Arbeidsrecht in Nederland: Basisopleiding 2021

Schakenraad Advocaten

Mevrouw mr. M.J. Spieringhs (Marie-José)

Nachtegaallaan 10-12

5611 CV Eindhoven

Telefoonnummer: +31 40 – 244 76 08

Faxnummer: +31 40 – 244 88 75

Www.schakenraad.nl

mjs@schakenraad.nl

introductie

- Voorstellen
- Achtergrond en specialisme
- “De Nederlander”, directheid, hiërarchie
- Ervaring met deze cursus (o.a. taal en terminologie)
- Afkortingenlijst

- VRAGEN en INTERACTIE

Wat kunt u verwachten?

Structuur van de cursus:

1) Aanwerving van personeel;
2) Ziekte en zwangerschap;
3) Tewerkstelling van personeel;
4) Verlof;
5) Beëindiging van de arbeidsovereenkomst;

Ad 1. Werving van personeel

1) Rode draad in het arbeidsrecht/ algemene inleiding
2) Arbeidsovereenkomsten/ overeenkomsten van opdracht
3) De wettelijke regels
4) Sollicitatiefase
5) Aanstellingskeuring
6) Proefbeding en “flexibele” overeenkomsten
7) Andere clausules

Rode draad door het arbeidsrecht / beschermingsgedachte

- Ontstaan van het arbeidsrecht begin 1900 (ondernemingsvrijheid tegenover bescherming)
- Poldermodel
- Trends op de arbeidsmarkt: contractsvrijheid/bescherming; zzp
- Dwingend recht
- Geen onderscheid groepen werknemers al / bedienden, studenten, etc.

werkweek

- Iets meer dan de helft van de werkenden had in 2019 een werkweek van 35 uur of meer. Zo’n 8 procent werkte gemiddeld meer dan 40 uur per week.
- De gemiddelde werkweek voor werknemers is al tien jaar vrijwel onveranderd 31 uur.
- Een derde van de zelfstandigen in 2019 gaf aan meer dan 40 uur per week te werken, terwijl dit bij werknemers 3 procent is.

Deelname vrouwen

In Nederland:

- Van de vrouwen werkte 27 procent voltijds in 2019. Bij werknemers gaat het om 24 procent en bij zelfstandigen om 41 procent. Hiermee is het aandeel voltijdwerkende vrouwen in de laatste jaren toegenomen.

Arbeidsduur vrouwen

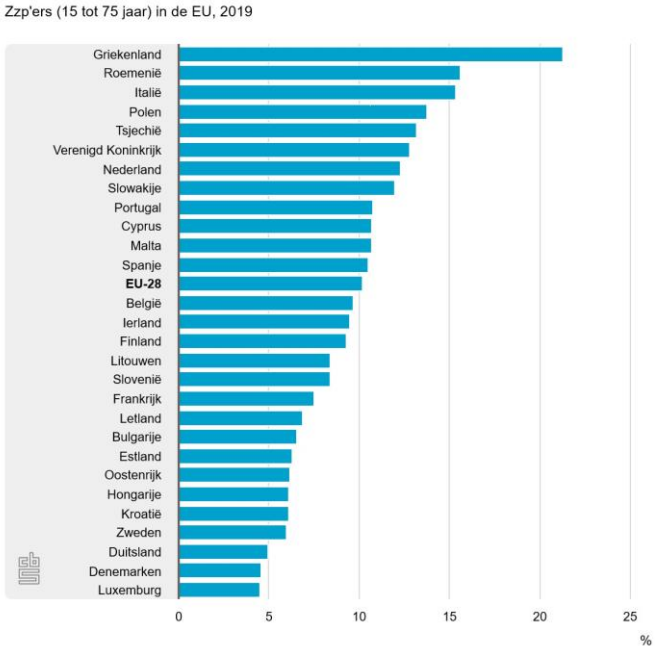
- Gemiddeld werken Nederlandse vrouwen 28 uur per week, Belgische vrouwen 34 uur
- In België werkt 74 procent van de hoogopgeleide vrouwen tot 35 jaar voltijds. In Nederland 42 procent (hbo) en 56 procent (wo).
- (Cijfers 2019, er is wel een toename)

flex

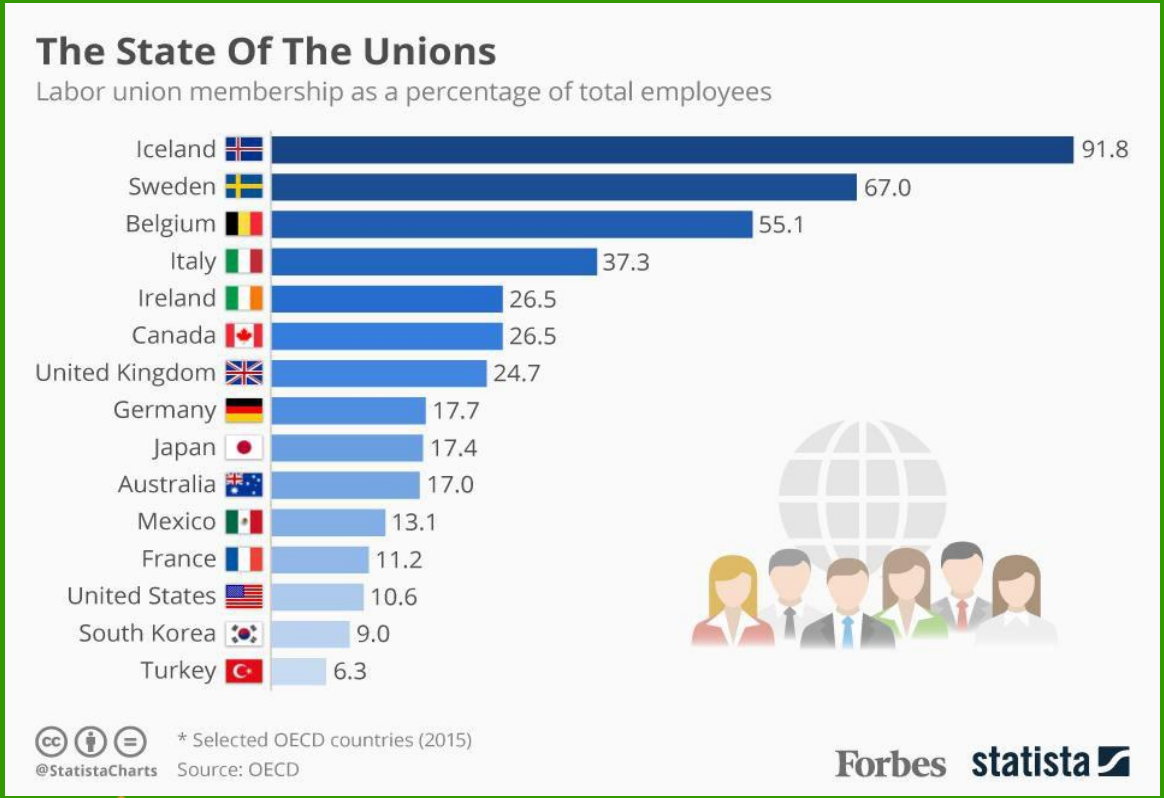
- Hoeveel van de beroepsbevolking is zzp (zelfstandige zonder personeel) of flexwerker/tijdelijk werknemer?

- Ruim 30 procent in 2018
- Nederland grootste groei in afgelopen 10 jaar

Nieuwe staat



Lidmaatschap vakbonden (NL= 17 %)



Tilburg University

NCOI Learning

vakbondslidmaatschap

- Percentage neemt af
- Nu zelfs maar 14%, met name ouderen
- Wat is het gevolg?

gevolg

- Reden om lid te worden?
- CAO
- Polderen
- Soort vakbond

Wanneer is er een arbeidsovereenkomst?

Voorwaarden: 7:610 BW

- loon;
- zelf persoonlijk arbeid verrichten;
- gezagsverhouding / “in dienst”;
- (gedurende zekere tijd)

Feiten: voorbeeld Post NL, Deliveroo

Oplossing: zet er boven ”geen arbeidsovere

vragen

- Kun je een arbeidsovereenkomst aangaan met een pensioengerechtigde?
- Kun je een arbeidsovereenkomst aangaan met iemand met een arbeidshandicap?
- Welk recht is van toepassing als een Belgische medewerker, die in België woont, in Nederland bij een Nederlands bedrijf werkt?
- En als het een Amerikaans bedrijf is?

Verdrag van Rome I

Individuele arbeidsovereenkomst met EU-burger:

- Rechtskeuze, als niet
- Recht van de plaats waar gewoonlijk arbeid wordt verricht, als niet te bepalen
- Vestigingsplaats werkgever
- Tenzij nauwere band met ander land (tenzij rechtskeuze)

ZZP Zelfstandig zonder personeel / freelance

“werknemer” doet hetzelfde maar als zelfstandige:

- geen loon maar stuurt factuur + BTW;
- geen arbeidsovereenkomst maar overeenkomst van opdracht;
- geen gezagsverhouding;
- zou eventueel (afhankelijk van opdracht) een ander kunnen sturen;
- zelf werktijden bepalen;
- mag werk weigeren.

Wel dezelfde veiligheids- en arbo bescherming.

Waarom van belang of zzp/loondienst

- Premieafdracht sociale zekerheid
- Wie betaalt belasting
- Loonbelasting of ondernemersaftrek
- Doorbetalen bij ziekte
- Ontslag

Waar kijken Belastingdienst en UWV (uitvoeringsinstelling werknemers verzekeringen) naar?

- meer opdrachtgevers
- echt geen gezagsverhouding;
- factuur BTW;
- geen kerstpakket, parkeervergunning, bedrijfsuitjes, etc.;
- ondernemersrisico;
- eigen werkplek, website, visitekaartjes, briefpapier;
- hoe vaak opdrachten

Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelatie (DBA)

Per 1 mei 2016: Wet DBA: vrijwaring 5 jaar mits ...

Opdrachtgever én opdrachtnemer: overeenkomst van opdracht

- Model overeenkomst ministerie van financiën
- Overeenkomst branche en beroep
- Individuele overeenkomsten

www.belastingdienst.nl

Sancties DBA, uitgesteld

- Voor opdrachtgever

Achteraf toch arbeidsovereenkomst i.p.v. opdracht: naheffingen sv; loonbelasting en premies volksverzekering: mits overeengekomen te verhalen op opdrachtnemer (verrekening aangifte)

- Boete
- Premies sv: opdrachtnemer achteraf verzekerd voor WW (werkloosheid) /ZW (ziektewet) /Wia Wet Inkomensvoorziening arbeidsongeschiktheid=na 2 jaar
- Werknemer verliest ondernemersaftrek

Pilot webmodule

Webmodule beoordeling arbeidsrelaties

Vragenlijst, indicatie of overeenkomst van opdracht of arbeidsovereenkomst

Geen juridische beslissing

X/Gemeente Amsterdam uitspraak kwalificatie

ECLI:NL:HR:2020:1746

Terug naar de arbeidsovereenkomst

- Beschermingsbepalingen
- “bril”

Afsluiten van de arbeidsovereenkomst: vormvrij

- Sommige (afwijkende) bepalingen moeten schriftelijk (vb. proeftijd, concurrentiebeding)
- Informatieplicht van de werkgever (a.g.v. EG-richtlijn) 7:655 BW lijst zoals plaats, duur, functie, aanvang, loon uitzend of niet etc.
- Vanaf 16 jaar bevoegd. Onder 16 jaar, 4 weken gewerkt zonder protest van ouders → geldige overeenkomst. Alles gelijk, behalve bij procederen.

Richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (‘de Richtlijn’)

Ingangsdatum 1-8-2022

- Uitbreiding info verplichting: algemeen opleidingsbeleid van de werkgever en de pauzes en dagelijkse en wekelijke rusttijden en info over ontslag plus beroepstermijn
- Geen verbod nevenwerkzaamheden tenzij..
- Kosteloze scholing aanbieden

Snel arbeidsovereenkomst aangenomen in verband met bescherming (tegenbewijs mogelijk)

Artikel 7:610a BW:

vermoeden arbeidsovereenkomst

- ten behoeve van een ander;
- tegen beloning;
- 3 maanden wekelijks dan wel tenminste 20 uur per maand werk

Artikel 7:610b BW: **Vermoeden van omvang** van gemiddelde van 3 voorgaande maanden. Alleen als de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is overeengekomen of als feitelij[illegible]g van de arbeid structureel hoger

voorbeeld

Zelfstandige werkt een half jaar elke week, ene keer 10 uur, dan weer 30. Er staat niets op papier, ook niet hoe lang hij dat werk zal doen. De medewerker doet het zelfde werk als de anderen (inpakwerkzaamheden in een fabriek).

De baas zegt hem dat hij morgen niet meer hoeft te komen.

- Hoe schat jij zijn situatie in?

Wettelijke regels bij arbeidsovereenkomst

I. Wet (meest boek 7 Burgerlijk Wetboek)

II. CAO (wet op de collectieve arbeidsovereenkomst)

III. Arbeidsovereenkomst (individueel):

- Schriftelijk
- Mondeling

- Reglement
- Ondernemingsovereenkomst met OR

cao

onderhandelingen

Collectieve Arbeids Overeenkomst

Overeenkomst van werkgever(sorganisatie) + werknemersorganisatie

- per bedrijf
- per branche

Van belang voor toepasselijkheid CAO

- algemeen verbindend verklaard voor periode door minister van Sociale Zaken: cao.minszw.nl
- in arbeidsovereenkomst clausule
- werkgever lid van CAO werkgeversorganisatie
- werknemer lid

CAO

Niet alle branches, niet alle CAO's gelijk, soms geldt geen CAO

Als van toepassing: geen afwijking mogelijk: standaard CAO

soms alleen in voordeel van werknemer afwijken: gewone CAO.

Wat staat er in de CAO?

Arbeidsvoorwaarden

eventuele afwijkingen van wettelijke bepalingen

extra bepaling "à la carte" / cafetariasysteem

voorbeeld

Vrachtwagenchauffeur heeft een arbeidsovereenkomst, maar daarin staat niets vermeld over een CAO

- Kan hij aanspraak maken op CAO-loon?
- Kan hij aanspraak maken op een hoger loon?

Standaard CAO

Wanneer kan werknemer CAO recht afdwingen

- CAO algemeen verbindend: ja
- In de arbeidsovereenkomst opgenomen dat CAO van toepassing: ja
- Werkgever lid van de werkgeversorganisatie
- Maakt het uit welke werkgeversorganisatie
- Werknemer lid van de werknemersorganisatie

- Vakbond eigen vorderingsrecht tot naleven CAO?

