

## Nieuwsbrief Arbeidsrecht > 2011 2 | 28 april 2011

### In deze uitgave

- Stand van zaken met betrekking tot vakantiedagenwetgeving II
- Uitbetaling overuren tijdens loonsanctie
- Ook vóór aanvang werkloosheid verplichting om passende arbeid te aanvaarden
- Wetsvoorstel tot wijziging van de Wet melding collectief ontslag ingediend
- Wet wijziging verrekening inkomsten met ziekengeld aangenomen door Eerste Kamer
- Nieuwe regeling jobcoach

### Stand van zaken met betrekking tot vakantiedagenwetgeving II

De inwerkingtreding van het wetsvoorstel met betrekking tot wijziging van de vakantiedagenwetgeving, die was voorzien voor 1 april 2011, is uitgesteld tot 1 januari 2012. Dit heeft minister Kamp in de Memorie van Antwoord aan de Eerste Kamer geschreven.

De minister heeft dit besloten omdat werkgevers enige tijd nodig hebben om zichzelf en hun werknemers op de wijzigingen voor te bereiden en omdat het onpraktisch is om in de loop van een kalenderjaar de wetgeving te wijzigen, omdat men dan in één kalenderjaar met twee verschillende regimes te maken krijgt.

De wijziging van de vakantiewetgeving betekent namelijk dat werkgevers hun verlofregistratiesysteem moeten wijzigen. Er moet een onderscheid gemaakt kunnen worden tussen het opnemen van wettelijke minimum vakantiedagen (met een verval- of verjaringstermijn) en het opnemen van bovenwettelijke vakantiedagen (met verjaringstermijn).

Uit de Memorie van Antwoord blijkt verder dat de minister heeft aangegeven dat het in verband met het rechtszekerheidsbeginsel niet mogelijk is het wetsvoorstel met terugwerkende kracht in te laten treden op de datum van de uitspraak van het Hof van Justitie van 20 januari 2009 waarop duidelijk was dat zieke werknemers recht hebben op een volledige opbouw van minimum vakantiedagen op grond van de Arbeidstijdenrichtlijn.

De plenaire behandeling van het wetsvoorstel staat geagendeerd voor 17 mei a.s.

Bron: Memorie van Antwoord 5 april 2011, Kamerstuknummer 32465

### Uitbetaling overuren tijdens loonsanctie

De kantonrechter te Rotterdam heeft op 18 juni 2010 geoordeeld dat als een werkgever van een loonsanctie opgelegd heeft hij 70% van het loon dient te betalen inclusief het aantal overuren dat de werknemer gemiddeld werkte voorafgaand aan zijn ziekteperiode.

Werknemer is sinds lange tijd ziek en op grond van de CAO dient werkgever twee jaar lang het loon door te betalen. Omdat de werkgever onvoldoende reïntegratieactiviteiten heeft ondernomen heeft het UWV werkgever een loonsanctie opgelegd. Tussen werkgever en werknemer ontstaat een geschil omtrent de hoogte van het door te betalen loon. Volgens werknemer is dit 90% en volgens werkgever is dat 70%. Ook verschillen ze over de vraag hoeveel overuren in het loon bij ziekte moeten worden verdisconteerd.

De kantonrechter stelt vast dat het UWV het tijdvak verlengt gedurende waarin de werknemer recht heeft op loon op grond van artikel 7:629 BW indien de werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht. Het gaat hier om verlenging van de wettelijke loondoorbetalingsverplichting. Die verplichting bedraagt 70% van het loon. De werkgever is dus niet gehouden om in het derde ziektejaar meer dan 70% te betalen, tenzij een afspraak in arbeidsovereenkomst of cao hem daartoe dwingt, maar daarvan is in onderhavig geval geen sprake. De werknemer hoeft door de sanctie niet in een gunstiger positie te komen dan wanneer er geen sanctie zou zijn geweest. Het kan wel in strijd met goed werkgeverschap zijn om de werknemer 70% te betalen in het derde ziektejaar, als hij door de loonsanctie nadeel ondervindt.

