

Actualiteiten arbeidsrecht november 2021

Sectie arbeidsrecht

- Marlies Hol
- Rik Wevers
- Daan Schalken



Programma bespreking actualiteiten

- Actualiteiten corona op de werkvloer
- Ontwikkelingen rechtspraak; interessante uitspraken toegelicht
 - Concurrentiebeding;
 - Handelwijze bij disfunctioneren;
 - Onderzoekplicht bij ontslagnamen door werknemer;
 - Verrekening negatief verlofsaldo met eindafrekening;
 - Ontslag bij niet-meewerken re-integratie.
- Nieuwe regelgeving op het gebied van arbeidsrecht

Corona op de werkvloer I

- Actueel: Mag een werkgever informeren naar vaccinatiestatus medewerkers?
- Nog géén bestaande wetgeving
- In de praktijk:
 - Bevragen mag;
 - Medewerker is niet verplicht tot antwoorden;
 - Vastlegging niet toegestaan;
 - Wat mag dan wel? Voorzorgsmaatregelen treffen.
- Lees ook: <https://bg.legal/mag-een-werkgever-in-de-zorg-informeren-naar-vaccinatiestatus-medewerkers>

Corona op de werkvloer II

- In de praktijk zie je veel creatieve oplossingen binnen bedrijven. Daarvoor is draagvlak, maar let op individuele belangen;
- Veelheid aan uitspraken;
 - Op het werk verschijnen werknemer met verkoudheidsklachten leidt tot ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding [Rechtbank Rotterdam, 6 augustus 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:7670];
 - Collega's geen vertrouwen meer in medewerker.
 - Geen recht op loon na het weigeren van passende arbeid tijdens coronacrisis [rechtbank Amsterdam, 1 september 2021, ECLI:NL:RBAMS:2021:4704]
 - Kelner sushi-tent weigert te bezorgen.
 - Telefonisch consult bij de bedrijfsarts: extra verplichting voor de werknemer om volledig en eerlijk te zijn [rechtbank Noord-Nederland, 23 juni 2021, ECLI:NL:RBNNE:2021:3579]
 - Administratiemedewerker liegt 'niet te kunnen', maar is wel erg actief bij digitale bingo;
 - Ontslag op staande voet.

Concurrentiebeding

- Voor werkgever steeds lastiger om werknemers aan een concurrentiebeding te houden, maar...
- Rechtbank Rotterdam, 16 april 2021 [ECLI:NL:RBROT:2021:3246], boete € 51.800,- (€ 200,- per dag)
- Boetes worden nog steeds uitgedeeld, lees ook: <https://bg.legal/overtreding-concurrentiebeding-leidt-tot-boete>
- Tip: zorg voor een duidelijk en volledig beding in de arbeidsovereenkomst.
- Aandachtspunt: Maak bij een concurrentieverschil onderscheid in functie; niet altijd doorslaggevend maar speelt wel een grote rol. Zie ook de volgende sheet.

Verbetertraject of 'exit'

- Veel bewandelde route: verbeteren of afscheid nemen?
- Toegestane handelwijze!
- Let wel op de communicatiewijze... → Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 11 oktober 2021 [ECLI:NL:GHARL:2021:9504]:

In deze uitspraak komt (onder meer) naar voren dat het voorleggen van een keuze tussen een *exit* of een verbetertraject niet per se tot ernstige verwijtbaarheid leidt. Ook al waren gedragingen van een leidinggevende niet steeds even professioneel. *in een competitieve werkomgeving van sales mag van werknemers enige mate van weerbaarheid worden verwacht.*

Aandachtspunt: werkgever mag onderscheid maken in type functie; de ene medewerker is weerbaarder dan de andere.

Opzegging door werknemer

- Opzegging door een zieke werknemer toegestaan, maar let op 'duidelijke en ondubbelzinnige opzegging'. Zie hiervoor de uitspraak van de Hoge Raad van 12 november 2021 [ECLI:NL:HR:2021:1669]
 - Medewerker was arbeidsongeschikt tijdens opzegging (psychische klachten waarvoor in het verleden en ná ontslagname opgenomen)
 - Na bevestiging opzegging is werknemer er niet op terug gekomen... Hoe verhoudt zich dat tot psychische aandoening?
 - Heeft werkgever voldoende onderzoek gedaan? Moest zij überhaupt onderzoek doen?

