

**In dit nummer:**

Geboorteverlof	1
Nieuwe Arbeids- wet	1
Transitievergoe- ding bij inlevering van arbeidsuren	2
Gezondheids- controles op het werk	3
Leaseauto kwijt na ziekmelding?	4

Geboorteverlof

Per 1 januari 2019 wordt het verlof in verband met de geboorte van een kind uitgebreid. Voortaan krijgt de partner van de moeder vijf dagen *geboorteverlof* met doorbetaling van loon in plaats van twee dagen. Dat is geregeld in de Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG). De aanpassing van het verlof moet leiden tot een betere verdeling van arbeid en zorgtaken tussen de partners. Vanaf 1 juli 2020 worden de verlofmogelijkheden voor partners na de komst van een baby verder uitgebreid met een *aanvullend geboorteverlof* van maximaal vijf weken.

Afwijkende regelingen in de cao, met de OR of met de personeelsvertegenwoordiging blijven gelden totdat de cao of regeling is verlopen, maar uiterlijk tot 1 juli 2019.

Geen kraamverlof meer

De term 'kraamverlof' is niet meer van toepassing. Met de invoering van de nieuwe wet is dit verlof vervangen door 'geboorteverlof'.

De verlofmogelijkheden rondom de geboorte van een kind zijn dan als volgt: Zwangerschapsverlof, bevallingsverlof, calamiteitenverlof, geboorteverlof, aanvullend geboorteverlof (per 1 juli 2020) en ouderschapsverlof.

Het adoptie- en pleegzorgverlof voor ouders wordt eveneens verlengd, van vier naar zes weken.

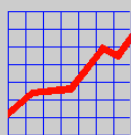
Nieuwe Arbeidswet

Het Kabinet werkt aan een nieuwe arbeidswet: de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB). Het wetsvoorstel WAB bevat onder meer de volgende maatregelen:

- Versoepeling van het ontslagrecht. Ontslag wordt ook mogelijk bij een optelsom van omstandigheden.
- Aanpassing van de transitievergoeding (ontslagvergoeding). Werknemers krijgen vanaf de eerste dag recht op een transitievergoeding.
- Verlenging van de proeftijd voor vaste contracten van 2 naar 5 maanden.
- Aanpassing van de ketenregeling.

De opeenvolging van tijdelijke contracten wordt weer verruimd naar 3 contracten in 3 jaar. De pauze tussen een keten tijdelijke contracten kan bij cao worden verkort. Er komt een uitzondering op de ketenregeling voor invalkrachten in het primair onderwijs die invallen wegens ziekte.

- Payroll-werknemers krijgen dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers in dienst bij de opdrachtgever, met uitzondering van pensioenrechten.
- Oroepkrachten worden beter beschermd tegen verplichte beschikbaarheid.
- De ww-premie wordt voordeliger als een werknemer in vaste dienst komt.



Transitievergoeding bij inlevering van arbeidsuren



**“Recht op
transitie-
vergoeding
ook bij
verlies
arbeidsuren”**

Een werknemer heeft recht op een transitievergoeding als het dienstverband tenminste twee jaar heeft geduurd en op initiatief van de werkgever wordt beëindigd of niet wordt voortgezet. In bijzondere gevallen bestaat echter ook recht op een gedeeltelijke transitievergoeding bij gedwongen verlies van arbeidsuren. Dat heeft de Hoge Raad onlangs geoordeeld.

Het gaat om gevallen waarin de werkgever, door omstandigheden gedwongen, overgaat tot een substantiële en structurele vermindering van de arbeidstijd van de werknemer. Bijvoorbeeld als arbeidsplaatsen noodzakelijkerwijs gedeeltelijk vervallen wegens bedrijfseconomische redenen of na blijvende gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. De werknemer is dan nog wel in dienst, maar voor minder arbeidsuren.

Dit is goed nieuws voor werknemers die anders een deel van de transitievergoeding zouden mislopen als het dienstverband na een vermindering van de arbeidstijd later alsnog geheel wordt beëindigd. De hoogte van de transitievergoeding wordt namelijk berekend aan de hand van het laatst verdiende loon.

