

Webinar Actualiteiten
Arbeidsrecht

29 oktober 2020



TRUST ≡ EVERYTHING

PROGRAMMA

1. Corona-rechtspraak (recht op loon, thuiswerken, vakantiedagen)
2. Wijziging arbeidsvoorwaarden
3. Nieuwe wetgeving
4. NOW
5. Ontslag

Recht op loon?

- Met ingang van 1 januari 2020 is hoofdregel van art. 7:627 BW (geen arbeid, geen loon) vervallen en is de nieuwe hoofdregel (7:628 BW):

Geen arbeid, wél loon, tenzij het niet werken in redelijkheid voor rekening/risico van werknemer hoort te komen.

- Is coronacrisis een ‘normaal bedrijfsrisico’ dat voor rekening van werkgever komt of ‘exceptioneel risico’?

Loon tijdens quarantaine?

- Werknemer zelf ziek: recht op ziekingeld 7:629 BW
 - Ktr. Maastricht, 22 juni 2020, ECLI:NL:RBLIM:2020:4436 – 100% loon
 - Ktr. Rotterdam, 12 juni 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:5902 – inzet bedrijfsarts
- Werknemer in quarantaine vanwege zieke/kwetsbare huisgenoten?
 - Ktr. Maastricht, 23 juni 2020, ECLI:NL:RBLIM:2020:4465 – partner met klachten
 - Ktr. Alkmaar, 27 juli 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:5863 – chronisch zieke vrouw/ziek zootje

Recht op thuiswerken?

- Wet flexibel werken: recht om arbeidsplaatswijziging te vragen, maar niet afdwingbaar.
Initiatief wetsvoorstel D66/GroenLinks recht op thuiswerken
- Goed werkgever-/werknemerschap (611): redelijkheidstoets
- Ktr. Alkmaar (RIVM - thuiswerken uitgangspunt)
versus
Ktr. Nijmegen (16 juni 2020, ECLI:NL:RBGEL:2020:2954): 'Algemeen geformuleerd overheidsadvies waaruit werknemer geen recht op thuiswerken kan putten'
- Werkgever moet gezonde en veilige werkplek waarborgen (Arbeidsomstandighedenwet) en motiveren waarom aanwezigheid op werkplek nodig is
- Belangen van werknemer (bijv. gezinslid uit risicogroep – gebruik van OV) meewegen

Mag werkgever eenzijdig vakantiedagen vaststellen?

- Uitgangspunt: alleen met instemming van werknemer, tenzij de arbeidsovereenkomst of CAO mogelijkheid tot eenzijdige vaststelling biedt
- In tijden van crisis: vaststellen eventueel op grond van goed werknemerschap (611), wijzigingsbeding (613) of op grond van redelijkheid en billijkheid (6:248/6:258)
- Let op: voor wijziging van een vakantieregeling instemming OR nodig
- Ktr. Rotterdam, 29 mei 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:4731: enkele verwijzing naar coronacrisis onvoldoende om werknemers 20% van hun werktijd (in mei) vakantiedagen te laten opnemen

Wijziging arbeidsvoorwaarden

Wat wordt verstaan onder 'arbeidsvoorwaarde'?

- Geen wettelijke definitie – maar begrip wordt ruim uitgelegd
- Niet alleen salaris, onkostenvergoeding, vakantiedagen, pensioen, leaseauto, etc. maar bijv. ook arbeidsduur, werktijden, werkplek en functie

Wijziging arbeidsvoorwaarden

Eenzijdige wijziging?

- Uitgangspunt: afspraak = afspraak, dus instemming werknemer nodig voor wijziging
- 3 (wettelijke) grondslagen:
 1. Eenzijdig wijzigingsbeding (613)
 2. Goed werkgever- en werknemerschap (611)
 3. Ongewijzigde instandhouding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar (6:248/6:258)

Wijziging arbeidsvoorwaarden

- Werkgever kan op een eenzijdig wijzigingsbeding (613) een beroep doen als hij een zodanig zwaarwichtig belang heeft bij de wijziging, dat het belang van werknemer daarvoor in redelijkheid moet wijken (belangenafweging)
- Volgens vaste rechtspraak van HR mag van een 'goed werknemer' ook worden verwacht dat hij meebeweegt met een veranderende organisatie of omstandigheden en ingaat op redelijke verzoeken van zijn werkgever

Wijziging arbeidsvoorwaarden

In de praktijk: zwaar criterium – in ‘9 van de 10’ zaken eenzijdige wijziging primaire arbeidsvoorwaarden niet toegestaan

Welke belangen wel en niet zwaarwichtig genoeg?

