

## INHOUDSOPGAVE NIEUWS 2011

December 2011.....	1
Einde 4e overeenkomst bepaalde tijd voor jongeren .....	1
Onduidelijkheid over verlenging regeling ´tijdelijke contracten jongeren´ .....	1
November 2011 .....	1
Compensatie van feestdagen bij parttimers .....	1
Mei 2011 .....	2
Wijziging vakantiewetgeving per 1 januari 2012 .....	2
Januari 2011 .....	3
Wetswijziging inzake Risico Inventarisatie- en Evaluatie (RI&E) .....	3

### DECEMBER 2011

#### Einde 4e overeenkomst bepaalde tijd voor jongeren

Minister Kamp heeft besloten om de tijdelijke crisismaatregel ´Extra tijdelijke contracten voor jongeren´ niet te verlengen. Deze maatregel loopt tot 1 januari 2012 en kon worden verlengd tot uiterlijk 1 januari 2014. De maatregel bood de mogelijkheid om jongeren tot 27 jaar gedurende 4 jaar of 4 keer een overeenkomst voor bepaalde tijd aan te bieden.

Na onderzoek is gebleken dat een aantal jongeren weliswaar een vierde tijdelijke overeenkomst kreeg, maar aan een deel daarvan zou anders een overeenkomst voor onbepaalde tijd zijn aangeboden. aangeboden. De regeling eindigt per 1 januari 2012.

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

#### Onduidelijkheid over verlenging regeling ´tijdelijke contracten jongeren´

Sinds enige tijd is het toegestaan met jongeren tot 27 pas na 4 jaar, of na 4 contracten voor bepaalde tijd te sluiten. Pas het 5e contract en/of na 4 jaar ontstaat er arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dit is een afwijking van artikel 7:668a BW, waarin dit maximum of 3 bepaalde tijd contracten en/of 3 jaar is bepaald.

Deze afwijking zou een tijdelijke zijn en of op 1 januari 2012 eindigen of nog worden verlengd tot 1 januari 2014. Hoewel het al december 2011 is, is het nog steeds niet zeker wat er gaat gebeuren. Het is dus nog niet zeker of de regeling per 1 januari 2012 afloopt of alsnog wordt verlengd. Er vindt druk overleg plaats tussen de diverse betrokken ministeries. Op dit moment is de verwachting dat er voor half december een besluit wordt genomen.

Zodra er meer duidelijkheid is, zullen wij u daar op onze site over berichten.

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

### NOVEMBER 2011

#### Compensatie van feestdagen bij parttimers

De Commissie Gelijke Behandeling heeft recent een opvallende uitspraak gedaan. Volgens deze Commissie heeft namelijk een parttimer recht op compensatie van feestdagen die op zijn deeltijdsgedagen vallen.

In de aan de Commissie concreet voorgelegde casus ging het om een medewerker van Shell die 4 dagen per week werkte, van dinsdag tot en met vrijdag. Maandag was zijn vrije dag en voor die dag had hij ook zelf gekozen. Op deze vrije maandag vallen echter standaard ook een aantal erkende feestdagen, zoals Pasen en Pinksteren. Om die reden vordert de betreffende werknemer een compensatie van die feestdagen. In het personeelsreglement van Shell is echter opgenomen dat gemiste vrije feestdagen niet worden gecompenseerd en Shell stelt zich dan ook op het standpunt dat zij niet tot enige compensatie verplicht is. Als een feestdag wel op een werkdag van een parttimer valt, profiteert hij er relatief gezien ook weer meer van dan een fulltimer, zo redeneert Shell.

De Commissie oordeelt echter toch dat door Shell onderscheid wordt gemaakt tussen parttimers en fulltimer waardoor de betreffende medewerker wordt benadeeld. Volgens een berekening van de Commissie heeft een fulltimer jaarlijks op 7,6 erkende feestdagen vrij. Indien iemand 80% werkt, zoals de betreffende medewerker, zouden dat dus 6,1 erkende dagen dienen te zijn. In de praktijk waren dit er echter 'maar' 4,9. Gelijkheid tussen full- en parttimers zou volgens de Commissie gecreëerd kunnen worden door een 'jaarurensysteem' in te voeren. In dit systeem zijn namelijk de feestdagen te verdisconteren in het aantal te werken uren per jaar. Het argument van Shell dat een dergelijk systeem te kostbaar is en leidt tot veel administratieve rompslomp, maakt niet dat de Commissie tot een ander oordeel komt.

Aangezien in zeer veel organisaties een dergelijke compensatie niet geboden is, bestaat de kans dat door deze uitspraak meer parttimers een dergelijke compensatie wel gaan claimen. Of een rechter in een dergelijke situatie tot hetzelfde oordeel zal komen als de Commissie Gelijke Behandeling is op voorhand niet te voorspellen. Duidelijk is in elk geval wel dat een dergelijke vordering van een medewerker niet zo maar aan de kant geschoven kan worden.

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

**MEI 2011**

### [Wijziging vakantiewetgeving per 1 januari 2012](#)

Vanaf 1 januari 2012 zal de huidige vakantiewetgeving op twee punten wijzigen, te weten op het gebied van de vakantieopbouw tijdens ziekte als op het gebied van de opname van vakantiedagen in het algemeen. Onderstaand treft u hier meer informatie over aan.

#### **Vakantieopbouw**

*Huidige*

*regelgeving*

Op basis van de huidige wet bouwt een werknemer per jaar een minimaal aantal vakantiedagen op. Dit minimum is gelijk aan 4 maal de met de betreffende werknemer overeengekomen arbeidsduur. Een werknemer die dus bijvoorbeeld voor 40 uur per week in dienst is, bouwt minimaal  $4 \times 40 = 160$  vakantie-uren (20 vakantiedagen) op. Daarbovenop kan een werkgever (of CAO) nog extra, bovenwettelijke vakantiedagen toekennen. De opbouw van deze vakantiedagen vindt naar evenredigheid plaats per gewerkt uur. Elk uur dat de werknemer werkt, bouwt hij dus ook vakantie-rechten op.

