

Actualiteiten arbeidsrecht



Inhoudsopgave

1. Wetgeving:

- a) geboorteverlof
- b) onbereikbaar zijn buiten werktijd
- c) plannen Minister: loondoorbetaling bij ziekte

2. Rechtspraak:

- a) gedeeltelijke transitievergoeding
- b) aanzegvergoeding
- c) billijke vergoeding van 1 miljoen

3. Privacy:

- a) één jaar na dato, de AVG-balans opmaken
- b) geven referenties in strijd met AVG?
- c) recht op inzage personeelsdossier op basis van AVG

Wetgeving

1.a) Geboorteverlof

Nationaal niveau, Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG):

- per 1 januari 2019: het volledig betaald partnerverlof verlengd naar vijf dagen
- per 1 juli 2020: 5 weken aanvullend geboorteverlof voor partner zonder loon (uitkering UWV 70% maximum dagloon)

Europees niveau, “Work-life balance for parents and carers”-richtlijn (vervangt Parental Leave Richtlijn 2010/18/EU):

- tien dagen kraamverlof voor vader
- vier maanden ouderschapsverlof voor kinderen tot bepaalde leeftijd (tenminste 12 jaar)
- vijf dagen per jaar mantelzorgverlof
- calamiteitenverlof
- flexibele werkregelingen voor zorgdoeleinden
- uitbreiding bescherming tegen “less favourable treatment”
- betaling op ziekteverlofniveau (wg of overheid)
- 2 jaar implementatietijd in NL

1.b) Onbereikbaar zijn buiten werktijd

Concept initiatiefwetsvoorstel PvdA:

- doel: tegengaan nadelige gevolgen van gevoel van continue bereikbaar zijn;
- door opkomst van mobiele apparaten staan werknemers altijd ‘aan’ (“workplace telepressure” en “technostress”);
- naast Arbeidstijdenwet en Arbeidsomstandighedenwet (RI&E, inclusief psychosociale belasting): invulling/waarborging rusttijd
- in kaart brengen via arbobeleid en RI&E;
- afspraken maken met werknemers over concrete maatregelen via arbobeleid;
- handhaving door Inspectie SZW
- Internetconsulatie is op 31 maart 2019 gesloten. Vervolg?

1.c) Plannen Minister: loondoorbetaling bij ziekte

- Doel: aanname meer vast personeel
- Knelpunten: disproportionele verplichtingen, onzekerheid, gebrek aan transparantie
- 1-1-2020 MKB-verzuim-ontzorg-verzekering
- per 2021: 'loondoorbetalingskorting' op premieheffing 450 mio
- per 1-1-2021: bij Poortwachterstoets (RIV-toets) medisch advies van bedrijfsarts leidend
- bevordering transparantie rondom RIV toets en loondoorbetalingsverplichting
- meer grip op tweede spoor

Rechtspraak

2.a) Gedeeltelijke transitievergoeding (art. 7:673 BW)

Casus:

- Leerkracht VO na 2 jaar ziekte WGA-uitkering vanwege 43% arbeidsongeschiktheid
- ontslag en aansluitend aanstelling voor 0,55 fte
- volledige transitievergoeding, althans transitievergoeding voor het deel ontslag

Hoge Raad:

- *“de wet voorziet niet in gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst”*
- *“toch moet mogelijkheid van gedeeltelijk ontslag met daaraan gekoppeld de aanspraak op gedeeltelijke transitievergoeding worden aanvaard **als, door omstandigheden gedwongen**, wordt overgegaan tot **substantiële en structurele vermindering** van de arbeidstijd van de werknemer”*

2.a) Gedeeltelijke transitievergoeding (art. 7:673 BW)

Hoge Raad (vervolg):

- substantieel = vermindering met tenminste 20%
- structureel = vermindering is naar redelijke verwachting blijvend
- gedeeltelijke transitievergoeding berekend naar evenredigheid van de vermindering, uitgaande van het toenmalige loon
- methode vermindering van de arbeidsduur irrelevant:
 - gedeeltelijke beëindiging arbeidsovereenkomst
 - algehele beëindiging van de ‘oude’ arbeidsovereenkomst onder gelijktijdige aanbieding van een nieuwe arbeidsovereenkomst met een kleinere omvang
 - aanpassing van de arbeidsovereenkomst
- indien door “*omstandigheden gedwongen*”, zoals bij langdurige arbeidsongeschiktheid (langer dan 104 weken) en bij bedrijfseconomische redenen (reorganisatie)

