

WERKGEVER IS BIJ EEN ARBEIDSCONFLICT VERPLICHT TWEEDE SPOOR IN TE ZETTEN (26-09-2012)

27 September 2012

22 februari 2012, LJN BV6619, Centrale Raad van Beroep

Gedurende de eerste twee ziektejaren wordt zowel van een werkgever als van een werknemer verwacht dat ze voldoende re-integratie inspanningen verrichten. Indien een werkgever tijdens de eerste twee ziektejaren van een werknemer onvoldoende re-integratie inspanningen verricht, kan het UWV een loonsanctie opleggen aan de werkgever. Deze loonsanctie houdt in dat het loon aan de werknemer nog 52 weken moet worden doorbetaald.

Uit de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van 22 februari jl. volgt dat een werkgever bij een arbeidsconflict verplicht is om een tweede spoor (re-integratie richting een andere werkgever) in te zetten. De casus was als volgt:

Op 20 september 2006 meldt de werknemer zich ziek bij de werkgever. Er is sprake van een (ernstig) arbeidsconflict.

Op 11 mei 2007 (zeven maanden na ziekmelding) heeft de werkgever bij het UWV een aanvraag ingediend voor een deskundigenoordeel. Zij heeft op het aanvraagformulier de vraag geformuleerd of zij tot nu toe voldoende re-integratieverplichtingen heeft verricht. Daarnaast heeft zij aangegeven dat zij niet de mening van de werknemer weet ten aanzien van de re-integratieverplichtingen, daar geen contact met de werknemer kan worden gelegd (de bedrijfsarts heeft aangegeven dat contact moet worden gemeden tussen werkgever en werknemer). Naar aanleiding van deze aanvraag heeft de deskundige een onderzoek ingesteld en op 14 juni 2007 een rapport uitgebracht waaruit volgt dat de werkgever niet te verwijten is dat tot op dat moment niets is gedaan aan re-integratie. De deskundige is uitgegaan van het feit dat werknemer volgens de bedrijfsarts volledig arbeidsongeschikt is en werknemer in verband met psychische spanningen als gevolg van een arbeidsconflict nog niet in staat is om een gesprek aan te gaan over de toekomst bij zijn huidige werkgever dan wel elders. Ook heeft de deskundige in zijn rapport aangegeven dat het instrument van mediation moet worden ingezet wanneer de tijd rijp is, en het daarbij de taak van de werkgever is om via de bedrijfsarts de vinger aan de pols te houden. Bovendien heeft de deskundige gewezen op het belang van de tussentijdse evaluatie na één jaar ziekte.

In een eerder uitspraak van de Centrale Raad van Beroep (20 juli 2011, LJN BR2382) heeft de Raad

Deze website maakt gebruik van cookies.

Door gebruik van te maken van deze website gaat u hiermee akkoord

alsnog tekort is geschoten in haar re-integratieverplichting.

In de onderhavige zaak is het deskundigenoordeel zeven maanden na de ziekmelding van de werknemer opgesteld. In de daaropvolgende maanden tot het einde van de wachttijd zijn door de werkgever geen re-integratie-inspanningen meer verricht. Daarbij is het UWV tot de conclusie gekomen dat de werkgever in de resterende periode alsnog tekort is geschoten in haar re-integratieverplichtingen.

De Raad wijst op de Beleidsregels beoordelingskader Poortwachter en het belang van de

Yes, I a

tussentijdse evaluatie na één jaar ziekte. Deze evaluatie heeft niet plaatsgevonden. Daarnaast is de Raad van oordeel dat mag w orden verw acht dat w anneer de re-integratie-inspanningen in het eigen bedrijf geen resultaten hebben opgeleverd , w erkgever en w erkneer voorbereidingen starten met het oog op re-integratie bij een andere w erkgever. Dat de w erkneer geen contact meer w enste met de w erkgever doet daar niet aan af: dit contact had immers via de Arbodienst en / of de bedrijfsarts kunnen lopen.

Conclusie voor de praktijk: w erkgever moet het tw eede spoor inzetten zodra duidelijk w ordt dat het eerste spoor w enig resultaat oplevert. In dat geval kan het tw eede spoor w orden ingezet naast het eerste spoor. Als de w erkneer daar (nog) niet aan w il meew erken, w ordt van de w erkgever verw acht dat hij gebruik maakt van zijn sanctiemogelijkheden (stopzetten loondoorbetaling). Laat de w erkgever dat na, dan riskeert hij daarmee een loonsanctie in het derde ziektejaar.