Die situatie doet zich naar het oordeel van de rechter voor waar het gaat om de overuren. De werknemer heeft op grond van artikel 7:629 jo. art. 7:628 BW recht op vergoeding van het loon over het aantal overuren dat hij gemiddeld gemaakt zou hebben als hij niet ziek zou zijn geweest. De WIA-uitkering wordt echter gebaseerd op de gemiddelde hoeveelheid overuren die de werknemer in het jaar voorafgaand aan zijn eerste ziektedag werkte. Een volledig arbeidsongeschikte werknemer bij wiens werkgever de hoeveelheid overuren na de eerste ziektedag is teruggelopen, zoals in casu, zou dan gedurende de sanctieperiode recht hebben op minder loon dan de werknemer die een volledige WIA-uitkering ontvangt. Omdat de kantonrechter dat niet juist acht dient de werkgever daarom 70% van het loon te betalen over het aantal overuren dat de werknemer gemiddeld werkte voorafgaand aan zijn ziekteperiode.

Bron: voorzieningenrechter rechtbank Rotterdam, 18 juni 2010. LJN: BO5288

## Ook vóór aanvang werkloosheid verplichting om passende arbeid te aanvaarden

Ook vóór aanvang werkloosheid verplichting om passende arbeid te aanvaarden.

De Centrale Raad van Beroep heeft op 12 januari 2011 geoordeeld dat de verplichting van de werknemer om te voorkomen dat hij werkloos is of blijft doordat hij nalaat aangeboden passende arbeid te aanvaarden, zo moet worden uitgelegd dat deze verplichting ook geldt vóór aanvang van de werkloosheid.

Werknemer wordt door zijn werkgever, bedrijf A, uitgeleend aan bedrijf B. Bedrijf A en B hebben dezelfde eigenaar. Omdat bedrijf A zal worden gesloten stelt de werkgever aan werknemer voor om bij bedrijf B in dienst te treden. Alle rechten en plichten zullen behouden blijven. De werknemer ondertekent de arbeidsovereenkomst echter niet. Op verzoek van werkgever ontbindt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst per 15 april 2009. De werknemer, die tot dan toe nog steeds bij bedrijf B aan het werk was, wordt vanaf 13 april 2009 niet meer tot het werk toegelaten.

De werknemer vraagt vervolgens een WW-uitkering aan. Het UWV weigert de uitkering, omdat de werknemer verwijtbaar werkloos is geworden doordat hij de door bedrijf B aangeboden passende arbeid niet heeft aanvaard.

De Centrale Raad van Beroep verwijst naar zijn uitspraak van 26 februari 1991, LJN AK9279, waarin de Raad heeft geoordeeld dat, hoewel de aanhef van art. 24, lid 1, aanhef en onder b WW spreekt over de werknemer die 'werkloos is of blijft', dat niet betekent dat een werknemer eerst werkloos moet zijn geworden in de zin van de WW voordat de in het desbetreffende artikelonderdeel bedoelde verplichtingen op hem van toepassing worden. Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat onderdeel b zowel betrekking heeft op situaties vóór aanvang van de werkloosheid, als op situaties tijdens de duur daarvan.

Vanaf het moment dat werknemer wist dat zijn dienstbetrekking met bedrijf A zou gaan eindigen, rustte op hem de verplichting te trachten werkloosheid te voorkomen door passende arbeid bij een andere werkgever te aanvaarden. Het aanbod van bedrijf B moet worden gezien als een aanbod van passende arbeid, het ging immers om dezelfde werkzaamheden tegen hetzelfde loon en met behoud van alle opgebouwde rechten en plichten. Doordat de werknemer dit aanbod, zonder goede redenen, niet heeft aanvaard is hij werkloos geworden. Het UWV heeft terecht de WW-uitkering blijvend geheel geweigerd.

Bron: Centrale Raad van Beroep, 12 januari 2011. LJN BP0952

## Wetsvoorstel tot wijziging van de Wet melding collectief ontslag ingediend

Het aangekondigde wetsvoorstel tot wijziging van de Wet melding collectief ontslag (WMCO) is bij de Tweede Kamer ingediend.

Voorgesteld wordt de WMCO zodanig aan te passen dat de vraag of een melding moet plaatsvinden los komt te staan van de route (UWV, kantonrechter of beëindiging met wederzijds goedvinden) die de werkgever wil gaan volgen.

