



**WELKOM OP HET  
DVDK SEMINAR**

**EYE AMSTERDAM  
26 september 2019**



**Welkom**

Charlotte Dingemans

# Programma

- 14.30 Inleiding, Charlotte Dingemans
- 14.35 – 15.10 De overgang naar een arbeidsmarkt in balans? Kim Hakvoort
- 15.10 – 15.50 De rolverdeling van functionarissen bij ziekte, re-integratie of conflict, Sanne Schreurs
- 15.50 – 16.20 Pauze
- 16.20 – 17.00 Actualiteiten, Ruben Houweling

# De overgang naar een arbeidsmarkt in balans?

Kim Hakvoort

# Wijzigingen WAB: start en soort arbeidsrelatie

- Oproepovereenkomst
- Ketenregeling
- Payrolling

# Oproepovereenkomst – wijzingen WAB

Vier wijzingen:

1. Definitie oproepovereenkomst

Zie ook: Besluit nadere regels over oproepovereenkomst

2. Oproeptermijn: 4 dagen van tevoren

3. Aanbod vaste arbeidsomvang na 12 maanden

4. Korte opzegtermijn nulurencontract

# Oproepovereenkomst - overgangsrecht

- Inwerkingtreding: 1 januari 2020
- Onmiddellijke werking
- Eén uitzondering: aanbod vaste arbeidsomvang vóór 1 februari 2020

## Oproepovereenkomst - voorbeeld

Bas werkt op basis van een oproepovereenkomst. Op 22 januari 2020 wordt hij door zijn werkgever opgeroepen om op 28 januari 2020 van 9.00 uur tot 13.00 uur te werken. Op 26 januari 2020 ontvangt Bas een WhatsApp bericht dat zijn werktijden zijn veranderd: hij moet op 28 januari 2020 van 10.00 uur tot 14.00 uur werken. Bas gaat daarmee akkoord. Er is geen cao van toepassing.

Over hoeveel uur heeft Bas aanspraak op loon?

**ROOD:** 4 uur (van 10.00-14.00 uur)

**GROEN:** 5 uur (van 9.00-14.00 uur)

**WIT:** 8 uur (van 9.00-13.00 uur en van 10.00-14.00 uur)

Goede antwoord: groen.



# Ketenregeling – wijzigingen WAB

Drie wijzigingen:

1. Van 3x2x6 naar 3x3x6
2. Verkorting van tussenpoos (min 3 maanden) bij cao verruimd: als de aard van het werk daar om vraagt
3. Ketenregeling niet van toepassing op invalkrachten wegens ziekte primair en speciaal onderwijs

# Ketenregeling - overgangsrecht

- Inwerkingtreding: 1 januari 2020
- Onmiddellijke werking

# Ketenregeling – voorbeeld 1

Met Lisa is een arbeidsovereenkomst aangegaan van 1 november 2017 tot 1 november 2018. Deze arbeidsovereenkomst is op 1 november 2018 verlengd voor de duur van 15 maanden, dus tot 1 februari 2020.

Welke situatie is juist?

**ROOD:** de arbeidsovereenkomst van Lisa loopt op 1 februari 2020 van rechtswege af, omdat sinds 1 januari 2020 de nieuwe ketenregeling geldt.

**GROEN:** de arbeidsovereenkomst van Lisa loopt op 1 februari 2020 niet van rechtswege af, omdat op 1 november 2019, vóór inwerkingtreding van de nieuwe ketenregeling, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan.

Goede antwoord: groen.

## Ketenregeling – voorbeeld 2

Met Lisa is een arbeidsovereenkomst aangegaan van 1 november 2017 tot 1 november 2018. Deze arbeidsovereenkomst is op 1 november 2018 verlengd tot 1 november 2019. Op 1 januari 2020 wordt een derde arbeidsovereenkomst aangegaan voor de duur van 6 maanden, dus tot 1 juli 2020.

Loopt deze arbeidsovereenkomst van rechtswege af?

**ROOD:** ja.

**GROEN:** nee.

Goede antwoord: rood.

# Payrolling – wijzigingen WAB

Drie wijzigingen:

1. Definitie payrollovereenkomst: geen allocatiefunctie en exclusieve terbeschikkingstelling
2. Gelijke arbeidsvoorwaarden  
→ bijzondere status: pensioen
3. Versoepelde regime uitzendovereenkomst niet van toepassing

# Payrolling – overgangsrecht

- Inwerkingtreding: 1 januari 2020, met uitzondering van adequate pensioenregeling (1 januari 2021)
- Onmiddellijke werking
- Eén uitzondering: gebruikmaking ketenregeling uitzendovereenkomst

## Payrolling – voorbeeld

Laura werkt bij Tuincentrum Intrabos op basis van een payrollovereenkomst. De ketenregeling is bij cao verruimd naar 6x4x6. Laura heeft vanaf 1 oktober 2017 steeds een jaarcontract gehad. Op 1 oktober 2019 is het derde jaarcontract ingegaan.

Welke situatie is juist?

