

De WWZ in de praktijk & actualiteiten arbeidsrecht

Praktijkorganisatie Anno Nu
12 december 2015

mr.drs. Petra Kroon
petra@babelfishlegal.nl



BABELFISH
LEGAL

WWZ: aanzegplicht en -boete

Eerste ervaringen met de aanzegplicht

- Volgens de Kt Utrecht mag de aanzegging al in de arbeidsovereenkomst worden opgenomen
- Aan een mondelinge aanzegging komt geen betekenis toe, werkgever moet bewijzen schriftelijk te hebben aangezegd
- Aanzegging via Whatsapp wel geldig volgens Kt Amsterdam
- Bij overgang onderneming is de verkrijger verantwoordelijk voor betaling van de aanzegboete
- Omrekening uurloon naar maandloon obv het aantal werkdagen in de betreffende maand



WWZ: transitievergoeding en billijke vergoeding

- Verplichte vergoeding bij ontslag op initiatief werkgever, mits werknemer ten minste 2 jaar in dienst is.
- Uitzonderingen:
 - Geen ernstige verwijtbaarheid werknemer
 - Ontslag werknemer < 18 jaar
 - Ontslag wegens of na bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd
- Hoogte transitievergoeding afhankelijk van duur dienstverband, maximum per 2016 € 76.000,- of een jaarsalaris indien dit hoger ligt.
- Maandloon als bedoeld in de transitievergoeding:
 - structurele overeengekomen vaste loonelementen
 - structurele overeengekomen variabele loonelementen (berekend op basis van gemiddelden)



De billijke vergoeding

Bij ernstige verwijtbaarheid werkgever. Voorbeelden uit de jurisprudentie:

- € 30.654,05: werkgever laat werknemer achter in lege BV en lapt vonnis tot loondoorbetaling aan zijn laars
- € 2.000: ziekmelding werknemer is reden ontslag
- € 4.000: werkgever wil van werknemer af en grijpt onenigheid over vakantieopname aan om werknemer te ontslaan
- € 8.000: integriteit werkneemster aangetast door beschuldiging dat zij verantwoordelijk is voor de ontstane slechte financiële situatie
- 1 x € 15.000 en 1 x € 2.500: geen kans verbetering functioneren
- 1 x € 5.000 en 1 x € 6.000: igv niet rechtsgeldig ontslag op staande voet
- € 5.000: werkgever schiet tekort in zorgplicht na ontdekking seksueel misbruik cliënt door collega



Kern nieuwe ontslagrecht bij opzegging en ontbinding

Ontslag is mogelijk indien:

1. er een redelijke grond voor bestaat; en
2. herplaatsing binnen redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt

Een redelijke grond is:

- a. Bedrijfseconomische omstandigheden
- b. Langdurige ziekte
- c. Frequent ziekteverzuim
- d. Disfunctioneren (NB! Introductie scholingsplicht)
- e. Verwijtbaar handelen of nalaten
- f. Werkweigering wegens gewetensbezwaren
- g. Een verstoorde arbeidsverhouding
- h. Andere gronden als restcategorie



Herplaatsing mogelijk?

Arbeidsplaatsen die in aanmerking komen bij herplaatsing:

- a. Arbeidsplaatsen waarvoor een vacature bestaat, of binnen een redelijke termijn zal ontstaan;
- b. Arbeidsplaatsen van tijdelijke werknemers, uitzendkrachten en gedetacheerde werknemers mits het om structurele arbeid.

Passende functie = functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer (scholing!)

Redelijke termijn = even lang als opzegtermijn werkgever

Bij verwijtbaar handelen of een verstoorde arbeidsrelatie ligt herplaatsing doorgaans niet in de rede



De b-grond: langdurende ziekte

Route: UWV om toestemming verzoeken voor opzegging
Verplicht gebruik UWV-formulieren

Toestemming pas mogelijk na verloop van 104 weken
ziekte, bij loonsanctie pas na afloop daarvan

Slapend dienstverband ter voorkoming van de
transitievergoeding? Let op!

- Werkgever blijft verantwoordelijk voor re-integratie en passend werk
- Bij herstel kan werknemer aanspraak maken op de bedongen arbeid
- Kt Almere: niet ontbinden door werkgever is niet ernstig verwijtbaar, ontbindingsverzoek werkneemster toegewezen zonder transitievergoeding en zonder billijke vergoeding



De d-grond: disfunctioneren

Voorbeelden uit de jurisprudentie:

- Het lukt een fysiotherapeute niet om haar patiënten-dossiers met behulp van de nieuwe systemen te completeren, ook niet nadat zij hiervoor een cursus had gevolgd. Arbeidsovereenkomst ontbonden.
- Het eenzijdig opstellen van een waslijst aan geboden is geen verbeterplan. Ontbindingsverzoek afgewezen.
- Uit assessment blijkt dat werkneemster aanleg en capaciteiten mist als teammanager. Coaching heeft niet geholpen. Ontbinding toegewezen.
- Ontbinding na verbetertraject van 10 maanden met voldoende tussentijds evaluaties, zonder voldoende verbetering.



De e-grond: verwijtbaar handelen of nalaten

Voorbeelden uit de jurisprudentie:

- Kinderleidster vergeet bij uitje naar de naar de dierentuin kind in auto op zomerse dag. Ontbinding met transitievergoeding.
- Diefstal fiets. Ernstige verwijtbaarheid werknemer: ontbinding zonder transitievergoeding.
- Ontoelaatbare uitlating medewerker call centre tegen klant. Ontbinding met transitievergoeding.
- Onterecht verwijt werkgever dat studentencoördinator examenreglement niet heeft gevolgd. Verder altijd goed gefunctioneerd. Geen ontbinding.
- Werkweigering na arbeidsgeschiktverklaring en loonopschorting. Ontbinding zonder transitievergoeding.



