

Actualiteiten arbeidsrecht mei 2021

Sectie arbeidsrecht

- Marlies Hol
- Rik Wevers
- Daan Schalken



Programma bespreking actualiteiten

- Praktische tips bij een ontslag op staande voet
 - Zorgvuldige voorbereiding van het ontslag
 - Duidelijke ontslagbrief
 - Wacht niet te lang!
 - Geen beëindiging dienstverband na twee jaar ziekte
 - De (on)mogelijkheid van een traineeship
 - Corona-gerelateerde uitspraken
 - Niet-gewerkte uren inhalen, uitbetalen vakantiegeld en reiskosten
 - De mogelijkheid tot verplichtstelling van een mondkapje op de werkvloer
 - Werknemers op vakantie naar code oranje gebieden
 - Sanctionering niet-naleven corona richtlijn door werkgever
 - Nieuwe ontwikkelingen voor reorganiseren?
 - Afsluiting
-

Ontslag op staande voet

- Zorgvuldig onderzoek voor ontslag op staande voet
 - Diefstal door zorgmedewerker aan het licht middels lokbiljet van 20 euro
 - Tip: inschakelen politie leidt tot zorgvuldig handelen bij vermoeden van diefstal. → [rechtbank Den Haag 17 september 2019/](#) [blog bg.legal](#)
 - Diefstal caissière bewezen door inschakelen privé onderzoeksbureau
 - Tip: inschakelen privé onderzoeksbureau bij vermoeden diefstal. Kosten (deels) verhalen werknemer. → [rechtbank Noord-Holland 11 februari 2021](#)

Ontslag op staande voet

- Een onhandig geformuleerde ontslagbrief leidt tot vernietiging van het ontslag op staande voet.
 - ‘Wederom liegen’ zonder verwijzing naar het eerdere zogenaamde ziek zijn, is geen reden voor ontslag van een telefoniste. Uit een ontslagbrief moet immers zonneklaar blijken waarop het ontslag op staande is gegrond. → [rechtbank Limburg 12 februari 2021](#)
 - Tip: Neem alle (voorafgaande) feiten en verwijten op in de ontslagbrief.
 - Ontslag verkoper schoenenwinkel houdt geen stand door niet opnemen dat verwijten ‘*zowel afzonderlijk als in samenhang*’ een dringende reden opleveren. Hierdoor moeten alle afzonderlijke verwijten komen vast te staan. → [gerechtshof Den Bosch 8 april 2021](#)
 - Must: bij meerdere verwijten opnemen ‘*zowel afzonderlijk als in samenhang*’.

Ontslag op staande voet

- Niet onverwijld gegeven ontslag op staande voet leidt tot vernietiging daarvan.
 - 11 dagen na uitspraak grote betrokkenheid hennepkwekerij volgt pas ontslag. Geen sprake van complexe zaak met omvangrijk dossier. Juridisch advies inwinnen mag, maar hier heeft het ministerie te traag gehandeld.
→ [gerechtshof Den Bosch 8 april 2021](#)
 - Tip: hoe sneller, hoe beter!
 - Kanttekening: werknemer was pas enkele weken ambtenaar af.

Beëindiging dienstverband na twee jaar ziekte

- Sinds de Wet compensatie transitievergoeding zijn veel uitspraken gedaan over de beëindiging van het dienstverband na twee jaar ziekte.
- De werkgever hóeft niet mee te werken aan beëindiging van het dienstverband (onder toekenning van de transitievergoeding) als de werknemer niet arbeidsongeschikt is.
- In een recente zaak was de werknemer na twee jaar niet uit dienst gegaan, maar bij een ander bedrijf in een gelijke functie gestart (restaurant chef). De werkgever biedt haar aan - in plaats van beëindiging van de arbeidsovereenkomst - om haar werk te hervatten. Geen ontbinding van de arbeidsovereenkomst en dus geen toekenning van de transitievergoeding. → [rechtbank Overijssel 13 april 2021](#)

