

Actualiteiten arbeidsrecht

BG.legal ziet kansen

Sectie arbeidsrecht

- Marlies Hol
- Rik Wevers
- Daan Schalken



Focuspunten

- Nieuwe wetgeving arbeidsrecht
- Actualiteiten arbeidsrecht

Nieuwe wetgeving arbeidsrecht

Alles over Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

- Op 1 augustus 2022 trad de nieuwe wetgeving in werking
- Niet alle wijzigingen zijn even ingrijpend
- Terugwerkende kracht! Geen overgangsrecht

Geen terugbetalingsverplichting bij verplichte scholing

- Kosteloos aanbieden verplichte scholing (ook verplicht volgens cao);
- Opleiding zoveel mogelijk tijdens werktijd
- Nietigverklaring van strijdige bedingen

- [ECLI:NL:RBGEL:2022:4956 \[26 augustus 2022, rechtbank Gelderland\]](#)

Werknemer kan worden gehouden aan de terugbetalingsverplichting van de studieovereenkomst. De studie was (ook) op wens van de werknemer en dus niet verplicht. Verder kan uit de ondertekening door werknemer worden opgemaakt dat werknemer met studieovereenkomst heeft ingestemd.

Goede reden voor een verbod op nevenwerkzaamhedenbeding

- Vereist van objectieve rechtvaardiging:
 - De vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie
 - Het vermijden van belangenconflicten
 - Het naleven van de Arbeidstijdenwetgeving [[Kantonrechter Rotterdam 26 augustus 2022, ECLI:NL:RBROT:2022:7471](#)]
- Kunt u geen goede reden aanvoeren, dan is het beding nietig
- Het is niet noodzakelijk de objectieve reden(en) met zoveel woorden in het nevenwerkzaamhedenbeding te noemen. Indien de reden(en) niet in het beding zijn vastgelegd, dan kan de objectieve rechtvaardiging alsnog achteraf geven

Uitbreiding van de informatieplicht voor werkgevers

- Voorbeeldbepaling einde arbeidsovereenkomst
 - *Bij een einde van de arbeidsovereenkomst zijn de regels zoals opgenomen in titel 7.10, afdeling 9, van het Burgerlijk Wetboek van toepassing. Raadpleeg de wetgeving in titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek voor geldende opzegtermijnen, procedures met betrekking tot ontslag of beëindiging van het dienstverband en actuele vervaltermijnen.*

Uitbreiding van de informatieplicht voor werkgevers

- Voorbeeldbepaling verbod op nevenwerkzaamheden

Met uitzondering van voorafgaande toestemming van werkgever, is het de werknemer verboden gedurende de duur van de arbeidsovereenkomst op enigerlei wijze voor andere werkgever(s) of opdrachtgever(s) werkzaam te zijn, noch direct, noch indirect noch tegen vergoeding of om niet, tevens is het de werknemer niet toegestaan zaken te doen voor eigen rekening of op enigerlei wijze, direct of indirect, tegen vergoeding of om niet, betrokken te zijn bij derden die voor eigen rekening zaken doen. Overtreding van dit beding zal worden beschouwd als een dringende reden in de zin van art. 7:678 en 679 BW en kan leiden tot ontslag op staande voet.

De werknemer kan werkgever toestemming vragen voor ontheffing van het verbod, welke toestemming altijd vooraf moet worden aangevraagd, bij instemming door werkgever, schriftelijk wordt verleend. Werkgever zal toestemming alleen weigeren als zij daarvoor een objectieve rechtvaardigingsgrond heeft. Die wordt dan schriftelijk aan de werknemer kenbaar gemaakt.

OPTIONEEL *Redenen om toestemming te weigeren kunnen zijn (niet-limitatief) de gezondheid en veiligheid (zoals het overtreden van de Arbeidstijdenwet); bescherming van de vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie (zoals werkzaamheden bij een concurrent); de integriteit van overheidsdiensten of het vermijden van belangenconflicten.*

Uitbreiding van de informatieplicht voor werkgevers

- Voorbeeldbepaling verlof

Op grond van Nederlands recht heeft een werknemer recht op:

- *Zwangerschapsverlof en bevallingsverlof*
- *Geboorteverlof*
- *Ouderschapsverlof*
- *Adoptieverlof of pleegzorgverlof*
- *Zorgverlof (kortdurend en langdurend)*
- *Calamiteitenverlof en kort verzuimverlof*

Voor deze vormen van verlof gelden specifieke wettelijke bepalingen. De wettelijke regels voor de duur van het verlof en de eventuele vergoeding zijn van toepassing. De meest actuele informatie is te vinden op de website van de Rijksoverheid en is op eerste verzoek te verkrijgen via werkgever

