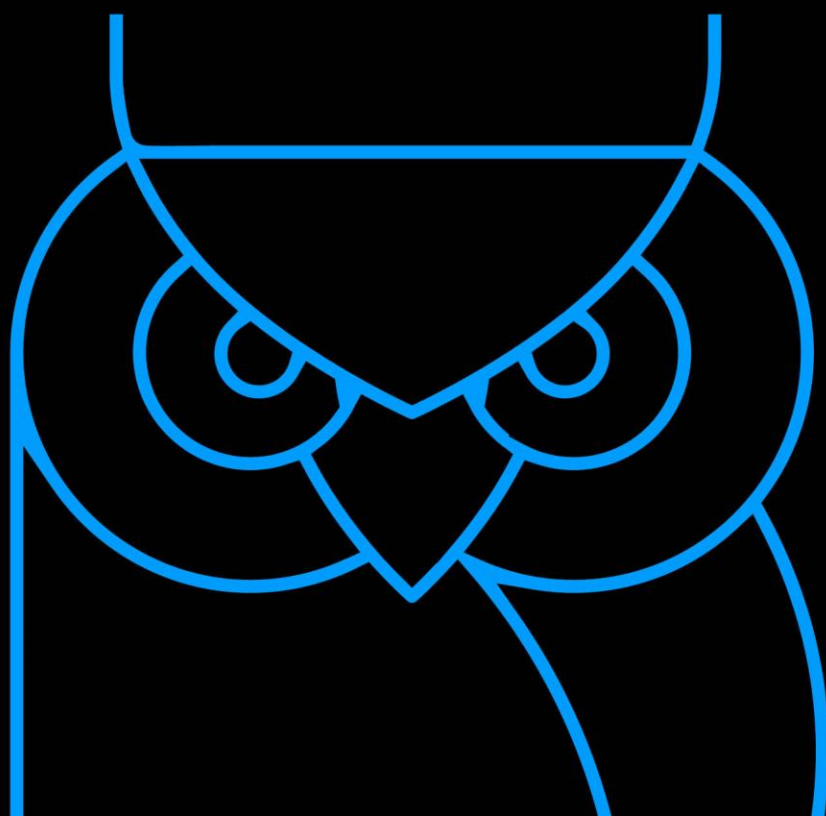
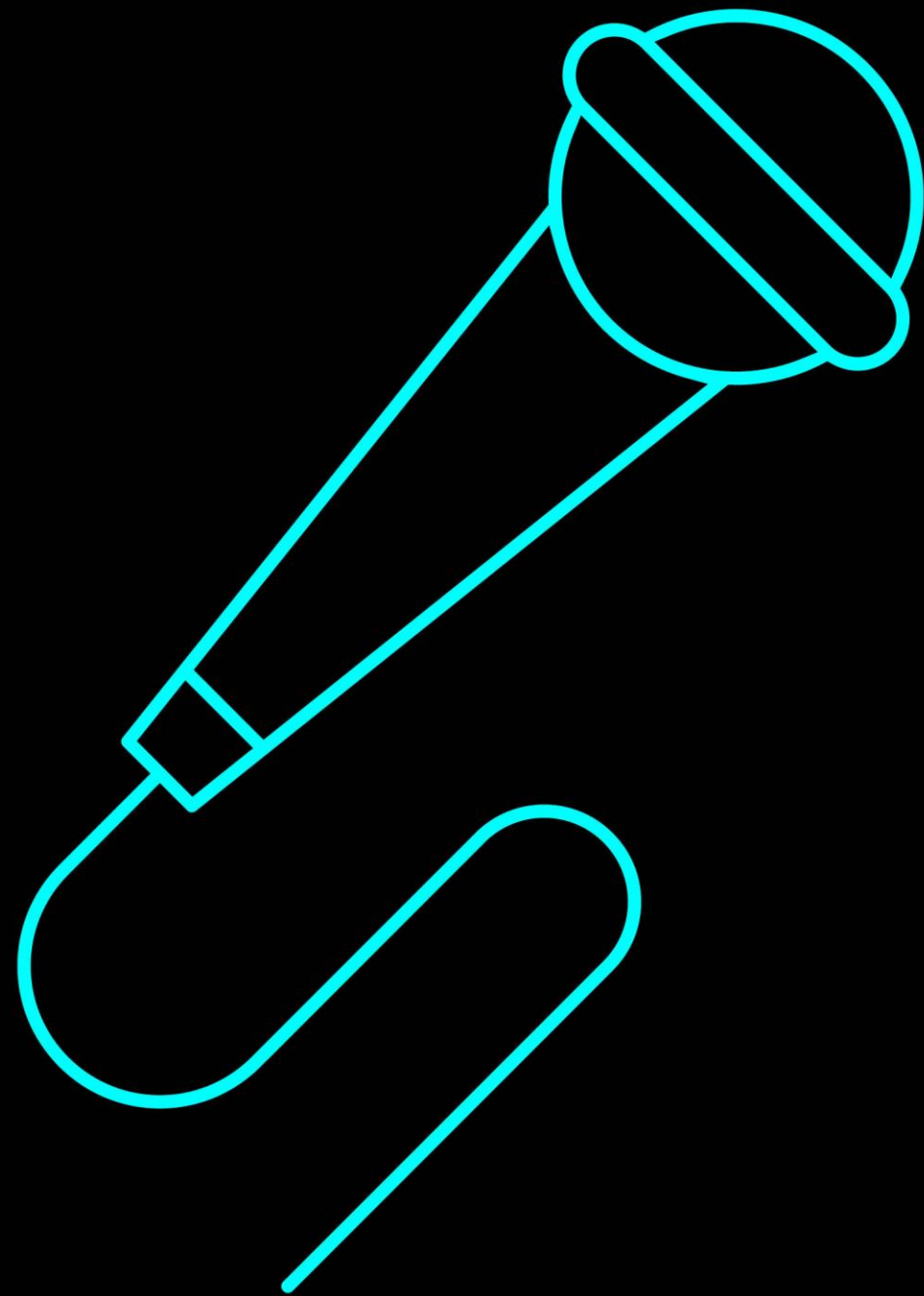


