijd af van de alle omstandigheden van het geval. De rechter moet dus eerst vaststellen of er sprake is van kennelijk onredelijk ontslag en pas daarna moet de schade van de werknemer worden begroot. Er zal dus niet in alle gevallen een vergoeding worden toegekend (de enkele omstandigheid dat de werkgever de werknemer geen vergoeding heeft aangeboden, maakt het ontslag nog niet kennelijk onredelijk) en indien daar wel een grond voor bestaat, zal dit uitsluitend een vergoeding zijn voor de geleden schade. Deze schade zal per geval afzonderlijk berekend moet worden en houdt bijvoorbeeld verband met de aard en de ernst van het tekortschieten van de werkgever. Daarbij past, zo geeft de Hoge Raad aan, een algemene kantonrechtersformule niet. Deze formule pas wel bij de ontbinding van de arbeidsovereenkomst, omdat in dat geval een vergoeding naar billijkheid wordt toegekend.

Gevolgen XYZ-formule?

De andere gerechtshoven hebben in reactie op de eerder genoemde arrest van het Haagse Hof overigens in verschillende arresten in juli 2009 de XYZ-formule ontwikkeld voor de berekening van de vergoeding in een kennelijk onredelijk ontslagprocedure. (Zie voor meer informatie over deze formule ons artikel in juli 2009; [XYZ-formule bij kennelijk onredelijk ontslag](#).) Ook tegen één van deze arresten is inmiddels cassatieberoep ingediend en het is dus nog afwachten of de Hoge Raad deze berekeningswijze wel accepteert. Gezien de motivering bij de vernietiging van het arrest van het Hof in Den

Haag zal dat naar alle waarschijnlijkheid niet het geval zijn. De XYZ-formule is immers ook een algemene formule.

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

OKTOBER 2009

Meer flexibiliteit in werktijden en verlofregelingen

Om het voor werknemers in de toekomst beter mogelijk te maken om werk en zorg goed te combineren, zal er begin 2010 door minister Donner een wetsvoorstel worden gemaakt voor een wijziging in de wettelijke regelingen voor aanpassing van de arbeidsduur, ouderschapsverlof, en kortdurend en langdurend zorgverlof.

In het wetsvoorstel zal ondermeer meegenomen worden dat het voor werknemers gemakkelijker dient te worden om ouderschapsverlof op te nemen. Zo zullen vaders met pasgeboren kinderen meer mogelijkheden dienen te krijgen om vrij te nemen. Verder zullen andere verlofvormen, zoals kortdurend zorgverlof, worden uitgebreid zodat werknemers bijvoorbeeld ook verlof kunnen opnemen voor huisgenoten, anders dan directe familieleden. Werknemers zullen verder vaker het aantal uren dat zij werken kunnen aanpassen door de aanvraag hiervan te vereenvoudigen.

Indien er meer bekend is over de concrete inhoud van het wetsvoorstel, 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.

SEPTEMBER 2009

Wetsvoorstel tijdelijke contracten jongeren naar Tweede Kamer

Het plan van het kabinet, waar wij u in juli over hebben bericht (zie [Meer tijdelijke contracten mogelijk voor jongeren \(juli 2009\)](#)) begint handen en voeten te krijgen. Op 14 september jl. heeft minister Donner namelijk een wetsvoorstel naar de Tweede Kamer gestuurd dat het tijdelijk mogelijk maakt dat voor jongeren tot 27 pas na 4 jaar, of na 4 contracten voor bepaalde tijd, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.

Het gaat om een tijdelijke aanpassing van de wet (artikel 7:668a BW), die in zal dienen te gaan op 1 januari 2010 en zal eindigen op 1 januari 2012.

De voorgestelde wetswijziging geldt vanaf inwerkingtreding direct voor alle jongeren onder de 27 met een bepaalde tijd contract, dus ook voor diegenen die bij de inwerkingtreding al in hun eerste, tweede of derde contract zitten. Als de maatregel komt te vervallen op 1 januari 2012, is uitbreiding naar een vierde contract of vierde jaar niet meer mogelijk voor reeds lopende contracten. Voor jongeren die op dat moment al in hun vierde contract of vierde jaar zitten, kan dit nog wel steeds van rechtswege aflopen.

