

Actualiteiten HR wet- en regelgeving

29 juni 2023
Geert Rouwet



Programma

- Aftrap;
- Een toekomstbestendige arbeidsmarkt;
- Concurrentiebeding;
- Wet werken waar je wilt (stand van zaken);
- Loondoorbetaling ziekte en re-integratie;
- Regelgeving en jurisprudentie.

Aftrap

- Ervaringen implementatie wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden;
- EU richtlijn volledige loontransparantie;
- Kernboodschap: informatieplicht loon en rapportageverplichting grote werkgevers met meer dan 100 werknemers in het kader van 'genderkloof';
- Implementatie in wetgeving ultimo medio 2026 .

Een toekomstbestendige arbeidsmarkt (vooraf)

- Rapport Commissie Borstlap (2020) → zekerheid en wendbaarheid;
- SER-MLT rapport (2021) → inkomensverdeling en gelijke kansen;
- Hooflijnenbrief juli 2022 → toekomstbestendigheid arbeidsmarkt;
- Voortgangsbrief april 2023 → concrete (voorgenomen) maatregelen;
- Brief concurrentiebeding juni 2023 → aanpassing wettelijk kader concurrentiebeding.

Een toekomstbestendige arbeidsmarkt

- Vaste basiscontracten (o.a. afschaffing 0-urencontract);
- Uitzendcontracten en certificeringsplicht uitzendbureaus per 2025;
- Gelijkwaardiger speelveld tussen werknemers en ZZP'ers;
- De toekomst van draaideurconstructies;
- Vereenvoudiging re-integratie in tweede ziektejaar en vervanging.

Concurrentiebeding aan banden

- Het concurrentiebeding wordt wettelijk begrensd in duur;
- Het concurrentiebeding moet geografisch worden afgebakend, specifiek zijn en gemotiveerd in het contract;
- De werkgever moet in vaste contracten het zwaarwichtig bedrijfsbelang van een concurrentiebeding motiveren (ook voor contracten voor onbepaalde tijd);
- Als een werkgever een vertrekkende werknemer aan het concurrentiebeding houdt, moet de werkgever een vergoeding betalen aan de werknemer.

Wet werken waar je wilt (stand van zaken)

- Wetsvoorstel is aanvulling op wet flexibel werken;
- Verzoek werknemer:
 - 26 weken in dienst;
 - Schriftelijk
 - Ten minste twee maanden voor beoogde inwerking treding;
- Ja, tenzij in strijd met redelijkheid en billijkheid;
- Wet ligt in Eerste Kamer → knelpunt 'redelijkheid en billijkheid'.

Loondoorbetaling bij ziekte

- Ziekte bij AOW uitzondering op loondoorbetaling 104 weken;
- Nu: 13 weken loondoorbetaling;
- Vanaf 1 juli 2023 verkort naar 6 weken;
- Overgangsrecht.

Re-integratie (1)

- Wijziging Regeling Procesgang eerste en tweede ziektejaar per 1 juli 2023;
- Visie werknemer op re-integratie in:
 - Plan van aanpak;
 - Bijstellen plan van aanpak;
 - Eerste jaars evaluatie;
- Overgangsrecht

Re-integratie (2)

- Centrale Raad van Beroep d.d. 16 november 2022 (ECLI:NL:CRVB:2022:2424) → (nieuw) bedongen arbeid;
- Lagere rechtspraak: Begrip 'gerechtvaardigd vertrouwen' in combinatie met tijdsverloop en aard en omvang van werk niet ter discussie staat;
- Centrale Raad → uitleg aan de hand van Haviltex maatstaf;
- Dossiervorming op papier aan te bevelen gedurende 104 weken maar ook nadien.

• ;

Regelgeving en jurisprudentie

- Wijzigingen ontslagregels UWV per 1 april 2023;
- Verduidelijking 'routing' cao-ontslagcommissie;
- Arbitrage of bindend advies buiten UWV;
- Voorwaardelijke opzegging;
- Toetsing ontslagaanvraag;
- Verzoek om inzage;
- Aanvullende kaders bij aanvraag.

Jurisprudentie

- HR d.d. 23 juni 2023 (ECLI:NL:HR:2023:955) → verval/verjaring vakantiedagen;
- HR d.d. 9 juni 2023 (ECLI:NL:HR:2023:867) → onregelmatigheidstoeslag over loon bovenwettelijke vakantie, ingezet voor andere doeleinden;
- HR d.d. 25 november 2022 (ECLI:NL:HR:2022:1759) → Collectieve wijziging arbeidsovereenkomst zonder eenzijdig wijzigingsbeding.

Jurisprudentie (2)

- HR d.d. 24 maart 2023 (ECLI:NL:HR:2023:443) → Bezorgers Deliveroo arbeidsovereenkomst;
- RB Overijssel d.d. 24 januari 2023 (ECLI:NL:RBOVE:2023:336) → Scholingskosten;
- HR d.d. 2 juni 2023 (ECLI:NL:HR:2023:847) → stel/bewijsplicht werkingssfeerbepalingen.

Afsluiting

- Vragen?
- Onderwerpen gemist of voor een volgende sessie?
- QuickScan Arbeidsrecht?
- Contact:
- 06-20006396 of geert.rouwet@abab.nl