26-09-2012 © Arbor Advocaten.

STEMWIJZER ARBEIDSMARKT -BELEID 2012 (01-09-2012)

11 September 2012

Arbor Stemwijzer Arbeidsmarktbeleid

VVD:

- *Ontslagrecht*: afschaffing UWV-ontslag en preventieve ontslagtoets kantonrechter. Vaste w ettelijke ontslagvergoeding van 1 weeksalaris per gew erkt jaar, met een maximum van een half jaar.
- *WW*: in de eerste drie maanden verhogen, duur verkorten.
- *AOW/doorwerken*: naar 67 in 2018, daarna koppelen aan levensverw achtting. Aanvullende pensioenen harmoniseren met de AOW. Leeftijdsontslag bij 65 vervalt.
- *Flex*: meerdere tijdelijke contracten mogelijk tot de duur van 5 jaar.
- *Ambtenaar*: arbeidsrechtelijke positie w ordt gelijkgetrokken met die van de w erkneer.
- *Overig*: cao's niet verplicht opleggen aan ondernemingen die niet bij de totstandkoming betrokken w aren.

PvdA:

- *Ontslagrecht*: UWV ontslag vervalt, preventieve ontslagtoets kantonrechter blijft, vergoeding gemaximeerd op €75.000,-. Vergoeding vooral bedoeld voor w erk-naar-w erk traject (zie 'WW').
- *WW*: w erkgevers betalen de eerste 6 maanden WW. Hoogte en duur blijft gelijk. Weken-eis w ordt versoepeld. Werkgever en w erkneer stellen een w erk-naar-w erk plan op. Investeert de w erkgever onvoldoende, dan geldt een langere doorbetalingsverplichting. Spant de w erkneer zich onvoldoende in, dan volgt korting op de uitkering.
- *Flex*: uitzendkracht w erkt maximaal 1 jaar bij dezelfde w erkgever. Tijdelijke contracten na 1 jaar: in vaste dienst.ZZP-ers krijgen recht op minimum'loon'.In contracten voor bepaalde tijd geen concurrentiebeding meer mogelijk.
- *Werk en ziekte*: loondoorbetalingsperiode gedurende maximaal 1 jaar.
- *AOW/doorwerken*: stapsgewijs naar 67 in 2025, koppeling aan levensverw achtting. Wettelijk leeftijdsontslag bij 65 vervalt.
- *Ambtenaar*: ook de ambtenaar valt straks onder de nieuw e w erk-naar-w erk regeling.
- *Medezeggenschap*: OR krijgt instemmingsrecht bij fusies en overnames, en vaststelling topsalarissen. Europese Ondernemingsraad w ordt versterkt.
- *Overig*: bonussen in financiële sector maximaal 20% van het vast salaris. Aanscherping staatsdeelnemingen / (semi-) publieke instellingen. Concurrentiebedingen zijn nauw omschreven, gemaximeerd op 1 jaar en geven de w erkneer recht op een vergoeding.

SP:

- Ontslagrecht*: 'ontslagbescherming' blijft gehandhaafd. Ontslagvergoeding komt er ook voor tijdelijke contracten.
- *WW*: w ordt niet in duur verkort.Géén betaling WW door MKB-w erkgever.
- *Flex*: sneller recht op een vast contract. Payrolling beperkt. ZZP-ers vallen in bepaalde sectoren onder de sociale zekerheid, opdrachtgevers betalen (pensioen) premies.
- *Werk en ziekte*: loondoorbetaling w ordt in het MKB vervangen door een collectieve verzekering die

de loonkosten dekt na 6 maanden ziekte.

- *AOW/doorwerken*: op 65 tot 2020. Sociale partners en overheid maken hierover nieuwe afspraken.

Wettelijk leeftijdsontslag bij 65 vervalt.

- *Ambtenaar*: arbeidsrechtelijke positie wordt niet gelijkgetrokken met die van de werknemer.

- *Medezeggenschap*: OR krijgt instemmingsrecht bij fusies en overnames en vaststelling topsalarissen. Werknemers kiezen ten minste de helft van de commissarissen.

- *Overig*: geen bonussen in de financiële sector. Bestuurders in (semi-) publieke sector verdienen niet meer dan de minister. Focus op bestuurdersaansprakelijkheid. Algemeen verbindend verklaring cao's blijft bestaan.

