

HR, Arbo en Salaris Kennisfestival

Nieuwe wetgeving HR en Arbo

mr. Pascal Willems
Advocaat/eigenaar WVO Advocaten
November 2024

PROGRAMMA:

- Welke wetgeving is er in behandeling?
- Wet VBAR/ Wet DBA
- Wetsvoorstel modernisering concurrentiebeding
- Jurisprudentie Tussentijds opzegbeding
- Jurisprudentie Klachtplicht werknemer

VERZAMELWET SZW 2025

- Jaarlijkse reparatiewetgeving vanuit SZW voor “kleine” wet technische fouten of beleidswijzigingen
- Concept lag ter internetconsultatie tot 6 mei 2024
- Ingangsdatum: 1 januari 2025
- Belangrijkste wijzigingen:
 - Recht van bedrijfsarts om onveilige werksituatie te melden bij de arbeidsinspectie → onderzoek plicht arbeidsinspectie
 - Creëren van wettelijke grondslag in privacyregelgeving om medische gegevens te kunnen verwerken in geval van ongevalsrapportage nav een bedrijfsongeval

EEN NIEUWE REGERING, NIEUWE PLANNEN



VISIE HUIDIGE REGERING: 'HOOP, LEF EN VERTROUWEN'

- Hoofdpijnenakkoord juni 2024
- Regeerprogramma 13 september 2024
- Prinsjesdag 17 september 2024:
 - Arbeidsmarktplannen 2023 worden doorgezet
 - Compensatie TV langdurige a.o. vervalt 1 juli 2026 voor wg met 25 of meer wn
 - OCTAS-rapport: WIA vereenvoudigen
 - Samenvoegen kort- en langdurend zorgverlof Wazo
 - Hervormen WW: mogelijk verlengen van de opzegtermijn van arbeidsovereenkomsten in combinatie met een poortwachterstoets WW bij UWV en/of een verkorting van de WW-duur tot 18 maanden
- Wetsvoorstel re-integratieverplichtingen in het tweede ziektejaar bij werknemers van kleine en middelgrote werkgevers
- SER Advies Vereenvoudiging verlofregelingen en Wetsvoorstel Rouwverlof

Welke wetgeving is er in de maak?

- Wetsvoorstel re-integratieverplichtingen in het tweede ziektejaar bij werknemers van kleine en middelgrote werkgevers
- **Wet Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (Wet Vbar)**
- **Wet modernisering concurrentiebeding**
- Wet meer zekerheid flexwerkers
- Wet Personeelsbehoud bij crisis
- SER Advies Vereenvoudiging verlofregelingen
- Wetsvoorstel invoering rouwverlof
- Wet overgang van onderneming in faillissement

Wat is nu het probleem?

1 miljoen zzp'ers,
is dat een probleem?

Opinie



WVO ADVOCATEN

toonaangevend in **arbeid en verzuim**

ZiP

VAKMEDIANET
www.wvo-advocaten.nl

Wat is nu het probleem?



NOS Nieuws • Maandag 29 juli, 16:53



**Grote onduidelijkheid over naderende
handhaving zzp-wet: 'Niet te begrijpen'**



WVO ADVOCATEN

toonaangevend in **arbeid en verzuim**

VAKM
www.wvo-advocaten.nl
VAKMEDIANET

Wat is nu het probleem?



NOS Nieuws • Vrijdag 18 november 2016, 20:57 •
Aangepast vrijdag 18 november 2016, 21:20