**ROOD:** op 1 januari 2020 werkt Laura op basis van een payrollovereenkomst voor onbepaalde tijd.

**GROEN:** de payrollovereenkomst van Laura loopt van rechtswege af op 1 oktober 2020. Daarna geldt de normale ketenregeling.

**WIT:** Intrabos heeft nog niet volledig gebruik gemaakt van de 6x4x6-regeling. Na 1 oktober 2020 kan Intrabos daarom nog één keer een payrollovereenkomst voor een jaar sluiten.

Goede antwoord: groen.

# Wijzigingen WAB: einde arbeidsrelatie

- Cumulatiegrond
- Transitievergoeding



# Cumulatiegrond – wijziging WAB

- Introductie nieuwe ontslaggrond (i-grond):

*“een combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer gronden, bedoeld in de onderdelen c tot en met h [of: onderdelen c tot met e, g en h], die zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren”*

- Aanspraak op extra vergoeding (maximaal halve transitievergoeding)

# Cumulatiegrond – overgangsrecht

- Inwerkingtreding: 1 januari 2020
- Startmoment van de procedure in eerste aanleg bepalend

## Cumulatiegrond - voorbeeld

Jos werkt bij Bouw B.V. en heeft bij wijze van grap met een hamer boven het hoofd van één van zijn collega's gezwaaid. De collega is overstuur naar huis gegaan. Bouw B.V. heeft op 1 oktober 2019 de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van verwijtbaar handelen. De kantonrechter heeft het verzoek afgewezen, omdat Jos wel een verwijt gemaakt kan worden, maar niet een zodanig verwijt dat ontbinding op de e-grond kan volgen.

Kan Bouw B.V. na 1 januari 2020 nogmaals een ontbindingsverzoek indienen op basis van dezelfde feiten, ditmaal met een beroep op de cumulatiegrond (verwijtbaar handelen en verstoorde arbeidsrelatie)?

**ROOD:** ja, er is door de i-grond een nieuwe situatie ontstaan.

**GROEN:** nee, de situatie is al door de kantonrechter beoordeeld.

Goede antwoord: rood

# Transitievergoeding – wijzigingen WAB

Vier wijzigingen:

1. Recht op transitievergoeding vanaf dag 1
2. Verlagen opbouw bij dienstverband 10+ jaar  
N.B. Ook verval 50+ regeling en overbruggingsregeling
3. Introductie compensatieregeling bedrijfsbeëindiging wegens pensionering, ziekte of overlijden kleine werkgever
4. Verruiming in mindering brengen kosten op transitievergoeding

# Transitievergoeding - overgangsrecht

- Inwerkingtreding: 1 januari 2020 met uitzondering van de compensatieregeling bedrijfsbeëindiging wegens pensionering, ziekte of overlijden kleine werkgever (in ieder geval ná 1 april 2020)
- Onmiddellijke werking
- Uitzondering bij ontslagprocedures: startmoment ontslagprocedure bepalend

## Transitievergoeding – voorbeeld

Binnen De Vlieger B.V. moet vanwege tegenvallende resultaten worden gereorganiseerd. Met de vakbonden is een doorlopend Sociaal Plan afgesproken met onder andere de volgende bepaling:

*"De ontslagvergoeding in een beëindigingsovereenkomst is gelijk aan de transitievergoeding van artikel 7:673 en 7:673a BW vermenigvuldigd met factor 1,2"*

Pieter is 62 jaar en is 25 jaar in dienst bij De Vlieger. Hij wordt door De Vlieger op 15 december 2019 boventallig verklaard. Aan Pieter wordt op 2 januari 2020 een beëindigingsovereenkomst aangeboden. Heeft Pieter recht op een ontslagvergoeding die berekend wordt aan de hand van artikel 7:673a BW (50+-regeling)?

**ROOD:** ja.

**GROEN:** nee.

Goede antwoord: is allebei verdedigbaar.

# De echte verandering van de WAB

Premiedifferentiatie WW:

- Premiedifferentiatie per sector verdwijnt
- In plaats daarvan premiedifferentiatie naar de aard van de arbeidsovereenkomst: hoge of lage WW-premie

# Premiedifferentiatie WW – wijzigingen WAB

- Lage WW-premie indien:
  - schriftelijke arbeidsovereenkomst;
  - voor onbepaalde tijd; en
  - geen oproepovereenkomst
- In alle andere gevallen hoge WW-premie (drie uitzonderingen)
- Verplichting vermelding loonstrook
- Tip: lees Factsheet Overheid en Kennisdocument Premiedifferentiatie WW van het Ministerie SZW



# Premiedifferentiatie WW - overgangsrecht

- Inwerkingtreding: 1 januari 2020
- Onmiddellijke werking

## Premiedifferentiatie WW – voorbeeld

De tandartsenpraktijk Kaak B.V. heeft met Anna een jaarcontract gesloten voor 18 uur per week van 1 februari 2019 tot 1 februari 2020. Kaak B.V. is erg tevreden over Anna en besluit de arbeidsovereenkomst na afloop van het jaar te verlengen voor onbepaalde tijd. In een gesprek biedt zij Anna een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan, en Anna accepteert dat meteen.

