

Nieuwsbrief Arbeidsrecht > 2011 3 | 11 oktober 2011

In deze uitgave

- Eenvoudiger ontslagrecht
- Langer doorwerken
- Meer flexibiliteit in werkweek
- Stamrechtvrijstelling bij 'golden parachute'?
- Verbetering positie bedrijfsartsen

Eenvoudiger ontslagrecht

D66 heeft in juli een wetsvoorstel gepubliceerd om het ontslagrecht te vereenvoudigen.

Het wetsvoorstel maakt ontslag mogelijk zonder tussenkomst van een rechter of UWV WERKbedrijf. Werkgever en werknemer moeten er in principe samen uit zien te komen. Er komt alleen nog een rechter aan te pas, als de werknemer nadien bezwaar maakt tegen zijn ontslag. Komt de rechter tot de conclusie dat sprake is van een onredelijk ontslag, dan veroordeelt de rechter de werkgever tot betaling van een schadevergoeding. In dat kader komt - mede - betekenis toe aan de mate waarin de werkgever in geld, tijd en/of anderszins heeft bijgedragen aan de werkzekerheid van de werknemer in of buiten het bedrijf van de werkgever. Komt de rechter tot de conclusie dat de opzegging zelfs 'kennelijk' onredelijk is (de opzegging had niet behoren plaats te vinden of gaat duidelijk ver over de schreef), dan veroordeelt de rechter de werkgever tot herstel van de dienstbetrekking. Hij kan ook, mede op verzoek van de werkgever en/of werknemer, de werkgever verplichten tot betaling van een afkoopsom naar billijkheid. De afkoopsom naar billijkheid kan afhankelijk van de omstandigheden (fors) hoger liggen dan de schadevergoeding wegens onredelijk ontslag.

Het initiatiefwetsvoorstel wordt eerst voorgelegd aan deskundigen en belanghebbenden, zoals werkgevers en vakbonden, voordat het voor advies naar de Raad van State wordt gestuurd en ingediend kan worden bij de Tweede Kamer. CDA heeft vervolgens in september een initiatiefvoorstel bij de Tweede Kamer ingediend waarbij werkgevers die niet investeren in scholing van hun werknemers een hogere ontslagvergoeding moeten betalen bij ontslag van hun personeel. Werkgevers die juist veel investeringen in scholing van hun personeel betalen een lagere ontslagvergoeding.

Bron D66, 27 juli 2011

Langer doorwerken

Naar aanleiding van vragen van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid over het langer doorwerken op basis van vrijwilligheid (voortvloeiend uit het wetsvoorstel Wet verhoging pensioenleeftijd naar 66 jaar) heeft minister Kamp aangegeven dat een wetsvoorstel in voorbereiding is om het arbeidsrechtelijke regime voor 65-plussers lichter te maken, omdat dit een noodzakelijke voorwaarde lijkt om doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd te bevorderen.

Bij een 'verlicht arbeidsrechtelijk regime' kan worden gedacht aan het beperken van de verplichtingen van de werkgever bij ziekte van de werknemer (zoals loondoorbetaling en re-integratie), het verruimen van de mogelijkheden voor het aangaan van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en het laten vervallen van de leeftijdsgrens van 65 jaar uit de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

Kamp streeft ernaar begin 2012 dit wetsvoorstel bij de Tweede Kamer in te dienen.

Bron: Kamerstuknummer 32767, 8 (Wet verhoging pensioenleeftijd naar 66 jaar)

Meer flexibiliteit in werkweek

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een wetsvoorstel ingediend dat het gemakkelijker moet maken om in overleg met de werkgever verlof op te nemen of om tijdelijk meer of juist minder uren te gaan werken.

Het opnemen van dergelijk verlof wordt makkelijker gemaakt door de Wet arbeid en zorg en de Wet aanpassing arbeidsduur op enkele punten aan te passen. Te denken valt aan het veranderen van procedurele bepalingen waardoor er meer mogelijkheden zijn om de arbeidsduur te laten aansluiten bij veranderende omstandigheden van de werknemer. Zo kan op basis van het wetsvoorstel al na één jaar een nieuw verzoek worden ingediend om de arbeidsduur aan te passen in plaats van de huidige termijn van 2 jaar.

Ook maakt het kabinet het voor werkende ouders eenvoudiger om ouderschapsverlof op te nemen. Ouders kunnen voortaan in overleg met de werkgever zelf bepalen hoe het ouderschapsverlof wordt opgenomen. Nu stelt de wet daaraan nog beperkingen. Verder kan ouderschapsverlof voortaan direct worden voortgezet bij een nieuwe werkgever.

Hiernaast krijgen werknemers die hun ouderschapverlof hebben gebruikt, het recht om hun werkgever te verzoeken om tijdelijk hun arbeidstijden aan te passen.

Moeders van een baby die tijdens het bevallingsverlof in het ziekenhuis is opgenomen, krijgen recht op extra verlof. Hierdoor heeft de moeder nog voldoende tijd om zelf het kind thuis te verzorgen.

Bij andere verlofvormen, zoals langdurend zorgverlof, wordt het in sommige gevallen mogelijk om verlof op te nemen om andere mensen dan directe familieleden te helpen.

CDA en Groen Links hebben een aanvullend wetsvoorstel ingediend om de Wet aanpassing arbeidsduur om te vormen tot de Wet flexibel werken. Deze wet verruimt de Wet aanpassing arbeidsduur in die zin dat er naast het recht op verandering van de arbeidsduur ook een recht ontstaat op andere werktijden en arbeidslocatie. De uitzondering dat de wet niet geldt voor werkgevers met minder dan tien werknemers, komt volgens het wetsvoorstel te vervallen.