**Uitstel wet DBA: wat betekent dit voor zzp'ers
en werkgevers?**



WVO ADVOCATEN

toonaangevend in **arbeid en verzuim**

VAKM
VAKMEDIANET
www.wvo-advocaten.nl



WVO ADVOCATEN

toonaangevend in **arbeid en verzuim**

Arbeid + Gezag + Loon =
Arbeidsovereenkomst

Recite

made with ♥ @ Recite.com

VAKM
VAKMEDIANET
www.wvo-advocaten.nl

Gezagsverhouding

- Levert de meeste discussie op!
- Spanningsveld met 7:402 BW (overeenkomst van opdracht): aanwijzingen opdrachtgever
- Al oude discussie: HR 14 november 1997 JAR 1997/263 (“Groen/Schoevers”):
 - bedoeling van partijen
 - feitelijke uitvoering
 - maatschappelijke positie partijen→ Wie bepaalt de werktijden? Mag werk worden geweigerd? Hoe wordt er beloond? Wie draagt risico? Wat bij ziekte en/of vakantie? Verschil in behandeling met “echte”werknemers?
- Deliveroo-arrest van HR 24 maart 2023 ([ECLI:NL:HR;2023:443](#)) en Uber-chauffeurs 13 september 2021 ([ECLI:NL:RBAMS:2021:5029](#))
- Alle omstandigheden heden wegen mee. Bijvoorbeeld: wie bepaalt de werktijden? Mag werk worden geweigerd? Hoe wordt er beloond? Wie draagt risico? Wordt de Arbodienst ingeschakeld bij ziekte? Wie bepaalt werktijden en werkdagen? Vrije vervanging? Ingebed in organisatie? Gedraagt de zelfstandige zich als ondernemer?



Jurisprudentie Deliveroo

(Hoge Raad 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443)

10 gezichtspunten:

- 1.de aard en duur van de werkzaamheden;
- 2.de wijze waarop de werkzaamheden en de werktijden worden bepaald;
- 3.de inbedding van het werk en degene die de werkzaamheden verricht;
- 4.De verplichting het werk persoonlijk uit te voeren;
- 5.de wijze waarop de contractuele regeling van de verhouding van partijen tot stand is gekomen;
- 6.de wijze waarop de beloning wordt bepaald en waarop deze wordt uitgekeerd;
- 7.de hoogte van deze beloningen;
- 8.de vraag of degene die de werkzaamheden verricht daarbij commercieel risico loopt;
- 9.of degene die de werkzaamheden verricht zich in het economisch verkeer als ondernemer gedraagt of kan gedragen;
- 10.het gewicht dat toekomt aan een contractueel beding bij beantwoording van de vraag of een overeenkomst als arbeidsovereenkomst moet worden aangemerkt, hangt mede af van de mate waarin dat beding daadwerkelijk betekenis heeft voor de partij die de werkzaamheden verricht.



Wetsvoorstel Beoordeling Arbeidsrelaties (Wet DBA)

Doel: duidelijkheid geven aan de manier waarop zelfstandigen en opdrachtgevers hun relatie moeten beoordelen.

- Van VAR-Verklaring naar Modelovereenkomst
- Modelovereenkomsten deels ingetrokken
- Handhavingsmoratorium vervalt 1 januari 2025

Let op: de Wet DBA geldt alleen voor de fiscale handhaving en niet voor de civielrechtelijke kwalificatie. Een zelfstandige kan zich nog altijd op het standpunt stellen dat hij op basis van een arbeidsovereenkomst werkt (ook als hij op basis van een modelovereenkomst werkt en de Belastingdienst de relatie niet aanmerkt als een arbeidsovereenkomst).



WVO ADVOCATEN

toonaangevend in **arbeid en verzuim**

www.wvo-advocaten.nl

Wetsvoorstel Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties en Rechtsvermoeden (Wet VBAR)

- Geen echte wetswijziging, maar aanvulling ter verduidelijking van de beoordeling arbeidsrelatie of niet (aanvullende criteria voor onderscheid werknemer en zzp'er)
- Brief minister 6 september 2024: doorgang opheffing handhavingsmoratorium per 1 januari 2025.
- Advies Raad van State, november 2024: Wet VBAR heeft beperkte meerwaarde en mist afdoende onderbouwing



WVO ADVOCATEN

toonaangevend in arbeid en verzuim

www.wvo-advocaten.nl

Wetsvoorstel VBAR

- Artikel 7:610 lid 1 BW: arbeidsrelatie als (i) arbeid, (ii) loon en (iii) gezag ('werken in dienst van de werkgever')
- Nieuwe artikel 7:610 lid 2 BW: uitwerking "gezag"
 - A. de arbeid wordt verricht onder werkinhoudelijke aansturing door de werkgever; en
 - B. de werknemer verricht de arbeid niet voor eigen rekening en risico of in mindere mate voor eigen rekening en risico (anders) dan sturing zoals bedoeld in A
- Nieuwe artikel 7:610 lid 3 BW: AMVB over verduidelijking begrippen en waarop wordt beoordeeld.
- Geen artikellid over exacte weging elementen. Mogelijk invulling door rechtspraak.