Aangezien deze aangepaste regel alleen geldt voor jongeren tot 27 jaar, zal een vierde contract of een contract in het vierde jaar omgezet worden in een contract voor onbepaalde tijd op het moment dat de werknemer tijdens de looptijd van het contract 27 jaar wordt.

Afwijking bij CAO is mogelijk, net als nu ook het geval is bij de reeds geldende bepalingen van art. 7:668a BW.

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

JULI 2009

Meer tijdelijke contracten mogelijk voor jongeren

In deze tijd van economische crisis zit het kabinet niet stil. Een van de nieuwste plannen is om tijdens deze economische crisis (tijdelijk) toe te gaan staan dat jongeren tot 27 jaar langer op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd mogen werken.

Op grond van de wet is het momenteel niet mogelijk meer dan drie tijdelijke contracten (vrijwel aansluitend) overeen te komen in een periode van maximaal drie jaar. Voor de groep werknemer tot 27 jaar wil het kabinet dit nu veranderen in vier contracten in een periode van vier jaar.

Het doel van deze maatregel is om de jeugdwerkloosheid te bestrijden. De vrees bestaat namelijk dat veel jongeren hun baan verliezen op het moment dat hun werkgever in deze moeilijke economische tijden niet langer de mogelijkheid heeft het dienstverband op tijdelijke basis voort te zetten. Met de extra mogelijkheid tot verlenging zou de periode totdat er weer betere economische tijden aanbreken overbrugt moeten worden.

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

Verdere aanscherping regeling deeltijd-WW

Sinds 1 april 2009 is het voor een werkgever mogelijk om tijdelijk loonkosten te besparen door gebruik te maken van de deeltijd-WW. (Zie voor meer informatie over deze regeling ons nieuwsbericht in maart Regeling voor werktijdverkorting vervangen door deeltijd-WW en in mei Nieuwe ontwikkelingen deeltijd-WW.)

Na drie maanden is deze regeling geëvalueerd en dat heeft er toe geleid dat vanaf 20 juli 2009 bedrijven alleen nog gebruik kunnen maken van de aangescherpte regeling deeltijd-WW.

Aanscherpingen

▪ *Drempel voor toepassing deeltijd-WW*

Bedrijven kunnen nog steeds zelf bepalen in elke mate zij deeltijd-WW nodig hebben, maar er geldt nu wel een drempel. Bedrijven moeten het voornemen hebben minimaal 6 maanden van de regeling gebruik te maken en de werktijd van de werknemers moet met minstens 20% worden verkort. Verder is de regel ingevoerd dat de maximale duur van de deeltijd-WW afhankelijk is van de omvang van het personeel dat daar gebruik van maakt. Indien minder dan 30% van het personeel gebruik maakt van deeltijd-WW, mag de uitkering 15 maanden duren, tussen de 30% en 60% is dit 12 maanden en meer dan 60% dan is dit 9 maanden;

▪ *Hardere aanpak fraude*

In geval wordt geconstateerd dat met de regeling wordt gefraudeerd, wordt de deeltijd-WW in het hele bedrijf stopgezet en moet alle, dus ook de terecht ontvangen uitkeringen

worden terugbetaald aan het UWV. UWV en de Arbeidsinspectie zullen strenger gaan controleren op fraude;

▪ *Strengere eisen scholing*

Bedrijven kunnen geen verlening van deeltijd-WW meer krijgen als niet aangetoond kan worden dat het personeel dat gebruik maakt van die regeling ook daadwerkelijk scholing krijgt of gaat krijgen. Verder zal bij een onjuiste opgave van scholing bovenvermelde frauderegeling van toepassing zijn.

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

Verruiming van het Ontslagbesluit per 1 augustus 2009

Indien een werkgever wegens bedrijfsorganisatorische- en/of economische redenen één of meerdere werknemers wil ontslaan, moet hij bij dat ontslag rekening houden met de regels uit het Ontslagbesluit. In dit besluit is onder andere vastgelegd dat bij een dergelijk ontslag het zogenaamde afspiegelingsbeginsel van toepassing is. Kort gezegd houdt dat in dat per bedrijfsvestiging het personeel per categorie uitwisselbare functies ingedeeld dient te worden in 5 leeftijdsgroepen en er vervolgens uit elke leeftijdsgroep een evenredig aantal werknemers voor ontslag aangedragen dient te worden, zodat de leeftijdsopbouw van het personeel ná het ontslag gelijk blijft aan dat van vóór het ontslag.