Traineeship

- Een traineeship is geen bestaande juridische constructie; er is sprake van een stageovereenkomst of een arbeidsovereenkomst.
 - Als de door de stagiair te verrichten werkzaamheden in overwegende mate in het belang zijn van de gevolgde opleiding, dan is een stageovereenkomst vaak geen arbeidsovereenkomst;
 - Als de te verrichten werkzaamheden niet in het belang van een opleiding zijn maar hoofdzakelijk in het belang van de onderneming, dan zal vaak wel sprake zijn van een arbeidsovereenkomst. Denk aan terugbetalen studiekosten en voor welke werkzaamheden de trainee wordt ingezet.
 - Partijbedoeling speelt geen rol meer! → [Hoge Raad 6 november 2020](#)
- Gevolg arbeidsovereenkomst: aanspraak minimumloon, ontslagbescherming en transitievergoeding. → [rechtbank Den Haag 6 april 2021](#)

Corona

- Hoe ver reikt het instructierecht van een werkgever?
 - Werkgever heeft een instructierecht en kan – in bepaalde gevallen – zijn werknemers verplicht stellen een mondkapje te dragen. → [rechtbank Midden-Nederland 13 april 2021](#) / [blog BG.legal](#)
 - VERVOLG: ontbinding arbeidsovereenkomst en toekenning billijke vergoeding € 3.000,-. → [rechtbank Midden-Nederland 5 maart 2021](#)

Corona

- Niet-gewerkte uren inhalen, uitbetalen vakantiegeld en reiskosten
 - FNV spant zaak aan tegen Wibra in kwestie over inhalen niet-gewerkte uren. Parfumerie Douglas probeerde de niet-gewerkte uren zonder instemming van werknemers te verrekenen met hun vakantiedagen.
 - Werknemer heeft ook in coronatijd recht op uitbetaling vakantiegeld.
 - Vaste reiskostenvergoeding blijven tot 1 juli 2021 vergoed door de belastingdienst.

Corona

- Vakantie naar 'code oranje' gebieden (tot voor kort de hele wereld én negatief reisadvies, inmiddels sommige landen code geel en zelfs groen)
 - Zwaarwegend bedrijfsbelang om reis naar 'code oranje' gebied te verbieden als werkgever → [rechtbank Limburg 1 april 2021](#)
 - Quarantaine vóór vakantie: mogelijk 'geen arbeid, geen loon' of in overleg in mindering brengen verlofsaldo werknemer.
 - Quarantaine ná vakantie in mindering brengen verlofsaldo werknemer (niet-ziek).
 - Voorbehoud: er moet geen mogelijkheid tot thuiswerken zijn.
 - Must: vooraf schriftelijk communiceren met de werknemer.

Nb: mogelijke complicatie bij quarantaine bij klachten of mogelijke besmetting; wie betaalt de rekening?

Corona

- Hoge billijke vergoeding voor werknemer als werkgever corona-richtlijnen niet naleeft.
 - Verbieden verrichten werkzaamheden vanuit huis (ook bij klachten)
 - Diner met 14 personeelsleden (nog vóór sluiting horeca)
- Niet-naleving corona-richtlijnen leidt tot verstoorde arbeidsverhouding en billijke vergoeding € 60.000,- (!) van een 64-jarige kwaliteitsmanager 13,5 jaar in dienst was.
→ [rechtbank Midden-Nederland 15 maart 2021](#)
- Bovendien risico boete arbeidsinspectie!

Reorganisatie

- Afwijzing ontbindingsverzoek operationeel manager ondanks aanwezige bedrijfseconomische redenen, onvoldoende herplaatsingsinspanningen.
 - Belang reorganisatie aanwezig
 - Werknemer is niet geweest op functie
 - Er is niet daadwerkelijk geprobeerd functie passend te maken voor werknemer
- Géén ontbinding arbeidsovereenkomst. → [rechtbank Midden-Nederland 10 maart 2021](#)

Afsluiting

- Uw pop-up advocaat voor het arbeidsrecht of ander rechtsgebieden. Meer informatie vindt u [hier](#)
- Een arbeidsrechtelijke vraag of kwestie?

hol@bg.legal of arbeidsrecht@bg.legal

088 141 0862

[LinkedIn](#)