PVV:

- *Ontslagrecht*: ontslagbescherming en ontslagvergoeding blijven in tact.

- *WW*: blijft onveranderd.

- *AOW/doorwerken*: blijft op 65. Keuze voor eerder of later met korting of opslag.

- *Overig*: slechts tijdelijke arbeidsmigratie ('Werken of wegwezen'). Maximering topsalarissen in de publieke sector tot de Balkenendenorm.

CDA:

- *Ontslagrecht*: werknemers krijgen bij ontslag een persoonlijk budget voor scholing en werk-naar-werk. Werkgever en werknemer zullen de overgang van werk naar werk gezamenlijk moeten organiseren. Werkgever betalen daarvoor eerst maximaal 6 maanden WW. Deze plicht zal worden vervangen door afspraken over loondoorbetaling. MKB wordt zo veel als nodig gespaard.

- *WW*: wordt in duur verkort

- *Flex*: sociale partners en overheid sluiten nieuw akkoord over flexibiliteit en zekerheid. Meerdere tijdelijke contracten mogelijk tot de duur van 5 jaar. Facilitering vangnetten en pensioen voor ZZP-ers.

- *AOW/doorwerken*: stapsgewijs naar 67 in 2020, daarna gekoppeld aan de levensverwachting.

Flexibele opname AOW tussen 65 en 70.

- *Ambtenaar*: arbeidsrechtelijke positie wordt gelijkgetrokken met die van de werknemer. Wachtgeld verdwijnt en wordt WW.

- *Medezeggenschap*: flexibeler medezeggenschapswetgeving.

- *Overig*: meer maatwerk in cao's.

D66:

- *Ontslagrecht*: toets door UWV of kantonrechter bij ontslag verdwijnt, toetsing achteraf.

Versobering vergoeding.

- *WW*: werkgevers betalen eerste 6 maanden WW. WW wordt korter en hoger.

- *Werk en Ziekte*: lichter regime voor het MKB.

- *Flex*: toegang ZZP-ers tot sociale zekerheid vereenvoudigen.

- *AOW/doorwerken*: naar 67 in 2021, daarna gekoppeld aan levensverwachting. Keuze voor eerder of later met korting of opslag.

- *Ambtenaar*: 'normalisering' rechtspositie ambtenaren.

- *Overig*: toezicht op beloningsbeleid door DNB. Bonussen gekoppeld aan langere termijn.

01-09-2012 © Arbor Advocaten.

KANTONRECHTERS WERKEN AAN NIEUWE FORMULE BIJ ONTSLAG (04-07-2012)

10 July 2012

De kantonrechters werken aan een nieuwe richtlijn ter vervanging van de huidige kantonrechtersformule, die dit najaar klaar moet zijn. Dit kondigden de kantonrechters Monetta Ulrici en Gerrard Boot op 28 juni jl. aan tijdens een hoorzitting in de Tweede Kamer. Kamerleden hoorden daar een stoet deskundigen over het plan van minister Kamp (VVD) van Sociale Zaken om het ontslagrecht te veranderen.

Het gros van de deskundigen ziet grote onrechtvaardigheden in het huidige systeem. Een werknemer kan nu via de kantonrechter of via het UWV ontslagen worden; de werkgever maakt de keuze. De kantonrechter kent een ontslagvergoeding (Kantonrechtersformule) toe, het UWV niet. De werknemer

kan het ontslag via het UWV nog aanvechten bij de rechter. Als die het ontslag kennelijk onredelijk acht, kan hij alsnog een vergoeding toekennen. Die is volgens Boot echter 'extreem laag'.

De kantonrechters willen het verschil in vergoeding nu aanpakken. Zij erkennen aan één formule voor alle ontslagzaken. Daarbij wordt de schade die de werknemer lijdt door het ontslag cruciaal. Is de kans groot dat de werknemer makkelijk nieuw werk vindt, dan wordt de vergoeding lager dan wanneer de kans op werk erg laag is. Dat is in het nadeel van hogeropgeleiden en in het voordeel van laagopgeleiden.

Nu worden vooral hogeropgeleiden via de kantonrechter ontslagen, omdat zij vaak een 'verschil van inzicht' met de werkgever hebben. Lageropgeleiden worden vaker via het UWV ontslagen, omdat het bedrijf reorganiseert. De hogeropgeleiden hebben vaak snel nieuw werk, terwijl de laagopgeleiden weinig kans op nieuw werk hebben.