Arbeidsreglement

- Niet verplicht
- Als je wel wilt: toepasselijkheid van reglement opnemen in individuele arbeidsovereenkomst;
- biedt mogelijkheid secundaire / tertiaire regelingen voor iedereen gelijk vast te stellen;
- eenvoudiger (“613 beding”) voor iedereen te wijzigen;
- ook procedure regels (hoe vakantie aanvragen, hoe ziekmelden);
- individuele arbeidsovereenkomst of CAO g
- op sommige punten afstemming OR

Overeenkomst met OR

- Alleen te wijzigen met OR
- Termijn aan overeenkomst verbinden.
- Bindt werknemer niet zonder meer *(hoe dan?)*

personeel
gezocht
m/v

Sollicitatiefase

- Grondwet;
- De Algemene Wet Gelijke Behandeling (enkele uitzonderingen, positieve discriminatie): College van Rechten van de Mens;
- Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd (Wel toegestaan vacatureteksten op te stellen, waarin specifiek wordt gevraagd naar jongeren tussen 18 en 27 jaar en naar 50+);
- Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte;
- Algemene beginselen verbintenissenrecht / redelijkheid en billijkheid en
- Onrechtmatige daad / schadevergoeding bij bijvoorbeeld

- Niet nakomen toezegging;
- Onzorgvuldig omgaan met vertrouwelijke gegevens

meeloopdag

- De sollicitant loopt voorafgaand aan het arbeidscontract een dagje mee. Wat is zijn rechtspositie?
- Proeftijd eerder ingegaan
- Al een overeenkomst die later ingaat met proeftijd?
- Voorovereenkomst/nog geen overeenkomst getekend
- Stage?

Aanstellingskeuring

Alleen bij gezondheid of veiligheidsrisico's / bijzondere functie-eisen (*moet sollicitant gezondheidsklachten melden?*) WMK

Participatiewet en quotum

Mensen met een beperking; bedoeling was 100.000 banen erbij begin 2026 en sancties voor wgs met >25 wns (euro 5.000,00 per plaats); 25.000 bij de overheid

Niet geëffectueerd.

No Risk polis: vragen naar eerdere arbeidsongeschiktheid na 2 maanden, verplicht antwoorden

Quotum vrouwen aan de top

raad van commissarissen van beursgenoteerde bedrijven moet voor zeker een derde uit vrouwen bestaan.

Daarnaast moeten de vijfduizend grootste bedrijven concrete doelen stellen voor een evenwichtigere verdeling van vrouwen en mannen in de top en subtop. Waarschijnlijke ingangsdatum januari 2022

Bijzondere bedingen

- Proeftijd
  - Moet schriftelijk (voldoende als in CAO);
  - werkgever en werknemer gelijk;
  - arbeidsovereenkomst korter of gelijk dan 6 maanden → geen proeftijd; langer dan 6 maanden, korter dan 2 jaar → maximaal 1 maand;
  - langer dan 2 jaar → 2 maanden;
  - onbepaalde tijd → 2 maanden;
  - tijdelijk voor project of ziektevervanging → 1 maand;
  - proeftijd te lang: geen beroep erop (nietigheid).

Proeftijd

Vraag: verlengen bij ziekteverzuim?

Geen proeftijd in opvolgend contract tussen dezelfde partijen;

Geen proeftijd in opvolgende contracten als werkgevers elkaar opvolgen.

Afwijking bij CAO beperkt

Andere afwijkingen zijn nietig: “ijzeren proeftijd”

Ook maar 1 x proeftijdbeding

Ook niet na uitzendperiode

Wel bij duidelijk andere vaardigheden

Reden: geen ontslagbescherming,

geen opzegverbod of opzegtermijn voor <u>beide</u> partijen

(Uitzondering: misbruik bevoegdheid en goed werkgeverschap: discriminatie

zwangerschap

Tijdens proeftijd omzetten van onbepaalde tijd in bepaalde tijd? Onwettige verle

Acties bij niet rechtsgeldige opzegging in proeftijd:

- Opzegging laten vernietigen door rechter
- Vergoeding vragen

Soorten 'flexibele' overeenkomsten

Geen onderscheid arbeiders / bedienden etc.

- overeenkomst voor bepaalde tijd (objectief bepaalbaar einde, niet te beïnvloeden door werkgever). Vacature onbepaalde tijd: verplicht melden.
- uitzend arbeid (690) en detachering
- Oproeparbeid/nuluren (eerste 6 maanden), min max
- leer-arbeid overeenkomst / stageovereenkomst
- payrolling
- deeltijd arbeid

Uitzendovereenkomst 7: 690 BW

- arbeidsovereenkomst
- werkgever die in kader beroep / bedrijf
- werknemer ter beschikking stelt
- om arbeid te verrichten
- in opdracht van een derde
- onder toezicht + leiding derde

Daarnaast CAO die algemeen verbindend verklaard is

Ongeacht benaming: arbeidspooling, detachering, outsourcing, terbeschikkingstelling

Registratie Kamer van Koophandel verplicht! Boete voor uit- en inlener!

- arbeidsovereenkomst 'uitzendbureau – werknemer';
- 690 BW op die arbeidsovereenkomst van toepassing + CAO;
- daarnaast geldt voor uitzendbureaus WAADI (Wet Allocatie Arbeidskrachten Door Intermediairs): regels voor overeenkomst van opdracht tussen uitzendbureau en derde/ inlener
- overeenkomst uitzendbureau – inlener is geen arbeidsovereenkomst;
- overeenkomst tussen inlener – tewerkgestelde is geen arbeidsovereenkomst.

Bemiddeling/ intermediair

Let op: bemiddeling of tussenkomst

Bij bemiddeling geen overeenkomst van opdracht tussen intermediair en opdrachtnemer. Opdrachtgever moet zelf toetsen en (model)overeenkomst aangaan met zzp'er alleen bemiddeling

Bij tussenkomst is de intermediair zelf opdrachtgever voor de zzp'er .Bijv. als payroll of detacheringsbureau

Van belang bij *platformisering (Uber (taxi), Deliveroo/Thuisbezorgd, helpling (schoonmaak), werkspot (klussen)*

Wet ketenaansprakelijkheid

Bijzondere ontslagregels + bijzondere rechtspositie uitzendkracht

Belangrijkst

– > 3x overeenkomst bepaalde tijd;
– uitzendbeding: schriftelijk beding tussen werkgever / uitzendkracht: → uitzendovereenkomst eindigt van rechtswege als derde (inlener) wil stoppen en tewerkstelling eindigt.

Kan zijn dat opdracht eindigt, kan ook zijn:
andere uitzendkracht komt .

Stel ná uitzendperiode rechtstreeks bij derde:

– geen proeftijdbeding bij hetzelfde werk
– uitzendperiode telt mee voor berekening aantal contracten bepaalde tijd (keten en opvolgend werkgeverschap)

Omgekeerd:
Eerst bij werkgever paar keer bepaalde tijd, dan via uitzendbureau: probleem uitzendbureau als 4e in keten.

Aansprakelijkheid inlener voor minimum loon

Detachering (term niet in de wet)

Valt strikt genomen onder bepaling uitzendovereenkomst. (690) maar doel is langer tewerkstellen op 1 plaats.

- arbeidsovereenkomst werknemer met detacheringsbedrijf
- detacheringsbedrijf – inlener: geen arbeidsovereenkomst
- werknemer – inlener: geen arbeidsovereenkomst

detacheringsbedrijf verricht de selectie

oproepovereenkomst

- Voorovereenkomst
- Met uitgestelde prestatieplicht

- Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) per 1-1-2020 wijzigingen ten gunste van de werknemer
- Wijziging definitie

3 uur loon per oproep

- Wanneer omvang < 15 uur per week is overeengekomen
- EN
- Niet vastgelegd is wanneer of hoeveel moet worden gewerkt

- Per oproep 3 uur loon
- Zelfs als meer oproepen en dubbele betaling zou betekenen

Oproep overeenkomst volgens de wet (628a BW)

Lid 9 Oproep (kan nul u of min max) als:

- de omvang van de arbeid per maand **niet** eenduidig is vastgelegd per maand; of per jaar terwijl loon niet gelijkmatig verspreid;
- de werknemer geen recht heeft op loon (op grond van artikel 7:628 lid 5 of lid 7 BW) als hij niet werkt.
- GEEN oproep is als per jaar aantal uren is vastgelegd en per maand steeds hetzelfde wordt betaald

(uitz: ook consignatiediensten)

Anders gezegd

Is de arbeidsomvang per tijdseenheid van maximaal een maand (gedeeltelijk) flexibel?

Is sprake van een vaste jaarurenafspraak, maar niet van vast loon per periode?

Is uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting overeengekomen?

1 van de vragen ja: dan oproep

Gevolgen oproep

de verplichte vermelding op de loonstrook dat de arbeidsovereenkomst een oproepovereenkomst is (artikel 7:626 lid 2 BW);

de minimumaanspraak op loon per oproep (artikel 7:628a BW);

het toepasselijk zijn van een minimumtermijn voor het doen van een oproep (artikel 7:628a lid 2-4 BW);

de verplichting tot het doen van een aanbod voor een vaste arbeidsomvang nadat de arbeidsovereenkomst twaalf maanden heeft geduurd (artikel 7:628 lid 5-8 BW);

de verplichting tot het schriftelijk verstrekken van een opgave betreffende gegevens omtrent de arbeidsovereenkomst (artikel 7:655 lid 1 onder o BW);

het verschuldigd zijn van de lage dan wel hoge premie ter dekking van de uitgaven van het Algemeen Werkloosheidsfonds (artikel 27 lid 1 Wet financiering sociale verzekeringen)

Termijn van oproepen

- Arbeidstijdenwet: 28 dagen tevoren rooster
- Als dat gelet op de aard van de mogelijkheden onmogelijk is: 4 dagen

Oproeptermijn 1-1-2020

- Bij oproepovereenkomst tenminste 4 dagen tevoren schriftelijk (= ook per e mail). Werknemer is verplicht te komen
- Later: werknemer niet verplicht aan oproep gehoor te geven
- Stel: oproep 4 dagen maar ingetrokken: toch over volledige eerdere oproep loon betalen
- CAO mag afwijken: minimaal 24 uur tevoren (= in strijd met arbeidstijdenwet)
- Werkgever 1 maand opzegtermijn tegen einde van de maand, werknemer 4 dagen

628a BW

- Is er een oproep overeenkomst, dan
- Na 12 maanden moet werkgever binnen een maand schriftelijk (of elektronisch) een aanbod doen voor vaste arbeidsomvang, tenminste het gemiddelde van 12 maanden daaraan voorafgaand
- Niet ten nadele van werknemer afwijken (628 -5)
- Termijn aanbod aanvaarden: tenminste 1 maand
- Samentellen opvolgend werkgevers: <6 maanden geldt zelfde aanbod nog

Mag werknemer aanbod weigeren

- Ja, mag flexibel blijven werken
- Maar geen uitsluiting loonbetalingsverplichting meer

Wat als werkgever geen aanbod doet

- Wn loonvordering alsof aanbod en aanvaard
- Loon plus wettelijke verhoging

min – max overeenkomst

Niet in wet geregeld, wel in CAO vaak:
min – max overeenkomst, voorbeeld overeenkomst 20 – 40 uren per week voor bijvoorbeeld 1 jaar.

Let op: als in eerste periode 3 maanden steeds 30 uren dan → rechtsvermoeden van omvang.

Alternatief
aantal uren per half jaar / jaar
nadeel: administratie

Payrolling : niet in wet, wel vanaf 1-1-2020

Onderneming neemt personeel van andere onderneming over in verband met administratie / organisatorische redenen. Inlener verricht selectie.
Personeel in dienst bij payroll bedrijf
personeel gedetacheerd naar inlenend en selecterend werkgever

Vakbonden weigerden CAO
Door wijzigingen in ontslagrecht minder populair
Hoge Raad echter: kan ook onder uitzendbepalingen vallen
In nieuwe recht vanaf 2020 niet meer

Deeltijd arbeid:
Werkgever mag geen onderscheid maken, tenzij objectieve rechtvaardigingsgrond. Discriminatie verbod 648 BW.
Nietig beding (Handelen is vernietigbaar. Zie gelijke behandeling)

Vakantiedagen + loon naar rato (van deel dat gewerkt wordt)
overwerkvergoeding doorgaans pas na full time

Overeenkomst met studenten: geen verschil. Vaker te vinden in uitzendarbeid of oproepcontracten.

1-1-2016: wet flexibel werken/aanpassing arbeidsduur

Concurrentiebeding

- meerderjarige werknemer;
- schriftelijk;
- geen concurrentiebeding bij contract bepaalde tijd, tenzij werkgever schriftelijk motiveert dat *noodzakelijk* op grond van *zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen / specifieke functie of specifieke werkzaamheden;*
- belangen moeten er zijn bij begin én einde overeenkomst
- geen motivering: concurrentiebeding is nietig;
- onvoldoende motivering: rechter vragen concurrentiebeding te vernietigen

Concurrentiebeding (CB)

- Geen recht op beroep concurrentiebeding bij ernstige verwijtbaarheid.
- Ook relatiebeding en niet-ronselbeding is concurrentiebeding;
- concurrentiebeding gaat wel over na overgang van onderneming
- Niet meer van toepassing na andere functie, beding is zwaarder gaan drukken

LET op: bij wijzing van contract: het beste is concurrentiebeding opnieuw aangaan.

Vraag: geen concurrentiebeding, dan is alles toegestaan?

Overige bedingen

- Geheimhoudingsbeding;
- Eventueel met boete;
- Bescherming uitvindingen gedaan tijdens werk;
- Verbod nevenactiviteiten tijdens dienstverband (concurrentiebeding is na afloop arbeidsovereenkomst);
- Studiekostenbeding (pro rato afbouw)
- Verbod aannemen geschenken
- Social media
- Verplicht melden als vergunning (bijv. rijbewijs) verlies.

Pensioen blok 3, maar in kort nu

- Algemene Ouderdoms Wet (AOW) websites pensioenleeftijd berekenen
- CAO
- Pensioenfondsen
- Private verzekeringen/lijfrente/banksparen

- Eindloon/ Middelloon/ Beschikbare premie sparen

vragen

- Over eerste blok?