Wetsvoorstel Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties en rechtsvermoeden

W = indicaties die wijzen op werken als werknemer

Z = indicaties die wijzen op werken als zelfstandige

OP = indicaties die zien op ondernemerschap van de persoon (buiten de arbeidsrelatie)



Schematische weergave van de beoordeling van 'werken in dienst van' volgens het voorstel

Wetsvoorstel Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties en rechtsvermoeden

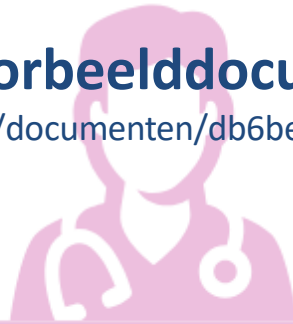
- Rechtsvermoeden arbeidsovereenkomst: nieuwe artikel 7:610aa BW
- Nieuw: een civielrechtelijk (weerlegbaar) rechtsvermoeden om te bepalen of sprake is van een werknemer of een zelfstandige
- Tarief onder de € 33 excl. BTW per uur (was €32,24 maar inmiddels geïndexeerd) impliceert dat sprake is van een werknemer.

Uurtarief bij 120% WML per 1 juli 2023	€ 15,35
+ 25% opslag t.b.v. kosten voor arbeidsongeschiktheidsverzekering en pensioenreservering	€ 3,84
+ 15% opslag voor algemene, niet aan opdracht toerekenbare kosten	€ 2,30
= Uurtarief na opslag	€ 21,49
+ Correctie niet facturabele uren	x 1,5
Uurtarief voor rechtsvermoeden	€ 32,24

ZZP of NEE, voorbeelddocument Overheid

<https://open.overheid.nl/documenten/db6be109-9a6e-464f-a064-8e83ad5f6caa/file>

Zorg



Een zorgverlener werkt voor een ziekenhuis. De zorgverlener bepaalt zelf het tarief en heeft aansprakelijkheidsverzekeringen. Het werk dat de medewerker verricht wordt bepaald door het ziekenhuis. Het gaat om zorgwerkzaamheden die veel voorkomen in ziekenhuizen. Het werk wordt ook door werknemers verricht. Het ziekenhuis heeft inspraak in de manier waarop de patiënten worden verzorgd. Ook gelden strenge algemene protocollen/instructies. Onderdeel daarvan is dat de medewerker niet zijn eigen materialen mag gebruiken. Ook zijn er aanwijzingen over hoe de medewerker zich binnen de organisatie dient te presenteren en dient te gedragen. De werkende heeft inspraak op zijn werktijden.

Op basis van de informatie:

Er is sprake van 'werken onder gezag'. Er zijn strenge protocollen en instructies. De activiteiten zijn structurele werkzaamheden voor een ziekenhuis en worden ook door werknemers verricht. Ook zijn er regels bij de ziekenhuizen waar de werkende zich aan moet houden. Er is nauwelijks sprake van werken voor eigen rekening en risico.

zzp ja of nee

NEE Er is sprake van een arbeidsovereenkomst.

Schilder



Een schilder wordt gevraagd om een schildersbedrijf te helpen.

De schilder wordt toegevoegd aan een team van schilders in loondienst dat met een grote schilderopdracht bezig is. De schilder is gevraagd voor het team vanwege specifieke kennis en vaardigheden met betrekking tot het schilderen en restaureren van oudere gebouwen en in het bijzonder de restauratie van de plafondornamenten. Als het de schilder niet lukt de plafondornamenten in goede staat op te leveren, krijgt de schilder niet betaald. Om betaald te krijgen, moet de schilder in dat geval op eigen kosten het werk opnieuw doen.