Indien een werknemer ziek is en dus niet (volledig) werkt, verloopt de opbouw van vakantiedagen volgens de huidige wetgeving anders. Bij gehele arbeidsongeschiktheid bouwt de werknemer alleen vakantiedagen op over de laatste zes maanden van zijn arbeidsongeschiktheid. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid bouwt de werknemer wel over de gehele periode van zijn arbeidsongeschiktheid vakantiedagen op, maar dan alleen over het gedeelte dat hij arbeidsgeschikt is. Concreet betekent dit dus bijvoorbeeld dat een werknemer die volledig arbeidsongeschikt is en recht heeft op 20 vakantiedagen per jaar, na twee jaar arbeidsongeschiktheid over die twee jaar 'slechts' 10 vakantiedagen heeft opgebouwd.

*Nieuwe*

*regelgeving*

De regelgeving op de opbouw van vakantiedagen gaat echter wijzigen. Op 24 mei 2011 heeft de Eerste Kamer ingestemd met het wetsvoorstel van minister Kamp (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) om de opbouw van vakantiedagen bij langdurige zieke werknemers zodanig aan te passen dat deze aan gaat sluiten bij de Europese Richtlijnen. Dit is, zo is gebleken uit een aantal eerdere uitspraken van het Hof van Justitie van de Europese Unie, nu namelijk niet het geval. Conform de Europese Richtlijnen dient een langdurige zieke werknemer recht te hebben op dezelfde opbouw van vakantiedagen als een niet zieke werknemer. Daar mag niet, zoals nu in Nederland het geval is, onderscheid in worden gemaakt.

Als gevolg van de wetwijziging zal per 1 januari 2012 een werknemer altijd, dus ook tijdens een ziekteperiode, vakantiedagen opbouwen. Dit heeft met name voor zeer langdurige arbeidsongeschikte werknemers de nodige gevolgen. Op basis van deze nieuwe wetgeving zou de eerdergenoemde twee jaar zieke werknemer immers na die twee jaar geen 10 maar 40 vakantiedagen hebben opgebouwd. Een wezenlijk verschil!

### **Vakantieopname**

*Huidige*

*regelgeving*

Op basis van de huidige wetgeving, verjaren opgebouwde vakantiedagen pas na 5 jaar. Omdat ook de uitbetaling van vakantiedagen tijdens het dienstverband slechts beperkt mogelijk is, kunnen werknemers hierdoor een groot stuwmeer aan vakantiedagen opbouwen.

*Nieuwe*

*regelgeving*

Het huidige kabinet vindt het belangrijk dat werknemers regelmatig vakantiedagen opnemen in plaats van deze jarenlang op te opsparen. Het te lang uitstellen van vakantie kan de gezondheid en veiligheid van werknemers in gevaar brengen, zo geeft het kabinet aan. Om dit doel te bereiken, is in het eerder vermelde wetsvoorstel opgenomen dat werknemers vanaf 1 januari 2012 hun wettelijke vakantiedagen binnen zes maanden na het opbouwjaar moeten opnemen. Daarna komen deze dagen te vervallen. De maximale termijn om wettelijke vakantiedagen op te nemen, geldt overigens niet voor werknemers die redelijkerwijs niet in staat zijn geweest vakantie op te nemen. Daarnaast is het voor werkgever en werknemer mogelijk in onderling overleg de vervalttermijn te verlengen. De bovenwettelijke vakantiedagen vallen eveneens buiten deze nieuwe regeling. Er zijn dus nog wat uitzonderingen mogelijk, maar in het algemeen zal het aantal stuwmeren sterk afnemen.

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

**JANUARI 2011**

**[Wetswijziging inzake Risico Inventarisatie- en Evaluatie \(RI&E\)](#)**

Nog niet bekend is vanaf wanneer, maar wel bekend is dat de Arbeidsomstandighedenwet inzake de Risico Inventarisatie- en Evaluatie (RI&E) wordt aangepast.

Zoals wellicht bekend, zal de Arbeidsinspectie bij een inspectiebezoeken altijd naar de aanwezigheid van een, door een gecertificeerde arbodienst of arbodeskundige getoetste RI&E vragen. Bij het ontbreken van een (correcte) RI&E zal eerst een waarschuwing volgen waarin de verplichting is opgenomen binnen 3 maanden alsnog een (correcte) RI&E te maken. Wordt hier geen gehoor aan gegeven, zal er vervolgens een bestuurlijke boete worden opgelegd.

Voor kleine werkgevers wordt bovenstaande verplichting versoepeld. De wetswijziging houdt namelijk in dat bedrijven met ten hoogste 25 werknemers, die gebruik maken van een erkend of in de CAO vastgelegd RI&E-instrument, de RI&E niet meer hoeven te laten toetsen door een gecertificeerde arbodienst/arbodeskundige.

Het wetsvoorstel is reeds in december 2010 aanvaard, maar de exacte ingangsdatum van de wet is nog niet bekend. Wel anticipeert de Arbeidsinspectie al op deze wet, doordat zij vanaf 1 januari 2011 al niet meer handhavend optreedt tegen kleine werkgevers die hun RI&E, bij gebruikmaking van erkend RI&E-instrument, niet hebben laten toetsen.

Zodra meer bekend is over de datum dat de wet daadwerkelijk in werking treedt, zullen wij u daar op deze website over informeren. Voor meer informatie over dit onderwerp, kunt u te allen tijde [contact](#) opnemen met 2Work Arbeidsjuristen.