Rode draad in het arbeidsrecht

Arbeidsovereenkomsten/ overeenkomsten van opdracht

De wettelijke regels

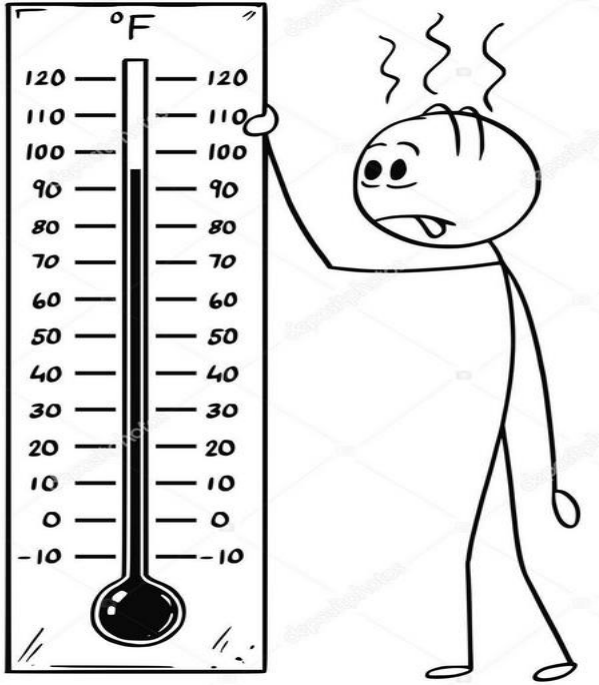
Sollicitatiefase

Aanstellingskeuring

Proefbeding en “flexibele” overeenkomsten

Andere clausules

Arbeidsongeschikt?



2. Ziekte: Wet Poortwachter

– achtergrond
– werkgever twee jaar verantwoordelijk voor reïntegratie werknemer
– wat na twee jaar

- intern passend werk
- extern (bij andere werkgever)
- financieel

Zieke werknemer

Grote verschillen met Belgisch recht:

- Geen rol voor huisarts
- Loondoorbetaling
- Re-integratieplicht
- Uitkeringen
- Eigen risicodragerschap

Ziekteverzuimbeleid opstellen en risico-inventarisatie
m.b.v. gecertificeerde deskundige (alleen bedrijfsarts)

Passende arbeid:
– eigen werk (“eerste spoor”)
– ander werk
Passend werk buiten het bedrijf (“tweede spoor”)

Opzegverbod
eerste 2 jaren van ziekte.
Na 2 jaar: werkgever blijft verantwoordelijk voor re-integratie zolang dienstverband bestaat.

Uitvoeringsinstituut WerknemersVerzekeringen

UWV

UWV=Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen

1. Uitvoeren werknemersuitkeringen (o.a. werkloosheidswet, ziektewet, Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen)
2. deskundigenoordeel (later)
3. sancties opleggen
4. een afdeling ontslag

UWV.nl, verplichtingen werkgever

- UWV stappenplan bij ziekte van de werknemer
- Bedrijfsarts/arbodienst
- 6 weken re-integratieverslag en plan van aanpak
- 42 weeksmelding (¾ jaar ziek)
- Week 52 eerste jaars evaluatie
- ADVIES deskundigen oordeel
- Week 88 aanvraag WIA (arbeidsongeschiktheidsuitkering)
- Week 91 eindevaluatie
- Week 93 re-integratieverslag aanleveren

21 maanden ziek

- Keuring op arbeidsongeschiktheid door UWV

< 35% ao → geen ao-uitkering

– passend werk

– werkloosheidsuitkering

- Wet Werk en Inkomen naar arbeidsvermogen WIA:
- deels ao > 35%: WGA *(werkhervatting gedeeltelijk arbeids-ongeschiktheid*)
- volledig en blijvend ao 80-100%: IVA *(inkomensverzekering volledig arbeidsongeschikten)*

WIA

- Wia uitkering na 2 jaar arbeidsongeschiktheid (2 jaar betaalt werkgever)
- Ofwel gedeeltelijk arbeidsongeschikt

>35% WGA

- Ofwel volledig 80-100% IVA
- Geen verschil in hoogte van de uitkering of arbeidsongeval of niet (tenzij CAO, aanvulling verplicht)
- Er geldt een publiek stelsel of een privaat (eigen risicodragerschap), keuze aan de werkgever

Bezwaar en beroep

Werkgever èn werknemer kunnen in bezwaar / beroep

werkgever geen medische informatie zonder toestemming van werknemer

Hoe los je op?

vraag

- Wat zou je doen als werknemer 20% arbeidsongeschikt wordt bevonden?
- Wat bij 34 %?

Omvang loondoorbetalingsverplichting

– Wet (minimum): 104 weken 70% loon
  eerste 52 weken ten minste minimumloon
  (tenzij zwanger / bevallingsverlof)
– in arbeidsovereenkomst/CAO : mag méér loon bepalen
– maximaal 2 wachtdagen overeenkomen

Verzekeren (priv.) eerste 2 jaren of werkgever
draagt zelf
Verzekeren na 2 jaren – publiek stelsel
– EigenRisicoDrager

Loonstopzetting

Géén recht op loon (stopzetting)

- ziekte door opzet veroorzaakt
- tijd dat werknemer genezing belemmert
- tijd dat werknemer passende arbeid weigert

- Vb. marathonloper. Moet je thuisblijven?
- Rechercherbureau toegestaan?

Opschorting loon

Voor de tijd dat werknemer zich niet houdt “aan door werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent verstrekken van inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen”

Niet naar bedrijfsarts gaan bijvoorbeeld of controlevoorschriften niet naleven.

Eerst werknemer zo spoedig mogelijk schriftelijk waarschuwen.
Blijkt achteraf ziek → alsnog loon

Werknemer: meldt arbeidsongeschiktheid en stelt zich beschikbaar voor passend werk

Werkgever: bij ovk bepaalde én onbepaalde tijd

1. benoemt verzuimcoördinator / casemanager.
2. schakelt bedrijfsarts in en
3. zo nodig arbeidsdeskundige
4. stelt re-integratiedossier op + houdt bij
5. bij tweede spoor inschakeling re-integratiebureau
6. bij langdurig verzuim melden ao bij UWV

→ (tussentijdse toets UWV (deskundigen oordeel)
→ na 2 jaar mogelijk loonsanctie =
max. nog eens 52 weken loon doorbetalen + opzegverbod

regels ziekmelding:arbeidsovereenkomst, CAO of reglement

Aftrekposten bij loonbetaling tijdens ziekte

- sociale verzekeringsuitkering
(no risk polis 29b ZW)
- inkomsten werknemer
(passende arbeid bij andere werkgever)

Indien derde aansprakelijk voor arbeidsongeschiktheid kan werkgever verhalen op aansprakelijke
– netto loon
– redelijk gemaakte kosten van re-integratie

Belangrijk: Schadeverzekering inzittenden v auto afsluiten (svi) voor wns: schade tgv ongeval door eigen schuld

Re-integratiedossier bij dreigend langdurig ziekteverzuim (óók bij contract bepaalde tijd)

Dan ook arbeidsongeschiktheid melden bij UWV

→ naar bedrijfsarts
< 6 weken probleemanalyse + advies
Werkgever krijgt medische gegevens alleen met toestemming werknemer

→ werkgever en werknemer stellen samen plan van aanpak op: beiden ondertekenen!

Het plan van aanpak omvat tenminste: UWV.nl

- De in het kader van de re-integratie getroffen maatregelen;
- De met die maatregelen te bereiken doelstellingen (hervatting eigen werk; hervatting passend werk bij eigen werkgever; hervatting passend werk bij andere werkgever);
- De termijnen waarbinnen die doelstellingen naar verwachting kunnen worden bereikt;
- Afspraken omtrent periodieke evaluatie van het plan van aanpak;
- Wie is de casemanager, die contact verzorgt tussen werkgever, werknemer en bedrijfsarts.

→ Elke 6 weken evaluatie
Advies bedrijfsarts en bijstelling plan van aanpak

Vergeet melding UWV en re-integratie niet, óók al eindigt arbeidsovereenkomst.

Advies: vraag deskundigenoordeel (do) bij UWV rond 52 weken arbeidsongeschiktheid

https://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-is-ziek/loondoorbetaling/stappenplan-bij-ziekte-werknemer/index.aspx

Deskundigenoordeel van UWV (DO), aanvraag werknemer (www.uwv.nl)

Werknemer € 100,-, (werkgever € 400,00, tenzij voor ontslagaanvraag)
Webformulier met doorkliksysteem (invullen, volgende stap)

Kan ik mijn eigen werk weer volledig doen?
Is het werk dat ik moet of wil doen passend voor mij?
Doet mijn werkgever genoeg om mij weer aan het werk te helpen?
Doe ik genoeg om weer aan het werk te gaan?

Verplicht DO indien werknemer loonvordering bij rechter, of vordering nakoming van re-integratie verplichtingen

Geen bezwaar / beroep mogelijk van deskundigenoordeel
Deskundigenoordeel bindt rechter niet.

Second opinion arbo dienst

- Sinds 1 juli 2017:
- Werknemer kan second opinion vragen van arbo dienst als niet eens met bedrijfsarts. Niet hetzelfde als deskundigenoordeel UWV
- Werkgever moet betalen

- Daarnaast kan werknemer ook zelfstandig verzoek aan bedrijfsarts richten
- Arbeidsomstandighedendienst/bedrijfsarts toegang tot werkvloer
- Speciaal arbo deskundig overleg met OR

Aanvraag deskundigenoordeel werkgever: Webformulier www.uwv.nl

- Werkgever betaalt 400,00 euro (tenzij in kader ontslag)

Ik heb een meningsverschil met mijn werknemer of hij zijn eigen werk weer volledig kan doen (zonder aanpassing van zijn taken en uren)

Is het aangepaste eigen of ander werk (binnen of buiten het bedrijf) dat mijn werknemer moet of wil doen passend (passend werk is werk dat hij met zijn ziekte nog kan doen)?

Doet mijn werknemer genoeg om weer aan het werk te gaan?

Doe ik genoeg om mijn werknemer weer aan het werk te helpen?

Het veelvuldig ziekteverzuim van mijn werknemer

Ik heb een andere vraag

Ontslag tijdens ziekte?

Opzegverbod:
2 jaar tenzij werknemer na loonstop nog steeds niet meewerkt aan re-integratie.

Proeftijd?

Na overeenkomst bepaalde tijd:

Wet Bezava (beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters)

Zijstapje: Wet bezava

Voor invoering wet 1-1-2013: helft instroom WIA is vangnetter

Vangnetter = ziektewetuitkering van UWV

- Grootste groep is: werknemer van wie de arbeidsovereenkomst eindigt binnen 104 weken na arbeidsongeschiktheid
- na bepaalde tijd contract,
- na uitzendovereenkomst of
- werknemer ziek uit dienst na afloop van een dienstverband onbepaalde tijd
- of binnen 4 weken na einde arbeidsovereenkomst
- Eerst WW, dan ziek

2 systemen financiering arbeidsongeschiktheid na 2 jaar

- Publiekrechtelijk via UWV (bepalen of recht op uitkering bestaat en uitvoering/betaling verder regelen
- Privaatrechtelijk via verzekeraar (UWV bepaalt wel of er recht op een uitkering bestaat, de verzekeraar betaalt)

- BEZAVA: Hogere premie bij meer uitstroom naar ziektewet

Ontlopen extra premielast?

- Hersteld uit dienst melden? Alleen als klopt (bedrijfsarts)
- Scherpere controle bij indiensttreding ? (WMK)
- Beëindigingsovereenkomst?
- Samen WW vragen
- Verlengd dienstverband aanbieden: zelf re-integreren
- Bezwaar tegen toekenning ZW of WIA
- Bezwaar tegen toerekening aan werkgever: hoogte premie, was het wel een werknemer van werkgever

Terug naar re-integratie

- Probleemanalyse en advies bedrijfsarts
- Plan van aanpak werknemer en werkgever

Na 21 maanden ziekte aanvraag WIA bij UWV(uitkering arbeidsongeschikten na 2 jaar ziekte)

Werkgever en werknemer stellen re-integratieverslag op
Zo beoordeelt UWV of voldoende re-integratie-inspanningen zijn verricht.

<u>Verlenging loondoorbetalingsverplichting</u>
* werknemer vraagt WIA te laat aan
  (tenzij vertraging aan werknemer te wijten)
* werknemer en werkgever vragen de wachtperiode
  te verlengen
* UWV verlengt de loonbetalingsplicht van de werkgever en keert geen uitkering uit indien de werkgever onvoldoende
re-integratie-inspanningen heeft verricht (“loonsanctie”, bezwaar, beroep rechtbank sector bestuursrecht). Opzegverbod.

Casus arbeidsongeschiktheid

- Manager van een bedrijf (41) meldt zich ziek in verband met verkoudheid. Controleur komt en hij is niet thuis. Moet hij thuis zijn?
- Zoontje zegt dat hij is gaan klussen in het nieuwe huis dat papa net gekocht heeft. Ontslag ? Wat toets je?

Vragen

- Over blok 2:

– achtergrond

– werkgever twee jaar verantwoordelijk voor re-integratie werknemer

– wat na twee jaar

- intern passend werk
- extern (bij andere werkgever)
- financieel

Ad 3. Tewerkstelling van personeel

- salarisadministratie, aansluitingen
- loon
- afdrachten
- werkkostenregeling WKR
- arbeidsduur

Salarisadministratie

- De administratie mag digitaal.

Eis: binnen redelijke termijn aan de fiscus een juist volledig en controleerbaar inzicht verschaffen

- Kopie legitimatiebewijs – met burgerservicenummer (bsn)
- Beschikking en verklaringen van de Belastingdienst, eventueel Vreemdelingendienst
- Loonbestanddelen moeten per werknemer worden geadministreerd (per 1/1/2016 wet aanpak schijnconstructies)

Verder

- Uitkeringen in verband met opleiding, geschenken, personeelsleningen, verstrekkingen voor telewerken, aanwijzing van werkkosten

In personeelsdossier;

- contract, sollicitatiebrief en verslagen;
- functioneringsverslagen;
- apart dossier ziekteverzuim

Aansluitingen

<u>Maandelijks</u> gegevens doorgeven

aan belastingdienst door middel van loonaangifteformulier

alléén belastingdienst, die sluist door naar UWV (*uitvoeringsinstelling voor werknemersverzekeringen*).

Soms CAO-fonds.

(scholingsfonds, pensioenfonds)

Loon regels

Individuele arbeidsovereenkomst

CAO

“gebruikelijk loon”

Wet minimum loon = basis loon + vakantietoeslag

Wet aanpak schijnconstructies: giraal overmaken

Reglement doorgaans niet voor individueel loon, eventueel wel salarisgebouw.

Geen verplichte winkelnering,
verrekening beperkt
beslaglegging
emolumenten doorbetalen tijdens ziekte?

Wijziging loon/arbeidsvoorwaarden (hierna in het kort)
Wat als toestemming van de OR? Is werknemer gebonden?