Het wetsvoorstel voorziet erin dat:

- opzegging of de overeenkomst tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst vernietigbaar is als niet is voldaan aan de verplichtingen die volgen uit de WMCO;
- als een werkgever een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter indient als bedoeld wegens bedrijfseconomische redenen, deze hiertoe in beginsel alleen kan overgaan als hij zich ervan heeft vergewist of de WMCO van toepassing is en zo ja, of aan de verplichtingen die uit deze wet volgen is voldaan;
- een werkgever de arbeidsovereenkomst niet eerder kan opzeggen of door middel van een beëindigingsovereenkomst kan beëindigen en de rechter de arbeidsovereenkomst niet eerder kan ontbinden dan een maand nadat aan de verplichting tot het melden van een dergelijk voornemen is voldaan.

Ten slotte wordt geregeld dat verzoeken om toestemming tot ontslag pas door het UWV in behandeling worden genomen als de voorgeschreven raadpleging heeft plaatsgevonden.

Bron: Tweede Kamer, 1 april 2011 Kamerstuknummer: 32718

## Wet wijziging verrekening inkomsten met ziekgeld aangenomen door Eerste Kamer

Eind vorig jaar berichtten wij dat de behandeling van het wetsvoorstel Anticumulatie Ziektewet en Werkloosheidswet was uitgesteld.

Omdat het onderdeel anticumulatie uit het voorstel niet voldoende steun kreeg van de Tweede Kamer heeft de minister besloten het onderdeel van het wetsvoorstel dat betrekking heeft op de anticumulatie van de periode waarover ziekgeld is ontvangen met de duur van de WW-uitkering, te laten vervallen. De naam van het wetsvoorstel is gewijzigd in "Wet wijziging verrekening inkomsten met ziekgeld".

In dit wetsvoorstel wordt geregeld dat de loon- en verhaalsanctie ook zullen gelden voor de werkgever van personen die aanspraak maken op een uitkering op grond van de ZW (vangnetters), indien deze werkgever zijn re-integratieverplichtingen niet is nagekomen

Hiernaast wordt in dit wetsvoorstel een nieuwe systematiek voorgesteld voor de verrekening van inkomsten uit arbeid tijdens het recht op een uitkering op grond van de ZW.

Bij Koninklijk Besluit zal bekend worden gemaakt wanneer het wetsvoorstel in werking treedt.

Bron: Eerste Kamer, 5 april 2011

## Nieuwe regeling jobcoach

De jobcoach ondersteunt de zieke of gehandicapte werknemer bij verschillende taken. Bijvoorbeeld bij het aanleren van nieuwe vaardigheden, het leggen van contacten met collega's of het structureren van werk.

In de bestaande regeling komt deze begeleider van een door UWV erkende jobcoachorganisatie en regelt de werknemer de begeleiding zelf.

UWV onderzoekt in de nieuwe regeling de mogelijkheden van door het bedrijf gekozen begeleiding. De werkgever kan dan zelf een jobcoach aanwijzen of een andere werknemer van hun bedrijf de begeleiding laten doen. Voordelen hiervan zijn dat eigen werknemers het bedrijf het beste kennen waardoor de begeleiding beter aansluit bij het bedrijf. Voor de werkgever kan het eenvoudiger zijn om de voortgang van de begeleiding in de gaten te houden.

Het doel van dit onderzoek is te weten te komen of deze interne jobcoach de zieke of gehandicapte werknemer beter en goedkoper kan begeleiden.

Als u wilt meewerken aan het onderzoek en zelf de begeleiding van een zieke of gehandicapte werknemer regelt kunt u daarvoor subsidie krijgen onder voorwaarde dat u kunt aantonen dat de interne begeleider ervaring heeft met het coachen en dat de werknemer die de jobcoach nodig heeft door een interne jobcoach begeleid wil worden. Ook moet hij een indicatie jobcoach hebben van het UWV.

De hoogte van de subsidie is onder andere afhankelijk van het soort begeleiding en het aantal uren dat de zieke of gehandicapte werknemer werkt. De maximumsubsidie voor intensieve begeleiding is € 6.800 per jaar. Voor zeer lichte begeleiding is dat € 1.400 per jaar.

Meer informatie over de interne jobcoach kunt u vinden op de website van het UWV.

Bron: UWV, 15 maart 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](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)