

## Nieuwsbrief Arbeidsrecht > 2010 5 | 3 september 2010

### In deze uitgave

- Uitbreiding mogelijkheid verlenging arbeidsovereenkomsten voor jongeren
- Wetsvoorstellen 'wijziging vakantiewetgeving' en 'einddatum ww-uitkering intact bij ziekte' naar de Tweede Kamer!
- Einde papieren loonstrookje
- Ruime toepassing Richtlijn overgang van onderneming
- Langer zwangerschapsverlof kost meer dan het oplevert
- CNV ontwikkelt gedragscode voor sociale netwerksites

### Uitbreiding mogelijkheid verlenging arbeidsovereenkomsten voor jongeren

Sinds 9 juli 2010 is het voor werkgevers mogelijk geworden om vaker en langer opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aan te gaan met werknemers jonger dan 27 jaar.

Vóór 9 juli gold nog dat na drie tijdelijke arbeidsovereenkomsten die telkens direct of binnen drie maanden na elkaar zijn afgesloten, de vierde tijdelijke arbeidsovereenkomst automatisch een vast dienstverband was. Dat is nu voor jongeren tot 27 jaar bij de vijfde tijdelijke arbeidsovereenkomst. Daarnaast gold dat als tijdens het tweede of volgende tijdelijke contract de duur van 36 maanden wordt overschreden, dit contract automatisch in een vast contract verandert. Dit is nu na de duur van 48 maanden.

Bij het bereiken van de leeftijd van 27 jaar houdt de werking van de nieuwe regeling direct op en valt de werknemer onder de oude regeling

Doel van deze wet is om jongeren gedurende de huidige economische crisis langer aan het werk te houden. Door mogelijk te maken dat vaker en langer arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden aangegaan wordt het mogelijk dat een werkgever het dienstverband met de jongere voortzet. Het gaat om een tijdelijke wet die op 1 januari 2012 afloopt, maar nog verlengd kan worden.

Bron: Staatsblad 2010, 274

## Wetsvoorstellen 'wijziging vakantiewetgeving' en 'einddatum ww-uitkering intact bij ziekte' naar de Tweede Kamer!

In onze vorige editie schreven wij over 2 wetsvoorstellen die waren goedgekeurd door de ministerraad.

Het eerste wetsvoorstel zorgt ervoor dat werknemers die langdurig ziek zijn recht krijgen op hetzelfde aantal vakantiedagen als niet-zieke werknemers. Het wetsvoorstel regelt daarnaast dat werknemers hun wettelijke vakantiedagen binnen anderhalf jaar moeten opnemen. Deze vervaltermijn geldt niet voor werknemers die redelijkerwijs niet in staat zijn geweest vakantie op te nemen. Werkgevers en werknemers kunnen in onderling overleg besluiten de termijn te verlengen.

Het tweede wetsvoorstel bewerkstelligt dat de einddatum van het recht op een WW-uitkering niet verschuift met de periode dat de (aanstaande) werkloze ziek is. Dit maakt het voor werknemers minder financieel aantrekkelijk om zich ziek te melden.

Ook wordt geregeld dat als de werkgever van personen die aanspraak maken op een Ziektewet-uitkering zijn re-integratieverplichtingen niet is nagekomen, de loon- en verhaalssanctie geldt voor de werkgever. Daarnaast wordt in dit wetsvoorstel een nieuwe manier voorgesteld voor de verrekening van inkomsten uit arbeid tijdens het recht op een uitkering op grond van de Ziektewet.

Beide wetsvoorstellen zijn inmiddels bij de Tweede Kamer ingediend.

Bron: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 27 augustus 2010

## Einde papieren loonstrookje

Met ingang van 1 juli 2010 is het in het kader van administratieve lastenverlichting mogelijk om de werknemer digitaal zijn loonstrookje te verstrekken.

Ook de voor de werkgever verplichte 'uiteenzetting van de arbeidsvoorwaarden' zoals de naam en woonplaats van werkgever en werknemer, functie van de werknemer of de aard van het werk en de hoogte van het loon en de termijn van uitbetaling, mag voortaan elektronisch worden verzonden.

Aan het elektronisch verschaffen van het loonstrookje en de arbeidsovereenkomst worden twee voorwaarden gesteld.

Ten eerste dient de werknemer uitdrukkelijk in te stemmen met de elektronische verzending van de opgave. Een dergelijke instemming kan in één keer eenmalig gegeven worden bij de indiensttreding van de werknemer. Voor zittende werknemers kan dit worden bewerkstelligd door het versturen van een e-mail of brief. De werknemer kan overigens te allen tijde zijn instemming intrekken.

Ten tweede vereist de nieuwe regeling dat de elektronische opgave op zodanige wijze wordt verstrekt dat deze door de werknemer kan worden opgeslagen en voor hem toegankelijk is zodat hij er op een later tijdstip van kan kennisnemen. Hierdoor wordt de elektronische opgave gelijkwaardig aan het feitelijk ter hand stellen van een opgave. Daarbij worden immers twee functies vervuld: de werknemer krijgt een leesbaar schriftelijk stuk met informatie over het loonbedrag en hij kan het document bewaren en later raadplegen.

Bron: Staatsblad 2010, 205

## Ruime toepassing Richtlijn overgang van onderneming

Wij hebben eerder bericht over de Heineken zaak waarin de kantonrechter heeft geoordeeld dat ingeleende werknemers mee overgaan als de werkzaamheden die zij voor de inlener verrichten aan een derde worden overgedragen.