Controle- / inzagerecht werknemer (onder geheimhouding)

Vakantiebijslag Wet minimumloon + vakantiebijslag

Gelijke behandeling m/v, godsdienst, ras, etc..
Specificatie en jaaropgave verplicht

Eenzijdige wijziging arbeidsvoorwaarden

- In beginsel wijziging alleen met wederzijds goedvinden, maar
- 613 BW beding in de arbeidsovereenkomst:
- werkgever mag eenzijdig wijzigen als
- bij de wijziging een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat
- het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad,
- daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
- Geen betrekking op primaire arbeidsvoorwaarden (V&D)
- Werkgever bewijst

Geen beding en eenzijdige wijziging

- Stappen volgens de Hoge Raad:
- Is er een noodzaak tot wijziging

die moet werkgever aantonen

- Zo ja, redelijk voorstel aan werknemer doen
- Moet werknemer in redelijkheid aanvaarden
- Tenzij in dit geval in redelijkheid niet van de werknemer kan worden gevergd
- Geen betrekking op primaire arbeidsvoorwaarden

Belastingdienst

Sociale premies

- Volksverzekeringen: voor iedereen in Nederland
- Werknemersverzekering: voor werknemers

werkgeverslasten

- Een gedeelte van de werkgeverslasten is wettelijk verplicht en een gedeelte is bovenwettelijk. De hoogte van de werkgeverslasten verschilt per CAO. In Nederland is dat ongeveer 30% van het brutoloon.

Volksverzekering

- Aow: alg ouderdomswet
- Anw: alg nabestaandenwet
- Akw: alg kinderbijslagwet
- Wlz: wet langdurige zorg

werknemersverzekering

- Ww: werkloosheidswet
- Zw: ziektewet
- Wia: wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (na 2 jaar ziekte)
- Wia valt uiteen in WGA en IVA

Wijzigingen heffingen en premies

- Per half jaar
- Kijk op uwv.nl en handboek loonheffingen 2021 van de belastingdienst

Info: www.belastingdienst.nl:

Afdracht?
Eerste vraag: Is er een arbeidsovereenkomst?
Bij wonen en werken in Nederland (en bij werk op arbeidsovereenkomst, wonen in België): loonheffing

- Loonbelasting / premie volksverzekeringen *(AOW, ANW, Wet langdurige zorg*;
- Premies werknemersverzekeringen *(WW, WIA, WW, ZW)*; Met franchise
- Inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet (werkgeversheffing ZVW (werkgever) Zvw is verplichte basisverzekering medische zorg, mag niet worden geweigerd op grond van eerdere ziekte.

Premies worden geïnd door de Belastingdienst.
Berekenen van premies: stappenplan op www.belastingdienst.nl. Handboek loonheffingen 2021

Verschillende wetten

Wetten die voor iedereen gelden, ongeacht of werk

- AOW (algemene ouderdomswet)
- ANW (algemene nabestaanden wet)
- Soms korting als tijd in buitenland
- Premies via de belastingdienst

Voor iedereen, uitkering gebaseerd op het minimum loon

Wetten afhankelijk van...

- Daarnaast zijn er wetten waarvoor je alleen in aanmerking komt als je een arbeidsovereenkomst hebt (gehad):
- Werkloosheidsuitkering, ziektewetuitkering, wet voor (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten
- Heb je geen arbeidsverleden, dan blijf je in de algemene uitkering op minimum niveau
- Of privé verzekerd (tegen arbeidsongeschiktheid als zelfstandige bijvoorbeeld)
- In beginsel met sollicitatieplicht

Pensioengerechtigde leeftijd

- De AOW-leeftijd is in 2021 66 jaar en 4 maanden. In 2022 stijgt de AOW-leeftijd met 3 maanden en komt in 2024 uit op 67 jaar. Daarna zal de AOW-leeftijd niet 1 jaar stijgen per jaar dat we langer leven, maar 8 maanden.

Pensioenvoorzieningen

- Naast de AOW (voor iedereen, minimum) zijn er

- pensioenregelingen die de werkgever van de CAO moet afsluiten via een pensioenfonds van de sector

- pensioenregelingen per bedrijf (vb Philips)

- In stichting/fonds/bij verzekeraar. Al deze regelingen zijn verschillend
- Andere baan: je kunt het pensioen, gespaard bij werkgever A wel overdragen naar het fonds of de pensioenverzekeraar van werkgever B
- - werknemer doet zelf aan pensioensparen/banksparen

pensioen

- Eindloonregeling
- Middelloon
- Beschikbare premiestelsel

- bijdrage werkgever/werknemer

Nieuwe pensioenstelsel

- Door vergrijzing onvoldoende jongeren die de pot spekken, middelloon niet meer haalbaar
- Wijziging 2022/2023,
- Voor iedere werknemer in het bedrijf dezelfde premiepercentages, leeftijdsonafhankelijk, maar de opbouw van pensioen neemt af naarmate werknemer ouder wordt (inkoop duurder)
- Overgangsregelingen

Vervroegde uittreding 2006-2020

- RVU staat voor Regeling voor Vervroegde Uittreding. Vervroegde uittreding is ongewenst. Er wordt 52% boete geheven over de ontslagvergoeding of transitievergoeding. Dus: ontslagregelingen met als enig doel ouderen te ontslaan worden belast met de RVU-boete van 52%

RVU

- Handreiking voor de interpretatie van het begrip “Regeling voor vervroegde uittreding” als bedoeld in artikel 32ba van de Wet op de loonbelasting 1964 op belastingdienst.nl:
- objectieve criteria of ontslag leeftijdsgerelateerd is en of de ontslagvergoeding bedoeld is als overbrugging tot AOW leeftijd of als aanvulling op pensioen

Vervroegd uittreden van 2021-2025

- Werkgevers hoeven van 2021 tot en met 2025 niet te betalen over een RVU tot een bedrag dat netto overeenkomt met de AOW voor een alleenstaande. Voorwaarde hierbij is dat het vervroegde uittreden plaatsvindt in de laatste drie jaar voor de AOW-leeftijd. Werkgever betaalt werknemer daarmee een soort vervroegde AOW.

Rvu modaliteit

Periodieke uitkeringen betalen

Eenmalig een bijdrage binnen de 36 maanden termijn, op basis van AOW alleenstaande

Eenmalig een bijdrage boven vrijstellingsbedrag (daarover wel RVU heffing)

Periodiek betalen meer dan 36 maanden, of meer dan vrijgesteld bedrag: over het meerdere RVU heffing

Werkgever betaalt rechtstreeks of via derde (fonds, verzekering)

Terug naar loonheffingen

- twee soorten eigen bijdragen voor zorg, namelijk:
- 1. de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet (Zvw), financiering kortdurende zorg
- 2. de inkomensafhankelijke premie voor Wet langdurige zorg (Wlz).
- Deze bijdragen worden door ieder (zelf of door de werkgever) afgedragen aan de belastingdienst. Hoeveel wordt afgedragen, is afhankelijk van inkomen, pensioen en/of uitkering.

.

belastingtarieven

- Belastingschijven met verschillende tarieven.
- Voor de inkomstenbelasting zijn er verschillende soorten inkomens
- Voor inkomen uit werk en woning (box 1) gelden andere belastingtarieven dan voor belastbaar inkomen uit aanmerkelijk belang (box 2) en uit sparen en beleggen (box 3).
- Tarieven kunnen per jaar verschillen.

heffingskortingen

- Algemene heffingskorting
- Arbeidskorting
- Korting voor AOW gerechtigden
- Jonggehandicaptenkorting
- Levensloopverlofkorting

Www.belastingdienst.nl

- Algemene heffingskorting: korting op premies volksverzekering en inkomstenbelasting
- iedereen recht op, hoeveel is afhankelijk van leeftijd en of iemand het hele jaar in Nederland heeft gewoond

Arbeidskorting

- Afhankelijk van hoogte van het arbeidsinkomen en leeftijd
- Arbeidsinkomen ook weer gedefinieerd
- Verschillende bedragen per jaar

Kortingen: belastingdienst.nl

- Ouderenkorting: Afhankelijk van inkomen
- En alleenstaande ouderenkorting
- Inkomensafhankelijke combinatiekorting (met kinderen)
- Jong gehandicapten korting als Wajong uitkering en ondersteuning bij zoeken naar werk (arbeidsvoorziening jong gehandicapten, 3 soorten, afhankelijk van ingangsdatum)
- Groene belegging korting

Tarieven inkomstenbelasting 2021 box 1, (tot aow gerechtigd)

- Inkomen uit werk en woning:

Belastingschijf	Belastbaar inkomen uit werk en woning	Tarief
1	tot € 68.508	37,10%
2	vanaf € 68.508	49,50%

Gepensioeneerden betalen een lager tarief

Er is een belastingvrije voet

Premieheffing Zorgverzekeringswet

Loon?

Werknemer betaalt bijdrage Zvw via werkgever,

werkgever betaalt de zogenoemde werkgeversheffing Zvw.

De inkomensafhankelijke bijdrage Zvw is een percentage van het bijdrage-inkomen. Er is een maximumbijdrage-inkomen.

2021 inkomensafhankelijke bijdrage Zvw

Voor de werkgeversheffing Zvw geldt het hoge percentage van 7% (was 6,7% in 2020).

Voor de eigen bijdrage Zvw die werkgever of uitkeringsinstantie inhoudt op het loon of uitkering, geldt het lage percentage van 5,75 % (was 5,45% in 2020).

Het maximumbijdrage-inkomen in 2021 is € 58.311 (was € 57.232 in 2020)

www.belastingdienst.nl.

Andere wg bijdrages

- Algemeen werkloosheidsfonds (awf): 2,7% bij contracten onbepaalde tijd of 7,7% voor flexibele contracten of bepaalde tijd contracten (financiering WW en tv bij 2 jr ao)
- WIA 7,03 %
- Kinderopvang 0,5%
- Gedifferentieerde premie werkhervattingskas 1,36% (verzekering bij arbeidsongeschiktheid). Premie verschilt per sector en per grootte van het bedrijf, in CAO afspraak mogelijk dat een deel voor rekening werknemer
- Www.loonwijzer.nl en site UWV en handboek loonheffingen belastingdienst

Verschil België

Maximumdagloon € 225,57 per dag

Maximummaandloon € 4.906,15 per maand

- Het maximummaandloon = maximumdagloon vermenigvuldigen met 21,75. Dit is het gemiddeld aantal uitkeringsdagen in een maand. Max bedragen gelden voor de berekening van de uitkeringen vanuit de Ziektewet, de Werkloosheidswet (WW), de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) en de Wet arbeid en zorg (WAZO)
- soms franchise in betaling van premies en maximum voor berekening premies sociale verzekeringen:
- Geen netto te noemen: hangt af van toeslagen en heffingen belast

Meer info

Wonen in België, werken (volledig) in Nederland

Bureau Belgische zaken geeft info en folders

Bureaus voor Belgische en Duitse Zaken home | BBZ-BDZ | SVB

https://www.svb.nl/nl/bbz-bdz/

Belasting en premies Belgische werknemers

Werknemer woont in België (daar belastingplichtig) en gaat in Nederland werken

Als werknemer uitsluitend in Nederland werkt (meer dan 183 dagen): in Nederland belasting en premies betalen.

- ziektekosten
- kinderbijslag
- arbeidsongeschiktheid
- ouderdoms- en nabestaandenpensioen

De uitkeringen en vergoedingen van deze verzekeringen krijgt werknemer dus uit Nederland, soms (ook) uit België. Alleen voor werkloosheid geldt dat wn de uitkering krijgt uit het land waar hij woont, dus uit België.(Zie http://www.svb.nl/int/nl/bbz/brochures_en_formulieren)

individuele verzekering ziektekosten

Iedereen moet een ziektekostenverzekering hebben en daaraan zelf premies betalen, eigen risico

Particuliere verzekeringen, groot aanbod op de markt

Kosten voor medicijnen, artsenbezoek

Probleem bij illegalen

Ziektekostenverzekering

Omdat werknemer in Nederland werkt, moet werknemer zich inschrijven bij een Nederlandse zorgverzekeraar naar keuze. Hij krijgt dan de kosten vergoed van medische zorg in Nederland en in België. Bij >25% ook werk in België; ook in België verzekeren

Sommige vergoedingen zijn in België hoger dan in Nederland.

Formulier S1 (voorheen E106) aanvragen bij de zorgverzekeraar en daarmee aanmelden bij zorgverzekering Als wn:

- langdurig in een ander land gaat werken dan waar hij woont;
- langdurig in een ander land gaat wonen dan waar hij verzekerd is.

WKR

- Werkkostenregeling, vanaf 2015

Werkkostenregeling WKR

Voor 2015: bepaald bedrag per jaar per werknemer vrij aan vergoeding of voorziening te verstrekken

Vanaf 2015 zogenaamde vereenvoudiging, zeer tijdrovend en ingewikkeld: WKR, elk (half) jaar aanpassingen

Bij WKR gaat over **loon** (geld of loon in natura)

WKR

- Vrijstellingen/nihilwaardering
- Vrije ruimte
- Verlonen

Werkkostenregeling in vogelvlucht

Werkgever heeft aantal opties (www.belastingdienst.nl) als hij vergoedingen en voorzieningen wil betalen

1. Gerichte vrijstellingen: zijn belastingvrij (bepaald, hierna)

WKR Vrije ruimte

- 2. Vrije ruimte: 2 schijven : De werkgever mag op jaarbasis tot maximaal 1,7% van de fiscale loonsom tot 400.000,- en over het meerdere fiscale loon 1,18% gebruiken voor onbelaste vergoedingen en verstrekkingen: wg kan als vrijstelling aanwijzen, als < 1,7 resp. 1,18% is het belastingvrij
- expliciete handeling tot aanwijzen als werkkosten nodig. enkel niet opnemen op de loonstrook is onvoldoende. Fiscus wil graag een expliciete handeling zien.
- (Tijdens Corona verhoogd tot is de 1,7% tijdelijk verhoogd naar 3 %)
- > 1,7 resp 1,18 %: belast bij werkgever met 80%
- Tenzij

WKR verlonen

- 3. Wg gaat verlonen: sociale premies en loonbelasting

corona

- Vrije ruimte verhoogd naar 3% van totale fiscale loonsom

Werkkostenregeling WKR

- Binnen de werkkostenregeling maximaal 3% (1,7% /1,18%) van de totale fiscale loonsom (de **vrije ruimte**) besteden aan onbelaste vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen voor uw werknemers. Verplicht in administratie opnemen als eindheffingsloon. Mag bijv. voor vergoeding thuiswerk.
- Vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen die u niet wilt aanwijzen als eindheffingsloon, merkt u aan als loon van de werknemer en belast u normaal. U hoeft niet meer te toetsen of uw werknemer de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling zakelijk of privé gebruikt; alles wat u aanwijst als eindheffingsloon moet wel voldoen aan de gebruikelijkheidstoets

gebruikelijkheidstoets

De gebruikelijkheidstoets houdt in dat de vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen die u aanwijst als eindheffingsloon, niet meer dan 30% mogen afwijken van wat in vergelijkbare omstandigheden gebruikelijk is. Het bedrag dat boven de 30%-grens uitkomt, is loon van de werknemer

Waarde in het economisch verkeer (soms uitzonderingen)

Hoge raad 12 juli 2019

- Fiscus moet bewijzen dat vergoeding ongebruikelijk
- HR: geldt voor alle vergoedingen (ook sportabonnement of kerstpakket bijv.)
- Praktijk: De Belastingdienst beschouwt vergoedingen van maximaal 2400 euro per persoon per jaar als gebruikelijk. De Belastingdienst moet zelf aantonen dat sprake is van ongebruikelijke vergoedingen.

