

#JC2017

Tips van Frederique Hoppers (Dirkzwager) en Marjol Nikkels (CS Opleidingen)

Tips sociaalrechtelijk

- **#pasaanofleguit**

Wat te doen na 104 weken ziekte. Mbt wel/niet aanpassen bedongen arbeid in geval van nieuwe of aangepaste werkzaamheden na 2 jaar ziekte.

Stel loonwaarde van de arbeid vast al tijdens de 104 weken!

Maak re-integratiebeleid, bij andere arbeid → altijd nieuw contract → gedeeltelijke voortzetting oude bedongen arbeid -> geen nieuw contract maar re-integratie blijven volgen (Hoge Raad arrest Oskam Kummeling – 30 september 2011)

- **#voorhetwerkendelaanuitsturen**

M.b.t. voortijdig proeftijdontslag in geval van bijvoorbeeld kennis van ziektesituatie. Wel of niet voortijdig ontslag verlenen en welke reden opgeven?

Duidelijk maken, zeer moeilijke situatie afhankelijk van medewerking want er ligt wel arbeidsovereenkomst. Tip- opletten dat ziekte wel voor rekening nieuwe werkgever komt maar indien eerste ziektedag nog ligt bij voorgaande werkgever (oude werkgever) dat rekening WGA bij oude werkgever ligt

- **#metoo**

Belang om normstellend beleid te formuleren, bijvoorbeeld op terrein van seksuele intimidatie. Doe je dat niet, is het relatief lastig om aan bepaald gedrag een ontslag op staande voet te verbinden. Zie bijv. arrest van hof den haag van 18 april 2017 over de knuffelcultuur. Ontslag op staande voet werd teruggedraaid omdat er al sprake was van een knuffelcultuur en andere medewerkers daar ook richting de kok aan meededen.

- **#stopofschortop**

M.b.t. loon stopzetten en loon opschorten. Wordt te vaak door werkgever door elkaar gebruikt. Onvoldoende beseft dat loonopschorting (anders dan loonstop) uiteindelijk kan uitmonden in loonbetaling met terugwerkende kracht. Niet verschijnen bij de bedrijfsarts is een

loopopschorting (conform artikel 7 : 629 BW lid 6) maar niet meewerken aan re-integratie is een loonstop - 7 : 629 BW lid 3. Oftewel indien werknemer keer daarna opnieuw niet meewerkt of niet verschijnt bij de bedrijfsarts, dan wordt het niet meewerken aan re-integratie dus een loonstop.

- **#Functieheldelijkheid**

Beschrijf exact de taken wat werknemer moet verrichten (functiebeschrijving) en benoem daarbij dat werknemer verklaart de krachten en bekwaamheden te hebben om deze taken te kunnen verrichten. Uiteraard ook de zin werkgever kan ook andere taken opdragen. Maar dan is de kernfunctie beschreven en indien werknemer al binnen proeftijd ongeschikt daarvoor blijkt te zijn dan beroep doen op misleiding tijdens sollicitatie (is dossiervorming t.b.v. ontslag en indien er sprake is geweest van aanstellingskeuring met misleiding door werknemer dan beroep op geen loondoorbetaling bij ziekte conform art. 7: 629 BW lid 3a)

- **#slapendedienstverbanden**

Voor mensen in de IVA overwegen om dienstverband slapend te houden zodat transitievergoeding niet betaald hoeft te worden, idem voor mensen die al bijna de pensioengerechtigde leeftijd bereiken of voor mensen die bijv. hard nodig zijn op de arbeidsmarkt, bijv. verpleegkundige die tijdelijk niet kan maar wel goede herstelverwachting heeft. Maatwerk afweging per casus maken t.a.v. slapende dienstverbanden i.v.m. benodigde flexibiliteit.

- **#nawerktip**

M.b.t. vaststellingsovereenkomst en voorkomen ziek uit dienst. Wel/niet contractueel een ziekmelding verbieden? Dit kan niet want er kan werknemer nog van alles gebeuren waardoor hij ziek kan worden. Maar een financiële prikkel kan wel om bijv. vergoedingsbedrag te betalen als een ziekmelding t/m vier weken na uit dienst uitblijft.

- **#contractueelreintegratiebeding**

Al vooraf opnemen in arbeidscontract of opnemen in VSO zeker als je geen eigenrisicodrager Ziektewet bent, niet meewerken is sanctiebedrag voor werknemer (niet te gortig bedrag)

- **#1espoorZiektewetERD**

Wees alert dat UWV met nieuwe werkwijzer poortwachter loonsancties kan geven voor derde jaar loondoorbetaling ziekte wet indien je geen 1^e spoor inzet, nog niet duidelijk wat deugdelijke grond is bijv. geen 1^e spoor - 4e contract als het vierde arbeidsovereenkomst is en daarmee onbepaalde tijd dienstverband. Tip: Baken spoor 1 goed af en een vaste medewerker hoeft nooit ontslagen te worden om iemand te plaatsen.

- **#duregrap**

Mbt voorziening ort over verlofdagen. Afgelopen jaren veel procedures gevoerd. Bijna alle procedures, ook in hoger beroep, in nadeel werkgever geweest. Houd dus rekening met deze nabetaling.

- **#rekenafbijkassa**

Reken af (bijvoorbeeld vakantiedagen) op juiste moment en dus niet te vroeg. Wat is juiste moment? In kader van beëindiging arbeidsovereenkomst. Dit speelt bij slapende dienstverbanden. Moet de werkgever afrekenen? Volgens de rechtbank (in uitspraak van 2 augustus 2017) niet. En als de werkgever toch wordt afgerekend, kan dit dan worden gezien als een opzegging? Meestal niet, maar wees wel helder in de communicatie dat de eindafrekening niet (tevens) als een opzegging aangemerkt kan worden.