De g-grond: verstoorde arbeidsverhouding

Route: ontbinding door de kantonrechter

Voorbeelden uit de jurisprudentie:

- Geen ontbinding omdat de werkgever verantwoordelijk is voor de verstoring. De werkgever heeft de werknemer alleen aangesproken in de vorm van verwijten en tekortschieten ipv van een redelijk en constructief gesprek aan te gaan.
- Oproepkracht weigert te komen werken zolang de werkgever zijn aanspraak op meer contracturen niet erkent. Ontbinding. Geen billijke vergoeding omdat de werknemer sinds 2013 geen actie heeft ondernomen om (extra) te worden opgeroepen.



De g-grond: verstoorde arbeidsverhouding

- Onrust op de werkvloer nadat een vrouwelijke collega 2 jaar geleden haar relatie met een andere collega heeft beëindigd om met werknemer verder te gaan. Vrouwelijke collega heeft ontslag genomen, werknemer is langdurig uitgevallen en heeft solistische functie. Ontbinding afgewezen.
- Een collega een kniestootje geven is onvoldoende grond voor ontbinding. Op zichzelf staand incident bij 15 jaar goed functioneren. Werknemer voelde zich bedreigd. Minder vergaande maatregel dan ontslag volstaat.
- Meningsverschil over re-integratie rechtvaardigt geen ontbinding. Van werkgever mag meer worden verwacht.



Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeid

Meerlingenverlof per 1 april 2016:

- uitbreiding zwangerschapsverlof met 4 weken bij meerlingen

Flexibilisering bevallingsverlof:

- vanaf de 6^e week gespreide opname mogelijk in tijdvak 30 wkn
- ten minste 3 weken van tevoren aanvragen
- alleen weigeren wegens zwaarwegende bedrijfsbelangen

‘Couveuse’verlof:

- verlenging bevallingsverlof met de dagen dat het kind in het ziekenhuis is opgenomen tot maximaal 10 weken
- vanaf de 8^e dag van opname in het ziekenhuis

Overdracht resterend bevallingsverlof naar juridische ouder van het kind bij overlijden moeder



Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeid

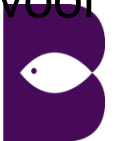
Partnerverlof:

- Ouderschapsverlofrecht van 3 dagen voor echtgenoten/ partners
- Direct aansluitend op het kraamverlof of binnen 4 weken daarna
- Werkgever mag dit verlof niet weigeren

Plannen 2017: uitbreiding betaald kraamverlof naar 5 dagen

Kort- en langdurend zorgverlof:

- Uitbreiding kring hulpbehoevenden : echtgenoot/partner, ouders, kinderen, broers, zussen, grootouders, kleinkinderen, huisgenoten of andere naasten uit de sociale omgeving van de werknemer
- Langdurend zorgverlof niet alleen voor zeer ernstige ziekte maar voor alle noodzakelijke zorg bij ziekte en hulpbehoevendheid
- Gespreide opname mogelijk



Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeid

Calamiteiten- en kortverzuimverlof

- Bij onvoorziene omstandigheden, bijvoorbeeld:
 - lekkage in woning
 - inbraak in woning
 - ongeluk van iemand uit de naaste omgeving
- Bij zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, zoals:
 - bevalling echtgenote/partner
 - overlijden en lijkbezorging 1^e en 2^e graads familie en huisgenoten
 - arts- en ziekenhuisbezoek, mits dit niet buiten werktijd kan
 - noodzakelijke begeleiding van naasten bij medische zorg
 - noodzakelijke verzorging op de eerste ziektedag van naasten



Wet flexibel werken

- Wet aanpassing arbeidsduur wordt per 1 januari 2016 de Wet flexibel werken
- Introductie verzoekrecht werknemer tot wijziging van de arbeidsplaats
 - 'A right to ask, a duty to consider': overleg plegen + schriftelijk en onderbouwd reageren
- Introductie verzoekrecht werknemer tot wijziging van de van de werktijden:
 - Werkgever mag dit alleen afwijzen in geval van zwaarwegende bedrijfsbelangen (zware toets). Hiervan is sprake als de aanpassing leidt tot ernstige problemen:
 - op het gebied van veiligheid
 - van roostertechnische aard
 - van financiële of organisatorische aard



Wet doorwerken na de AOW-leeftijd

- Ingangsdatum 1 januari 2016
- Verkorting loondoorbetaling bij ziekte naar 13 weken (en mogelijk in de toekomst naar 6 weken)
- Minder zware re-integratieverplichtingen:
 - geen Plan van Aanpak
 - geen 2e spoor
- Minder ontslagbescherming bij ziekte:
 - opzegverbod bij ziekte ook verkort naar 13 weken (en mogelijk in de toekomst 6 weken)
 - werkgever hoeft slechts aannemelijk te maken dat er binnen 6 weken geen herstel zal optreden
- In totaal 6 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in 4 jaar tijd mogelijk
- NB! overgangsrecht voor arbeidsongeschikten die voor 1 juli 2016 AOW-gerechtigd worden: oude recht blijft gelden tot 1 juli 2016



Afsluiting

Vragen?

Petra Kroon

M 06 – 215 91 329

E petra@babelfishlegal.nl