Wat als de vrije ruimte wordt overschreden?

- Over het bedrag boven de vrije ruimte: loonbelasting in de vorm van een eindheffing van 80%.
- U hoeft hierover geen premie volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen en werkgeversheffing Zvw te betalen of bijdrage Zvw in te houden.
- U kunt de eindheffing eens per jaar aangeven en betalen. Dat doet u uiterlijk in uw aangifte over het 1e tijdvak van het volgende kalenderjaar.
- Geen verhaal op werknemer

Gerichte vrijstellingen (lijst: www.belastingdienst.nl)

Sommige gerichte vrijstellingen zijn niet voor de loonheffing belast, geen invloed op vrije ruimte van 3% (1,7 / 1,18%:)

bijvoorbeeld woon- werkverkeer, scholing, kortingen op producten uit eigen bedrijf, (*tot een maximum)*

Gereedschappen, computers en telefoons, mits <u>noodzakelijk</u> voor behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking. Privé gebruik mag. Voorwaarden: daadwerkelijk gebruik,factuur werkgever (niet verhalen op werknemer).

Niet (meer) noodzakelijk, en telefoon of laptop toch houden: verlonen of aanwijzen als werkkosten.

Telefoon van de zaak

Werknemers belastingvrij een telefoon en/of telefoonabonnement geven kan binnen de werkkostenregeling.

3 voorwaarden:

- De telefoon is naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk om het werk te kunnen doen.
- Werkgever betaalt volledig
- Uit dienst of niet noodzakelijk meer: werknemer moet inleveren of restwaarde betalen

In vso: onder WKR vrije ruimte

- Telefoon of laptop meenemen zonder vergoeding
- Kosten rechtsbijstand worden betaald voor werknemer door werkgever

Niet noodzakelijk

- Toch vergoeding: wel belast als loon, belasting en sv
- Economische waarde en
- Abonnements- en afschrijvingskosten

Meer voorbeelden vrijstelling, niet in vrije ruimte:

Verstrekking / vergoeding uit empathie (bloemetje) als geen geld / bon, normaal in zulke omstandigheden en factuur inclusief BTW maximaal € 25,00.

Kosten bijvoorbeeld voor kaartje trein. Geen loon en geen werkkosten, maar alleen op basis van declaraties (als vaste verstrekking is het weer wel loon).

nihilwaarderingen werkkostenregeling

- Bepaalde voorzieningen op de werkplek gaan niet ten koste van de vrije ruimte. Deze krijgen een zogeheten nihilwaardering. Denk aan:
- ter beschikking gestelde werkkleding;
- koffie en thee op de werkplek;
- fitnessruimte op de werkplek
- Voorzieningen op werkplek thuis (waar wg verantwoordelijk voor is)

Gerichte vrijstelling: 30% regeling

Werkelijke extraterritoriale kosten vergoeden (bewijzen) of een forfaitaire vergoeding tot max. 30% van het loon:

Geen bonnetjes noodzakelijk

Geen loonheffing en niet in werkkostenruimte.

Alle kosten erin, ernaast geen vergoedingen meer, m.u.v. kosten van internationale school.

Voorwaarden tot 2021:

- arbeidsovereenkomst
- specifieke deskundigheid die er niet is in Nederland en bepaald minimum salaris
- geldige beschikking (bepaalde looptijd)
- woont in 24 maanden voor eerste werkdag > 150 km van Nederlandse grens.

Keuze voor werkgever om bepaalde kostenposten te verlonen of als werkkosten aan te wijzen

Zojuist besproken:

- Alleen gebruikelijke kosten aanwijzen als werkkosten voorafgaand aan verstrekking. (Kan overigens arbeidsrechtelijk anders zijn.) Aanwijzen van werkkosten gaat ten koste van vrije werkkostenruimte .
- Andere mogelijkheid: Verlonen van bepaalde werkkosten: loonheffing voor rekening van de werknemer, werkgever betaalt premies werknemersverzekeringen.

Vaste kostenvergoeding betalen?

1) Kosten die aangemerkt worden als gerichte vrijstellingen *(voorbeeld telefoon die noodzakelijk is voor functie);*

2) Kosten die werkgever aanwijst en vallen onder de werkkostenruimte van 3% resp. 1,7% *(mits gebruikelijk)*;

3) Anders loon of 80%

Auto van de zaak
www.belastingdienst.nl

- Alleen zakelijk gebruik geen bijtelling *(werkgever bewijslast)*;
- ook privé-gebruik: alleen toegestaan via extra loonheffing, werkgever betaalt en stelt ter beschikking. Bijtelling loonheffing voor werknemers.
- Als de werknemer in eigen/gehuurde auto rijdt, maar zakelijke autokosten vergoed krijgt incl. woon- werkverkeer (eventueel verminderd met privé-gebruik): € 0,19 /per kilometer max. Meer vergoeden: via brutering in loon of in de vrije ruimte (3%) onder brengen.

Bijtelling voor auto

- Hoogte van de bijtelling voor personenauto's en bestelauto's is afhankelijk van de CO2-uitstoot (leeftijd van de auto) en een percentage van de cataloguswaarde van de auto.
- Bijtelling 8% en 22 % (ouder dan 15 jaar 35%)
- Milieuvriendelijke auto's minder bijtelling, afhankelijk van het jaar van afgifte van kenteken.

Meer voorbeelden

Personeelsfeesten en personeelsreizen

algemene forfait van 3% (1,7/1,18%) of loon.

Uitzondering: personeelsfeest op de werkplek is: vrijstelling. Dus geen belasting en niet onder forfaitaire ruimte

Arbovoorzieningen op de werkplek thuis:

niet onder de werkkostenregeling (nihilwaardering).

Kerstpakketten:

werkkosten onder forfait of regulier loon

tip

- Ofwel deskundig advies van fiscalist
- Ofwel www.belastingdienst.nl, www.uwv.nl
- Websites die info geven zijn vaak niet actueel, en de handleiding wordt elk half jaar aangepast

BEN JE ER AL?
NOG NIET VERTROKKEN!

Arbeidsduur

Wat is fulltime?
40 – 38 – 36 → CAO

→ evt. ondernemingsovereenkomst

Arbeidstijdenwet / EG richtlijn/arbeidstijdenbesluiten (bijv. vervoer)

Overuren: plicht? uitbetaling: arbeidsovereenkomst/CAO, goed werkgeverschap

soms niets, afhankelijk van functie en loon

gebruik, redelijkheid

soms tijd-voor-tijd
Zondagsarbeid: mogelijkheid weigeren gewetensbezwaarden

Arbeidstijden, arbeidsduur en overuren

- **Arbeidstijdenwet**:

maximaal aantal werkuren, minimale rusttijden en pauzes, werken in nachtdienst en op zondag. Uitzondering bepaalde groepen

Standaard: maximaal 12 uur per dag

Per week maximaal 60 uur.

Aantal werkuren in 16 weken gemiddeld niet meer dan 48 uur

vier wekelijks gemiddeld maximaal 55 uur.

Van dit laatste kan alleen bij CAO worden afgeweken.

Overtreding arbeidstijdenwet

- Stel werknemer heeft 2 banen, overtreding ATW (opgeteld)

- Reden ontbinding arbeidsovereenkomst?

Rust en pauze

- Rusttijden eens in de periode van 7 x 24 uur,
- 36 uur onafgebroken rust of eens in de periode van 14 x 24 uur onafgebroken rusttijd van 72 uur
- eventueel opgesplitst (bij ploegendienst).

- Pauzes: recht op minimaal 30 minuten bij 5,5 uur of meer uren aaneengesloten werken.
- Werken meer dan 10 uur: pauze minimaal 45 minuten. Werkgever mag splitsen in meerdere pauzes van minimaal 15 minuten. Afwijking bij CAO, mits minimaal een kwartier.

Zondagarbeid

- Zondagarbeid: In beginsel niet, tenzij de aard van de arbeid erom vraagt en werknemer en werkgever dit afspreken. *(Let overigens op OR)*

Minimaal 13 zondagen per jaar vrij, afwijking bij CAO, mits werknemer instemt. Ook specifieke regels nachtdienst en consignatie.

Niet verplicht tvt of extra loon tenzij in iao of CAO

- Websites: website rijksoverheid.nl; inspectieszw.nl; arbeidstijdenwet.nl, sites van vakbonden

Wet Flexibel werken

Doel: combinatie arbeid + zorg verbeteren; voorwaarde >26 weken gewerkt

Werknemer heeft recht op aanpassing arbeidsduur, werktijd en arbeidsplaats, 2 maanden tevoren schriftelijk aanvragen,

Toestemming tenzij werkgever **zwaarwichtig bedrijfsbelang** voor wat betreft arbeidsduur en werktijd, niet arbeidsplaats

Bij vermindering uren in ieder geval bij: probleem herbezetting, inroosteringsproblemen, veiligheid

Bij vermeerdering uren in ieder geval bij: financiële / organisatorische problemen; onvoldoende werk; formatieruimte of personeelsbegroting ontoereike

Spreiding van uren

- De werkgever stelt de spreiding van de uren vast overeenkomstig de wensen van de werknemer.
- De werkgever kan de gewenste spreiding van uren wijzigen, indien hij daarbij een zodanig belang heeft dat de wens van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

- Minder zware toets dus dan bij toestaan wijziging aantal uren (zwaarwichtig bedrijfsbelang)
- Vb. na ouderschapsverlof, na re-integratie

wetsontwerp

Flexibel werken:

vragen om locatie te wijzigen (thuiswerk bijvoorbeeld)

Nu alleen overleg verplicht voor afwijzing, en motiveren

Nu geen <u>recht</u> op thuiswerk

Wetsontwerp: ook zwaarwichtige redenen nodig voor afwijzing verzoek arbeidslocatie

Vragen

Blok 3

- Salarisadministratie, aansluitingen
- loon
- afdrachten
- werkkostenregeling WKR
- arbeidsduur

4. Schorsing

<u>België:</u>

schorsing van de arbeidsovereenkomst = neutraal stopzetting van de ao

<u>Nederland</u>:

schorsing is wegens een vergrijp de werknemer naar huis sturen

- 7:628 BW
- aantal vakantiedagen
- arbeidstijdverkorting
- wettelijke feestdagen
- loopbaanonderbreking
- bijzondere verloven

Artikel 7:628 BW

- Hoofdregel: 627 was geen arbeid geen loon, tenzij
- maar gewijzigd in geen arbeid toch loon, tenzij

- recht op loon, als werknemer de arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever hoort te komen.
- Normale bedrijfsrisico's: voor rekening werkgever.
- Nalaten van onderzoek aanwezigheid passende arbeid: risico werkgever.
- Schorsing of op non-actiefstelling: werkgever betaalt ook als werknemer aanleiding geeft tot de maatregel. Wel moet werknemer bereid zijn te werken.

- 629 BW: werkgever betaalt loon bij ziekte van werknemer
- COVID?

GROETEN UIT...
WOEK

vakantie opbouw

* wettelijke dagen
* bovenwettelijke dagen

Vakantieopbouw :4 x overeengekomen arbeidsduur per week wettelijke vakantiedagen
bovenwettelijk = extra op grond van arbeidsovereenkomst / CAO

In beginsel stelt werkgever vast conform aanvraag van de werknemer:
- Tenzij er een collectieve vakantie is vastgesteld (bouw bijvoorbeeld) of afspraken in arbeidsovereenkomst.
- Of tenzij gewichtige bedrijfsredenen.

werkgever deelt < 2 weken schriftelijk mee
ZO NIET, dan staat de aanvraag vast als toegekend

Opmaken wettelijke dagen: < 6 maanden na het opbouwjaar:
Wettelijke dagen vervallen
Uitzondering: niet in staat op te nemen.

Vakantiedagen opgebouwd vóór 1 januari 2012 (mits verjaring gestuit)
+
bovenwettelijke dagen: verjaren na 5 jaar

Stuiten is: een brief schrijven dat verjaring stopt
Bovenwettelijke dagen mogen worden uitbetaald voor einde arbeidsovereenkomst, wettelijke niet

Vakantie en ziekte / zwangerschapsverlof

Vóór 1 januari 2012 (opbouw over maximaal 6 maanden, geen vakantie afschrijven tijdens ziekte).
Door Europees Hof uitspr. nu: normale opbouw en normaal opnemen.

Wat denk je dat probleem is?

Vakantie en ouderschapsverlof:

Voor zover ouderschapsverlof wordt opgenomen: géén opbouw vakantiedagen.
Wel over eventuele resterende aantal gewerkte uren.

Vakantie en nieuwe baan

Vakantie en nieuwe baan

Uitbetaling van tot einde opgebouwde niet genoten vakantiedagen aan de werknemer.

Werknemer heeft het recht vakantiedagen opgebouwd bij vorige werkgever op te nemen zonder loon bij nieuwe werkgever.

vraag

- Stel: een nieuwe baan
- De werkgever maakt het bedrag aan loon over de vakantiedagen over aan de nieuwe werkgever, die dan doorbetaalt tijdens vakantie van de werknemer (die hij opgebouwd heeft bij de vorige werkgever). OKE?

vakantie

Vakantie bij beëindigingsovereenkomst op initiatief werkgever

Op non-actief / vrijstelling werk in ruil vakantiedagen kan, hoeft niet. Vrije onderhandeling

Vakantiedagen tussentijds afkopen of inruilen

Slechts bij bovenwettelijke dagen.

Vakantiedagen bij uur loon optellen?

vakantietoeslag

Vakantiegeld: Wet minimumloon en vakantiebijslag: 8% van het brutoloon met een maximum.

dwingend recht, niet wegcontracteren

wegcontracteren bij einde van de arbeidsovereenkomst?

Bij loon optellen?

vraag

- Werknemer sluit arbeidsovereenkomst
- Hij krijgt een all in loon
- Werknemer verricht veel overwerk
- Er ontstaat een conflict over het loon. Werknemer vordert vakantiegeld, vakantiedagen en overwerkvergoeding.
- Hoe schat je de zaak in?

Adv/atv

- Wat is dat naar Nederlands recht

ADV of ATV arbeidsduurverkorting of arbeidstijdverkorting

in CAO

Geen afrekening aan einde dienstverband

Officiële feestdag

- Nieuwjaar
- Pasen (eerste en tweede)
- Koningsdag
- Bevrijdingsdag ééns per vijf jaar = *advies*
- Hemelvaartsdag
- Pinksteren (eerste en tweede)
- Kerst (eerste en tweede)

feestdagen

- In CAO's vaak meer.
- Berekening feestdagenloon: doorbetalen aan loon wat normaliter verdiend zou zijn.
- Bij moeten werken op wettelijke feestdagen: niet automatisch een extra vergoeding.
- Individuele arbeidsovereenkomst / CAO / reglement.
- Niet verschuiven naar een andere dag:
- Wettelijke feestdag op zondag, niet op een andere dag inhalen; wettelijke feestdag dat je niet werkt: geen andere vrije dag.