- **#beternietelaatdanooit**

In verband met uitspraak 18 mei 2017. Als werknemer te laat is met transitievergoeding bij verzoekschrift te vorderen (binnen 3 maanden) vervalt de aanspraak (=rechtsverwerking). Eventueel meenemen bij afweging om wel of niet vrijwillig te betalen.

- **#kostofaftrekpost**

Mbt eisen die door wetgever gesteld worden bij het hanteren van de aftrekpost van scholingskosten op de transitievergoeding. Vaak wordt verzuimd om dit vooraf als aftrekpost schriftelijk overeen te komen. Kan je dan later niet alsnog als aftrekpost afdwingen.

Tips pensioenrechtelijk

- **#vraagvoorwoordt**

Bedrijfstakpensioenfondsen handhaven actiever. Als werkgevers een vragenlijst krijgen mbt bedrijfsactiviteiten, doen ze er verstandig aan vooraf advies bij bijvoorbeeld een jurist te vragen. Veel procedures worden door het fonds gewonnen door een onhandige beantwoording van de vragen in de vragenlijst door de werkgever. Kan je later lastig een andere draai aan geven.

- **#opdekoffie**

Moment inlassen met de adviseur om door te spreken over de gevolgen van de verhoging van de pensioenleeftijd voor de betreffende pensioenregeling. Leg bal niet bij verzekeraar neer (deze is namelijk slechts uitvoerder en niet vormgever van de pensioenovereenkomst), maar voer zelf de regie. Plus navragen wanneer voor het laatst een bpf-check is uitgevoerd. Gaat te vaak mis. Er wordt te weinig, of helemaal niet, een bpf-check bij een werkgever uitgevoerd. Terwijl gewijzigde bedrijfsactiviteiten, nieuwe inzichten door rechtspraak of een gewijzigd verplichtstellingsbesluit tot een andere inschatting kunnen leiden.

- **#piep**

Bij wijziging van de pensioenregeling is systeem negatieve optie praktisch aantrekkelijk en ook toegestaan. Zijn wel randvoorwaarden aan dit zogenoemde piepsysteem verbonden.

- **#makkelijkdoenismoeilijk**

Werkgevers voeren soms te makkelijk een wijziging van de pensioenregeling door. Verschuilen zich dan achter het feit dat de wijziging moet als gevolg van nieuwe (fiscale) wetgeving. Uitspraak rechtbank Noord Nederland van 16 mei 2017 bevestigt dat rechter kritisch kijkt naar een eenzijdige wijziging van de pensioenregeling door de werkgever. Deze mag zich volgens de rechter niet verschuilen achter nieuwe wetgeving en moet bovendien volledig en eerlijk zijn in de communicatie ten aanzien van de inhoud van de wijziging.

- **#bijbezwaarrapenaar**

Ivm baanbrekende uitspraak vorige week. Rechtbank Limburg heeft uitgemaakt dat fondsen en verzekeraars niet tot waardeoverdracht mogen overgaan (na verhoging pensioenleeftijd) in geval van individueel bezwaar werknemer. Gevolgen kunnen fors zijn; is in verleden bij 65→67 jaar massaal gebeurd.

- **#tijdvoorpensioen**

Ga na wat de arbeidsovereenkomsten voorschrijven ten aanzien van moment van einde arbeidsovereenkomst vanwege pensionering. Bij welk moment wordt aansluiting gezocht? Is dat nog wel toegestaan (einde aovk bij 65 jaar bijvoorbeeld niet toegestaan) en wenselijk?

- **#tikopjevingers**

Ik kom te vaak tegen dat werkgevers zich onvoldoende bewust zijn van het RVU-risico bij het sluiten van een vaststellingsovereenkomst met een oudere werknemer. Houd hier vooraf, bij het inrichten van de vso (bijvoorbeeld bij de formulering van de reden voor de beëindiging) goed rekening mee. Tips voor wat wel en niet hierin op te nemen.

- **#hulendeweduwe**

In verband met de uitspraak Rechtbank Gelderland 6 september 2017, waar werkgever burgerlijke staat werknemer niet bij verzekeraar had doorgegeven en verzekeraar als gevolg daarvan dekking voor het partnerpensioen weigerde. Hier liep het goed voor de nabestaande af (op grond van de tekst van het pensioenreglement), maar pensioenreglementen zullen hier naar verwachting op aangepast worden, waardoor alsnog risico van geen dekking in de toekomst ontstaat. Ga na of systeem intern voldoende is ingericht dat wijzigingen in de burgerlijke stand daadwerkelijk worden doorgegeven. En informeer werknemer wat wel en niet door te geven en waarom.

- **#bezinteergebint**

In praktijk komt het nog wel eens voor dat werkgever met werknemer een afstandsverklaring m.b.t. pensioen overeenkomt. Rechtbank Limburg heeft op 28 juni 2017 bevestigd dat dit mag, maar dan is het wel zaak dat werknemer voldoende tijd heeft gekregen om hierover na te denken en ook is geïnformeerd over de gevolgen van het ontbreken van een pensioenregeling. Daarnaast goed om te checken of de uitvoeringsovereenkomst met de verzekeraar überhaupt wel toestaat dat werkgevers niet alle werknemers meldt (meestal is dit niet toegestaan).