Moet Kaak B.V. per 1 februari 2020 de hoge of de lage WW-premie betalen?

**ROOD**: de hoge WW-premie.

**GROEN**: de lage WW-premie.

Goede antwoord: rood

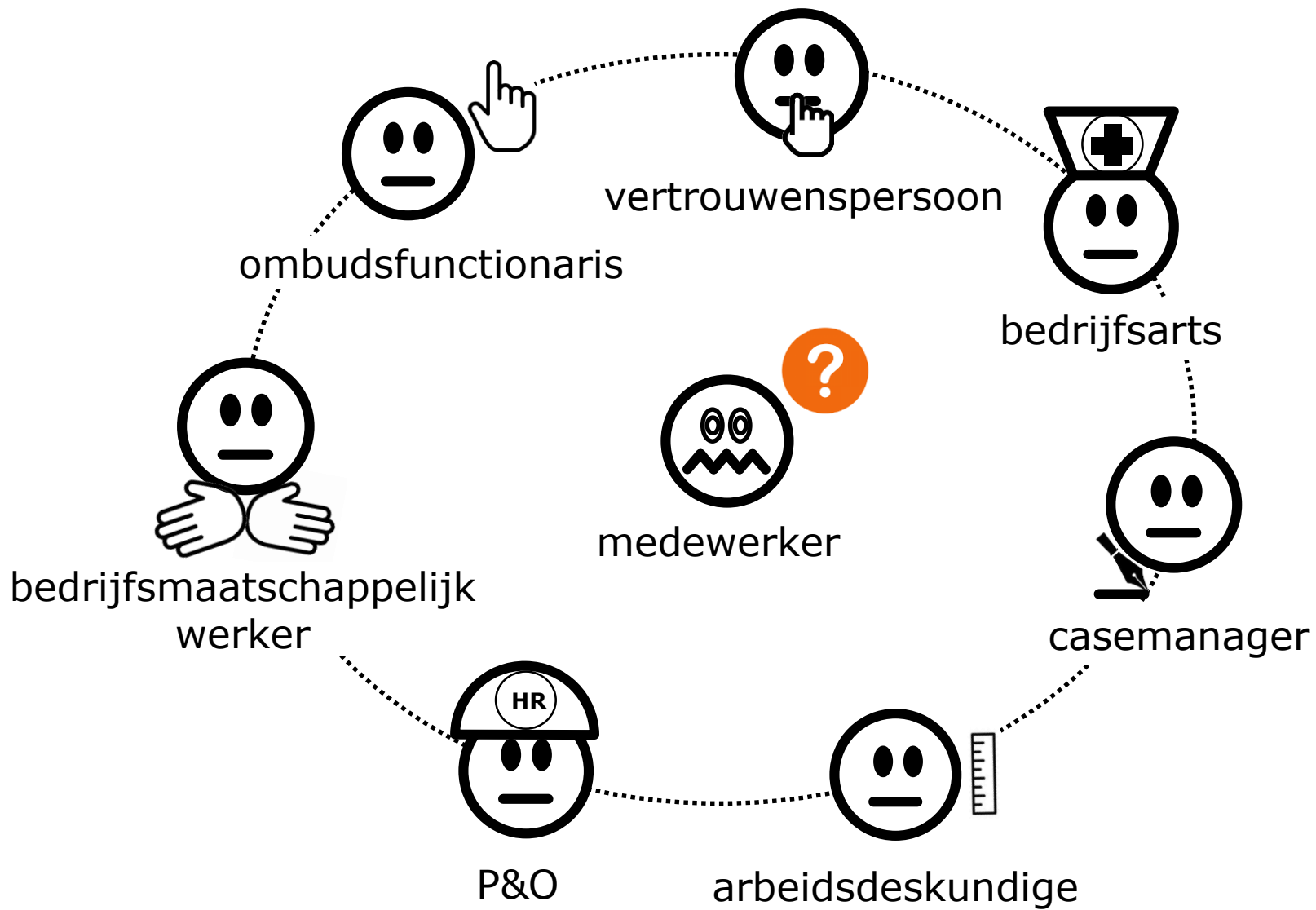
**Zijn er nog vragen?**

# De rolverdeling van functionarissen bij ziekte, re- integratie of conflict

Sanne Schreurs

# Inhoud

- I. wettelijke context
- II. rollen:
  - vertrouwenspersoon
  - ombudsfunctionaris
  - bedrijfsmaatschappelijk werker
  - bedrijfsarts
  - arbeidsdeskundige
  - casemanager
  - P&O
- III. STECR Werkwijzer Arbeidsconflicten versus richtlijn  
Conflicten in de werksituatie



# I. wettelijke context - arbeidsomstandighedenwet

- artikel 3 lid 1 (open norm): beleid gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden = arbobeleid
- artikel 3 lid 2: beleid gericht op voorkoming/beperking psychosociale arbeidsbelasting (PSA) = PSA-beleid
- artikel 1 lid 3 onder e: de factoren direct of indirect onderscheid met inbegrip van seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk, in de arbeidssituatie die stress veroorzaken (PSA)
- artikel 4: arbeidsplaats, werkmethoden, inrichting bedrijf aanpassen ivm realiseren resterend arbeidsvermogen zieke wn