Andere verlofvormen actueel: www.rijksoverheid.nl

zwangerschaps- en bevallingsverlof:

- totaal 16 weken (6 ervoor,10 erna). Baby te vroeg: tijd van zwangerschap tot 6 weken erbij tellen: blijft 16 weken; baby te laat: bevallingsverlof later (10 wk) dus >16 weken totaal
- Opnemen uiterlijk 4 weken voor berekende datum, wat minder dan 6 weken tevoren komt bij bevallingsverlof
- Vrouwen kunnen het laatste deel (> 6 weken) van het verlof spreiden over 30 weken
- moeder krijgt extra verlof als baby lang in het ziekenhuis heeft gelegen. Geen extra verlof over de eerste week in het ziekenhuis. Rest wel. Maximaal 10 weken extra.
- extra verlof bij geboorte meerling (max 20 weken);

Zwangerschap/bevallingsverlof

- uitkering 100% (met max.) van UWV;
- vakantieopbouw gaat door;
- bijzondere bescherming zwangeren;
- discriminatie (aanname, contractverlenging)

Bevallingsverlof in delen:

totale duur van het verlof verandert niet. UWV betaalt de uitkering alsof verlof aaneengesloten wordt opgenomen.

Alleen de laatste periode van het verlof kan in delen, moet je uiterlijk 3 weken na het begin van bevallingsverlof vragen

Werkgever stemt binnen 2 weken in. Mag weigeren, wanneer het bedrijf ernstig in de problemen komt.

kraamverlof

Kraamverlof voor partners (Wet WIEG wet invoering extra geboorteverlof)

- Verlof een maal het aantal werkuren per week
- Werkgever betaalt door
- opnemen < 4 weken na geboorte

- Per 1 juli 2020 extra: max 5 weken in eerste half jaar na geboorte, 70% van (gemaximeerd) dagloon via UWV
- Uitz: zwaarwegend bedrijfsbelang

- Nieuwe werkgever: zolang termijn waarbinnen moet worden opgenomen niet voorbij kan het restant nog worden opgenomen

Werkgever gecompenseerd door uwv

- Opbouw wettelijke vakantiedagen loopt door
- Opbouw vakantiegeld loopt door
- Niet geregeld: pensioen, bovenwettelijke vakantiedagen
- Werkgever vraagt aan bij UWV

ouderschapsverlof

- minder werken om meer tijd te besteden aan een kind tot 8 jaar;
- 26 keer aantal werkuren per week;
- Onbetaald, tenzij overeengekomen/CAO ambtenaren

- Voor elk kind apart tot 8 jaar;
- beide ouders recht;
- bij tweeling 2x;
- Kan ook voor adoptie, pleeg- of stiefkind, mits inwonend
- 2 maanden tevoren aanvragen bij werkgever

Per 1-8-2022

In eerste jaar: negen weken betaald ouderschapsverlof.

50% van het dagloon tot maximaal 50% van het maximumdagloon.

Werkgever vraagt betaling achteraf bij UWV

Restant onbetaald

ouderschapsverlof

Stoppen ouderschapsverlof: In de volgende gevallen kun je ouderschapsverlof onderbreken of

beëindigen:

Bij zwangerschapsverlof, bevallingsverlof, adoptieverlof of pleegzorgverlof opnemen.

Bij een onvoorziene situatie. Bijvoorbeeld:

uw partner wordt werkloos en daardoor gaat uw gezinsinkomen achteruit;

er komt een plaats vrij voor uw kind in de kinderopvang;

u heeft extra kosten, bijvoorbeeld door een verhuizing, waardoor u meer nodig heeft;

u bent (langdurig) ziek geworden.

Ouderschapsverlof onderbreken?

- Wegens zwangerschap, bevallingsverlof of adoptie: rest later opnemen
- Je mag afspreken dat je wilt stopzetten of onderbreken, maar in de CAO kan staan dat het restant dan vervalt

SZ

Ouderschapsverlof en sociale zekerheid

ouderschapsverlof over een periode < 18 maanden heeft geen invloed op hoogte of duur van WW.

Ouderschapsverlof stopt op eerste dag werkloosheid: bij evt nieuwe werkgever restant opnemen

lager inkomen tijdens ouderschapsverlof, geen gevolgen voor hoogte WIA

vragen

- Mag de werkgever de functie aanpassen tijdens het ouderschapsverlof

Ander verlof

Adoptieverlof en pleegzorgverlof:

- Maximaal 6 weken
- Kan verspreid opgenomen binnen 26 weken;
- Werkgever staat toe tenzij zwaarwichtig bedrijfsbelang
- Werkgever vraagt uitkering bij UWV
- Wel vakantiedagenopbouw;
- Bij ziekte loopt het door.

Zorgverlof: *kortdurend zorgverlof:*

- 70% van salaris
- 2x aantal werkuren per week in 12 maanden
- bij ziekte van iemand in naaste omgeving (sociale relatie)
- verzorging nodig, werknemer is enig die het kan geven (dus niet in ziekenhuis)
- bewijs vragen mag
- geen vakantiedagen inleveren

langdurend zorgverlof: zelfde criteria

- geen recht op loon
- 6 x aantal werkuren per week in 12 maanden.

zorgverlof

- Vanaf 1 juli 2015 ook kort- en langdurend zorgverlof voor grootouders, kleinkinderen, broers, zussen, andere huisgenoten, of mensen met wie een sociale relatie bestaat (buurvrouw). Langdurend zorgverlof: ook als iemand uit omgeving hulpbehoevend of ziek is.
- Opbouw vakantiedagen gaat door.
- Plots oplossen bij ziekte: calamiteitenverlof.
- Weigeren alleen bij ernstige bedrijfsproblemen.
- Bij ziekte kan zorgverlof stoppen, bij werkloosheid stopt het verlof direct.

calamiteitenverlof

<u>Calamiteitenverlof:</u>

- door plotselinge privéproblemen;
- duur afhankelijk van de situatie;
- doorbetalen salaris.

Voorbeeld:

Bevalling partner, waterleiding gesprongen, direct overlijden familielid, ziek kind van school halen.

Werkgever mag achteraf bewijs vragen.

verlof

Overig bijzonder verlof:

- CAO, bijvoorbeeld huwelijk, begrafenis, verhuizing, examen, vakbondsactiviteiten etc.
- Ook reglement
- Eventueel onbetaald, buitengewoon verlof
- Sabbatical
- Plannen rouwverlof

verlof

Educatief verlof:

- Indien van belang voor werkgever en tijdens dienstverband: doorbetaling loon kán. Niet wettelijk geregeld, verandert ogv Europese Richtlijn, werkgever betaalt scholing (miv 1-8-2022)
- Nu voor het overige geen extra dagen noch betaling;
- Minder werken in de zin van meer dan 5 uur verlies: voor werkloosheidswet mits voorwaarden
- werkgever initiatief ontslag
- geen dringende reden. Probleem echter bij studie: niet beschikbaar voor de arbeidsmarkt

Corona vragen

- Kan de werkgever vakantiedagen eenzijdig intrekken
- Kan de werknemer de vakantiedagen intrekken
- Verplicht vakantiedagen opnemen (werkgever wijst aan) tijdens quarantaine
- Verrekening min uren?

quarantaine

- Thuiswerk mogelijk?
  Zo niet, toch doorbetalen (geen arbeid wel loon tenzij), UWV soms ZW
- Preventief thuisblijven? Nee. Geen thuiswerk mogelijk, geen loonbetaling
- partner/kind ziek, thuis verzorgen: zorgverlof (niet wn ziek)
- Je mag (officieel) niet vragen of werknemer corona heeft

- Als wn besmet is mag je naam niet noemen
- Op website uwv: werkwijzer poortwachter ivm

vaccinatiebewijs

Mag de werkgever vragen?

Eisen voor toegang tot werk?

Ontslag indien geen vaccinatiebewijs?

Ontslag indien niet testen/niet in quarantaine (op het werk blijven)?

Vragen

Blok 4

- 7:628 BW
- aantal vakantiedagen
- arbeidstijdverkorting
- wettelijke feestdagen
- loopbaanonderbreking
- bijzondere verloven

5. Beëindiging arbeidsovereenkomst

- Wijzen van beëindigen van de arbeidsovereenkomst
- 1-1-2020 (wet arbeidsmarkt in balans, WAB)
- Opzegverboden
- Opzegtermijnen
- Ontslagmogelijkheden nader toegelicht
- Vergoedingen
- Ontslag op staande voet.

einde van de arbeidsovereenkomst in wet

- schriftelijke instemming met opzegging
- Opzegging na toestemming UWV
- Ontbinding door kantonrechter
- Wederzijds goedvinden
- Overeenkomst voor bepaalde tijd:
  - Tussentijdse beëindiging
  - Einde van rechtswege, keten
- Ontslag op staande voet
- Dood van werknemer
- Ontbindende voorwaarde
- Ontslagname

Grootste verschil

- Preventief stelsel: bij contract voor onbepaalde tijd vooraf toestemming vragen voor beëindiging, tenzij bepaalde beroepen als geestelijke of huishoudelijke hulp
- Uwv of kantonrechter

- Term 'opzegging' geldt alleen voor werkgever/werknemer die opzegt, kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst zelf
- Kantonrechter moet zich wel ook houden aan de opzegbepalingen en – verboden

Opzegverboden

- wegens ziekte, tenzij
  - Na 2 jaar
  - Ziek na aanvraag UWV
- Tijdens zwangerschapsverlof en 6 weken na bevallingsverlof
- Tijdens lidmaatschap OR/pvt
- Wegens vakbondlidmaatschap/activiteiten
- Wegens politiek verlof
- Wegens zorg- en ouderschapsverlof
- Wegens overgang van onderneming (wel ETO)
- Bij weigering verrichten van zondagsarbeid
- Afwijking alleen bij CAO, vernietigbare opzegging < 2 maanden

Opzegverboden **niet** van toepassing 7:670A BW:

- Dringende reden
- Proeftijd
- Schriftelijke instemming met opzegging
- Opzegging i.v.m. bereiken pensioengerechtigde leeftijd
- Beëindiging werkzaamheden van onderneming tenzij het zwangerschaps-/bevallingsverlof betreft
- Als zieke werknemer zonder deugdelijke grond weigert:
  - Aan voorschriften van een deskundige te voldoen
  - Passende arbeid te verrichten
  - Werknemer niet meewerkt aan het opstellen, bijstellen en evalueren van het plan van aanpak

Opzegtermijn 7:672 BW

- Tegen het einde van de maand voor werkgever/werknemer
- Werknemer 1 maand opzegtermijn
- Volgens de wet voor werkgever (afwijking beperkt mogelijk):
  - Minder dan 5 jaar in dienst = 1 maand opzegtermijn
  - 5-10 jaar in dienst = 2 maanden opzegtermijn
  - 10-15 jaar in dienst = 3 maanden opzegtermijn
  - Meer dan 15 jaar in dienst = 4 maanden opzegtermijn

Afwijking opzegtermijn

- Bij procedure: duur van procedure UWV/Ktr in mindering op opzegtermijn mits een maand overblijft
- Bij arbeidsovereenkomst: als verlenging opzegtermijn werknemer, dan werkgever het dubbele. Wat als niet vermeld?
- maximaal 6 maanden voor werknemer
- Bij cao mag worden verkort
- Termijn werkgever minimaal gelijk aan die van werknemer

1-1-2020 opzegtermijn oproep

- Oproep: nuluren, min/max pagina 50 en volgende
- Werkgever 1 maand opzegtermijn tegen einde van de maand,
- werknemer 4 dagen, hoeft niet einde van de maand

Ontslagstelsel werkgever

- Alleen ontslag als redelijke gronden
- In wet bepaald
- Reden bepaalt de ontslagroute

1-7-2015 ontslagrecht:

- Invoering nieuwe rechtsfiguur: instemming met ontslag als uitgangspunt nieuwe stelsel
- Alleen op wettelijke redelijke gronden ontslag
- recht op wettelijke ontslagvergoeding
- Ingewikkeld stelsel van aanvechten ontslag, met hoger beroep en cassatie
- Korte termijnen (< 2 maanden bij rechter *zi*

Instemming met ontslag

- Als de werkgever rechtsgeldig opzegt en de werknemer stemt schriftelijk in, is de wettelijke ontslagvergoeding (transitievergoeding) rechtstreeks van toepassing. Het zijn twee eenzijdige handelingen
- Instemming met opzegging moet op individueel niveau plaatsvinden, dus niet door OR of vakbond.
- Werknemer na instemming: Werkloosheidsuitkering en transitievergoeding
- Werknemer kan zijn instemming met opzegging binnen veertien dagen schriftelijk herroepen. Doet hij dit en stemt hij binnen zes maanden na herroeping weer schriftelijk in of sluit hij een beëindigingsovereenkomst, dan ontstaat het herroepingsrecht niet opnieuw.

Werkgever moet werknemer binnen twee werkdagen na zijn instemming schriftelijk op veertien dagen termijn wijzen.

Doet de werkgever dat niet, dan bedraagt de herroepingstermijn drie weken.

Voor schriftelijke herroeping geldt de ontvangst theorie.

<u>Dwingend recht:</u>

herroepingstermijn valt niet weg te contracteren. Herroepingstermijn geldt ook als de werknemer juridische bijstand heeft gehad.

Na schriftelijke herroeping wordt de opzegging geacht niet te hebben plaatsgevonden en is men terug bij “Start”.

Praktijk?

Meer regelen: inleveren spullen etc (overeenkomst)

Wat te doen met instemming met opzegging, vrijstelling vanaf moment van tekenen, na 13 dagen herroeping?

TIP Maak afspraak in overeenkomst: geen loon of geacht vakantiedagen te hebben opgenomen.

Beëindigingsovereenkomst/vaststellingsovereenkomst

- WW werkloosheidsrechten
  - Uitkering mits initiatief werkgever en geen dringende reden
  - Vergoeding opzegtermijn. Geen verwijtbaarheidstoets
- ZW ziektewet rechten
  - Idem, wel verwijtbaarheidstoets

Overeenkomst/vso

- In de overeenkomst wordt tevens geregeld:
  - Getuigschrift
  - Vergoeding
  - Einddatum/ (fictieve) opzegtermijn
  - Betaling niet genoten vakantiedagen
  - Vrijstelling van werk
  - Inlevering spullen (bijv. werkkleding)
  - Wel/niet ontheffing concurrentiebeding
  - bezava
  - Finale kwijting

Beëindigingsovereenkomst

Overeenkomst is tweezijdig. Moet schriftelijk.