Hiermee ligt dus vast welke werknemers voor ontslag in aanmerking komen en kan daar door de werkgever moeilijk een uitzondering op worden gemaakt. Een werkgever kan op dit moment wel een beroep doen op het onmisbaarheids criterium om vakmensen in dienst te houden, maar dit criterium is zeer restrictief geformuleerd en wordt daardoor zelden toegepast. Vanaf 1 augustus a.s. wordt de mogelijkheid tot afwijking voor een werkgever echter verruimd.

Inhoud wijziging

Door een wijziging van het Ontslagbesluit wordt het vanaf 1 augustus a.s. voor een werkgever mogelijk om werknemers die op grond van het afspiegelingsbeginsel eigenlijk voor ontslag in aanmerking dienen te komen, toch te behouden indien deze werknemers over zodanige kennis of bekwaamheden beschikken, dat hun ontslag voor het functioneren van de onderneming bezwaarlijk zou zijn.

Voorwaarden

Een werkgever moet, om van deze afwijkingsmogelijkheid gebruik te kunnen maken, wel een duidelijk beleid voeren waaruit blijkt dat aan werknemers eisen worden gesteld betreffende kennis en bekwaamheden voor het verrichten van bepaalde werkzaamheden. Het UWV is uiteindelijk de instantie die zal beoordelen of dat ook daadwerkelijk het geval is.

Verder dient de werkgever uiteraard ook aan te kunnen tonen dat de voor ontslag uitgezonderde werknemers over deze kennis of kwaliteiten beschikken en dat hun ontslag voor het functioneren van de onderneming bezwaarlijk zou zijn.

Een andere voorwaarde is dat de toepassing van de afwijkingsmogelijkheid er niet toe mag leiden dat werknemers behorende tot een bepaalde groep (bijvoorbeeld jonge of oudere werknemers) verhoudingsgewijs meer worden ontslagen dan zonder toepassing van de afwijkingsmogelijkheid. Een afwijking van maximaal 10% is toegestaan.

Tijdelijke maatregel

Deze wijziging van het Ontslagbesluit is overigens geen definitieve wijziging. Net als de mogelijkheid tot deeltijd-WW, heeft ook deze maatregel een tijdelijk karakter. Per 1

september 2011 zal bovenbeschreven wijziging van het Ontslagbesluit weer worden teruggedraaid.

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

XYZ-formule bij kennelijk onredelijk ontslag

In oktober 2008 schreven wij al over een uitspraak van het Gerechtshof Den Haag waarin een duidelijk beleid naar voren kwam over de vergoeding in een kennelijk onredelijk ontslagprocedure. Nu is er ook door andere Gerechtshoven (Amsterdam, Arnhem, Den Bosch en Leeuwarden) in onderling een beleid gecreëerd omtrent de vaststelling van de hoogte van deze vergoeding.

Wanneer komt deze schadevergoeding aan bod?

Indien een ontslagprocedure is gevoerd bij het UWV-WERKBEDRIJF staat het de werknemer vrij om een vergoeding te vorderen bij de kantonrechter indien de werknemer van mening is dat er sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag. Het was tot voor kort moeilijk om een beeld te krijgen van de wijze van berekening van deze vergoeding. Thans hanteren de hoven voor het eerst een nieuwe methode: de zogenoemde XYZ-formule. Hoe werkt de XYZ-formule?

Indien een van de partijen de arbeidsovereenkomst, al of niet met inachtneming van de voor de opzegging geldende bepalingen, kennelijk onredelijk opzegt, de rechter steeds aan de wederpartij een schadevergoeding kan toekennen. Daartoe dient eerst de vraag te worden beantwoord of de opzegging kennelijk onredelijk is. Indien het antwoord bevestigend is, komt de schadevergoeding aan de orde.