# I. wettelijke context - arbeidsomstandighedenwet

- wg kan arbo/PSA-beleid op eigen wijze invullen, mits wordt voldaan aan open norm
- wg moet bij arbo/PSA-beleid aspecten in acht nemen, gelet op *stand van de wetenschap en professionele dienstverlening*
- waar nodig aanvullende bijstand inschakelen
- artikel 14: aanvullende bijstand voor o.a. i) toetsing RI&E, ii) ziekteverzuimbegeleiding, iii) consultatie gezondheidskundige vraagstukken, anders dan ziekteverzuimbegeleiding
- Inspectie SZW ziet toe op naleven arbo/PSA-beleid



# I. wettelijke context - Wvp

- artikel 7:658a en 660a BW
- Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar (artikel 7a bedrijfsarts schakelt tijdig aanvullende deskundigheid in)
- Regeling beleidsregels beoordelingskader poortwachter
- Werkwijzer Poortwachter UWV
- STECR Werkwijzer Arbeidsconflicten 2014
- Richtlijn Conflicten in de werksituatie (2019, NVAB)



## II. rollen - vertrouwenspersoon

- aanstellen vertrouwenspersoon (VP) niet wettelijk verplicht
- met VP wordt invulling gegeven aan wettelijk verplicht PSA-beleid
- vaak in de vorm van beleid ongewenste omgangsvormen (PSA-beleid)
- mogelijk indirecte plicht VP aan te stellen via criterium *stand van de wetenschap en professionele dienstverlening*



## II. rollen - vertrouwenspersoon

- #MeToo -> ministerie SZW wilde meer inzicht in rol en positie VP in organisaties
- rapport Vertrouwenspersonen in arbeidsorganisaties: verplicht stellen VP niet nodig
- brief Staatssecretaris SZW aan Tweede Kamer 14 juni 2018 (Kamerstuk 34843, 31): sluit aan bij conclusie onderzoek geen wettelijke verplichting VP, wel rol en positie versterken
- brief Staatssecretaris SZW aan Tweede Kamer 14 februari 2019 (Kamerstuk 25 883): onderzoek landelijke gedragscode bedrijven, inzet tegengaan ongewenste omgangsvormen



## II. rollen - vertrouwenspersoon

- VP rol bij PSA
- werkdruk (ook bron PSA) maakt doorgaans geen onderdeel uit van beleid ongewenste omgangsvormen (PSA-beleid), VP geen rol
- VP ondersteunt dus bij klachten die een wn persoonlijk aangaan in het kader van PSA
- VP geen rol bij: arbeidsconflicten, functioneringsproblematiek, privéproblemen, integriteit, *tenzij* PSA het gevolg is



## II. rollen - vertrouwenspersoon

- taken VP (bron: [www.arboportaal.nl](http://www.arboportaal.nl)):
  1. verzorgen eerste opvang wn die is lastiggevallen en hulp en advies nodig heeft
  2. nagaan of oplossing in informele sfeer mogelijk is
  3. informeren over andere oplossingsmogelijkheden, zoals klachtenprocedures
  4. begeleiden wn bij klachtenprocedure/gesprek leiding
  5. doorverwijzen naar hulpverlenende instanties
  6. geven van voorlichting over ongewenst gedrag
  7. adviseren management over voorkomen ongewenst gedrag
  8. registreren van gevallen van ongewenst gedrag



## II. rollen - vertrouwenspersoon

- profiel VP:
  - reactief
  - staat achter persoon wn
  - geen belangenbehartiger
  - bemiddelt niet
  - onderzoekt niet
  - doet niet waarheidsvinding
- gedragscode Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen
- Inspectie SZW let bij toetsing PSA-beleid op kwaliteitseisen VP: vakbekwaamheid, onafhankelijkheid en benaderbaarheid VP (bron: [www.arboportaal.nl](http://www.arboportaal.nl))



## II. rollen - ombudsfunctionaris

- aanstellen ombudsfunctionaris (OF) niet wettelijk verplicht
- met aanstelling OF wordt wél mede invulling gegeven aan wettelijk verplicht arbobeleid
- OF:
  - is aanspreekpunt voor vragen en meldingen van wn die de organisatie betreffen, zoals t.a.v. misstanden bij procedures, integriteit en veiligheid
  - kan vanuit eigen verantwoordelijkheid handelen naar de organisatie, voorlichting geven en verwijzingen doen



## II. rollen - ombudsfunctionaris

- taken OF:
  1. voorlichten
  2. interveniëren
  3. bemiddelen
  4. onderzoeken
  5. rapporteren





## II. rollen - ombudsfunctionaris

- profiel OF:
  - proactief
  - handelt op eigen initiatief
  - kan zelfstandig onderzoek instellen
  - kan zelfstandig directie inlichten over misstanden

(vergelijk VP: doet dit niet)