Bron: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 11 augustus 2011 + 30 september 2011 + Kamerstuknummer 32889

Stamrechtvrijstelling bij 'golden parachute'?

De belastingdienst heeft een standpunt ingenomen inzake een vooraf in de arbeidsovereenkomst overeengekomen eenmalige uitkering bij ontslag ('golden parachute'). Veelal worden dergelijke ontslaguitkeringen benut om een aanspraak op periodieke uitkeringen te bedingen (een stamrecht). In de Wet op de loonbelasting 1964 wordt een dergelijke aanspraak op een periodieke uitkering ter vervanging van gederfd of te derven loon onder voorwaarden vrijgesteld (stamrechtvrijstelling). De ontslaguitkering zelf wordt dan niet belast op het moment dat die wordt genoten en het gehele bruto bedrag is voor de aankoop van het stamrecht beschikbaar. Belasting wordt pas geheven op het moment dat de periodieke uitkeringen worden gedaan.

Volgens de belastingdienst kan de stamrechtvrijstelling niet worden toegepast op een aanspraak op een eenmalige uitkering bij ontslag die de werknemer reeds in zijn arbeidsovereenkomst heeft bedongen. Om de stamrechtvrijstelling ook van toepassing te laten zijn op een vooraf overeengekomen 'golden parachute', kan de bestaande arbeidsovereenkomst worden gewijzigd voordat het voortijdige ontslag aan de orde is. Partijen kunnen een aanspraak op periodieke uitkeringen overeenkomen (in plaats van een bedrag ineens). Als alternatief noemt de belastingdienst de mogelijkheid dat partijen de omvang van de ontslaguitkering vaststellen, maar tegelijk bepalen dat zij de vorm van de uitkering (contant of in de vorm van een stamrecht) pas zullen vaststellen als het mogelijke ontslag zich voordoet.

Bron: Belastingdienstpensioensite, 8 juli 2011

Verbetering positie bedrijfsartsen

Naar aanleiding van een onderzoek naar de positie van bedrijfsartsen heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een aantal maatregelen aangekondigd om deze positie te verbeteren.

Uit het onderzoek is gebleken dat de bedrijfsarts die werkzaam is bij een externe arbodienst, een relatief onbekend persoon is op de werkvloer. De bedrijfsarts komt niet voldoende op de werkvloer en de medewerkers van een bedrijf geven vaak aan dat ze niet weten wie de bedrijfsarts is of wanneer ze waarvoor een beroep

op de bedrijfsarts kunnen doen. De minister zal de beroepsgroep en de sociale partners vragen met elkaar te bezien hoe de bekendheid van de bedrijfsarts op de werkvloer structureel kan worden verbeterd.

Een zorgwekkend punt van aandacht is dat bedrijfsartsen zich soms zo onder druk voelen gezet door werkgevers/arbodiensten dat zij hun beroepsgeheim niet voor de volle honderd procent kunnen handhaven. De brancheorganisatie voor o.a. arbodiensten (Boaborea) en de organisatie van bedrijfsartsen is gevraagd om samen met de KNMG te bezien hoe dit probleem kan worden opgelost en hoe de professionals, die onder druk worden gezet, ondersteund en geadviseerd kunnen worden. Ook is hen gevraagd erop toe te zien dat er binnen de beroepsgroep hele duidelijke afspraken worden gemaakt om -binnen de daarvoor afgesproken kaders- geen enkele concessie te doen aan het beroepsgeheim.

Verder is gesignaleerd dat de term arbo-arts nogal eens wordt gebruikt voor basisartsen die werkzaam zijn op dit terrein. Een bedrijfsarts is een BIG-geregistreerde arts, die voldoet aan de eisen die voor het uitoefenen van deze specialisatie volgens de professionele standaard gewenst zijn. Omdat het verschil tussen een “arbo-arts” (basisarts) en een bedrijfsarts voor een buitenstaander niet duidelijk is, is aan de

beroepsorganisaties gevraagd om toe te zien op de juiste kwalificaties van de bedrijfsartsen. Een ander serieus aandachtspunt is dat bedrijfsartsen beroepsziekten nog steeds te weinig melden bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten. Het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten zal de op grond van de Arbowet bestaande verplichting tot het melden van beroepsziekten door bedrijfsartsen blijven stimuleren door middel van goede kennisoverdracht, terugkoppeling na meldingen, faciliteren van eenvoudig en snel elektronisch melden en ondersteuning van de afweging tussen werkgerelateerde en andere oorzaken.

Tot slot blijkt uit het onderzoek dat nog te vaak de wettelijk vereiste arbo-contracten niet worden afgesloten door werkgevers. De Arbeidsinspectie ontwikkelt momenteel een instrument waarmee partijen zelf kunnen beoordelen of de contracten voldoen aan de wettelijke vereisten.

Bron: Ministerie van Sociale Zaken en werkgelegenheid, 28 september 2011

Colofon

Loyens & Loeff N.V. is een onafhankelijke aanbieder van bedrijfsjuridische diensten. Nauwe samenwerking met gerenommeerde, internationale advocatenkantoren en belastingadviseurs maken Loyens & Loeff N.V. de logische keuze in de markt voor grote en middelgrote nationaal en internationaal opererende ondernemingen.

Hoewel deze nieuwsbrief met grote zorgvuldigheid is samengesteld, kan Loyens & Loeff N.V. geen aansprakelijkheid accepteren voor de gevolgen van het gebruik maken van deze uitgave zonder haar medewerking.

Voor vragen kunt u contact opnemen met:

Rotterdam: tom.claassens@loyensloeff.com of

jacobijn.voûte-zevenbergen@loyensloeff.com

Amsterdam: hermine.voûte@loyensloeff.com of klaas.wiersma@loyensloeff.com

www.loyensloeff.com