Met een prejudiciële vraag aan het Europese Hof van Justitie heeft het gerechtshof in Amsterdam aan de orde gesteld of de richtlijn inzake overgang van onderneming (de richtlijn) de werknemers ook bescherming biedt bij overgang van een tot een concern behorende vennootschap, wanneer de werknemers permanent bij deze vennootschap zijn tewerkgesteld, maar juridisch gezien een andere vennootschap van het concern als werkgever hebben.

Advocaat-generaal Yves Bot heeft hierop op 3 juni 2010 bevestigend geconcludeerd.

Volgens de AG moet gezien het doel en het stelsel van de richtlijn de wijze van organisatie van de arbeidsverhoudingen binnen een concern zoals in geval van Heineken, worden behandeld alsof de werkgever(vennootschap) de arbeidsovereenkomsten van de werknemers van het concern zou sluiten voor rekening van elk van de werkmaatschappijen waarbij zij worden te werk gesteld.

De omstandigheid dat de arbeidsovereenkomsten van de bij de overgedragen vennootschap te werk gestelde werknemers met een andere vennootschap van het concern zijn gesloten, mag in de visie van de AG dus niet beletten dat de uit die overeenkomsten voortvloeiende rechten en verplichtingen op de verkrijger overgaan. Deze werknemers zouden eveneens beschermd moeten worden. De AG acht de toepassing van de richtlijn in dergelijke situaties noodzakelijk om te voorkomen dat concerns, door hun arbeidsverhoudingen zoals bij Heineken te organiseren, de toepassing van de richtlijn zouden kunnen vermijden.

Het woord is nu aan het Europese Hof dat zich naar verwachting eind 2010 hierover zal uitlaten.

Bron: EG HvJ Conclusie AG 3-06-2010, nr. C-242/09

## Langer zwangerschapsverlof kost meer dan het oplevert

Op verzoek van de Tweede Kamer is onderzoek gedaan naar de kosten en baten van een mogelijke uitbreiding van het zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Uit het onderzoek blijkt dat de maatschappelijke baten van een eventuele verlenging van het zwangerschapverlof naar 18 of 20 weken niet opwegen tegen de maatschappelijke kosten.

Het onderzoek concludeert dat langer verlof beperkte effecten heeft op het gebruik hiervan en op het ziekteverzuim door de moeder en geen effect heeft op de gezondheid van kinderen. De grootste kostenpost wordt gevormd door het feit dat geen arbeid wordt verricht tijdens de verlengde verlofperiode, terwijl het loon wel wordt doorbetaald. UWV vergoedt het overgrote deel van deze kosten, maar werkgevers betalen daarvoor premie. Ook maken werkgevers kosten omdat zij vaak voor vervanging moeten zorgen.

Het Europees Parlement stemt dit najaar over een verlenging van het zwangerschapsverlof naar achttien of twintig weken. Nederland is tegen deze verlenging.

Minister Donner ziet meer in een flexibeler ouderschapsverlof en betere mogelijkheden om werk en privéleven goed te combineren.

Bron: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 14 juli 2010

## CNV ontwikkelt gedragscode voor sociale netwerksites

Vakbond CNV heeft een gedragscode ontwikkeld voor omgang met sociale media zoals Hyves en Twitter. De gedragscode is ontwikkeld voor de eigen medewerkers van CNV, maar kan ook als voorbeeld dienen voor andere werkgevers.

De gedachte achter de gedragscode is dat het is toegestaan om actief te zijn op sociale media, mits de werkgever er niet onder lijdt.

Social Media kunnen een waardevolle bijdrage aan de organisatie leveren, zoals e-mail en internet dat ook hebben gedaan en nog steeds doen. Het biedt kansen voor werknemers om te laten zien dat ze trots zijn op hun werk. Daardoor kunnen ze bijdragen aan een beter imago bij klanten en werkzoekenden. Tegelijkertijd kunnen (ontevreden) medewerkers via sociale netwerken ook veel schade aanrichten.

Hierdoor ontstaan vragen over het gebruik van social media in organisaties. Mag je op je privéblog over werkgerelateerde zaken schrijven? Heeft een werkgever iets te zeggen over wat iemand in zijn vrije tijd op Facebook plaatst? Is diegene ook buiten werktijd het visitekaartje van de onderneming en dient er daarom altijd rekening te worden gehouden met de belangen van de baas? Hoeveel tijd mag je al twitterend onder werktijd doorbrengen?

Allemaal vragen waarvoor de gedragscode van CNV richtlijnen geeft.

De gedragscode is gepubliceerd op de website van het CNV. Er zijn de afgelopen weken veel reacties op gekomen. Het CNV zal op basis van deze reacties de komende weken werken aan een verbeterde versie van het protocol en een ge-update versie van het CNV Social Media Protocol publiceren.

Bron: CNV, 22 juli 2010

## 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](mailto:tom.claassens@loyensloeff.com) of

[jacobijn.voûte-zevenbergen@loyensloeff.com](mailto:jacobijn.voûte-zevenbergen@loyensloeff.com)

Amsterdam: [hermine.voûte@loyensloeff.com](mailto:hermine.voûte@loyensloeff.com) of [klaas.wiersma@loyensloeff.com](mailto:klaas.wiersma@loyensloeff.com)

[www.loyensloeff.com](http://www.loyensloeff.com)