Negatief verlofsaldo niet verrekenen eindafrekening

- Hoofregel: Bij het einde van de arbeidsovereenkomst kan de werkgever vorderingen op de werknemer verrekenen met het salaris of andere te betalen bedragen in de eindafrekening. Te veel genoten verlof kan dan worden verrekend.
- Geen verrekening wanneer de werkgever verantwoordelijk is voor het negatief verlof, rechtbank Midden-Nederland, 29 september 2021 [ECLI:NL:RBMNE:2021:4713]
 - Bijna drie weken (werkweek 40-uur) teveel opgenomen
- Let op grote omvang van een negatief verlofsaldo, juist bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst.

Ontbinding arbeidsovereenkomst vanwege schending re-integratieverplichting

- Wat te doen met een zieke werknemer die niet meewerkt aan zijn re-integratie?
 - Schoolvoorbeeld: Rechtbank Limburg, 22 september 2021 [ECLI:NL:RBLIM:2021:7724]
 - Contract voor bepaalde tijd;
 - Passende werkzaamheden waren mogelijk; oordeel bedrijfsarts en UWV;
 - Werknemer weigert naar de zaak te komen;
 - Druk opvoeren is geoorloofd;
 - Ontbinding wegens ernstig verwijtbaar handelen/nalaten werknemer. Geen transitievergoeding en opzegtermijn verschuldigd.
- Let op: deskundigenoordeel UWV vereist.

Wetswijziging oproepkrachten per 1 juli 2021

- De Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) is per 1 juli 2021 gewijzigd.
 - Verplicht om aan oproepkrachten die twaalf maanden op oproepbasis hebben gewerkt een aanbod te doen voor een vaste arbeidsomvang;
 - De oproepkracht heeft een maand de tijd om het aanbod te accepteren;
 - Wanneer moet deze vaste arbeidsomvang uiterlijk ingaan? → Uiterlijk op de eerste dag nadat twee maanden zijn verstreken na de twaalfmaandsperiode waarover de gemiddelde arbeidsduur is berekend.
 - Voorbeeld: oproepcontract heeft op 1 januari 12 maanden geduurd. Uiterlijk 1 maart moet vaste urenomvang ingaan.
- Veelheid aan uitspraken, zie o.a. uitspraak kantonrechter Gelderland, 21 mei 2021, [ECLI:NL:RBGEL:2021:3292]. Betwisting ontvangt aanbod vaste urenomvang per gewone brief, daarom recht op nabetaling salaris.
- Tip: per e-mail mét ontvangstbevestiging of aangetekende brief. Houd dit bij.

Verder ontwikkelingen wetgeving

- Wet bestuur en toezicht rechtspersonen (Wbtr) is op 1 juli 2021 in werking getreden
 - Minder ontslagbescherming bestuurder stichtingen.
- Initiatiefwetsvoorstel 'Wet op onbereikbaarheid'
 - Wijziging Arbeidsomstandighedenwet.
- Wetsvoorstel betaald ouderschapsverlof
 - Treedt op 2 augustus 2022 in werking.
 - 9 weken betaald ouderschapsverlof in eerste levensjaar kind (veel lager salaris).
- Initiatiefwetsvoorstel 'Werken waar je wilt'
 - Wijziging Wet flexibel werken;
 - sociale cohesie op de werkvloer is een zwaarwegend bedrijfsbelang om verzoek werknemer af te wijzen.
- Wetsvoorstel bescherming klokkenluiders
 - Sinds 1 juni 2021 in behandeling bij de tweede kamer. De Europese richtlijn verplicht Nederland om de bepalingen vóór 17 december 2021 te hebben omgezet in nationale wetgeving. Een spoedige inwerkingtreding wordt daarom verwacht.

Afsluiting

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

hol@bg.legal of arbeidsrecht@bg.legal

088 141 0862

[LinkedIn](#)



Uw **pop-up**
advocaat

Op elk moment, voor een
vast bedrag per maand