## II. rollen - bedrijfsmaatschappelijk werker

- aanstellen/inschakelen bedrijfsmaatschappelijk werker (BMW) niet wettelijk verplicht
- met aanstelling BMW wordt wél mede invulling gegeven aan wettelijk verplicht arbobeleid
- BMW maakt vaak deel uit van arbo-organisatie
- werkterrein BMW is niet medisch
- BMW biedt hulp en begeleiding aan individuele wn met psychosociale problemen die belemmerend zijn of kunnen worden op het werk



## II. rollen - bedrijfsmaatschappelijk werker

- beroepsvereniging van Professionals in Sociaal Werk (BPSW)
- beroepscode met collectieve vormen voor het beroep. BMW:
  1. werkt samen met anderen binnen en buiten organisatie als dat in het belang van hulpverleningsproces is
  2. aanvaardt organisatie waaraan hij zich verbindt als kader beroepsuitoefening, tenzij strijdig met centrale waarden
  3. werkt mee aan doel en ontwikkeling beleid organisatie
  4. informeert directie en legt verantwoording functie-uitoefening af aan directie
  5. kan in conflict- ziekte-, en re-integratiesituaties adviseren, interveniëren en bemiddelen



## II. rollen - bedrijfsarts

- wg verantwoordelijk arbobeleid in samenwerking met werknemers
- artikel 14 arbeidsomstandighedenwet, aanvullende bijstand nodig voor o.a.:
  - toetsing RI&E
  - adviseren bij de begeleiding zieke wn
  - consultatie mbt gezondheidskundige vraagstukken, anders dan ziekteverzuimbegeleiding
- deze taken verricht de bedrijfsarts (BA)



## II. rollen - bedrijfsarts

- artikel 14 lid 2 onder e en j arbeidsomstandighedenwet:
  - doeltreffende toegang tot BA (open spreekuur)
  - bij uitvoering taken in acht nemen dat BA adviseert over preventieve maatregelen die wg kan treffen ihkv Arbobeleid
- Professioneel Statuut van de Bedrijfsarts, NVAB, 7 februari 2003, [www.nvab-online.nl](http://www.nvab-online.nl): BA werkt volgens richtlijnen en standaarden zoals door de beroepsgroep algemeen aanvaard
- kerntaak BA: beschermen, bewaken en bevorderen van gezondheid werkenden



## II. rollen - arbeidsdeskundige

- inschakelen arbeidsdeskundige (AD) niet wettelijk verplicht
- met inschakelen AD tijdens re-integratieproces wordt wél mede invulling gegeven aan verplichtingen uit hoofde van Wvp
- mogelijk indirecte plicht AD in te schakelen via criterium *stand van de wetenschap en professionele dienstverlening*
- artikel 7a Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar: bedrijfsarts schakelt tijdig aanvullende deskundigheid in
- Werkwijzer Poortwachter UWV: AD wordt geraadpleegd als re-integratietraject mislukt ondanks adequate inspanningen



## II. rollen - arbeidsdeskundige

- logisch moment inschakelen AD is opschudmoment bij eerstejaarsevaluatie
- partijen moeten zich dan de vraag stellen of zij nog op de goede weg zitten
- AD geeft (dan) richting en advies over passendheid functie, de (on)mogelijkheid de functie aan te passen en opties voor andere passende functies mocht eigen functie niet passend zijn
- AD vergelijkt de door de bedrijfsarts aangegeven beperkingen met de belasting in de functie



## II. rollen - arbeidsdeskundige

- werkgebied AD ligt op terrein van mens, arbeid en inkomen (Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen, NVvA)
- kerntaken AD, volgens NVvA:
  - voorkomen discrepanties tussen belasting en belastbaarheid
  - beoordelen van discrepanties en financiële gevolgen
  - oplossen discrepanties, advies over passende mogelijkheden
- Stichting Register Arbeidsdeskundigen, Gedragscode
- [www.register-arbeidsdeskundigen.nl](http://www.register-arbeidsdeskundigen.nl)





## II. rollen - casemanager

- Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar, artikelen 2 en 4 lid 2 onder 2: verplicht aanstellen casemanager bij plan van aanpak 8 weken na uitval wn
- taken CM
  1. begeleidt de overeengekomen activiteiten ihkv re-integratie
  2. verzorgt contact tussen wn, wg en bedrijfsarts
  3. bewaakt procesgang Wvp
  4. ziet toe op aanleggen volledig verzuim- en re-integratiedossier
  5. aanspreekpunt wn, wg en bedrijfsarts in verzuimtraject
  6. houdt toezicht en begeleidt



## II. rollen - casemanager

- niet aanstellen CM leidt niet tot sanctie
- Regeling beleidsregels beoordelingskader poortwachter: ontbreken CM kan meewegen in uitvoering poortwachterstoets (WIA-beoordeling)



## II. rollen - P&O

- niet wettelijk verplicht
- taken P&O-er
  1. ondersteunt en adviseert op gebied van personeelszaken
  2. bij ziekte, re-integratie of conflict
  3. kan casemanager zijn
  4. kan bemiddelen
  5. vertrouwensrol
  6. overziet alles
- [www.arboportaal.nl](http://www.arboportaal.nl): niet verstandig BMW of P&O-er, naast de reguliere taak, aan te wijzen als VP