Alle schilders werken samen in een team, maar deze schilder is vanwege zijn specifieke expertise verantwoordelijk voor een specifiek onderdeel (de ornamenten). De schilder krijgt voor een gedeelte van de werkzaamheden dezelfde instructies als het team waar de schilder zich in bevindt, maar voor de ornamenten veel vrijheid. De schilder heeft geen functioneringsgesprekken en neemt eigen gereedschappen en materialen mee (specifiek geschikt voor ornamenten). Verder heeft de schilder een groot aantal opdrachtgevers en een eigen website. Ook gebruikt hij een eigen busje waar zijn naam en het logo van zijn bedrijf op staat. De schilder staat ingeschreven bij de KvK, is btw-ondernemer en heeft al jaren recht op de zelfstandigenaftrek.

ZZP of NEE, voorbeelddocument

Op basis van de informatie:

Er is wel sprake van aansturing door het schildersbedrijf, en het schilderwerk hoort tot het basiswerk van het schildersbedrijf. Er kunnen instructies worden gegeven over de manier waarop het werk gedaan moet worden, maar voor de werkzaamheden aan de ornamenten geniet de schilder veel autonomie. Er is geen sprake van toezicht zoals functioneringsgesprekken.

Er is ook nadrukkelijk sprake van werken voor eigen rekening en risico (de schilder is verantwoordelijk voor het op te leveren resultaat en loopt financiële risico's, beschikt over specifieke vaardigheden, gebruikt eigen gereedschap en materialen en de opdracht is van korte duur). Ook heeft de schilder een eigen website en presenteert hij zich als ondernemer.

zzp of nee

JA Er is meer sprake van werken voor eigen rekening en risico dan aansturing en gezag. Er is **geen** sprake van een arbeidsovereenkomst.



WVO ADVOCATEN

toonaangevend in **arbeid en verzuim**

ZZP of NEE, voorbeelddocument

Interim-manager

Een interim-manager laat zich inhuren ter vervanging van de zieke manager in loondienst bij de werkgever. De interim-manager is ervaren en kan daardoor snel inspringen. De interim-manager is personeelsverantwoordelijk voor ca. 25 FTE. De cultuur van het bedrijf is om managers relatief vrij te laten en autonoom te laten werken zolang productie op peil blijft, maar het bedrijf kan wel instructies geven. De interim-manager houdt zich aan de kaders van de organisatie en opereert daarbinnen. De interim-manager heeft hiermee doorgaans 2 of 3 fulltime klussen per jaar voor enkele maanden per opdracht.

Op basis van de informatie:

Er is sprake van aansturing. Anderen zijn namelijk wel bevoegd om aanwijzingen en instructies te geven waar de manager zich aan moet houden. Daarbij is er sprake van structureel werk, en het werk wordt ook door managers in loondienst gedaan. Ook is er sprake van een organisatorisch kader waar de manager zich aan moet houden.

Er is niet of nauwelijks sprake van werken voor eigen rekening en risico. De risico's liggen bij de opdrachtgever. Wel gaat het om een opdracht van relatief kortere duur.

zzp ja of nee

NEE Er is sprake van een arbeidsovereenkomst met het bedrijf voor de duur van de opdracht. Er is meer sprake van aansturing en gezag dan het werken voor eigen rekening en risico.

WETSVOORSTEL MODERNISERING CONCURRENTIEBEDING

- Wetsvoorstel *Wijziging van artikel 653 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en van de Overgangswet nieuw Burgerlijk Wetboek in verband met de modernisering van het concurrentiebeding*
- Onderzoeksrapport 2021 aanleiding voor wetsvoorstel Modernisering concurrentiebeding
- Naar schatting heeft meer dan een derde van alle werknemers een concurrentiebeding, maar lang niet allemaal toegang tot bedrijfsgevoelige informatie
- Oneigenlijk gebruik van het concurrentiebeding
- Gevolg: werknemers onnodig gehinderd in arbeidsmobiliteit en inbreuk recht op vrije arbeidskeuze

CONCURRENTIEBEDING

- Standpunt regering: teveel concurrentiebedingen en te vaak onnodig afgesloten.
- Als werkgever moet je aantonen dat je bedrijfsdebiët - opgebouwde knowhow en goodwill - in gevaar komt c.q. wordt aangetast door de overstap
- Zie bijvoorbeeld het **Hof Amsterdam 11 mei 2021** ([ECLI:NL:GHAMS:2021:1385](#)):

