

Varia arbeidsrecht en sociaal zekerheidsrecht

1. WIJZINGEN ARBEIDSRECHT

Als gevolg van de wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden is een werkgever per 1 augustus 2022 verplicht op een aantal punten meer zekerheid en duidelijkheid te verschaffen aan de werknemer. Tevens geldt er nog een aantal andere aandachtspunten die hieronder weergegeven zijn.

Scholing

In de wet is opgenomen dat de werkgever de werknemer in staat moet stellen scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie en, voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden verlangd, voor het voortzetten van de arbeidsovereenkomst indien de functie van de werknemer komt te vervallen of hij niet langer in staat is deze te vervullen. Een studiekostenbeding voor bepaalde opleidingen is dus niet langer toegestaan. Dit is aan de orde als:

- het scholing betreft voor een functie waarvoor de werknemer is aangenomen; en
- de scholing verplicht is op grond van de wet of de cao.

Is aan een van deze twee voorwaarden voldaan, dan moet de scholing kosteloos zijn, de studietijd moet als arbeidstijd worden aangemerkt en de scholing moet zo veel mogelijk in de reguliere werktijd plaatsvinden. Denk bij een wettelijk verplichte

opleiding bijvoorbeeld aan een opleiding op grond van de Arbowet.

Wettelijke bepaling inzake nevenactiviteiten

In de wet zal een speciale bepaling worden opgenomen met betrekking tot nevenwerkzaamheden. In het kader van het recht op vrije arbeidskeuze mag de werkgever de werknemer niet verbieden buiten zijn werkrooster voor een andere werkgever te werken. Een verbod is alleen gerechtvaardigd als er objectieve redenen voor zijn aan te wijzen.

Onder objectieve redenen worden verstaan:

- Gezondheid en veiligheid
- Bescherming van vertrouwelijkheid en bedrijfsinformatie
- Integriteit van overheidsdiensten
- Vermijden van belangenconflicten

Er moet dus een objectieve reden zijn aan te voeren om een beroep te kunnen doen op het nevenwerkzaamhedenbeding. Dit geldt ook voor nevenwerkzaamheden die al vóór 1 augustus 2022 zijn overeengekomen. Genoemde objectieve redenen hoeven niet in de arbeidsovereenkomst te worden opgenomen. Pas op het moment dat er een beroep wordt gedaan op het nevenactiviteitenbeding, moeten de objectieve redenen worden onderbouwd.

Informatieverplichting werkgever

Ter bescherming van de werknemer moet een werkgever verplicht na indiensttreding aan de werknemer een schriftelijke of elektronische opgave uitreiken waarop onder andere de volgende zaken vermeld staan:

- a. naam en woonplaats partijen;
- b. de plaats(en) waar de werkzaamheden verricht worden; indien geen vaste werkplek, dan de vermelding dat op wisselende plaatsen kan worden gewerkt;
- c. de functie van de werknemer of de aard van zijn arbeid;
- d. het tijdstip van indiensttreding;
- e. de duur van de arbeidsovereenkomst als deze is aangegaan voor een bepaalde tijd;
- f. de aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van de aanspraak alsmede de aanspraak op andere vormen van verlof;
- g. de duur van door partijen in acht te nemen opzegtermijnen of de wijze van berekening van deze termijnen alsmede de procedure en vereisten voor opzegging voor werkgever en werknemer;
- h. het loon en de termijn van uitbetaling en – indien afhankelijk van de te verrichten arbeid – de per dag aan te bieden arbeid, prijs per stuk en tijd gemoeid met de uitvoering alsmede het aanvangsbedrag van het loon, de afzonderlijke bestanddelen, wijze en frequentie van uitbetalen;
- i. de gebruikelijke arbeidsduur;
- j. de eventuele deelname van de werknemer aan een pensioenregeling;
- k. indien langer dan vier weken buiten Nederland werkzaam: de duur, huisvesting, sociale zekerheid, geldsoort van betaling, eventuele vergoedingen en wijze van terugkeer;
- l. de eventuele toepasselijkheid van een cao op de arbeidsrelatie;
- m. of sprake is van een uitzendovereenkomst;
- n. of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan;
- o. of sprake is van een oproepovereenkomst;
- p. indien sprake is van een uitzendovereenkomst, de identiteit van de inlenende onderneming;
- q. duur en voorwaarden van de proeftijd;
- r. indien van toepassing het door de werkgever

geboden recht op scholing;

- s. identiteit sociale zekerheidsinstellingen (in Nederland is dat het UWV, behoudens eventuele aanvullende verzekeringen).

