

Aanvullingen en correcties op “Arbeidsrecht” 9^e herziene druk- mr Marion Treep (15 juli 2009)

Module 2:

1.5.3: Vakantie en verlof

- **Pag. 81:**

Opbouw vakantiedagen bij ziekte

Een zieke werknemer bouwt (art.7: 635 BW) alleen vakantie op over de laatste zes maanden van de ziekte. Volgens een uitspraak van het Europese Hof van Justitie (20-01-2009; C 350/06 en C 520/06) heeft een zieke werknemer recht op opbouw van vakantiedagen over de hele ziekteperiode van tenminste het wettelijk minimum van vier maal de bedongen arbeidsduur op weekbasis.

- **Pag. 89:**

Duur ouderschapsverlof

Het recht op ouderschapsverlof is vanaf 1 januari 2009 verlengd van 13 naar 26 maal de wekelijkse arbeidsduur van de werknemer.

Module 3 o.a.:

Het **CWI** is vanaf 1 januari 2009 onderdeel van het UWV en gaat verder onder de naam **UWV WERKbedrijf**. De vestigingen van het CWI zijn hiermee vestigingen van het WERKbedrijf geworden. Vanaf 2010 zullen de vestigingen naar verwachting worden teruggebracht van 130 naar 100. Overall waar in het boek gesproken wordt over CWI, moet gelezen worden ‘UWV WERKbedrijf’.

1.2 Procedure bij CWI (UWV Werkbedrijf)

- **Pag. 195**

Moeilijk misbare werknemer (art. 4: 2 lid 4 Ontslagbesluit)

Op 1 augustus 2009 is het onmisbaarheids criterium en de restrictieve toepassing daarvan in het Ontslagbesluit tijdelijk verruimd, in het kader van de economische crisis. Werkgevers worden zo in staat gesteld werknemers in dienst te houden die voor het functioneren van de onderneming zowel tijdens als na de crisis van groot belang zijn. Deze maatregel sluit aan bij het (eveneens tijdelijke) Besluit deeltijd WW.

Een werkgever mag afwijken van het afspiegelingsbeginsel en die werknemers in dienst houden die over zodanige kennis en bekwaamheden beschikken dat hun ontslag voor het functioneren van de onderneming bezwaarlijk zou zijn. De werkgever dient uiteraard een en ander wel aannemelijk te maken.

Om te voorkomen dat met name jongeren en ouderen de dupe van deze wijziging worden, is voorgeschreven dat de afwijkingsmogelijkheid niet mag leiden tot ‘meer’ ontslagen dan zonder de afwijkingsmogelijkheid het geval zou zijn in de leeftijdsgroepen van 15 tot 25 jaar en van 55 jaar en ouder. Een afwijking van maximaal 10 % meer werknemers, met een minimum van 1 werknemer, is evenwel toegestaan.

De maatregel heeft een tijdelijk karakter en duurt tot 1 september 2011.

1.4.6 Ontbinding van de arbeidsovereenkomst

- **Pag. 222:**

Ontslagvergoeding: Kantonrechtersformule

Op 1 januari 2009 is de nieuwe kantonrechtersformule in werking getreden.

A x B x C

A staat voor *gewogen dienstjaren* in combinatie met leeftijd. Dienstjaren onder de 35 jaar tellen voor de helft mee, dienstjaren tussen de 35 en 45 jaar tellen eenmaal mee, dienstjaren tussen 45 en 55 jaar tellen anderhalf maal mee en dienstjaren vanaf 55 jaar tellen tweemaal mee.

Het aantal dienstjaren wordt afgerond op hele jaren, waarbij de datum van ontbinding de peildatum is. Een dienstverband dat bijvoorbeeld op de datum van ontbinding in totaal zes en half jaar plus één dag heeft geduurd, wordt afgerond op zeven jaar.

B staat voor beloning, waaronder het *brutomaandsalaris* met vaste componenten wordt verstaan.

C staat voor de *correctiefactor*. In deze laatste factor zit een zekere mate van onvoorspelbaarheid; de discretionaire bevoegdheid van de rechter. Bij een neutrale ontbinding – er zijn dan geen bijzondere omstandigheden die een extra vergoeding billijken, bijvoorbeeld een reorganisatie volgens de regels – zal C op één zijn gesteld. Bij ernstige verwijtbaarheid aan de kant van de werknemer zal C uiteraard nul zijn. Er kunnen zich echter ook vergoedingsverlagende omstandigheden voordoen, waardoor C zich ergens tussen de één en nul beweegt. De werknemer heeft bijvoorbeeld al een nieuwe baan gevonden of de werknemer heeft een passende andere functie bij werkgever geweigerd.

Vergoedingsverhogende omstandigheden – waarbij C boven de factor één uitkomt – kunnen gelegen zijn in verwijtbaarheid aan de kant van de werkgever. Zo ligt arbeidsongeschiktheid van de werknemer die veroorzaakt is door pestgedrag van collega's, in de risicosfeer van de werkgever. Het kan ook zijn dat de werkgever in gebreke is gebleken met zijn re-integratieplichten of dat de werknemer indertijd met mooie beloftes is weggekocht bij de concurrent.

In de nieuwe kantonrechtformule wordt bij het vaststellen van de C-factor tevens meer dan voorheen rekening gehouden met de arbeidsmarktpositie van de werknemer en de financiële positie van de werkgever.

1.5 Kennelijk onredelijk ontslag

- **Pag. 225:**

Vergoeding:

De gerechtshoven Amsterdam, (Arnhem,) Den Bosch en Leeuwarden hebben een gezamenlijke formule ontwikkeld – de XYZ-formule- voor de berekening van de toe te kennen schadevergoeding in geval van kennelijk onredelijk ontslag.

$X \times Y \times Z$

X staat voor aantal gewogen dienstjaren in combinatie met leeftijd. Dienstjaren onder de 40 jaar tellen eenmaal mee, dienstjaren tussen de 40 en 50 jaar tellen anderhalf maal mee en dienstjaren vanaf 50 jaar tellen tweemaal mee.

Y staat voor beloning, waaronder het *brutomaandsalaris* met vaste en overeengekomen componenten wordt verstaan.

Z staat voor de *correctiefactor*. In deze laatste factor zit een zekere mate van onvoorspelbaarheid; de discretionaire bevoegdheid van de rechter. Uitgangspunt is dat Z in beginsel niet hoger is dan 0.5.