Uitbreiding van de informatieplicht voor werkgevers

- Voorbeeldbepaling studiekosten

*Bovenstaande punten in verband met terug te betalen studiekosten zijn alleen van toepassing wanneer sprake is van een studie, cursus of opleiding die **niet verplicht is gesteld**. Een verplichte opleiding wordt kosteloos aangeboden door werkgever. Werkgever zal werknemer op voorhand informeren of sprake is van een verplichte of onverplichte studie, cursus of opleiding.*

Koffiepauze

Actualiteiten

Loondoorbetaling tijdens ziekte aan een werknemer met twee dienstverbanden

Werkgever wordt veroordeeld tot betaling van loon tijdens ziekte gedurende het gemiddelde aantal uren dat werknemer in 2019 en 2020 heeft gewerkt, ondanks dat achteraf bleek dat werknemer gelijktijdig dienstverband bij andere werkgever had. Dat daarmee mogelijk de Arbeidstijdenwet wordt overschreden, maakt geen verschil.

→ Kritiek verplichting naleven Arbeidstijdenwetgeving. Vergelijking [Kantonrechter Rotterdam 26 augustus 2022, ECLI:NL:RBROT:2022:7471](#)

Loondoorbetaling tijdens ziekte aan een werknemer met twee dienstverbanden

→ Maar ook gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, 5 oktober 2022, [ECLI:NL:GHARL:2022:8537](https://www.eclii.nl/GHARL:2022:8537)

Toch ontslag voor zieke werknemster die onbereikbaar was

31 oktober 2022 12:52

Aangepast: 31 oktober 2022 13:35



Bron: RTL nieuws, 31 oktober 2022

Advies aan Hoge Raad: arbeidsovereenkomst van uitzendkracht mag niet eindigen vanwege ziekte of arbeidsongeval

- De bepaling in uitzend-cao's over onmiddellijke beëindiging van de uitzendovereenkomst bij ziekte of een arbeidsongeval van de uitzendkracht is niet rechtsgeldig. Het opnemen van een dergelijke ontbindende voorwaarde in de uitzendovereenkomst is volgens de AG niet toegestaan
 - Ten eerste is de in het beding opgenomen fictie dat de inlener bij ziekmelding geacht wordt een beëindigingsverzoek te hebben gedaan, in strijd met de wet. De wettelijke bepaling (art. 7:691 lid 2 BW) vereist namelijk dat de inlener een **verzoek** doet tot beëindiging van de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht.
 - Ten tweede is de gekozen constructie – ziekmelding door de uitzendkracht fungeert als ontbindende voorwaarde van de arbeidsovereenkomst tussen uitzendkracht en uitzendbureau en door vervulling van de ontbindende voorwaarde eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege – in strijd met het wettelijk ontslagstelsel.
 - Dat de uitzendkracht bij ziekmelding direct op straat komt te staan, is in strijd met de rechtsbescherming die het wettelijke ontslagstelsel de zieke werknemer biedt.

Ontslag op staande voet door liegen over ziekte

- Vermoeden liegen over ziekte door werknemer;
- Inschakelen **recherchebureau** door werkgever;
- De kantonrechter oordeelt dat het belang van werkgever om de waarheid te achterhalen zwaarder weegt dan het recht op privacy;
- Simpelweg het gesprek aangaan had niet gewerkt bij een vermoeden dat een werknemer liegt.

[Rechtbank Midden-Nederland, 20 juli 2022 ECLI:NL:RBMNE:2022:2960](#)

Bron: RTL nieuws, 26 oktober 2022

Werkgever mocht 'zieke' monteur filmen die thuis aan het klussen was

26 oktober 2022 10:57
Aangepast: 27 oktober 2022 21:43



Ontslag op staande voet door liegen over ziekte

→ Maar ook: [Rechtbank Limburg, 5 september 2022 ECLI:NL:RBLIM:2022:6772](#).

Hier vond de kantonrechter de inzet van een **recherchebureau** buitenproportioneel. Het inschakelen van een recherchebureau is een zwaar middel en werkgever moet eerst kijken of er minder zware opties zijn.

Volledig loon over vakantiedagen tijdens ziekte

Een werknemer die door ziekte niet werkt en die in zijn tweede ziektejaar vakantieverlof opneemt, heeft tijdens het vakantieverlof recht op 100% van het loon en niet op 70%.

Werknemers die in de afgelopen vijf jaar vanwege ziekte te weinig vakantieloon hebben ontvangen, kunnen bij hun (ex)-werkgever een nabetaling van het loon vragen.

[Rechtbank Overijssel, 19 april 2022 ECLI:NL:RBOVE:2022:1066](#)

Vragen

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](#)