- Harmonisatie van arbeidsvoorwaarden?
- Kostenbesparing?
- Financiële noodzaak? (continuïteit van bedrijf in gevaar)
- Corona?

Wijzigen secundaire/tertiaire voorwaarden: meer kans, mits er een redelijke overgangs-/afbouwregeling is getroffen

Wijziging arbeidsvoorwaarden

- Hoge Raad, 29 november 2019, ECLI:NL:HR:2019:1869 - Fair Play Centers-arrest
 - Wijziging premielast pensioen: eigen bijdrage werknemers geïntroduceerd (soort 'loonoffer')
 - Reden: oude pensioenregeling niet marktconform & te duur
 - OR stemt in met wijziging
 - 585 van de 590 werknemers geen bezwaar
- Belangenafweging: *voor het doorvoeren van de wijziging vereiste gewicht van de belangen van de werkgever worden mede bepaald door het gewicht van de belangen van de werknemer die daartegenover staan*
- Instemming van OR doorslaggevend?

Wijziging arbeidsvoorwaarden

Loonsverlaging/opschorting?

- Ktr. Den Bosch, 29 mei 2020, ECLI:NL:RBOBR: 2020, 2838: pretpark– beschikbaarheid
- Ktr. Rotterdam, 27 augustus 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:7335: kapsalon
- Ktr. Amsterdam, 3 september 2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:4354: Keukenhof
- Gerecht in eerste aanleg Curaçao, 1 juli 2020, ECLI:NL:OGEAC:2020:161 (omzetting 0-uren – loonstop)

- Risicoverdeling?

Wijziging arbeidsvoorwaarden

Hof Arnhem-Leeuwarden, 18 augustus 2020, ECLI:NL:GHARL:2020:6491

- Werknemer wordt na 32 jaar ploegendienst naar de dagdienst over gezet
- Reden: werknemer veelvuldig ziek, levert bezettingsproblemen op in de ploegen
- Groot inkomensgevolg voor werknemer: ploegentoeslag van € 689,= valt weg (afbouw van 6 maanden)

Zie ook: Rechtbank Oost-Brabant, 30 mei 2018, ECLI:NL:RBOBR:2018:2727: Overplaatsing behoort tot *instructierecht* van wg. Werkplek wordt niet als arbeidsvoorwaarde beschouwd en Ktr. Alkmaar, 10 februari 2017, AR 2017-0268: werkrooster is geen arbeidsvoorwaarde

In dit verband ook relevant: Hoge Raad, 17 april 2020, ECLI:NL:HR:2020:749: Geen aanspraak op transitievergoeding bij salarisvermindering als gevolg van plaatsing in een lager betaalde functie

Wijziging arbeidsvoorwaarden

Aanbevelingen

- Let op bij het 'te stellig' vastleggen van bepaalde voorwaarden (arbeidsplaats, -tijden) in arbeidsovereenkomst
- Zorg dat de arbeidsovereenkomst en evt. andere arbeidsvoorwaardenregelingen een goed eenzijdig wijzigingsbeding bevatten
- Denk zo nodig ook aan het opnemen van specifiekere bedingen, zoals een bepaling die meer vrijheid geeft om te mogen overplaatsen binnen een bepaalde afstand
- Betrek bij een wijziging van een collectieve arbeidsvoorwaardenregeling de OR (instemming)
- Verander arbeidsvoorwaarden niet te abrupt: stel een goede overgangs-/afbouwregeling voor
- Gebruik de onderhandelingsruimte die ontstaat als u een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaat (bijv. bij omzetting naar onbepaalde tijd of verlengen contract voor bepaalde tijd)
- Baat het niet dan schaadt het niet: incorporatiebeding waarbij (toekomstige) afspraken tussen werkgever en OR doorwerken in de arbeidsovereenkomst