De voorwaarden voor een gedeeltelijke transitievergoeding zijn streng. Het moet gaan om een substantiële en structurele vermindering van de arbeidstijd. Daarvan is sprake als de vermindering ten minste 20% is en naar verwachting blijvend zal zijn.

Voor de aanspraak op de gedeeltelijke transitievergoeding maakt het niet uit hoe de vermindering van het aantal uren wordt gerealiseerd. Dit kan door aanpassing van de arbeidsovereenkomst of door het geheel of gedeeltelijk beëindigen van het bestaande contract gevolgd door een nieuw arbeidscontract voor minder uren. Het initiatief moet wel van de werkgever uitgaan. Bij een tijdelijke aanpassing van het aantal arbeidsuren op verzoek van de werknemer bestaat geen recht op een gedeeltelijke transitievergoeding.

Een lastig gesprek met uw werkgever

Gesprekken met uw werkgever over uw functioneren, ziekteverzuim of re-integratie hebben vaak een juridische context en kunnen aanleiding geven tot complexe geschillen. Een goede voorbereiding is verstandig om misverstanden of juridische problemen te voorkomen en zorgt voor meer rust in uw hoofd.

Verwacht u een lastig gesprek of ziet u op tegen een overleg met uw werkgever? Aarzel niet om contact met ons op te nemen. Wij kunnen u helpen bij de voorbereiding van het gesprek of advies geven over uw situatie.

Arbeidsjuridisch advies:

T: 06-1996 9355

E: info@drwjuridischdiensten.nl

Gezondheidscontroles op het werk

Werknemers krijgen soms te maken met een alcohol-, drugs- of medicijntest op het werk. Bijvoorbeeld in bedrijven waar risicovolle werkzaamheden worden uitgevoerd. Mag dit zomaar en hoe zit het met de privacy van werknemers?

Alcohol- of drugstest

Een werkgever mag niet testen of zijn werknemer alcohol of drugs gebruikt. Dit volgt uit onderzoek van de Autoriteit Persoonsgegevens. Alleen als het bij wet is bepaald, zoals in de luchtvaartsector, mag een werkgever een alcoholtest of drugstest bij een werknemer (laten) uitvoeren.

Medicijngebruik

Een werknemer die medicijnen gebruikt die de reactiesnelheid kunnen beïnvloeden (de medicijnen voorzien van een gele sticker), kan beperkingen hebben ten aanzien van het verrichten van werkzaamheden. Denk bijvoorbeeld aan risico's bij het bedienen van gevaarlijke installaties, het werken met gereedschap of het beroepsmatig deelnemen aan het verkeer.

Een werkgever mag geen informatie over de gezondheid van werknemers verwerken. Hij mag ook niet zelf op medicijngebruik controleren of verlangen dat medicijngebruik rechtstreeks aan hem wordt gemeld. Het gebruik van geneesmiddelen geeft een indicatie over de gezondheid. Uit de naam van het middel kan bovendien worden afgeleid wat er lichamelijk of geestelijk met de werknemer aan de hand is.

Bedrijfsarts

Ingeval van risicovolle werkzaamheden mag de werkgever vragen om het gebruik van medicijnen met een gele sticker bij de bedrijfsarts te melden. Alleen de bedrijfsarts mag informatie over medicijngebruik verwerken in het kader van de begeleiding en re-integratie van zieke werknemers.

De bedrijfsarts kan vaststellen of en in welke mate het medicijngebruik een beperking oplevert voor de betreffende werknemer. De bedrijfsarts mag de werkgever informeren dat er een beperking is ten aanzien van bepaalde werkzaamheden, maar niet waar deze beperking door wordt veroorzaakt.

Privacyregels

Op het controleren van werknemers zijn de geldende privacyregels van toepassing. De controle moet voldoen aan de voorwaarden uit de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) en de Uitvoeringswet AVG.