Op beëindigingsovereenkomst is transitievergoeding niet rechtstreeks van toepassing, maar reflexwerking.

Op een overeenkomst die de arbeidsovereenkomst *doet eindigen* is de veertien dagen herroepingsmogelijkheid van toepassing, die in de overeenkomst moet worden vermeld. Wanneer het intrekkingsrecht niet wordt opgenomen in de overeenkomst: drie weken.

Zelfde als schriftelijke instemming: binnen zes maanden ontstaat ontbindingsrecht niet opnieuw.

VRAAG.

Mag bepaling in beëindigingsovereenkomst die bij niet-gebruikmaking veertien dagen ontbindingsrecht een hogere vergoeding aan de werknemer toekent?

Nadeel: risico intrekken en nog hoger dan het hogere bedrag vragen.

Aantasten beëindigingsovereenkomst:

Ondubbelzinnige wilsverklaring gericht op ontslag. Idem bij ontslagname

Naast nieuwe herroeping blijft beroep mogelijk op::

- geestesstoornis
- misbruik van omstandigheden
- dwaling

Redelijke gronden: 7:669 BW

Voor werkgever:

De wet kent redelijke gronden voor opzegging: limitatief

In geval geen instemming met opzegging

A. bedrijfssluiting en bedrijfseconomische omstandigheden;

B. twee jaar ziek;

UWV verzoeken om te mogen opzeggen. Hoe gaat dat?

Redelijke gronden 7:669 BW (uitleg)

C. regelmatig ziek;

D. disfunctioneren na verbetertraject;

E. verwijtbaar handelen of nalaten;

F. gewetensbezwaren;

G. verstoorde arbeidsverhouding;

H. andere omstandigheden

I. combinatiegrond.

- Zodanig dat ao billijkheidshalve dient te eindigen

Verzoek rechter om te ontbinden. Hoe gaat procedure?

Vergelijking met glaasjes

- Hoe na 1-1-2020
- Gevolgen voor vergoeding

Financiële consequentie

- Bij combinatiegrond: verhoogde transitievergoeding: maximaal helft van transitievergoeding naast de gewone tv

- Praktijk zal zijn: eerst (primair) proberen of grond voldragen is, dan pas
- (Subsidiair) combinatiegrond

Gronden wanneer werknemer niet meewerkt

A en B grond (bedrijfseconomisch en langdurige arbeidsongeschiktheid): verplicht naar UWV

C t/m I grond (persoonlijke reden): verplicht naar kantonrechter

Van alle beslissingen hoger beroep, geen schorsende werking

Uitzondering:

Bij bereiken pensioengerechtigde leeftijd: niet meer naar UWV/ rechter.

Beëindiging ovk bepaalde tijd zonder tussentijds opzegbeding: naar rechter, ook als bedrijfseconomische reden

Procedure UWV en kanton beschrijven, doorlooptijd

Aanvullende eisen bij UWV en Rechter;

- Herplaatsing in andere passende functie, al dan niet met scholing, binnen redelijke termijn niet mogelijk
- Of niet in de rede (verwijtbaar)
- Ultimum remedium
- Wederindiensttredingsvoorwaarde (< 6 maanden vacature verplicht aanbieden)

A grond Bedrijfseconomische redenen 671a

- Beëindiging werkzaamheden
- Financiële situatie
- Doelmatiger organisatie

En

- Verval arbeidsplaatsen <u>noodzakelijk</u> (7:669 lid 3 sub a)

In Ontslagregeling uitgewerkt

bedrijfseconomische redenen, ontslagvolgorde

UWV of ontslagcommissie: UITWISSELBARE functies

(*Wat is uitwisselbaar)*

- Ingehuurde krachten eerst
- Aow-ers,
- oproepkrachten en
- bepaalde tijd <26 weken
- Onbepaalde tijd en bepaalde tijd >26 weken

Bedrijfseconomisch: afspiegelen

Afspiegeling in leeftijdsgroepen

- Uitz: onmisbare werknemer, opzegverbod, afwijking cao
- Speciale regels uitzend, zorg en payroll
- Collectief ontslag: vanaf 20 werknemers in 1 werkgebied < 3 maanden, 1 maand wachttijd

Afspiegelingsbeginsel www.uwv.nl

- Uitwisselbare functies, a grond

alle werknemers verdelen in leeftijdsgroepen

- 25-35
- 35-45
- 45-55
- >55

afspiegeling

Afspiegeling in leeftijdsgroepen

Binnen deze leeftijdsgroepen werknemers met het kortste dienstverband als eerste, en zo verder

afspiegeling

- Binnen deze leeftijdsgroepen ontslag werknemers met het kortste dienstverband als eerste
- verhouding tussen de leeftijdsgroepen voor en na ontslag zoveel mogelijk gelijk. Dus: meeste ontslagen vallen in de leeftijdsgroep met het grootste aantal werknemers en de minste ontslagen in de groep met het kleinste aantal werknemers.

- Voorbeeld 4 secretaresses ontslaan van de 15

• **Stap 1** : werkgever moet werknemers in vijf leeftijdsgroepen indelen

• leeftijdsgroep	15-25	25-35	35-45	45-55	55 – AOW leeftijd	totaal
Werknemer	5	5	3	2	0	totaal 15
• percentage	33,33%	33,33%	20%	13,33%	0%	100%

- per leeftijdsgroep zo ontslaan dat de leeftijdsopbouw zoveel mogelijk in stand wordt gehouden. Dit kan door het percentage werknemers per leeftijdsgroep te vermenigvuldigen met het totaal aantal ontslagen (4). Uitkomsten van ½ of hoger moeten worden afgerond naar boven.

• **Stap 2**: werkgever moet aantal ontslagen per leeftijdsgroep vaststellen

leeftijdsgroep	15-25	25-35	35-45	45-55	55 – AOW leeftijd	totaal
werknemers	5	5	3	2	0	15
percentage	33,33%	33,33%	20%	13,33%	0%	100%
aantal ontslagen	1,33	1,33	0,80	0,53		
afgerond	1	1	1	1	0	4

- Tot slot zal de werkgever per leeftijdsgroep degene met het kortste dienstverband als eerste voor ontslag moeten voordragen.

• **Stap 3**: werkgever moet per leeftijdsgroep last in, first out toepassen

- In dit voorbeeld in elke leeftijdsgroep één secretaresse ontslaan.
- Kortste dienstverband eerst.
- Volgende leeftijdsgroepen steeds de secretaresse met het kortste dienstverband voor ontslag voordragen.

- Wat als die secretaresse ziek is?
- Wat als die secretaresse ziek wordt nadat de aanvraag bij uwv is ingediend?

Ontslagvergoeding

Tot 1 juli 2015: kantonrechtersformule is richtlijn, hoe ouder een werknemer (en hoe meer dienstjaren), hoe duurder

Nadeel:

Minder snel oudere werknemers in dienst

Oudere werknemers gaan niet snel weg

Vergoeding 1-7-2015:

- Tv als 2 jaar in dienst
- Afronding op halve jaren dienstverband
- Overbruggingsregeling voor oudere werknemers en kleine werkgevers
- Vervallen 1-1-2020
- Soms nog iets van over in sociale plannen

1-1-2020 wet arbeid in balans

- **Transitievergoeding**
- Vanaf begin van het dienstverband tellen
- Voor alle werknemers
- Ook als contract bepaalde tijd
- Ook als twee jaar ziek
- Ook als werknemer direct (betere) baan
- Ook bij einde in proeftijd

Transitievergoeding verschuldigd:

- **Wel transitievergoeding:**

- Beëindigingsinitiatief werkgever;
- Van rechtswege geëindigd maar op initiatief van wg niet voortgezet;
- Beëindigingsinitiatief werknemer en ernstige verwijtbaarheid werkgever;

Geen transitievergoeding

Tv is niet verschuldigd:

- Bij ernstige verwijtbaarheid werknemer;
- Bij ontslag in verband met of na bereiken pensioenleeftijd;
- Initiatief wn en geen verwijtbaar handelen/nalaten wg;
- Als de medewerker onder de 18 jaar is en maximaal 12 uur werkt.
- Bij faillissement, surseance of schuldsanering van werkgever;
- Geen récht op tv bij wederzijds goedvinden (maar...)

Uitzondering tv

Uitzondering transitievergoeding (en ketenbepaling) in geval

< 18 jaar, < 12 uren per week

Op of na pensioen:

Voor pensioen geen aftopping tv tot pensioendatum

Na pensioen: geen preventieve toestemming en geen tv

Transitievergoeding 1-1-2020

- 1. Alle werknemers krijgen vanaf het begin van hun arbeidsovereenkomst recht op transitievergoeding in plaats van na twee jaar. Ook bij proeftijdontslag
- 2. Voor elk jaar in dienstverband gaat de transitievergoeding 1/3 maandsalaris bedragen (ook voor contracturen langer dan 10 jaar, eerst overbruggingsregeling)
- 3. Berekening naar rato als <1 jaar

Nieuwe transitievergoeding na 1-1-2020

Niet meer afronden per half jaar maar naar rato berekenen.

Bij arbeidsovereenkomst van minder dan een maand: feitelijk verdiende = maandloon

In Memorie van Toelichting formule:

Elk heel jaar in dienst 1/3 maandsalaris

Resterende duur of bij arb overeenkomst < jaar: formule

(Bruto salaris/bruto maandsalaris) x (1/3 brutomaandsalaris/12)

Berekening tv

Voorbeeld A

9 jaar in dienst, 3.000,- bruto per maand, 1/3 bruto maandsalaris per dienstjaar

9 x (1/3 x 3000) = 9.000,- bruto

Voorbeeld B

9 jaar en 4 maanden in dienst, 3.000 bruto. Voor 9 jaar 9.000 tv, voor 4 maanden formule : (bruto salaris ontvangen over resterende deel arbeidsovereenkomst / bruto maandsalaris) x (1/3 bruto maandsalaris /12)

4 maanden x 3.000 = 12.000 aan loon

Formule (12.000/3.000) x (1.000/12)=

4 x 83,33 bruto = euro 333,33 bruto **TOTAAL 9.333,33**

formule (bruto salaris ontvangen over resterende deel arbeidsovereenkomst / bruto maandsalaris) x (1/3 bruto maandsalaris /12)

Voorbeeld C

In dienst 9 jaar en 5 dagen, 3.000 bruto per maand

9 hele jaren 9 x (1/3 x 3000) = 9.000,- bruto

5 dagen: gewerkte uren maal bruto uurloon: 5 dagen x 8 uur= 40 uur x euro 20,- = euro 800,-

(800/3.000) x (1.000/12)

0,2666667 x €83,33 = €22,22

Totaal aan transitievergoeding: €9.000 + €22,2 22

Hoge Raad (Kolom)

substantiële vermindering van de arbeidstijd

(i) een gedeeltelijke beëindiging, (ii) een algeheel ontslag gevolgd door een nieuwe, aangepaste arbeidsovereenkomst dan wel (iii) aanpassing van de arbeidsovereenkomst. Op grond van de gedeeltelijke beëindiging bestaat in de hier bedoelde gevallen aanspraak op gedeeltelijke transitievergoeding.

Mede met het oog op de hanteerbaarheid van het vorenstaande wordt nog het volgende overwogen. Bij een substantiële vermindering van de arbeidstijd als hiervoor in 3.5.3 bedoeld, gaat het om een vermindering van de arbeidstijd met ten minste twintig procent; bij een structurele vermindering van de arbeidstijd om een vermindering die naar redelijke verwachting blijvend zal zijn. De gedeeltelijke transitievergoeding dient berekend te worden naar evenredigheid van de vermindering van de arbeidstijd en uitgaande van het loon waarop voorheen aanspraak bestond.

HR Victoria (2 locatie-zaak)

Hoge Raad geeft vijftal mogelijkheden om de arbeidsovereenkomst gedeeltelijk te beëindigen:

i. schriftelijk ex artikel 7:670b BW overeenkomen dat de arbeidsovereenkomst gedeeltelijk wordt beëindigd;

ii. een algeheel ontslag gevolgd door een nieuwe, aangepaste arbeidsovereenkomst;

iii. gedeeltelijke ontbinding op grond van een tekortkoming in de nakoming van de overeenkomst op grond van artikel 7:686 jo. 6:265 en 6:270 BW;

iv. verplichting van de werknemer om op grond van Stoof/Mammoet in te stemmen met een wijziging van de arbeidsovereenkomst dat in resultaat neerkomt op gedeeltelijke beëindiging;

v. verplichting van de werkgever om op grond van de Wet flexibel werken of op grond van goed werkgeverschap in te stemmen met een voorstel tot wijziging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer.

In r.o. 3.3.4 bepaalt de Hoge Raad vervolgens dat bij de onder ii, iv en v genoemde gevallen wettelijk aanspraak kan [curs. PK] bestaan op een gedeeltelijke transitievergoeding, wanneer is voldaan aan de vereisten die artikel 7:673 BW stelt, indien door omstandigheden gedwongen tot gedeeltelijke beëindiging is overgegaan en indien de gedeeltelijke beëindiging een substantiële en structurele vermindering van de arbeidstijd van de werknemer betreft. Dit laatste doet zich voor indien sprake is van een vermindering van de arbeidstijd met ten minste twintig procent die naar redelijke verwachting blijvend zal zijn

Wijzigingsvoorstel als strategie bij verweer tegen ontbindingsverzoek bij de rechter.

In mindering op TV

Van de transitievergoeding mogen worden afgetrokken:

1. transitiekosten: kosten in verband met einde dienstverband. Deze kosten moeten gemaakt zijn met het oog op ontslag (outplacement of scholing of kosten voor maatregelen) Alleen aftrekbaar als de werknemer hiermee instemt of wanneer collectief geregeld.

2. inzetbaarheidskosten: bevorderen bredere inzetbaarheid van de werknemer, los van einde arbeidsovereenkomst, los van eigen functie.

Investering mag niet leiden tot (versterking van de) passendheid van eigen functie binnen de organisatie, wel een andere functie binnen de organisatie

werknemer laten instemmen en vooraf tekenen bijv. bij cursus?

Blijft mogelijkheid: terugbetalen cursuskosten
(bij “einde overeenkomst” of “als werknemer ontslag neemt”)

Re-integratiekosten zieke werknemer niet aftrekbaar.

transitievergoeding is belast, wel loonheffing, geen sv premies

Hogere TV?

Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst mag een hogere vergoeding dan de tv worden overeengekomen, maar geen lagere (golden parachute).

Max transitievergoeding is € 84.000,00 bruto of een jaarsalaris, meer afspreken mag

Billijkheidsvergoeding

Bij ernstige verwijtbaarheid kan de kantonrechter soms een billijkheidsvergoeding bepalen naast de transitievergoeding.

