

# P&O netwerkbijeenkomst 22 maart 2022



door

Heleen Dammingh en Hanneke Klinckhamers

## Specialisten in arbeidsrecht

Wij verzorgen ook in-house trainingen, workshops, seminars, webinars

Meer weten? zie [www.vanbladelladvocaten.nl](http://www.vanbladelladvocaten.nl)

En meld u aan voor onze nieuwsbrief: [info@vanbladelladvocaten.nl](mailto:info@vanbladelladvocaten.nl)

# Specialisten in arbeidsrecht



Mercedes-Benz



## Agenda

- Europese richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden
- Actualiteiten arbeidsrecht

Pauze

- Top 3 uitspraken 2021

## Europese richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

- Wetgeving uit EU moet worden omgezet uiterlijk 1 augustus 2022
- Op 11 november 2021 is Wet implementatie ingediend bij de TK
- Omzetten in Nederlands rechtssysteem
- Doel: verbetering arbeidswv door bevorderen transparante en beter voorspelbare arbeidswv + zorgen voor aanpassingsvermogen op de arbeidsmarkt
- Scholing, (on)voorspelbaar werkpatroon, nevenactiviteiten, en informatieplicht

## Verplichte scholing: werkgever betaalt

- Scholing om het werk uit te kunnen voeren
- Het gaat om scholing die werkgever verplicht is aan te bieden o.g.v. wet of CAO – bijv. veiligheid
  - uitzondering: beroepsopleidingen of gereguleerde beroepen opleidingen voor verkrijging, behoud of vernieuwing beroepskwalificatie
- Alle kosten voor werkgever (inschrijf- en examengeld, reiskosten, kosten voor studiemateriaal)
- In werktijd of beschouwd als werktijd
- Studiekostenbeding voor deze scholing nietig

## (On)voorspelbaar werkpatroon

- Onderscheid tussen voorspelbare en onvoorspelbare tijdstippen waarop gewerkt moet worden
- Onvoorspelbaar werkpatroon:
  - werknemer is niet verplicht te werken buiten referentiedagen en uren;
  - Werknemer is niet verplicht te werken als de oproep niet tenminste 4 dagen van te voren heeft plaatsgevonden.

## Nevenarbeid mag, tenzij

- Werknemer mag meerdere banen hebben
- Mag niet als werkgever een objectieve gerechtvaardigd belang heeft, vb.:
  - gezondheid en veiligheid
  - bescherming van vertrouwelijkheid bedrijfsinformatie
  - vermijden belangenconflicten
  - etc.
- Gevolg voor arbeidsovereenkomsten:
  - bestaand verbod is nietig tenzij... (gerechtvaardigd belang). Gerechtvaardigd belang hoeft niet in beding te zijn opgenomen. Toestemming verbinden aan goedkeuring werkgever.



## Uitbreiding informatieplicht werkgever

- Uiterlijk 1 week na start: schriftelijk of elektronisch wezenlijke elementen van arbeidsrelatie => functie, loon, duur.
- Bestaande informatieplicht wordt uitgebreid:
  - als geen vaste arbeidsplaats => bevestigen waar werknemer mag werken
  - de aanspraak op – naast vakantieverlof – alle soorten van betaald verlof
  - regelingen m.b.t. overwerk
  - procedure bij beëindiging dienstverband
  - Voorspelbaar arbeidspatroon: werktijden en werkdagen;
  - Onvoorspelbaar arbeidspatroon: variabele werktijden, gewaarborgde uren, referentiedagen- en uren, verzoek tot werken 4 dagen van tevoren
  - proeftijd
  - identiteit pensioenverzekeraar
  - identiteit inlenende onderneming

## Uitbreiding informatieplicht werkgever

- Termijn voor geven info is nu binnen 4 weken => 1 week
- Wijziging gegevens: uiterlijk moment dat wijziging ingaat
- Schriftelijk of elektronische opgave. Als elektronisch moet werkgever bewijs van overdracht of ontvangst bewaren;
- Bestaande arbeidsovereenkomsten? => geen verplichting tenzij werknemer verzoekt om info over aanvullende gegevens

## Verzoek werknemer meer voorspelbare arbeidsvoorwaarden

- Aanpassing in Wet flexibel werken:
  - werknemer mag vragen om meer voorspelbare arbeidsvoorwaarden
  - werknemer moet 26 maanden in dienst zijn om verzoek te doen
  - reactietermijn:
    - 10 werknemers of meer => maand
    - minder dan 10 werknemers => 3 maanden
  - te late reactie werkgever => arbeid aanpassen cf verzoek werknemer