Wat betreft punt i dient een onderscheid gemaakt te worden in voorspelbare en onvoorspelbare arbeidsvoorwaarden. Bij voorspelbare arbeidsvoorwaarden moet het volgende worden aangegeven:

- de normale dagelijkse/wekelijkse arbeidsduur;
- de regelingen voor arbeid buiten de normale arbeidsduur;
- het loon voor werk buiten de normale arbeidsduur;
- regelingen voor wisselingen van diensten.

Betreft het onvoorspelbare arbeidsvoorwaarden, dan moet de volgende informatie worden gegeven:

- beginsel dat werktijden variabel zijn;
- aantal gewaarborgde betaalde uren;
- loon voor arbeid boven gewaarborgde uren;
- dagen en uren waarop de werknemer verplicht kan worden te werken (referentiedagen/-uren);
- termijnen voor de oproep van de arbeid.

De verstrekking van de betreffende informatie dient plaats te vinden:

- binnen één week voor de gegevens vermeld onder a t/m e, h, i en q;
- binnen één maand voor de gegevens vermeld onder f, g, j, l t/m o, r en s;
- voor vertrek voor de gegevens vermeld onder k.

Voor de informatie vermeld onder f t/m i, k en q t/m s geldt dat volstaan kan worden met een verwijzing naar de cao indien hierover in een toepasselijke cao iets vermeld staat.

Aanpassing Wet flexibel werken (Wfw)

De Wfw regelt de rechten van werknemers met betrekking tot aanpassing van arbeidsduur, werktijden en arbeidsplaats. Een werknemer kan (schriftelijk) om een verandering hierin vragen bij de werkgever, mits aan een aantal voorwaarden is voldaan:

- De werknemer moet ten minste 26 weken in dienst zijn.
- Het verzoek moet ten minste 2 maanden voor de beoogde ingangsdatum van de wijziging schriftelijk zijn ingediend.
- De werkgever moet schriftelijk reageren, uiterlijk 1 maand voor de beoogde ingangsdatum. Als dit niet gebeurt, wordt het verzoek geacht te zijn ingewilligd.

Wijziging arbeidsduur en wijziging werktijden; zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen

De werkgever is in beginsel verplicht om een verzoek om wijziging van de arbeidsduur/ werktijden in te willigen. Hij kan alleen weigeren op basis van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen die duidelijk omschreven zijn. Dit zijn bijvoorbeeld ernstige problemen op het gebied van de veiligheid.

Wijziging arbeidsplaats; nu nog werkgever bepaalt/ moet in overweging nemen

Er geldt een lichter regime bij de afwijzing van het verzoek om aanpassing van de arbeidsplaats. De werknemer heeft alleen het recht om een verzoek in te dienen, welk verzoek de werkgever in overweging moet nemen. Wel zal de werkgever de afwijzing van het verzoek moeten motiveren. Door de invoering van de Wet werken waar je wilt, gaat het volgende veranderen.

Belangenafweging bij verzoek tot thuiswerken

Volgens de Wet werken waar je wilt, moet een werkgever zo'n verzoek tot thuiswerken alleen inwilligen indien de werkgever, gelet op alle omstandigheden van het geval, oordeelt dat zijn belangen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid daarvoor moeten wijken.

Dit betekent dat een werkgever bij een verzoek tot thuiswerken alle relevante belangen moet afwegen. Dus zowel het belang van de werknemer bij het vanuit huis kunnen werken als het belang van de werkgever om dat juist niet te willen (als dat belang er is). En die belangenafweging kan erin resulteren dat het verzoek van de werknemer toch wordt afgewezen.