Ulrici en Boot verwachten dat de kantonrechters hun nieuwe richtlijn dit najaar klaar hebben. Die wordt dan direct in de praktijk gebracht. De ontslagplannen van Kamp zijn bedoeld om in 2014 van kracht te worden, maar na de verkiezingen kijkt een nieuw kabinet er ook nog naar.

De richtlijn krijgt naar verwachting brede naleving. De kantonrechters formuleerden in 1997 een eerste formule, die zij sindsdien hanteren bij ontbindingszaken. Die formule is in 2009 versoepeld. Hoe langer in dienst en hoe ouder de werknemer, hoe hoger de vergoeding, is de vuistregel. Vakbonden en werkgevers gebruiken de formule ook voor vrijwillinge vertrekregelingen in sociale plannen die bij reorganisaties worden afgesproken.

4-07-2012 © Arbor Advocaten.

LENTE AKKOORD VEREENVOUDIGT ONTSLAGRECHT (18-06-2012)

18 June 2012

Het kabinet is akkoord gegaan met voorstellen van minister Kamp van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om de arbeidsmarkt te hervormen. Werkgevers kunnen straks werknemers zonder voorafgaande toets ontslaan, maar betalen wel de eerste periode van werkloosheid. Werknemers krijgen bij ontslag een financiële vergoeding die ingezet moet worden voor scholing of voor het vinden van een nieuwe baan. Eén route voor ontslag Er komt één route voor het ontslaan van werknemers. Het huidige stelsel kent twee verschillende ontslagroutes, via het UWV of via de rechter; het is daarmee nodeloos ingewikkeld en kan in gelijke situaties leiden tot ongelijke uitkomsten. Straks mag een werkgever een werknemer ontslaan zonder toetsing vooraf. De opzegtermijn van werkgevers en werknemers om een contract te kunnen beëindigen, wordt voortaan twee maanden voor iedereen. De werkgever moet het ontslag wel goed motiveren.

Ook moet een hoorprocedure worden gevolgd waarbij de werkgever het ontslag aankondigt en de werknemer hierop kan reageren. Is de werknemer het niet eens met het ontslag, dan kan hij of zij naar de rechter stappen. Het kabinet gaat er daarbij vanuit dat werkgevers en werknemers zich in ieders belang inspinnen om de hoorprocedure zo zorgvuldig te voeren dat een onnodige gang naar de rechter wordt voorkomen.

Werkgever betaalt eerste periode WW De werkgever gaat de kosten dragen van de eerste periode werkloosheid van ontslagen werknemers met tijdelijke of vaste contracten, tot maximaal zes maanden. De precieze vormgeving moet nog worden uitgewerkt. De extra kosten voor werkgevers worden gecompenseerd door lagere ontslagkosten. Dit motiveert werkgevers om werknemers te helpen bij het snel vinden van nieuw werk. De overheid bespaart door deze maatregel één miljard euro per jaar.

Transitiebudget voor scholing.

Werknemers krijgen vanaf 2014 bij ontslag een zogenoemd 'transitiebudget'. Dat bestaat uit een kwartaal maandsalaris per gewerkt jaar, met een maximum van een half jaarsalaris. Op dit moment bepaalt de kantonrechter de ontslagvergoeding en die valt doorgaans hoger uit. Dat maakt het duur voor werkgevers om mensen met een vast contract te ontslaan en houdt doorstroming van werknemers naar ander werk tegen. Het transitiebudget komt in de plaats van de huidige ontslagvergoeding en geldt in beginsel voor zowel vaste als tijdelijke werknemers. Het kabinet wil werkgevers en werknemers stimuleren te investeren in scholing tijdens en na afloop van een baan om zo snel nieuw werk te vinden. Er wordt nog bezien of ten aanzien van dit transitiebudget voor ontslagen

werknemers met een tijdelijk contract de recent gemaakte scholingskosten verrekenend kunnen worden.

De minister wil nog voor het zomerreces (dat op 6 juli ingaat) met de Tweede Kamer spreken over de voorgenomen veranderingen. Ook de SER zal om advies worden gevraagd.

Wij houden u vanzelfsprekend op de hoogte van deze ontwikkelingen.

18-06-2012 © Arbor Advocaten.