Wijziging Wet WIA

- Advies bedrijfsarts leidend bij RIV-toets UWV
- Beoogde inwerkingtredingsdatum: 1 september 2021

Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen

- Meer keuzevrijheid bij de aanwending van pensioen, door mogelijk te maken dat een beperkt deel van het pensioenvermogen kan worden opgenomen als een bedrag ineens
- Meer keuzemogelijkheden om eerder te kunnen stoppen met werken → versoepeling RVU-heffing
- Verruiming fiscale grens voor verlofsparen
- Beoogde inwerkingtredingsdatum: 1 januari 2021 (RVU en verlofsparen) en 1 januari 2022 (keuzerecht bedrag ineens)

Wet op onbereikbaarheid

- Door middel van gesprek tussen werkgever en werknemers het risico op werkdruk door bereikbaarheid buiten werktijd aan de orde stellen
- Risico benoemen in RI&E → regeling met instemming OR (artikel 27 WOR)
- Sanctie: boete Inspectie SZW
- Beoogde inwerkingtredingsdatum: 1 januari 2022

Update status Wet DBA

- Opdrachtgevers die niet 'kwaadwillend' zijn, lopen geen risico tot 1 januari 2021 → daarna Webmodule (streven per 1 januari 2021)

Wijzigingen NOW-1 & NOW-2

Herstelmogelijkheid aanvraag op werkmaatschappijniveau bij de subsidievaststelling

- Werkmaatschappijen die een NOW-subsidie hebben aangevraagd hoeven pas bij de aanvraag tot subsidievaststelling aan alle voorwaarden te voldoen. Voorwaarden:
 - Groep < 20% omzetverlies, werkmaatschappij > 20% omzetverlies
 - Bonus- en dividendverbod op het niveau van groepshoofd/de moeder
 - Akkoord met vakbond/werknemersvertegenwoordiging over werkbehoud
 - Diverse controlewaarborgen

Schrappen verplichting om documenten mee te sturen als bewijs voor omzetzaling

- Documenten kunnen wel worden opgevraagd als er nader onderzoek wordt gedaan → verplicht om inzage in de administratie te verlenen

Verduidelijking ten aanzien van het dividendverbod

- Verwijzing naar jaarvergadering, waarin jaarrekening over 2020 wordt vastgesteld, geschrapt
- Verbod ziet op uitkering 'over' 2020

NOW-3

- 3 x 3 maanden (1 oktober 2020 t/m 30 juni 2021)
- Geleidelijke afbouw vergoedingspercentages (80%, 70% en 60%)
- Refertemaand loonsom juni 2020 (of april 2020)
- Forfaitaire opslag blijft 40%
- Vanaf 1 januari 2021 minimale omzetverlies 30% (in plaats van 20%)
 - Referteperiode omzetsdaling blijft 2019
 - Omzetperiodes dienen op elkaar aan te sluiten
- Vanaf 1 april 2021 in aanmerking te nemen loon gemaximeerd op 1 x maximum dagloon (in plaats van 2x)
- Meer ruimte om bedrijfsvoering aan te passen naar de nieuwe werkelijkheid (herstructureren)
 - Loonsom mag dalen (10%, 15% en 20% ten opzichte van juni 2020) zonder dat dit leidt tot verlaging van subsidie, bijvoorbeeld door:
 - Natuurlijk verloop
 - Loonsverlaging in overeenstemming met werknemers
 - Ontslag

NOW-3

- Aanvraagloket open voor de duur van vier weken:
 - 16 november – 13 december
 - 15 februari – 14 maart
 - 17 mei – 13 juni
- Voorschot van 80% in drie termijnen
- Vaststelling van alle drie de tijdvakken in één keer, vanaf 1 september 2021 (maar wel drie aparte aanvragen om vaststelling)
- Bonus- en dividendverbod:
 - Verbod blijft van toepassing over 2020
 - én 2021 indien ook in 2021 gebruik wordt gemaakt van NOW-3
- [Klik hier](#) voor LXA Factsheet NOW