Welke belangen kunnen er aan werkgeverszijde

spelen? De wetgever heeft hierover gezegd: 'Elementen die hierbij een rol kunnen spelen zijn – zoals opgenomen in de memorie van toelichting – sociale cohesie, samenwerking binnen teams en zware administratieve of financiële lasten voor de werkgever. Deze opsomming is niet limitatief.' (Kamerstukken II, 2021-2022, 35714, nr. 16).

En welke belangen aan werknemerszijde? Voorstelbaar is dat zaken als mantelzorg gewicht in de schaal leggen. Ook het beperken van 'heel veel reistijd' wordt in de wetsgeschiedenis genoemd als een belang van de werknemer. Daarnaast kunnen toenemende productiviteit of de mentale gezondheid van de werknemer als onderliggende belangen voor het verzoek worden aangevoerd.

Verder is belangrijk te onthouden dat de beoordeling en afweging van belangen in eerste instantie aan de werkgever zelf is. Een werkgever zal dit wel zorgvuldig moeten doen. Dit betekent dat er bijvoorbeeld moet worden doorgevraagd als een verzoek tot thuiswerken niet duidelijk is gemotiveerd.

Het betekent echter ook dat een werkgever bij deze beoordeling een tamelijk grote beslissingsruimte toekomt. Het is volgens de wetgever uitdrukkelijk niet de bedoeling dat een rechter – mocht een geschil hierover leiden tot een juridische procedure – op de stoel van de werkgever gaat zitten: 'De rechter kan bij een geschil beoordelen of de werkgever een juridisch correcte afweging heeft gemaakt. Het gaat om een rechterlijke toets waarbij de redelijkheid en billijkheid centraal staan.' (Kamerstukken II, 2021-2022, 35714, nr. 16). Dit lijkt te duiden op een soort marginale toetsing door de rechter.

Maatwerk belangrijk

Deze wet zorgt dus niet voor een onvoorwaardelijk recht op het aanpassen van de arbeidsplaats en vraagt om maatwerk. De SER spoort werkgevers aan om beleid te creëren aan de hand van de in het bedrijf gebruikelijke uitgangspunten. Onder welke omstandigheden en voor welke functies is thuiswerken mogelijk en in welke mate? Voor welke functies en werkzaamheden is thuiswerken niet mogelijk? Zo kan de werkgever op individueel vlak

invulling geven aan de maatstaf van de redelijkheid en billijkheid.

Conclusie

De Wet werken waar je wilt, maakt haar naam niet direct waar. Deze wet zorgt namelijk niet voor een onvoorwaardelijk recht op het aanpassen van de arbeidsplaats. De werkgever heeft, in tegenstelling tot een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur of werktijd, onder de nieuwe wet nog steeds een ruimere bevoegdheid om het verzoek af te wijzen dan oorspronkelijk was beoogd.

Ander adres dan thuis of werkadres; werkgever blijft bepalen

Wil de werknemer niet vanuit huis en ook niet op het werkadres van de werkgever werken maar vanuit een ander adres, dan kan de werknemer ook daarvoor een verzoek indienen bij de werkgever. Alleen geldt er in dat geval voor de werkgever dus geen verplichting tot inwilliging van dat verzoek. Een werkgever hoeft zo'n verzoek alleen 'in overweging' te nemen (zoals dat nu ook al geldt).

Uitzondering voor de kleine werkgever

De regeling geldt niet voor werkgevers met minder dan tien werknemers. Dit omdat de aanpassing van de arbeidsplaats voor de kleine werkgever vaker verregaande of ingrijpende gevolgen voor de bedrijfsvoering kan hebben.

Let op!

De Wet werken waar je wilt is nog niet aangenomen door de Eerste Kamer.

2. TRANSITIEVERGOEDING

Een werknemer heeft recht op een transitievergoeding bij ontslag als het initiatief hiertoe door de werkgever wordt genomen. Hoeveel transitievergoeding de werknemer krijgt, hangt af van het salaris en het aantal dienstjaren. De maximale transitievergoeding in 2023 is € 89.000 (2022 € 86.000) of een jaarsalaris als dit meer is.