## II. rollen - overzicht taken

rol	adviseren werknemer	adviseren werkgever	begeleiding	onderzoek	bemiddeling	intervenieren
vertrouwenspersoon	V	V*	V			
ombudsfunctionaris				V	V	V
bedrijfsmaatschappelijk werker	V	V	V		V	
bedrijfsarts	V	V	V	V		V
arbeidsdeskundige	V	V		V		
casemanager			V			
P&O	V	V	V	V	V	V

\* = over PSA-beleid

## II. rollen - overzicht grondslag

rol	verplicht	grondslag	overtreding/niet voldoen grondslag
vertrouwenspersoon	N ?	artikel 3 arbowet	boete*
ombudsfunctionaris	N	artikel 3 arbowet	boete*
bedrijfsmaatschappelijk werker	N	artikel 3 arbowet	boete*
bedrijfsarts	J	artikel 14 arbowet	boete*
arbeidsdeskundige	N ?	Wvp, artikel 4 arbowet, Werkwijzer poortwachter UWV, Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar	poortwachterstoets, loonsanctie
casemanager	N ?**	Wvp, artikel 4 lid 2 onder 2 Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar	poortwachterstoets, loonsanctie
P&O			

\* beleidsregel boeteoplegging Arbeidsomstandighedenwet

\*\* Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar

# III. STECR Werkwijzer Arbeidsconflicten

STECR Werkwijzer Arbeidsconflicten, versie 6 van oktober 2014

# III. STECR Werkwijzer Arbeidsconflicten

- bezwaren Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB) tegen STECR:
  - juridische benadering STECR gaat ten koste van gezondheidskundige afwegingen die een bedrijfsarts moet maken bij uitvoeren van kerntaak
  - ten onrechte onderscheid tussen beoordelende rol bedrijfsarts vanuit Wvp en adviserende rol vanuit zorgplicht
  - STECR neemt als uitgangspunt ziekmelding en niet preventie /beperken gezondheidsschade en hoe dat kan gebeuren, wat (ook) kerntaak bedrijfsarts is
  - vragen commitment wg in te stemmen interventieperiode. Als wg niet instemt, dan geen interventieperiode. Dit gaat in tegen onafhankelijke positie bedrijfsarts, aldus NVAB
  - STECR is *practice* based. NVAB wil: *evidence* based

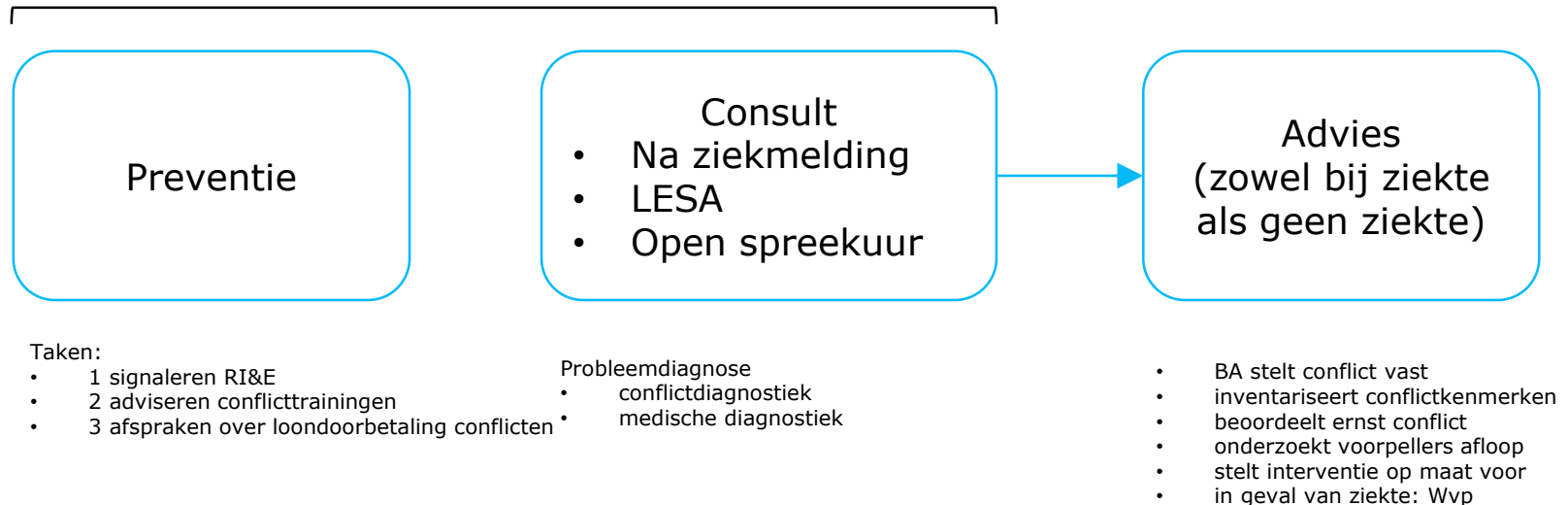
### III. STECR Werkwijzer Arbeidsconflicten