Berekening van de vergoeding

De hoogte van de schadevergoeding wordt bij de XYZ-formule als volgt berekend:
 X (aantal 'gewogen' dienstjaren) \times Y (laatstverdiende maandsalaris) \times Z (correctiefactor).

X-factor: het aantal gewogen dienstjaren

Voor de berekening van X wordt de dienstdtijd afgerond op hele jaren. Vervolgens worden de dienstjaren op de volgende wijze gewogen: dienstjaren voor het 40e levensjaar tellen voor 1, van het 40e tot het 50e voor 1,5 en elk dienstjaar vanaf het 50e telt voor 2. Een periode van meer dan zes maanden wordt naar boven afgerond.

Y-factor: laatstverdiende salaris

Bij de berekening van Y zal worden uitgegaan van het bruto maandsalaris, in ieder geval vermeerderd met vaste en overeengekomen looncomponenten, zoals vakantietoeslag, een vaste dertiende maand, een structurele overwerkvergoeding en een vaste ploegentoeslag. Behoudens zeer uitzonderlijke gevallen zullen niet tot Y (laatstverdiende salaris) worden gerekend: het werkgeversaandeel pensioenpremie, de auto van de zaak, onkostenvergoedingen, het werkgeversaandeel in de ziektekostenverzekering en niet structurele looncomponenten (bijvoorbeeld niet structurele bonus).

Z-factor: correctiefactor

In de Z -factor worden alle omstandigheden van het geval ten tijde van het ontslag gewogen, onder meer de hiervoor genoemde omstandigheden. Uitgangspunt is $Z=0,5$. Daarbij heeft te gelden dat deze factor beoogt in beginsel de maximale schadevergoeding bij een kennelijk onredelijke opzegging vast te leggen. Slechts in bijzondere gevallen kan deze factor hoger uitvallen dan 0,5. De Z -factor van 0,5 beoogt aan te sluiten bij de bestaande praktijk van de (gepubliceerde en ongepubliceerde) rechtspraak van de hoven van de laatste jaren.

De schadevergoeding wordt afgerond in ronde getallen en betreft een bruto bedrag en zal in beginsel niet hoger zijn dan de verwachte inkomstenderving tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

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

MEI 2009

Nieuwe ontwikkelingen deeltijd-WW

Sinds 1 april 2009 is het voor een werkgever mogelijk om tijdelijk loonkosten te besparen door gebruik te maken van de deeltijd-WW. De werkgever kan sindsdien namelijk voor een bepaalde periode de werktijd van een werknemer met maximaal de helft van de werktijd bekorten, voor welke periode de werknemer dan een WW-uitkering kan ontvangen voor de niet gewerkte uren. (Zie voor meer informatie over deze regeling ons nieuwsbericht in maart [Regeling voor werktijdverkorting vervangen door deeltijd-WW](#)).

Nu, bijna 2 maanden verder, is de regeling op een tweetal punten aangepast.

Verruiming deeltijd-WW

Om te beginnen is de deeltijd-WW sinds eind mei verruimd. In een aantal beroepsgroepen wordt structureel overgewerkt, terwijl deze overuren normaal gesproken niet worden meegenomen bij de bepaling van de hoogte van de WW-uitkering. Om nu te voorkomen dat werknemers die structureel overwerken (bijvoorbeeld vrachtwagenchauffeurs) extra worden benadeeld op het moment dat hun werkgever gebruik wil gaan maken van deeltijd-WW, tellen nu ook overuren mee in de regeling. Benadrukt dient te worden dat het wel dient te gaan om overwerkuren die structureel zijn en een bepaalde omvang hebben. In de 52 weken voorafgaand aan de aanvraag van deeltijd-WW moet minimaal sprake zijn van gemiddeld vijf uren overwerk per week.

Klachtenregeling

Een andere aanpassing is dat naast werkgevers voortaan ook vakbonden kunnen klagen bij een meldpunt van Sociale Zaken over werkgevers die op een oneigenlijke manier proberen goedkoop uit te zijn door per-soneel via deeltijd-WW korter te laten werken. Het klachten meldpunt is in het leven geroepen nadat bij een aantal werkgevers was ontstaan omdat vakbonden alleen wilden meewerken aan deeltijd-WW als werknemers volledig werden doorbetaald.