“3.8. Een concurrentiebeding is bedoeld om het bedrijfsdebiët van een werkgever - de opgebouwde knowhow en goodwill - te beschermen. Het gaat daarbij om het beschermen van bedrijfsgeheimen en andere concurrentiegevoelige informatie en/of het voorkomen dat een ex-werknemer bepaalde, al dan niet door hem onderhouden relaties met gebruikmaking van de door hem via zijn ex-werkgever bij die relaties verworven kennis meeneemt naar zijn nieuwe werkgever, met wie de ex-werkgever in een concurrentieverhouding staat. Het concurrentie- en relatiebeding is daarmee niet bedoeld om - al dan niet in een krappe arbeidsmarkt - werknemers te binden. Het binden van personeel en het voorkomen van precedentwerking maakt daarom op zichzelf geen onderdeel uit van het met een concurrentiebeding te beschermen belang van de werkgever en kan dan ook in de hier aan de orde zijnde belangenafweging niet in relevante mate ten gunste van werkgever wegen.”

CONCURRENTIEBEDING

- Wat denkt u?
 - Sales Accountant
 - Monteur/service technicus
 - CAD Tekenaar
 - Zwembadmonteur
 - Meewerkend voorman kwekerij
 - Intercedente bemiddelingsbureau
 - Hoofd Projecten

WETSVOORSTEL MODERNISERING CONCURRENTIEBEDING

1. Beperking in duur:

- Maximaal 12 maanden na einde arbeidsovereenkomst
- Concurrentiebeding voor een langere periode: nietig (net als een concurrentiebeding zonder duur)

2. Expliciet opnemen van een geografische reikwijdte:

- Bij aangaan geografische reikwijdte expliciet benoemen
- Toegestaan: zeer beperkte reikwijdte maar ook nationaal, of mondiaal niveau
- Geografische reikwijdte moet redelijk en uitlegbaar zijn
- Rechter kan reikwijdte inperken als deze te beperkend is voor werknemer
- Geen reikwijdte: nietig

WETSVOORSTEL MODERNISERING CONCURRENTIEBEDING

3. Motiveren zwaarwegend bedrijfsbelang bij contracten onbepaalde tijd:

- Verplicht motiveren welke bedrijfs- of dienstbelangen van werkgever het concurrentiebeding noodzakelijk maken
- Geen motivering: nietig (vergelijk voor aovk BT).
- Werknemer kan opgenomen motivering aan rechter voorleggen

4. Verplichte vergoeding bij beroep op het concurrentiebeding door werkgever:

- Betalen verplichte vergoeding indien wg wn aan het beding wil houden
- Vergoedingsverplichting geldt voor het aantal maanden dat wg besluit wn aan het beding te houden
- Vergoeding 50% laatstverdiende bruto maandloon, voor elke maand dat het concurrentiebeding wordt ingeroepen (jaar houden aan beding = vergoeding van 6 maanden)

WETSVOORSTEL MODERNISERING CONCURRENTIEBEDING

5. Schriftelijk en tijdig beroep op het concurrentiebeding:

- Werkgever moet schriftelijk en tijdig aan werknemer berichten dat en gedurende welke periode werkgever zich op het beding beroept
- Uitgangspunt: uiterlijk 1 maand voor einde arbeidsovereenkomst
- Gevolg: betalingsverplichting vergoeding ontstaat (ook als wg hier later op terugkomt)
- Betaling verschuldigde vergoeding uiterlijk laatste dag arbeidsovereenkomst of bij ontslag opstaande voet uiterlijk 15 dagen na het ontslag
- Geen tijdig bericht 'houden aan beding' = geen concurrentiebeding meer

6. Afwijkingen:

- Bij vaststellingsovereenkomst mogen afspraken gemaakt worden over het concurrentiebeding over vergoeding, maar er mag niet worden afgeweken van maximale duur 12 maanden of geografische reikwijdte

WETSVOORSTEL MODERNISERING CONCURRENTIEBEDING

Let op:

- Wetsvoorstel ziet ook op relatiebeding (!) en anti-ronselbeding
- Dit kan grote gevolgen hebben voor werkgevers, bijvoorbeeld in zakelijke dienstverlening: óf een vergoeding betalen (startkapitaal nieuwe onderneming ex-werknemer) óf relaties laten overstappen naar ex-werknemer...
- Wetsvoorstel ziet niet op geheimhoudingsbeding
- Er wordt verkent of concurrentiebedingen kunnen worden verboden tot een salarisgrens van 1,5 keer modaal (€ 42.236 bruto per jaar in 2024)

WETSVOORSTEL MODERNISERING CONCURRENTIEBEDING

Overgangsrecht:

- Concurrentiebedingen die rechtsgeldig zijn overeengekomen vóór inwerkingtreding blijven geldig (huidige concurrentiebedingen hoeven dus niet opnieuw overeengekomen te worden met duur, reikwijdte en motivering)
- Kan wel...!
- Maar na inwerkingtreding zullen bestaande bedingen wel schriftelijk en tijdig moeten worden ingeroepen, voor de maximale duur van 12 maanden, en moet werkgever compensatie betalen voor elke maand dat werknemer d.m.v. concurrentiebeding wordt beperkt in vrije arbeidskeuze
- Moment van beroepen op concurrentiebeding bepaalt of een bestaand concurrentiebeding onder de huidige wetgeving of de nieuwe wet valt en niet het einde van de arbeidsovereenkomst

CRvB: tussentijds opzegbeding

Mag een tussentijds opzegbeding voor het eerst in een vaststellingsovereenkomst worden opgenomen?

- Rb. Amsterdam 11 augustus 2021, ECLI:NL:RBAMS:2021:4295: ja
- Rb. Rotterdam 23 december 2022, ECLI:NL:RBROT:2022:11427: nee
- CRvB 18 april 2024, ECLI:NL:CRVB:2024:791:
Tussentijds opzegbeding moet schriftelijk tussen partijen zijn overeengekomen. Moment waarop en waarin (oorspronkelijke arbeidsovereenkomst/ addendum/VSO) maakt niet uit

“Klachtplicht”



- ‘Wie zwijgt stemt toe’
- In algemene overeenkomsten: plicht om te klagen ‘met bekwame spoed’, anders verlies van rechten
- Alleen als je iets hebt ontvangen/gedaan wat niet helemaal voldoet (‘gebrekkig’)
- Vb. onjuist advies over beleggingsproduct, daardoor schade, op feestje hoort u hierover iets, u **vraagt na** bij bevriende financiële man, **dan klagen**
- Ook in arbeidsrecht?

Klachtplicht werknemer loonbetalingen?

Bunny Bunny Bar

- Werknemers uit dienst; 6 mnd later overuren claimen
- Werkgever zegt: te laat, hof zegt: **klopt**

HR:

te laat klagen over **helemaal niet betalen** → **geen** klachtplicht

Te laat klagen over deel niet betalen (gebrekkig) → **wel** klachtplicht

Vragen:

- a. moet werknemer elke keer aan bel trekken (gevaar arbeidsrelatie?)
- b. werknemer kan zich geïntimideerd voelen dus logisch pas na afloop
- c. werkgever moet werktijden goed registreren, niet gedaan
- d. andere werknemer heeft wel al eerder geklaagd



Klachtplicht werkgever concurrentiebeding ?

- Twee monteurs in klimaatbeheersing zeggen contract op
- Richten eigen vof op, in strijd met concurrentiebeding
- Werkgever komt erachter en spreekt de monteurs acht maanden later aan op het verbeuren van boetes.
- Monteurs zeggen: niet op tijd geklaagd, dus recht op boetes vervalt

HR: - nee, want plicht was: niet voor jezelf beginnen, is wel gedaan
- is dus geen gebrekkige naleving, maar **iets helemaal nalaten**
- tijd tussen ontdekken en claimen is wel reden voor matiging boete
- ECLI:NL:HR:2024:336

Bedankt voor uw aandacht!

Volgens op LinkedIn of luister onze podcasts op

LUISTER VIA ...



Beluister op
Apple Podcasts

LISTEN ON  Spotify