Naast tv **billijke vergoeding**

Kantonrechter kan in ontbindingsprocedure billijke vergoeding bovenop transitievergoeding aan werknemer toekennen bij ernstige verwijtbaarheid werkgever: “muizengaatje”

Billijke vergoeding staat niet in relatie tot de gevolgen van het ontslag,

Maar uitsluitend tot de ernstige verwijtbaarheid werkgever

echter Hoge Raad.....

Voorbeeld: langdurig dienstverband, oude werknemer, weinig kans op arbeidsmarkt, geen pensioenvoorziening, lage transitievergoeding?

Geen scholing, geen outplacement?

Slechte kans arbeidsmarkt wegens handicap?

Geschillen rond de tv:

Geschillen om transitievergoeding: Drie maandstermijn.

Overige geschillen rond het nieuw ontslagrecht:

twee maandstermijnen.

De termijnen zijn vervaltermijnen, geen verjaringstermijnen (dus geen stuiting mogelijk).

In geschillen over ontslag of transitievergoeding mogen verwante geschillen worden meegenomen, tenzij de kantonrechter deze toch weer naar een aparte procedure verwijst.

(Bruto salaris/bruto maandsalaris) x (1/3 brutomaandsalaris/12)

Voorbeeld: werknemer kreeg loon over 5 dagen euro 800,-

Maandsalaris is dan ook 800,00 (Besluit)

(800/800) x (1/3x800/12) = 1 x 22,22 bruto

Gaan werkgevers dit betalen?

Hoe kan de werknemer het afdwingen?

Binnen welke termijn?

Transitievergoeding en slapend dienstverband

- Geen einde arbeidsovereenkomst na 104 weken loondoorbetaling en daardoor geen betaling vakantiedagen en transitievergoeding (evt wel passende arbeid aanbieden)
- HR nadat duidelijk werd dat werkgevers werden gecompenseerd door UWV: op grond van goed werkgeverschap meewerken aan beëindiging als werknemer dat vraagt en betalen

Wat betalen?

- Tv berekend tot datum waarop loonbetalingsverplichting is geëindigd (na 2 jaar arbeidsongeschiktheid of na 3^{e} jaar loonsanctie)

Compensatie transitievergoedingen bij langdurige arbeidsongeschiktheid

- Compensatie hoogte van transitievergoeding op moment dat loonbetalingsverplichting zou eindigen
- Loonsanctie periode derde jaar telt niet mee
- Nooit meer dan wat werkelijk betaald
- Ongeacht bepaalde/onbepaalde tijd contract, ongeacht wijze van beëindigen (ook bij vso, mits einde om reden langdurige arbeidsongeschiktheid
- Betaald door verhoging premie Algemeen werkloosheidsfonds: aanvragen bij UWV

Ingangsdatum 1-4-2020

- Ook oude gevallen
- Aanvraag bij UWV vanaf 1-4-2020
- < 6 maanden aanvragen
- Alles bewaren dus (arbeidsovereenkomst, loonstroken, administratie ziekteperiode, betalingsbewijs transitievergoeding

CAO gelijkwaardige voorziening

- 1-1-2020 Bij CAO kan worden bepaald dat geen tv verschuldigd is mits maatregelen gericht op werkloosheid beperken (outplacement, scholing, andere financ. vergoeding)
- ALLEEN bij bedrijfseconomische redenen

Compensatie van uwv voor tv

Ook bij ontslag wegens bedrijfsbeëindiging ivm pensioen of overlijden van de werkgever

In de toekomst: wegens stoppen met bedrijf wegens ziekte van de ondernemer

(aanvraag via website van UWV)

Contracten voor bepaalde tijd

- Aanzeggen
- keten

aanzegplicht bij tijdelijk contract

Aanzegplicht bij bepaalde tijd overeenkomst:

één maand voor afloop

1 Of voortzetting
2 Zo ja, onder welke voorwaarden

Wanneer?

bij overeenkomst bepaalde tijd van 6 maanden of langer (niet bij 6 maanden min een week)

Ook bij opvolgende tijdelijke contracten

Boete bij niet aanzeggen: maandloon

Te laat aanzeggen: boete naar rato

Niet naleven aanzegplicht

Niet naleving 1 (of voortzetting): boete (een deel van een) maandsalaris

Niet naleving 2 (welke voorwaarden): voortzetting op vroegere voorwaarden

niet opsparen boetes maar binnen 2 maanden na afloop opeisen

Aanzegging in eerste arbeidsovereenkomst?

Mag, maar negatief signaal

Aanzegging per Whatsapp? *Telefoon? Jurisprudentie*

Overeenkomst bepaalde tijd keten

- 3 contracten
- 3 jaar
- tussenpoos 6 maanden

- Elke vierde overeenkomst of na 3 jaar is vast
- Afwijking cao beperkt:
- Geen afwijking 6 maanden tussenpoos (uitz. seizoensarbeid)
- wanneer tussentijds beëindigen?

stel

7 maanden start, nog 2 keer een jaar

7 maanden: wel proeftijd mogelijk

Eindigt steeds van rechtswege

Let op:

Wel concurrentiebeding goed motiveren, steeds opnieuw

3 x aanzegplicht

vraag

- Één arbeidsovereenkomst 4 jaar
- Na drie jaar automatisch voor onbepaalde tijd?

- Wat als de werkgever daarna nog een keer verlengt (1x 3 maanden bijvoorbeeld)

– direct aansluitend aan vorige overeenkomst

– dezelfde partijen

Toepassingsgebied ketenregeling

- (Meerdere) arbeidsovereenkomsten *bepaalde* tijd
- Onbepaalde tijd tussen dezelfde partijen: nvt
- Wat bij (on)bepaalde tijd, opvolgend werkgevers:

ook arbeidsovereenkomst oude werkgever telt mee

Elkaars opvolgers in de keten

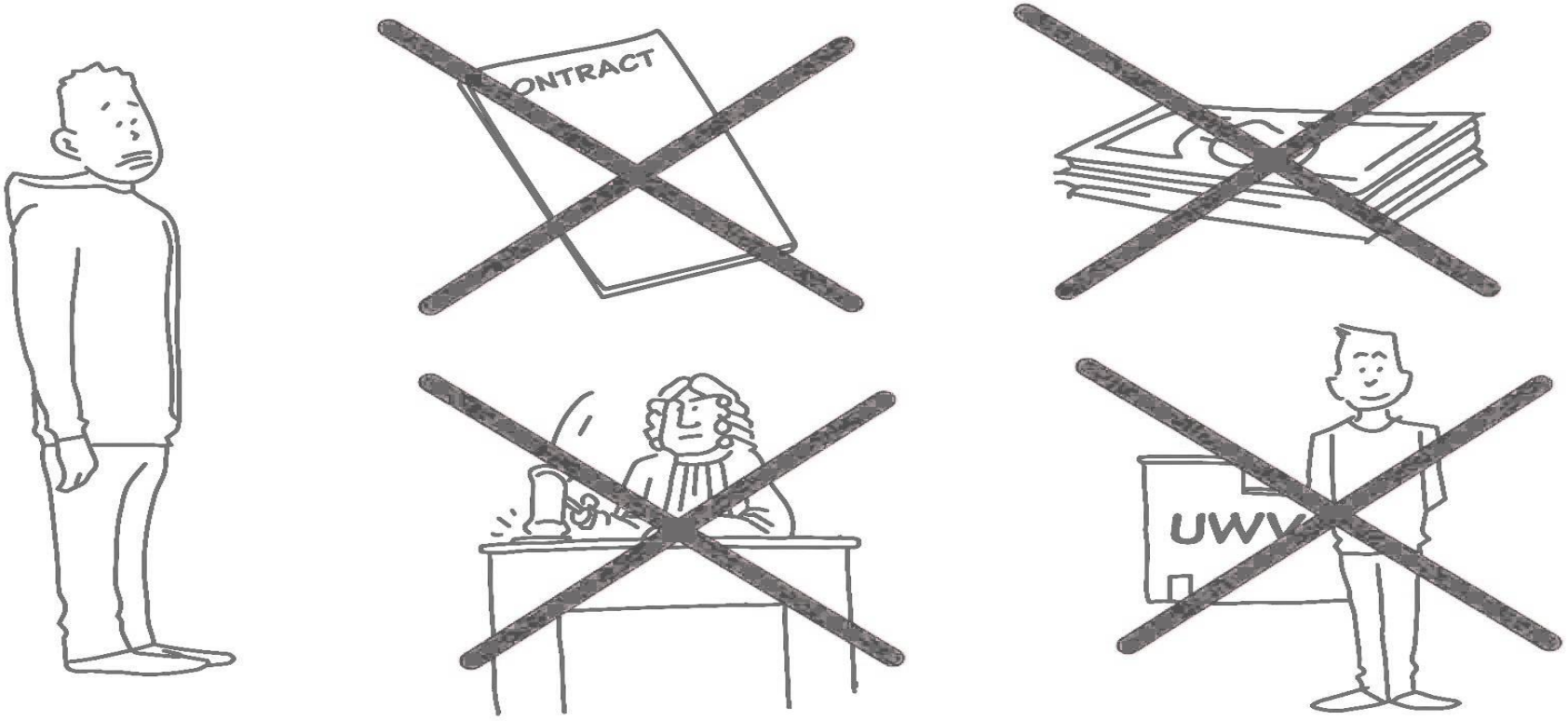
- Werkgevers worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkaars opvolgers te zijn
- Type werkzaamheden (eerst uitzend, dan inlener)
- Niet meer nodig dat opvolger kennis van vaardigheid en bekwaamheden van werknemer (voor WWZ)

Uitzonderingen, keten geldt niet

- Bestuurder van een rechtspersoon:
- < 18 jaar, < 12 uur per week gemiddeld. 3 jaarstermijn/eerste in keten gaat pas in vanaf 18 jaar
- AOW gerechtigde:max 6 overeenkomsten in 48 maanden (na 7 of > 48 maanden onbepaald)
- MITS aangegaan na pensioengerechtigde leeftijd
- BBL Beroepsbegeleidende leerweg contract
- Evt afwijking bij CAO

Ketenregeling 1-1-2020

- 3x3x6, afwijking CAO
- Mogelijkheid bij CAO tussenpoos 6 maanden te verkorten naar 3 maanden bij *tijdelijk terugkerend werk indien de aard van het werk daarom vraagt*
- Wetgever: terugkerend tijdelijk werk gedurende maximaal 9 maanden. NIET de toevoeging klimatologische redenen, dus ook sport, theater


ONTRACT
UWV

Ontslag op staande voet: alle omstandigheden van geval

- Alleen bij dringende redenen;
- Eigenschappen of gedragingen van de werknemer die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijs niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren;
- Voorbeelden in de wet, maar afhankelijk van alle omstandigheden;diefstal, fraude;
- Hoor- en wederhoor;
- Belangrijk hoe het wordt geformuleerd;
- Bewijs werkgever (druppel – emmer);
- Objectief dringende redenen en subjectief dringende reden;
- Rekening met alle omstandigheden, ook persoonlijke -
- Direct meedelen en direct opzeggen (geen opzegtermijn);
- Geen transitievergoeding;
- Geen WW;
- werknemer vraagt < 2 maanden: vernietiging opzegging en/of tewerkstelling en/

Voorbeelden, wat vindt u

Oosv of e-grond verwijtbaar handelen?

- Strafrechtelijke feiten begaan
- Wegnemen van drankjes en snoep tijdens werk
- Kopieerpapier en pennen van de baas meenemen
- Kind in de auto laten zitten als kinderdagverblijfleidster
- Relatie beginnen met de vrouw van een collega
- Rijden onder invloed
- Nog onder invloed van drugs van de avond tevoren
- Tijdens ziekte op vakantie gaan zonder dat de wg dat weet

voorbeelden

- Gelogen over diploma
- Beschuldigd als docent van misbruik leerling
- Sigaret roken op plek waar niet mag

- Werkgever bewijslast van wat gesteld. Recherche bureau toegestaan?
- Latere incidenten noemen: geen rol meer
- Alle omstandigheden meewegen
- Inclusief gevolgen
- CONCLUSIE: raadpleeg altijd advocaat VOORAF

na ontslag op staande voet

- Gevolgen werknemer en werkgever
- Kosten
- regeling

Ontbindende voorwaarde: einde van rechtswege

- Onzekere gebeurtenis in de toekomst
- Niet afhankelijk van de wil van één van partijen die zich op de voorwaarde beroept
- Objectief bepaalbaar
- Mag niet in strijd zijn met gesloten ontslagstelsel (niet einde van rechtswege bij ziekte van werknemer bijv.)
- slechts bij uitzondering toegestaan
- De arbeidsovereenkomst moet in feite zinloos of inhoudsloos geworden zijn

voorbeelden

- Scholing/externe opleiding stopt? Leer arbeidsovereenkomst of toets niet gehaald?
- VOG? (noem datum wanneer deze ingeleverd moet zijn, niet binnen een “gangbare termijn”, dat is niet objectief bepaalbaar)
- Einde arbeidsovereenkomst als werkgever met pensioen gaat?
- Einde van rechtswege als de werknemer 2 jaar ziek is?
- Einde van rechtswege als de werkgever zijn edrijf stopt of laat overnemen
- Einde zodra de subsidie stopt?

Ontbindende voorwaarde

- Redelijkheid en billijkheid

- Bij vog gewaarschuwd?
- Intrekken schipholpas, lang dienstverband. Toch zelf gezorgd dat werd ingetrokken. Anders als intrekking vergissing is

return
shift
Boss,
I QUIT !!!

Ontslagname door werknemer

- Wil ondubbelzinnig gericht op beëindiging
- Onderzoeksplicht werkgever
- Mondeling/schriftelijk
- Niet enkel wegblijven
- Bewijslast werkgever
- Opzegtermijn/schadeplichtig ontslag
- Geen uitkering, wel eindafrekening niet genoten vakantiedagen en vakantiegeld, maar schadeplicht verrekening

casus

Piet is ziek geworden tijdens een bepaalde tijd contract en de werkgever wil het contract na afloop van de 3 maanden niet verlengen. Kan dat? Moet de werkgever nog iets bijzonders doen? Kan hij er (eerder) vanaf? Geldt het opzegverbod?

- Als Piet een contract heeft voor onbepaalde tijd en de werkgever wil van hem af. Wat moet de werkgever doen?

Stel Piet is 25 jaar

- Hij krijgt 3 contracten van een jaar. Kan Piet tussentijds ontslag nemen?
- Kan de werkgever tussentijds ontslaan?
- Kan de werkgever aan het einde van de drie jaar bedanken of heeft Piet nog een vordering?
- Piet heeft 4 contracten van een jaar gehad. Wat dan?
- De baas wil hem ander werk geven, kan dat?
- Piet wil van zijn concurrentiebeding af. Kan dat?