## Wetswijzigingen 2022

1 januari:

- geen rookruimtes meer op werkplek toegestaan (ook bedrijfsauto's: vrachtwagens, leaseauto's)
- onbelaste thuiswerkvergoeding EUR 2,- per dag
- uitbreiding medezeggenschap Flex

1 maart:

- STAP (Stimulering Arbeidsmarkt Positie) -> scholingsbudget EUR 1000 (studiekosten niet meer fiscaal aftrekbaar)

1 augustus:

- omzetting EU richtlijn transparante voorspelbare arbvw

2 augustus:

- 9 weken betaald ouderschapsverlof in 1<sup>e</sup> levensjaar kind o.b.v. 70% max. dagloon (volgt op betaald geboorteverlof partner direct na geboorte en 5 weken betaald verlof 1<sup>e</sup> 6 mnd.)

## Plannen Rutte IV

Coalitieakkoord 15 december 2021:

- Verschillen vast en flex verkleinen:
  - beter reguleren tijdelijke contracten, oproep- en uitzendcontracten (geen onderbrekingstermijn opvolgende tijdelijke contracten, vervangen oproepcontracten door contract kwartaalurennorm)
- WML verhogen o.b.v. 36-urige werkweek
- Positie zzp'ers verduidelijken door: verder ontwikkelen webmodule, invoeren arbeidsongeschiktheidsverzekering, strenger optreden tegen schijnzelfstandigheid

## Plannen Rutte IV

- Meer begeleiding ander werk vanuit boventaligheid, uitkering, ziekte of kwetsbare positie door (permanente) scholing of omscholing en van werk naar werk trajecten bij ontslag
- Werkgevers: verantwoordelijk voor 2 jaar loondoorbetaling tijdens ziekte maar re-integratie 2<sup>e</sup> ziektejaar is in beginsel altijd in 2<sup>e</sup> spoor
- Verbeteren positie arbeidsongeschikten o.a. zg. '35-minners' (geen WIA maar ook geen andere uitkering (SER: verlaging drempel 15% arbeidsongeschiktheid)
- En verder o.a. op komst: wetsvoorstel Wet bescherming klokkenluiders (vervangt Wet Huis voor klokkenluiders), aankondiging minister Van Gennip voorstel modernisering concurrentiebeding

EN NU: KOFFIE!

- HELDER IN ARBEIDSRECHT



- HELDER IN ARBEIDSRECHT



## Top 3 uitspraken 2021

### 1.. #Metoo zaak beursbedrijf Optiver:

- Succesvolle carrière werknemster, is enige vrouw in team van 45 medewerkers
- Na promotie worden beoordelingen slechter en in 2019 onvoldoende
- 2020 doet ze officieel melding van intimidatie en discriminatie
- Schikking strandt
- Werknemeester vraagt ontbinding wegens ernstig verwijtbaar handelen werkgever (tekortschieten zorgplicht veilige werkomgeving)
- Claimt 7 ton billijke vergoeding en 1.2 mio schadevergoeding, naast transitievergoeding

## #Metoo Optiver

Rechter?

- Er is een **onveilige werkomgeving**
- Werkgever **wist** van onveilige werkomgeving voor vrouwen.
- Werkgever is **te passief** geweest => te weinig maatregelen onveilige bedrijfscultuur: **geen duidelijke klachtenprocedure, geen vertrouwenspersoon** en onderzoek beperkt tot 1 incident i.p.v. veel **breder onderzoek naar bedrijfscultuur**
- **Tekortschieten zorgplicht veilige werkomgeving is ernstig verwijtbaar.** Rechter kent BV toe van **EUR 350.000,-** (naast TV) o.b.v. verwachting hoe lang ze had kunnen werken en inkomen had kunnen verdienen als wel veilige werkomgeving was gecreëerd en wegens voortijdige carrièrebreuk

## #Metoo

### Ontwikkelingen:

- Initiatief wetsvoorstel verplichte vertrouwenspersoon (wijziging Arbowet)
- Benoeming regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld en nationaal actieplan

### Tips:

- Handreiking gedragscode (on)gewenste omgangsvormen en Wegwijzer Seksuele Intimidatie TNO