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

MAART 2009

Regeling voor werktijdverkorting vervangen door deeltijd-WW

Sinds de economische crisis haar intrede heeft gedaan in ons land, wordt er bekeken op welke wijze de bedrijven door het zware weer heen geholpen kunnen worden. Dit heeft geleid tot een divers pakket aan maatregelen, waarvan de deeltijd-WW er één is. Deze maatregel zal vanaf 1 april 2009 in werking treden.

Dit betekent dat het voor een werkgever mogelijk wordt om voor een bepaalde periode de werktijd van een werknemer met maximaal de helft van de werktijd te bekorten. In die

periode ontvangt de werknemer dan een WW-uitkering voor de niet gewerkte uren. De regeling gaat dus in op 1 april 2009 en loopt tot 1 januari 2010. De speciale, eerder in werking getreden regeling voor werktijdverkorting, is hiermee meteen afgeschaft.

Voor wie?

De regeling is in principe in het leven geroepen voor alle bedrijven die in zwaar weer verkeren. Het is niet – zoals in de werktijdverkorting – noodzakelijk dat het bedrijf een omzetsdaling van 30 procent kan aantonen.

Hoe lang?

Werkgevers kunnen eerst aanspraak maken op een periode van maximaal 3 maanden, waarna de deeltijd WW maximaal twee keer kan worden verlengd. Dit gebeurt dan steeds voor een periode van ten hoogste 6 maanden.

Onder welke voorwaarden?

Bij een beroep op de regeling door een werkgever moet aan de volgende voorwaarden zijn voldaan:

- Werkgevers en werknemersvertegenwoordigers dienen overeenstemming te hebben bereikt over de toepassing van de deeltijd-WW en in dat kader tevens concrete afspraken hebben gemaakt over de scholing van werknemers gedurende de periode van deeltijd-WW;
- Indien een werknemer gedurende de deeltijd-WW periode wordt ontslagen, is de werkgever verplicht om een vergoeding aan het UWV te betalen gelijk aan de helft van de door de ontslagen werknemer gedurende de gehele deeltijd WW-periode genoten WW-uitkering;
- Na de deeltijd-WW periode dient de werknemer nog ten minste een derde van de duur van de deeltijd WW-periode volledig in dienst te blijven, met een minimum van 3 maanden. Indien de werknemer binnen die periode wordt ontslagen, moet eenzelfde vergoeding aan het UWV worden betaald als hierboven vermeld.

Als onverhoopt blijkt dat werkgevers in ruime mate oneigenlijk gebruik maken van de regeling, kan de deeltijd WW per direct worden gesloten. Bovendien stelt minister Donner maximaal 375 miljoen euro beschikbaar. Als dat bedrag wordt overschreden, kan de minister de regeling ook per direct sluiten voor nieuwe aanvragen.

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

FEBRUARI 2009

Maatregelen kabinet met oog op kredietcrisis

Mogelijk versoepeling afspiegelingsbeginsel

Nu de kredietcrisis een feit lijkt te zijn zoekt minister Donner naar maatregelen om bedrijven te helpen het hoofd boven water te houden. Hij onderzoekt of bedrijven bij reorganisaties meer vrijheid moeten krijgen om hun waardevolle krachten te behouden. Dat zou een versoepeling kunnen betekenen van het afspiegelingsbeginsel.

Men wil zo voorkomen dat werkgevers nu waardevolle werknemers moeten ontslaan door toepassing van het afspiegelingsbeginsel, terwijl ze straks weer hard nodig zijn als de markt aantrekt en de personeelstekorten toenemen door de vergrijzing en men dan waarschijnlijk de hoofdprijs moet betalen.

Nu kan het afspiegelingsbeginsel omzeild worden met het onmisbaarheids criterium, maar deze blijkt in de praktijk zeer moeilijk aan te tonen. Dat is bedoeld om misbruik te voorkomen. Er lijkt dus een extra maatregel nodig te zijn om voor de goede krachten af te kunnen wijken van het strenge afspiegelingsbeginsel.