Toestemming telt niet

Gezondheidsgegevens zijn gevoelige persoonsgegevens. Deze mogen niet worden verwerkt, tenzij er een wettelijke uitzondering is. Een werkgever mag daarom niet zelf gezondheidsgegevens controleren, ook niet als de werknemer hiervoor toestemming heeft gegeven. In een arbeidsrelatie is een werknemer immers niet vrij in de keuze om wel of niet mee te werken aan controles.



**Prettige
Feestdagen
en
Gelukkig
Nieuwjaar**

Arbeidsjuridisch advies:

T: 06-1996 9355

E: info@drwjuridischdiensten.nl

DRW*Juridische
Diensten*

Postbus 30321
1303 AH Almere
Telefoon: 06-1996 9355
info@drwjuridischdiensten.nl

**“Ook in
2019
staan wij
graag weer
voor u klaar”**

InterPayroll
salarisadministraties



Leaseauto kwijt na ziekmelding?

Per direct de leaseauto, tankpas en mobiele telefoon inleveren.
Dat overkwam een werknemer die zich ziek meldde bij zijn werkgever.

Voor de werkgever is het duidelijk: wie ziek thuis zit en niet kan werken, heeft geen auto van de zaak nodig. Bovendien staat in de arbeidsovereenkomst niet dat werknemer aanspraak maakt op een leaseauto. Werkgever dreigt met aangifte van diefstal en inhouding van het salaris als de auto niet onmiddellijk wordt ingeleverd.

Werknemer is het hier niet mee eens. Hij is al 16 jaar in dienst en heeft vanaf het begin een leaseauto ter beschikking voor zowel zakelijk als privégebruik. Door de lange duur van het gebruik is hij ervan uit gegaan dat de terbeschikkingstelling een arbeidsvoorwaarde is geworden. Hij heeft er geen rekening mee gehouden dat hij de auto in geval van ziekte onmiddellijk zou moeten inleveren. Bovendien gebruikt hij de auto niet alleen zakelijk maar ook privé.

De rechter buigt zich over de kwestie en komt tot het volgende oordeel. Gezien het zeer lange gebruik van de door werkgever ter beschikking gestelde auto en tankpas, is het gebruik van deze zaken een arbeidsvoorwaarde geworden. Werkgever heeft aan dit gebruik geen voorwaarden verbonden, bijvoorbeeld onder welke omstandigheden teruggave van de auto aan de orde is.

De terbeschikkingstelling wordt beschouwd als loon en is daarmee onderdeel van de arbeidsovereenkomst. Nu in de arbeidsovereenkomst geen eenzijdig wijzigingsbeding is opgenomen, mag werkgever niet verlangen dat de auto per direct wordt ingeleverd omdat werknemer wegens ziekte niet aan het werk is. Werknemer is niet volledig en duurzaam arbeidsongeschikt en zal op enig moment starten met reintegreren. Daarnaast is van belang dat werknemer ook voor privédoeleinden gebruik maakt van de auto. Dat doet hij ook als hij ziek is.

De conclusie is dat werkgever fout zit met het opeisen van de leaseauto en andere zaken. Werknemer hoeft niet mee te werken aan het inleveren van de auto en heeft recht op betaling van het ingehouden loon.

Heeft u vragen of wilt u advies op maat? Neem gerust contact met ons op.

Arbeidsjuridisch advies: info@drwjuridischdiensten.nl.

Salarisadministraties: info@interpayroll.nl

Fiscale aspecten: info@intercount.org

Bij de vervaardiging van deze nieuwsbrief is gebruik gemaakt van bronnen uit de fiscale literatuur en de Rijksoverheid, waaronder het Ministerie van Financiën en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De inhoud van deze Nieuwsbrief is van algemene en informatieve aard en niet bedoeld voor toepassing in concrete situaties. Voor onjuistheden, onvolledigheden en eventuele gevolgen van het handelen op grond van informatie uit deze nieuwsbrief wordt geen enkele aansprakelijkheid aanvaard. Tevens is het niet toegestaan op welke wijze dan ook, gegevens uit deze nieuwsbrief te kopiëren of openbaar te maken, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van InterPayroll en of DRW Juridische Diensten.