2.b) Aanzegvergoeding (art. 7:668 BW)

Casus:

- 2x mondelinge aanzegging niet-verlenging door wg 2 maanden voor einde jaarcontract
- Werknemer: 2 mails aan wg inz afscheid en afwikkeling dienstverband (w.o. bonus)
- Wg: geen bonus
- Wn: aanzegvergoeding (niet schriftelijk aangezegd)

Kantonrechter:

- tussen partijen bestond geen enkele onzekerheid over eindigen arbeidsrelatie
- wettelijke eis van schriftelijke aanzegging in die situatie niet meer dan formaliteit
- beroep op aanzegvergoeding onder deze omstandigheden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar
- afwijzing verzoek werknemer en veroordeling in proceskosten

2.c) Billijke vergoeding van 1 miljoen

Casus:

- Ontbindingsverzoek wegens verstoorde arbeidsverhoudingen (g-grond)
- Creative Director recht op winstuitkering tot € 3 mio tot 2020. Eén termijn (€ 1 mio) al geïncasseerd
- Wn: transitievergoeding en billijke vergoeding van € 2 mio wegens mislopen rest winstuitkering

Kantonrechter:

- ontbindingsverzoek op g-grond gehonoreerd
- werknemer twee jaar geleden geschorst i.p.v. verbetertraject -> keten van acties en reacties (rechtszaken en burn-out wn)

2.c) Billijke vergoeding van 1 miljoen

Kantonrechter (vervolg):

- transitievergoeding $\pm$ € 40 K
- ernstig verwijtbaar handelen werkgever -> billijke vergoeding
- € 2 miljoen als direct causaal verband;
- kans van slagen verbetertraject 50% = 50% kans resterende winstuitkering
- billijke vergoeding € 1 miljoen

Privacy

3.a) Privacy: één jaar na dato, de AVG-balans opmaken

- Datalekken
- Onderzoeken door Autoriteit Persoonsgegevens (AP)
- Dwangsom/boete
- Update boetebeleid AP (14 maart 2019)
- Campagne 'Wat betekent de privacywet voor jou' (hulpbijprivacy.nl)
- Brexit: Instructies European Data Protection Board (ECPB)
- Nieuwsbericht 15 maart 2019: Testen op alcohol, drugs of geneesmiddelen tijdens werktijd

3.b) Recht op inzage personeelsdossier en art. 15 AVG

Casus:

- geschil over loonbetaling tijdens ziekte
- werknemer: kopie personeelsdossier ter voorbereiding mediation
- werkgever weigert deels

Kantonrechter in kort geding:

- Geen toepasselijke uitzonderingen (artikel 41 Uitvoeringswet Algemene verordening gegevensbescherming (UAVG))
- termijn: een maand (artikel 12 lid 3 AVG)
- dwangsom

3.c) Geven slechte referenties strijdig met AVG?

Casus:

- leraar Duits geeft bij sollicitatie oude school (zonder overleg) als referent op
- oude school: telefonische, genuanceerde, maar zeker niet 100% positieve referenties
- nieuwe school: afwijzing
- werknemer vordert materiele en immateriële schadevergoeding van oude school

Hof Arnhem-Leeuwarden:

- Aanwijzing als referent = toestemming voor afgeven van gegevens over persoon en functioneren (artikel 6 lid 1 sub 1 AVG)
- negatieve informatie uitsluiten: wn expliciet aangeven (zie ook art. 7:656 lid 3 BW inzake getuigschrift). Ex-wg kan dan weigeren
- uitgangspunt: zoveel mogelijk relevante informatie over functioneren
- relevantie bepaald door: inhoud vragen potentiële wg, ernst gedraging, aard functie, betrokken belangen derden, tijdsverloop eventueel getoonde verbetering. Ook: informatie verkregen van derden (evt. twijfel aangeven).
- oude school handelde niet in strijd met AVG en niet onrechtmatig

DANK

Doorn en Keizer
Employment Lawyers • Arbeidsrecht Advocaten