- gezamenlijke verklaring STECR en NVAB 19 november 2015: negatieve advies ingetrokken met uitgangspunt dat STECR bedrijfsarts niet belemmert in uitvoering kerntaak
- NVAB werkte ondertussen aan eigen richtlijn
- resultaat: richtlijn Conflicten in de werksituatie, gepubliceerd per 1 juli 2019 (zie [www.nvab-online.nl](http://www.nvab-online.nl))



# III. richtlijn Conflicten in de werksituatie

Bedrijfsarts

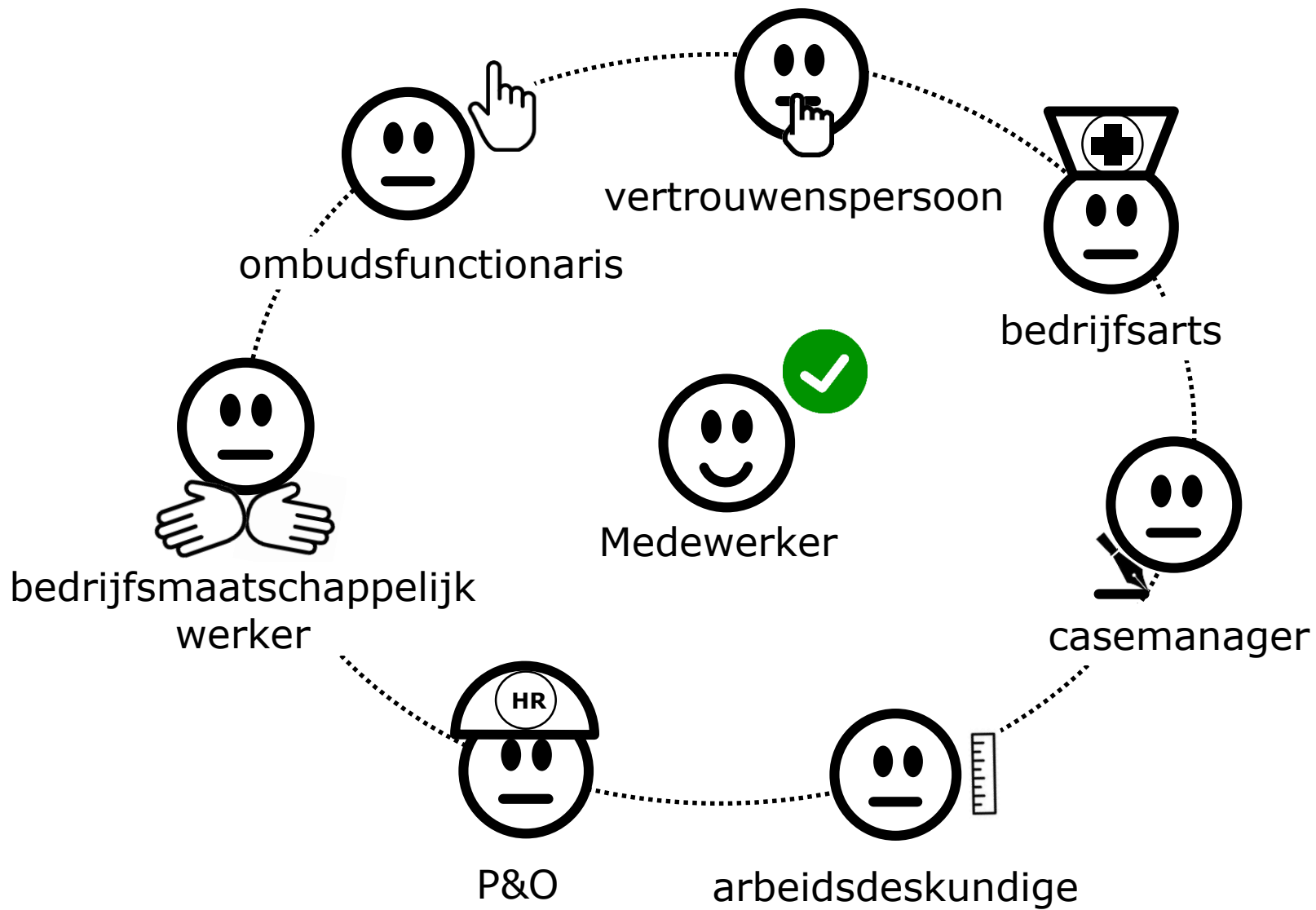


## III. richtlijn Conflicten in de werksituatie

- richtlijn Conflicten in de werksituatie is geautoriseerd door NVAB en heeft bindende status
- afwijking richtlijn moet beargumenteerd en gedocumenteerd worden
- STECR en richtlijn Conflicten in de werksituatie blijven naast elkaar bestaan
- lot STECR ongewis

## III. richtlijn Conflicten in de werksituatie

- doorwrocht document
- richt zich op preventie en rol bedrijfsarts
- van toepassing vóór ziekmelding
- heldere lijnen voor oplossing conflict
- vraagt veel van bedrijfsarts
- is er voldoende tijd?