Verschillen tussen NOW-2 en NOW-3

Vervallen van kortingen ten aanzien van bedrijfseconomisch ontslag

- 5% korting op subsidiebedrag bij collectief ontslag en niet bereiken akkoord vakbonden geschrapt
 - Normale regels Wet Melding Collectief Ontslag blijven van kracht
- Loon van de werknemer die wordt ontslagen om bedrijfseconomische redenen wordt niet meer in mindering gebracht op de subsidie
 - Werkgever ontvangt dus subsidie over loonkosten zolang werknemer in dienst is → normale ontslagregels blijven onverkort van kracht

Nieuwe inspanningsverplichting

- Contact zoeken met UWV voor werk-naar-werkbegeleiding bij bedrijfseconomisch ontslag → UWV telefoon NOW
- Sanctie: 5% korting op subsidiebedrag
- Bij de subsidievaststelling controleert UWV of werkgever gebeld heeft (tip: maak zelf ook screenshot)

Doel NOW-3: voorbereiden op en aanpassen aan de nieuwe situatie

Ontslag

Actualiteiten ontslag

- Bedrijfseconomisch ontslag
- Corona-rechtspraak
- Billijke vergoeding
- De 'i-grond'

Ontslag

Bedrijfseconomisch ontslag

Enkele statistieken

- Aantal aanvragen
- Aantal toewijzingen, aantal procedures kantonrechter en 'winkans'
- Aantal geweigerde toestemmingen, aantal procedures kantonrechter en 'winkans'

Nieuwe Uitvoeringsregels UWV per september 2020

- Uitvoeringsregels Ontslagprocedure (procedurele aspecten)
- Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfsec. redenen
 - Democratisch genomen besluit
 - Berekening duur dienstverband ambtenaar
 - Herplaatsingsplicht overheidswerkgever
 - Opzegverbod bij bedrijfsbeëindiging

Corona-rechtspraak

- Ktr. Utrecht, 22 juli 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:2864
 - Bedrijfseigendommen ‘verduisterd’ ivm thuiswerken
- Ktr. Alkmaar, 27 juli 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:5863
 - Werkweigering wegens quarantaine gezin
- Ktr. Amsterdam, 1 september 2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:4266
 - Ontslag kok wegens gedwongen sluiting

Corona-rechtspraak (vervolg)

- Ktr. Rotterdam 14 augustus 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:7517
 - Omhelzing collega door Kwikfit-monteur
- Ktr. Rotterdam 28 augustus 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:7567
 - Gevaarzetting door openen hamburgerrestaurant
- Ktr. Gelderland 17 juli 2020, ECLI:NL:RBGEL:2020:3599
 - Publiekelijk in twijfel trekken beleid gemeente door trouwambtenaar

Ontslag

Billijke vergoeding

- Blue Circle- uitspraak
 - HR 29 mei 2020, NJ 2020/224
- Uitwerking in lagere rechtspraak
 - Rechtbank Den Haag, 9-9-2020, ECLI:NL:RBDHA:2020:8053

Lees meer: ['De risico's van onzorgvuldig ontslag'](#)

Ontslag

De 'i-grond'

- Introductie nieuwe 'i-grond' per 1 jan. 2020
- Eerste zes maanden uitsluitend afwijzingen
- Inmiddels meerdere toewijzingen

Meer horen? Maandag 2 nov. a.s. webinar AVDR: de i-grond in de praktijk. U bent welkom deel te nemen!

<https://studioavdr.webinargeek.com/de-i-grond-in-de-praktijk>



Peter de Boer
Partner



Debbie van de Laar
Advocaat



Brigitte Vleer
Advocaat



Simone van den Bergh
Advocaat



Tijn Tas
Juridisch medewerker

CONTACT US

WWW.LXA.NL



'S-HERTOGENBOSCH

Pettelaarpark 101
5216 PR 's-Hertogenbosch
T +31 (0) 73 700 36 00



AMSTERDAM

Barbara Strozziilaan 362
Eurocenter II
1083 HN Amsterdam
T +31 (0) 20 524 10 80



EINDHOVEN

High Tech Campus 32
5656 AE Eindhoven
T +31 (0) 40 249 89 80