Deeltijdontslag

Een andere maatregel die mogelijk doorgevoerd gaat worden is het mogelijk maken van een deeltijdontslag. Juridisch gezien is dat nu in de meeste gevallen niet toegestaan.

Door de mogelijkheden tot een deeltijdontslag te vergroten en daarmee dus ook voor een "deeltijd-WW" hoopt minister Donner een maatregel in het leven te roepen die meer op de lange termijn ziet dan werktijdverkorting. Dit laatste is slechts een korte termijn-oplossing en Donner vreest dat deze maatregel in bepaalde gevallen ontslag van werknemers slechts uitstelt, waarbij werknemers afwachten in plaats van op zoek te gaan naar een nieuwe baan. Op dit moment zijn de plannen voor een deeltijdontslag nog niet concreet.

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

JANUARI 2009

Werkgevers beloond voor in dienst nemen en houden van oudere werknemers

Een van de doelstellingen van het huidige kabinet is het aan de slag helpen en houden van oudere werknemers. In dat kader is per 1 januari 2009 de al bestaande premievrijstellingregeling als volgt veranderd:

In dienst nemen

Een werkgever die een uitkeringsgerechtigde (WW-, bijstands of arbeidsongeschiktheidsuitkering) aanneemt van *50 jaar of ouder*, krijgt een korting op de WW- en arbeidsongeschiktheidspremies. Dit betreft een korting van € 6.500,- per jaar die de werkgever drie jaar lang zal ontvangen.

In dienst houden

Een werkgever die een werknemer van *62 jaar of ouder* in dienst houdt, krijgt een premiekorting van € 2.750,- per jaar. Vanaf 2013 zal deze korting verhoogd worden naar € 6.500,-.

Deze wet vervangt de bestaande premievrijstellingsregeling voor het aannemen van werknemers van 50 jaar of ouder en het in dienst houden van werknemers van 54,5 jaar of ouder. Werkgevers die al een premievrijstelling voor laatstgenoemde groep hadden, behouden deze wel.

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

Verlenging ouderschapsverlof van 13 naar 26 weken

Per 1 januari 2009 is de duur van het ouderschapsverlof verlengd van 13 weken naar 26 weken. Indien een werknemer op of na 1 januari 2009 ouderschapsverlof opneemt, heeft deze werknemer dus recht op een verlof van 26 maal zijn wekelijkse arbeidsduur. Is er

voor een kind echter al voor 1 januari 2009 (gedeeltelijk) verlof is opgenomen, geldt deze nieuwe regeling nog niet en bestaat er dus slechts recht op 13 weken ouderschapsverlof.

Indien een werknemer op of na 1 januari 2009 ouderschapsverlof opneemt zal dat in beginsel een jaar lang zijn voor de helft van zijn werkweek. De andere helft blijft hij dus gewoon werken. Dit is de standaardregeling. Werkgever en werknemer kunnen echter in overleg afwijkende afspraken maken over de opname van het verlof. Mogelijkheden zijn:

- dat de werknemer het verlof over een langere periode dan twaalf maanden uitsmeert;
- dat de werknemer meer uren verlof per week opneemt, bijvoorbeeld 26 weken voltijds verlof;
- dat de werknemer het verlof opsplijst in maximaal zes gedeelten, waarvan elk gedeelte minimaal een maand dient te duren.

Indien een werknemer ouderschapsverlof wil opnemen, kan de werkgever dat niet weigeren. De werknemer mag in ieder geval het verlof opnemen volgens de standaardregeling. Tijdens de verlofperiode hoeft aan de werknemer echter geen loon doorbetaald te worden voor de uren die hij niet werkt. Let echter wel op, want in de CAO kunnen daar andere afspraken over gemaakt zijn.

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

Verlenging Regeling voor werktijdverkorting

De tijdelijke regeling voor werktijdverkorting, ingegaan op 30 november 2008 en waar wij u in november 2008 al over berichtten, wordt verlengd. De verlenging zal duren tot uiterlijk 1 maart 2009, nu de financiële crisis in ons land nog aanhoudt. De regeling zal eerder stoppen zodra er andere (meer lange termijn maatregelen) zijn. De voorwaarden waaronder een beroep kan worden gedaan op de bijzondere werktijdverkorting zijn niet aangepast.

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