

# Ontwikkelingen op het gebied van arbeidsrecht

mr Patrick Mommers

## Programma:

- Doorgevoerde wijzigingen in 2022;
- Aankomende regelgeving;
  - concreet wetsvoorstel
  - kleine aanpassing hoge/lage WW
  - lijn kabinet (vanaf najaar 2022/2023)
- Alcohol- en drugstesten;
- Jurisprudentie

## Wijzigingen in 2022

- roken op het werk;
- gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof;
- hoge/lage WW-premie;
- Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden;

## Roken op het werk

- met ingang van 1 januari 2022 verboden;
- beschut roken op buitenterrein mag nog wel (onder voorwaarden)
- rookruimte in open lucht is ook toegestaan;
- mag geen hinder veroorzaken (breed);
- niet op binnenplaats toegestaan (is inpandig);

## Gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof

- algemene regeling ouderschapsverlof: 26 weken totdat kind 8 jaar is; onbetaald
- vanaf 2 augustus 2022: eerste 9 (in eerste levensjaar kind) gedeeltelijk betaald;
- uitkering UWV: 70% dagloon (bedoeling was eerst 50%);

## Hoge/lage WW-premie

- regel: alsnog met terugwerkende kracht hoge WW-premie betalen als werknemer in kalenderjaar meer dan 30% heeft overgewerkt (a-ovk onbepaalde tijd, < 35 uur per week);
- tijdens coronacrisis in 2020 en 2021 opgeschort;
- Let op: per 1 januari 2022 weer in werking!

## **Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden**

- ingegaan per 1 augustus 2022
- Uitbreiding informatieplicht werkgevers
- Voorspelbaar/onvoorspelbaar werkpatroon
- Scholing en studiekosten
- Afspraken over nevenwerkzaamheden
- Verzoek om een meer voorspelbare arbeidsrelatie

## Uitbreiding informatieplicht werkgevers

Onder meer:

- info over opzegtermijn;
- info over procedure beëindiging dienstverband;
- als arbeid niet hoofdzakelijk op een vaste plaats wordt verricht: dát dit het geval is;
- info over ander betaald verlof (WAZ);
- loon: aanvangsbedrag, frequentie en manier uitbetaling;



## Voorspelbaar werkpatroon

- De duur van de normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd en regelingen i.v.m. arbeid buiten de normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd.
- Het loon dat daarvoor verschuldigd is.
- Voor zover van toepassing alle regelingen die betrekking hebben op het wisselen van diensten.

## Onvoorspelbaar werkpatroon

- De vermelding dat de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht variabel zijn, het aantal gewaarborgde betaalde uren en het loon voor arbeid verricht boven op die gewaarborgde uren;
- De dagen en uren waarop de werknemer kan worden verplicht om arbeid te verrichten;

## Scholing en studiekosten (1)

Als scholing o.g.v. wet of cao verplicht is:

Géén kosten verhalen. Dus géén terugbetalingsregeling!

- scholing noodzakelijk voor uitoefening functie;
- scholing die voorkomt dat werknemer disfunctioneert;
- scholing waardoor werknemer meekan met technologisch ontwikkelingen van de functie;

## Scholing en studiekosten (2)

Niet: de scholing die noodzakelijk is voor het verkrijgen van een diploma of certificaat waarover de werknemer bij eerste aanvang van de werkzaamheden op grond van een wettelijke verplichting al dient te beschikken om een functie te mogen uitvoeren.

Dus: LWT valt er niet onder. Studiekostenbeding inclusief terugbetalingsregeling blijft mogelijk.