Tip:

Als werkgever kunt u mogelijk compensatie krijgen bij het UWV voor de transitievergoeding. Bekijk [deze link](#) voor de voorwaarden.

3. WW-PREMIE (AWF-PREMIE)

De hoogte van de WW-premie is afhankelijk van de vraag of er sprake is van een vast of flexibel arbeidscontract. Met deze maatregel wil het kabinet vaste arbeidscontracten stimuleren en aantrekkelijker maken voor werkgevers.

Wanneer lage WW-premie?

De lage WW-premie is verschuldigd bij schriftelijke contracten voor onbepaalde tijd met een eenduidige arbeidsomvang. Ook is de lage premie verschuldigd voor werknemers onder de 21 jaar die maximaal 48 uur (per aangiftetijdvak van vier weken) of 52 uur (per aangiftetijdvak van een kalendermaand) verloond hebben gekregen. Daarnaast is de lage premie ook voor leerlingen die een BBL-opleiding volgen en voor werknemers voor wie de werkgever een uitkering werknemersverzekeringen betaalt als werkgeversbetaling of als eigenrisicodrager.

Een arbeidsovereenkomst met daarin opgenomen meerdere arbeidsomvang en kwalificeert niet langer als een oproepovereenkomst. Denk aan een arbeidsovereenkomst waarin is opgenomen dat de werknemer gedurende de wintermaanden 20 uur per week werkt en in de zomermaanden 40 uur per week. Als deze arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan, is toch sprake van een lage WW-premie.

Let op!

Bij een BBL-overeenkomst met een uitzendbeding geldt vanaf 2023 wel de hoge WW-premie.

Let op!

Indien de arbeidsovereenkomst uiterlijk twee maanden na aanvang van de dienstbetrekking eindigt, dient de werkgever met terugwerkende kracht alsnog de hoge WW-premie te betalen. Het maakt daarbij niet uit of door de werknemer een beroep op de WW wordt gedaan.

Hogere AWF-premie bij overwerk | 30%-herziening

Deze bepaling is voor een periode van twee jaar opgeschort geweest. Met ingang van 2022 moet een werkgever met terugwerkende kracht de hoge AWF-premie betalen als:

- een werknemer in een kalenderjaar meer dan 30% in uren heeft overgewerkt, en
- beschikt over een vast arbeidscontract voor gemiddeld minder dan 35 uur per week.

Let op!

Deze beoordeling kan pas gebeuren nadat de aangifte over december of over de 13e vierwekenperiode is gedaan. De Belastingdienst geeft aan dat de correctie dan in januari of februari 2023 ingediend moet worden.

Tijdelijke urenuitbreiding

Met ingang van 1 januari 2022 is bij een tijdelijke urenuitbreiding geen sprake meer van een tweede arbeidsovereenkomst, tenzij de werkgever en werknemer dit uitdrukkelijk zijn overeengekomen of als er sprake is van een wijziging van de functie of arbeidsvoorwaarden. Het is daarom mogelijk om ook in 2023 de lage AWF-premie toe te passen bij een tijdelijke urenuitbreiding.

Let op!

Werkgevers die vanaf 2020 enige tijd de hoge AWF-premie hebben toegepast omdat ze een bestaande arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tijdelijk hebben uitgebreid of een tweede arbeidsovereenkomst hebben gesloten, kunnen de hoge AWF-premie met terugwerkende kracht corrigeren.

4. GEDEELTELIJK BETAALD OUDERSCHAPSVERLOF

Vanaf augustus dit jaar bestaat recht op gedeeltelijk doorbetaald ouderschapsverlof. Gedurende het eerste levensjaar van het kind kunnen de ouders negen weken doorbetaald ouderschapsverlof krijgen. Het gaat hier om een uitkering in het kader van de Wet arbeid en zorg (Wazo-uitkering) die via de werkgever wordt aangevraagd. Het ouderschapsverlof geldt ook als ouders vóór de invoering van de wet een kind hebben gekregen, mits dit kind jonger is dan 1 jaar. Ook moeten de ouders op dat moment werken (werknemer zijn) en nog niet het volledige recht (26 maal de arbeidsduur per week) op ouderschapsverlof hebben opgenomen. Het recht op betaald ouderschapsverlof geldt bij adoptie- of pleegkinderen gedurende het eerste jaar na opname van het kind in het gezin, waarbij het kind jonger dan 8 jaar moet zijn.