21 nov 2019
DeFabrique

Labour Lawlands



Civiel Arbeidsrecht voor Ambtenaren



mr. Pascal Besselink
DAS
020 6518888
pjbm.besselink@das.nl



mr. Jochem Frons
Trip Advocaten & Notarissen
06 30728686
j.frons@triplaw.nl

Programma

- ♦ *Definitie arbeidsovereenkomst*
- ♦ *Bijzondere bedingen*
- ♦ *Loon bij ziekte*
- ♦ *Ketenregeling*
- ♦ *Ontslagrecht*
- ♦ *Transitievergoeding en billijke vergoeding*
- ♦ *Procesrecht*
- ♦ *Overeenkomsten en verschillen*

FOKKE & SUKKE

HOLDEN NIET ZO VAN BUREAUCRATIE



Arbeidsovereenkomst

Wanneer is er sprake van een arbeidsovereenkomst?

Vereisten arbeidsovereenkomst:

- arbeid*
- loon*
- gezagsverhouding*

Artikel 7:610 BW:

“De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten.”

Rechtsvermoedens

- ♦ *Vermoeden bestaan arbeidsovereenkomst, 7:610a BW*
- ♦ *Vermoeden omvang arbeidsovereenkomst, 7:610b BW*

Bijzondere bedingen

- ◆ *Eenzijdig wijzigingsbeding*
- ◆ *Proeftijdbeding*
- ◆ *Concurrentiebeding*

Eenzijdig wijzigingsbeding

- *Schriftelijk*
- *Zwaarwegend belang*
- *Redelijkheid & billijkheid*

Veel rechtspraak (o.a. Van der Lely/Taxi Hofman en Stoof/Mammoet)

Zonder wijzigingsbeding is wijziging onder omstandigheden ook mogelijk op grond van artikel 7:611 BW (goed werkgeverschap/goed werknemerschap), 6:248 BW of 6:258 BW.

Proeftijdbeding

- ♦ *Schriftelijk*
- ♦ *Niet toegestaan bij aovk voor ten hoogste zes maanden*
- ♦ *Maximaal 1 maand bij aovk voor bepaalde tijd > 6 maanden en < 2 jaar*
- ♦ *Maximaal 2 maanden bij aovk voor bepaalde tijd van 2 jaar of langer of aovk voor onbepaalde tijd*
- ♦ *In proeftijd kunnen wg en wn aovk met onmiddellijke ingang opzeggen*
- ♦ *Niet in strijd met gelijke behandeling (chronische handicap / zwangerschap)*

Concurrentiebeding - I

Artikel 7:653 lid 1 BW:

“Een beding tussen de werkgever en de werknemer waarbij deze laatste wordt beperkt in zijn bevoegdheid om na het einde van de overeenkomst op zekere wijze werkzaam te zijn is slechts geldig indien:

- a. de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan; en*
- b. de werkgever dit beding schriftelijk is overeengekomen met een meerderjarige werknemer.”*

Concurrentiebeding - II

- ♦ *In beginsel alleen in arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (tenzij...)*
- ♦ *In het geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd: de werkgever moet in de arbeidsovereenkomst schriftelijk motiveren waarom non-concurrentiebeding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfsbelangen*
- ♦ *Zonder motivering: nietig (anders...mogelijk vernietigbaar)*

Loon tijdens ziekte

- ♦ *Bij ziekte recht op 70% loon gedurende 104 weken*
- ♦ *Bij aovk of cao vaak afwijking: 100% of ander percentage.*

Geen recht op loon tijdens ziekte o.a.:

- *als ziekte door opzet wn is veroorzaakt;*
- *voor tijd dat wn genezing belemmert;*
- *als wn geen passend werk verricht;*
- *als wn weigert mee te werken aan opstellen plan van aanpak*

Veel geschillen over tussen wns en wgs (loonstopzetting, loonopschorting, re-integratie etc.)