## Afspraken over nevenwerkzaamheden

- nevenwerkzaamheden mogen niet verboden worden, tenzij er een rechtvaardigingsgrond is;
- bijvoorbeeld: gezondheid en veiligheid (bv ATW);
- werkgever moet rechtvaardigingsgrond motiveren. Kan dat niet, dan is het beding nietig;

## Verzoek om een meer voorspelbare arbeidsrelatie

- werknemer kan nu al verzoeken om aanpassing van arbeidsduur, arbeidstijd en werkplek;
- daar komt dit verzoek nu bij;
- denk aan verzoek om een contract voor onbepaalde tijd, of om een vaste arbeidsomvang;

## Aankomende regelgeving

Wetsvoorstel “Werken waar je wilt” van 5 juli 2022;

- géén absoluut recht op thuiswerk;
- werkgever moet een verzoek “overwegen” en er over “overleggen”;
- redelijkheid en billijkheid;
- best een ruime bevoegdheid om af te wijzen;

## Aankomende regelgeving

- kleine aanpassing regeling hoge/lage WW;
- omzeilen niet meer mogelijk. Bv. de truc: klein contract onbepaalde tijd. Tussentijds meerdere malen schriftelijk tijdelijk in omvang uitbreiden. Alles onder lage WW regeling. Per januari 2023 (waarschijnlijk) kan dit niet meer. Voorwaarde wordt: er mag geen sprake zijn van meerdere arbeidsomvang(en) binnen één a-ovk.



## Aankomende regelgeving

-bestaande compensatieregelingen  
transitievergoeding langdurige ao, en einde  
bedrijf wegens pensioen of overlijden  
werkgever;

-Nog niet geregeld: compensatie  
transitievergoeding in geval van einde bedrijf  
wegens ziekte werkgever; bedoeling: najaar  
2022, maar het is stil.

## Aankomende regelgeving

### Lijn kabinet

- belangrijk om nauwgezet te volgen, flinke veranderingen in het verschiet;
- zal eind 2022/begin 2023 uitmonden in concrete (wets)voorstellen;

## Aankomende regelgeving

Hoofdlijnenbrief Arbeidsmarkt minister SZW 5  
juli 2022

-tussenpoos ketenregeling vervalt; dus niet na  
méér dan zes maanden opnieuw beginnen. Wel  
komt er een “administratieve vervaltermijn”.

-wel nog tussenpoos voor scholieren en  
studenten;

## Aankomende regelgeving

- afschaffing oproepcontracten (0-uren, min/max);
- uitzondering voor studenten en scholieren;
- invoering basiscontract met ten minste kwartaalurennorm;
- roosterzekerheid;

## Aankomende regelgeving

- uitzendkrachten: gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden;
- uitzendkrachten: fases verkort (behalve voor scholieren en studenten), tot maximaal 3 jaren samen;

## Aankomende regelgeving

-instellen van een arbeidscommissie naar het voorbeeld van de huurcommissie, gericht op conflictbeslechting voor kwetsbare werknemers waarvoor de drempel om naar de rechter te stappen hoog is;

## Aankomende regelgeving

Als bij dreigend ontslag aovk wordt beëindigd i.c.m route van-werk-naar-werk dan:

- geen TV (bij vso);
- als begeleiding van flex naar onbepaalde tijd:  
verval opslag hoge WW-premie met tw. kracht.
- werknemer krijgt hogere WW-uitkering als  
tijdens traject tijdelijk beroep op WW;
- waarschuwing voor uitvoeringsproblemen;

## Aankomende regelgeving

-deeltijd WW: in SER rapport stond:

Zware bedrijfseconomische omstandigheden:  
werkgever kan eenzijdig arbeidsduur tijdelijk  
met max. 20% verlagen, werkgever krijgt 75%  
loonkosten vergoed; toets achteraf;

-kabinet werkt nu uit met sociale partners.

Uitkomst is nog niet duidelijk.



## Aankomende regelgeving

-loondoorbetaling bij ziekte:

Uitgangspunt wordt: na een jaar richt de re-integratie zich op spoor 2;

## Alcohol- en drugstesten

- najaar 2022 wetsvoorstel, maar alleen voor chemische industrie;
- uitbreiding naar andere sectoren mogelijk;
- maar eerst ervaringen chemische industrie ophalen én onderzoek doen naar effectiviteit alcohol- en drugstesten;
- duurt dus nog lang;

## Jurisprudentie

- zieke werknemer laten schaduwen door bedrijfsrecherche;
- Transitievergoeding ondanks weinig constructieve houding re-integratie;

**Bedankt voor uw aandacht!**