## Vakantie en ontslag op staande voet

### 2. Hoge Raad: niet op tijd terug van vakantie: ontslag op staande voet?

- Wn is in 2008 in dienst getreden en in mei 2017 ziek geworden als gevolg van knieklachten
- Wn vraagt 4 weken vakantie -> geweigerd
- Wn krijgt 2 weken -> 19 augustus terug
- 20 augustus niet op het werk
- 21 augustus mail wn: ziek door eten mag 21 dagen niet reizen
- Op verzoek wkg verstrekt wn op 23 augustus doktersverklaring + foto ticket van vlucht naar NL
- Op 27 augustus oosv: schending re-integratieplicht; geen ziekmelding; bewijs geboekte terugvlucht voor 20 augustus: foto gefabriceerd e-ticket
- Ktr en hof: oosv is terecht omdat wkn niet tijdig is teruggekeerd van vakantie en onjuiste informatie heeft verstrekt
- Wn: gedrag niet ernstig, want wkg had de verlofaanvraag niet mogen weigeren - > stapt naar Hoge Raad

## Vakantie en ontslag op staande voet

Hoge Raad: had werkgever verlofaanvraag werknemer mogen weigeren?

- Dringende redenen voor oosv zijn zodanige gedragingen van de wn dat van wkg niet verwacht kan worden ao te laten doorgaan;
- Bij beoordeling of sprake is van dringende reden, moeten alle omstandigheden meegewogen worden;
- In de beoordelingen dienen te worden betrokken *aard en ernst* van de gedraging, aard dienstbetrekking, duur , persoonlijke omstandigheden (leeftijd, gevolgen ontslag).

## Vakantie en ontslag op staande voet

*Het hof is bij zijn oordeel dat de werknemer op 20 augustus 2018 op zijn thuisadres (...), voorbijgegaan aan de stelling van de werknemer dat werkgever de verlofaanvraag niet had mogen weigeren en heeft in het midden gelaten of dit het geval was. Aldus heeft het hof miskend dat het antwoord op de vraag of werkgever het verlof had mogen weigeren, relevant is voor de beoordeling van de aard en de ernst van de afwezigheid van de werknemer op 20 augustus 2018, en heeft het verzuimd deze omstandigheid te betrekken in zijn oordeelsvorming of sprake is van een dringende reden. De daarop gerichte klacht slaagt.*

Wn wint cassatie -> zaak verwezen naar ander hof

## Vrijheid meningsuiting & Corona

### 3. Vrijheid meningsuiting en Coronabeleid

- Zeer kritische berichten LinkedIn door stafmedewerker kennismangement werkzaam bij zorginstelling ouderenzorg over vaccinatiebeleid, mensen die meewerken aan beleid worden vergeleken met oorlogsmisdadigers
- Op LinkedIn profiel staat naam werkgever en onder volgers ook collega's
- Stopt niet met plaatsen/delen LinkedIn berichten die haaks op visie vaccinatiebeleid werkgever staan en wordt officieel gewaarschuwd
- Oponactiefstelling en werkgever vraagt ontbinding

## Vrijheid meningsuiting & Corona

Rechter:

- vrijheid van meningsuiting: begrensd door plicht goed werknemerschap
- 4 relevante factoren:
  - aard meningsuiting (wat en hoe)?
  - motieven werknemer (publiek belang versus emotioneel en persoonlijk)?
  - schade werkgever (financieel, reputatie)?
  - zwaarte opgelegde sanctie (disciplinaire maatregelen vs aard & ernst uiting, functie en reactie werknemer)?



## Vrijheid meningsuiting & Corona

Rechter:

- **Informatieve/opiniërend:** vrijheid van meningsuiting en moet werkgever dulden (ook geen schade)
- **Op de persoon gericht, emotioneel, veroordelend, beledigend, kwetsend:** grensoverschrijdend en schadelijk: niet publiceren op zakelijk netwerk werknemer waarop werkgever zichtbaar is

## Vrijheid meningsuiting & Corona

Rechter:

- van werknemer mag verwacht worden hoe ze inhoudelijk debat voert zonder te beledigen of kwetsen gelet op **functie en opleidingsniveau**
- niet bereid geweest om **handelen aan te passen**, ook niet na **waarschuwing**
- toont **geen inzicht** dat ze te ver is gegaan
- neemt **geen afstand** van inhoud en **geen poging** schade herstellen

=> ontbindt wegens verwijtbaar handelen (met TV)

Vragen?

Bel: 030-220 31 11 of stuur een email  
naar: [info@vanbladelladvocaten.nl](mailto:info@vanbladelladvocaten.nl)

**Dank voor uw aandacht!**