**Pauze**

# Actualiteiten

Ruben Houweling

## 5. HR 8 februari 2019, ECLI:NL:HR:2019:203

- Handelt werkneemster ernstig verwijtbaar door in strijd met regels en uitdrukkelijke opdracht van de werkgever cliënt van station te halen, wijn te drinken en te laten overnachten in huis van haar broer?

## 5. HR 8 februari 2019, ECLI:NL:HR:2019:203

- Bij de beoordeling of de uitzonderingsgrond van art. 7:673 lid 7, aanhef en onder c, BW van toepassing is, zijn de omstandigheden van het geval – waaronder de persoonlijke omstandigheden van de werknemer – slechts van belang voor zover deze van invloed zijn op de verwijtbaarheid van het handelen of nalaten van de werknemer dat tot het ontslag heeft geleid. De overige omstandigheden van het geval (dus omstandigheden die geen verband houden met de gedragingen van de werknemer die tot het ontslag hebben geleid, noch met de verwijtbaarheid van die gedragingen) zijn in dit verband niet van betekenis.
- Opmerking verdient dat bij beantwoording van de vraag of het niet toekennen van de transitievergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is als bedoeld in art. 7:673 lid 8 BW, alle omstandigheden van het geval van belang kunnen zijn, dus ook omstandigheden die bij de toepassing van art. 7:673 lid 7, aanhef en onder c, BW niet van betekenis zijn.



## 5. HR 8 februari 2019, ECLI:NL:HR:2019:203

Ernstig verwijtbaar?

- Bevlogenheid
- Impulsiviteit
- Duidelijkheid regels
- Intentie van schending regels

## 4. Terror school! School of Terror? ECLI:NL:RBMNE:2019:3159

- Leerkracht laat studenten alleen achter na terroristische aanslag Utrecht, ontslag op staande voet?

### 3. HR 19 januari 2019, ECLI:NL:HR:2019:64

- Uit de geschiedenis van de thans in artikel 7:669 lid 1 BW neergelegde herplaatsingsverplichting en de toelichting op de (op art. 7:669 lid 5 BW stoelende) Ontslagregeling blijkt dat met deze regelingen geen breuk is beoogd met het voor de invoering van de Wwz op dit punt geldende recht. In HR 16 februari 2018, ECLI:NL:HR:2018:182 (**Decor**) (r.o. 3.4.7), is ook in die zin beslist. Daarom moet worden aangenomen dat met het gebruik van het begrippenpaar 'niet mogelijk is of niet in de rede ligt' niet is beoogd een resultaatsverplichting van de werkgever tot herplaatsing in het leven te roepen, maar dat het daarbij gaat om hetgeen in de gegeven omstandigheden in redelijkheid van de werkgever kan worden gevergd.'

## 2. Disfunctioneren HR 14 juni 2019, ECLI:NL:HR:2019:933

## 2. Disfunctioneren

**HR 14 juni 2019, ECLI:NL:HR:2019:933**

- Hoge Raad: De wet bepaalt niet op welke wijze de werkgever de werknemer in de gelegenheid moet hebben gesteld zijn functioneren te verbeteren. Gelet op de ingrijpende gevolgen die een ontbinding op grond van disfunctioneren voor een werknemer kan hebben, moet worden aangenomen, mede gelet op de eisen van goed werkgeverschap, dat de werkgever aan de werknemer serieus en reëel gelegenheid tot verbetering moet hebben geboden.
- Welke hulp, ondersteuning en begeleiding in een concreet geval van de werkgever mag worden verwacht ter verbetering van het functioneren van de werknemer, alsmede op welke wijze een en ander moet worden vastgelegd, hangt af van de omstandigheden van het geval.

# Gezichtspunten verbetertraject

- Daarbij kunnen onder meer een rol spelen
  1. de aard, de inhoud en het niveau van de functie,
  2. de bij de werknemer aanwezige opleiding en ervaring,
  3. de aard en mate van de ongeschiktheid van de werknemer,
  4. de duur van het onvoldoende functioneren vanaf het moment dat de werknemer daarvan op de hoogte is gesteld,
  5. de duur van het dienstverband, wat er in het verleden reeds is ondernomen ter verbetering van het functioneren,
  6. de mate waarin de werknemer openstaat voor kritiek en zich inzet voor verbetering,
  7. en de aard en omvang van het bedrijf van de werkgever.

## Conclusie A-G De Bock

### ECLI:NL:PHR:2019:899

- Op de werkgever rust dus de verplichting om, op verzoek van de arbeidsongeschikte werknemer, het 'slapende dienstverband' te beëindigen, met betaling van een bedrag ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding. Dit kan anders zijn als de werkgever gerechtvaardigde belangen heeft om de arbeidsongeschikte werknemer toch in dienst te houden, bijvoorbeeld als er een reëel uitzicht is op re-integratie.
  
- En de Hoge Raad...?



**DANK VOOR UW KOMST**