Ketenregeling

Ketenregeling (7:668a BW)

- ♦ *3/3/6, dus : maximaal 3 contracten, maximaal 3 jaar en een tussenperiode van meer dan 6 maanden.*
- ♦ *Na 36 maanden of 4^e contract: onbepaalde tijd*
- ♦ *Afwijken mogelijk bij cao (verruiming naar 4 jaar en 6 contracten voor specifiek genoemde functies / tussenperiode bekorten van 6 naar 3 maanden igv o.a. seizoensarbeid)*

Aanzegplicht - I

Aanzegplicht werkgever:

- ♦ *Schriftelijk werknemer informeren over wel of niet verlengen, uiterlijk 1 maand vóór einde bepaalde tijd*
- ♦ *Voortzetting: aangeven welke voorwaarden*

Aanzegplicht - II

Geen aanzegplicht vereist:

- ♦ *Einde is geen kalenderdatum*
- ♦ *Contracten < 6 maanden (geen opvolgende contracten)*
- ♦ *Uitzendovereenkomst/uitzendbeding*

Aanzegplicht - III

Boete bij niet naleven:

- ♦ *Maandsalaris bij geen aanzegging*
- ♦ *Als aanzegging te laat is gedaan, salaris gelijk aan periode te laat.*
- ♦ *Vervalt na 3 maanden na einde aovk.*

Ontslagrecht

Essentie:

- ♦ *Preventieve ontslagtoets*
- ♦ *Ontslaggrond bepaalt de route: UWV of kantonrechter*

Opzegging via UWV

1. *Bedrijfseconomische gronden*
2. *Langdurige ziekte*

→ *Geen ontslag zieken ingeval reorganisatie*

→ *Verloop procedure*

Opzegging via UWV



Ontbinding bij de kantonrechter

1. *Frequent ziekteverzuim*
2. *Disfunctioneren*
3. *Verwijtbaar handelen of nalaten*
4. *Werkweigering gewetensbezwaren*
5. *Verstoorde arbeidsverhouding*
6. *Andere gronden, wanneer niet in redelijkheid...*
7. *Na geweigerde toestemming UWV (toetsingskader!)*
8. *Bepaalde tijd, geen opzegging mogelijk*

→ *Kantonrechtersformule bestaat niet meer. De transitievergoeding is daarvoor in de plaats gekomen.*

→ *Alleen in uitzonderlijke gevallen nog een vergoeding naar billijkheid.*

Procedureel

- ♦ *Hoger beroep en cassatie tegen beslissingen van het UWV en in ontbindingsprocedures*
- ♦ *Billijke vergoeding bij ernstige verwijtbaarheid werkgever (bovenop transitievergoeding)*

Transitievergoeding



Ontslag NA 1 JANUARI goed koper

Transitievergoeding

- ♦ *De transitievergoeding bedraagt vanaf 1/1/2020:*

1/3 maandsalaris per gewerkt dienstjaar;

opbouw vanaf dag 1 en pro rato (vergelijk vakantietoeslag)

- ♦ *Max € 83.000 (tenzij jaarsalaris >83, dan max 1 jaarsalaris)*
- ♦ *Bij CAO mag een eigen systeem worden ingevoerd.*

Transitievergoeding

Er wordt geen transitievergoeding betaald indien:

- ♦ *Ernstig verwijtbaar handelen werknemer*
- ♦ *Onder de 18 jaar en minder dan 12 uur p/w*
- ♦ *Werknemer bereikt pensioengerechtigde leeftijd*
- ♦ *Niet bij een overeenkomst met wederzijds goedvinden, maar...*

Wederzijds goedvinden

- ♦ *Schriftelijkheidsvereiste*
- ♦ *Bedenktermijn van 14 dagen na de datum waarop de overeenkomst tot stand is gekomen, met schriftelijke, aan werkgever gerichte verklaring te ontbinden*
- ♦ *Werknemer hoeft geen reden te geven*
- ♦ *Recht om te ontbinden binnen twee weken moet in overeenkomst staan! (en anders....3!)*

Wet Arbeidsmarkt in Balans



Wat zijn de overeenkomsten?

- ♦ *Gesloten systeem ontslaggronden*
- ♦ *Rechtsbescherming*
- ♦ *Gezagsverhouding*
- ♦ *Ambtenaar blijft ambtenaar*

Wat zijn de voornaamste verschillen?

- ♦ *Tweezijdige overeenkomst vs eenzijdige aanstelling*
- ♦ *Preventieve ontslagtoets vs repressieve ontslagtoets*
- ♦ *Civiel procesrecht vs bestuursrecht*
- ♦ *Transitievergoeding*

Vragen?

**Labour
LawLands**