Gaat de werknemer uit dienst zonder dat hij het volledige betaalde ouderschapsverlof heeft opgenomen, dan behoudt hij het recht het verlof bij een nieuwe werkgever op te nemen. De voormalige werkgever moet dan een verklaring uitreiken waarop het restanttegoed vermeld staat.

De hoogte van het gedeeltelijk doorbetaald ouderschapsverlof bedraagt 70% van het dagloon.

Let op!

Ook dga's, alfahulpen en particuliere huishoudelijke hulpen kunnen vanaf 2 augustus 2022 gebruikmaken van het betaald ouderschapsverlof. Bij hen wordt vanwege het ontbreken van gegevens in de polisadministratie uitgegaan van het minimumloon.

Betaald ouderschapsverlof in aangifte loonheffingen

Tijdens het aanvullend geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof ontvangt uw werknemer een uitkering van het UWV.

De uitkering moet u verwerken in de aangifte loonheffingen. Op Forum Salaris, een onlineforum van de Belastingdienst, wordt in een handreiking uitgelegd hoe u dat moet doen. Daarnaast wordt uitgelegd hoe u een aanvulling op de uitkering verwerkt.

Witte tabel toepassen

Alle uitkeringen die onder de WAZO vallen en die u aan uw werknemer betaalt, moeten op dezelfde manier in de aangifte loonheffingen verwerkt worden. Zo past u de witte tabel toe. Zolang de werknemer bij u in dienst is, is de uitkering namelijk loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. Voor de uitkering geldt altijd de lage premie voor de Werkloosheidswet (WW) en de hoge premie voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof).

Vanaf 1 januari 2025 loon en uitkering in aparte inkomstenverhouding

U mag de uitkering in de aangifte loonheffingen nu nog verwerken in dezelfde inkomstenverhouding (IKV) als het normale loon. Vanaf 1 januari 2025 moet u de werkgeversbetaling verwerken in een aparte inkomstenverhouding. Hoe u dit moet doen, staat ook in de handreiking uitgelegd.

Let op!

Om de handreiking van de Belastingdienst op het Forum Salaris te kunnen inzien, heeft u een account nodig.

5. WET DBA

Op 16 december 2022 is een voortgangsbrief gepubliceerd over het werken met en als zelfstandige. De jarenlange groei van het aantal zelfstandigen zorgt voor positieve effecten, maar heeft ook nadelen. Zelfstandig ondernemers moeten de vrijheid en ruimte houden om te ondernemen binnen de regels die daarvoor gelden. Om de balans te herstellen en het werken met en als zelfstandige toekomstbestendiger te maken, is een aantal maatregelen aangekondigd.

1. Het creëren van een gelijk spelveld voor contractvormen van werknemers en zelfstandigen. In 2023 is de financiële prikkel verkleind door de versnelde afbouw van de zelfstandigenaftrek en uitfasering van de fiscale oudedagsreserve.
2. Het verduidelijken van de regels over wanneer als werknemer gewerkt wordt en wanneer als zelfstandige gewerkt kan worden. Bij de beoordeling van het gezag is nu sprake van een materiële toets waarbij beoordeeld wordt in hoeverre toezicht kan worden uitgeoefend en instructies kunnen worden gegeven. Dit criterium zal wettelijk nader worden ingevuld, waarbij ook van belang is of de werkzaamheden organisatorisch zijn ingebed in de onderneming van de opdrachtgever en of sprake is van zelfstandig ondernemerschap. Deze elementen worden de komende tijd verder ingevuld.
3. Het versterken en verbeteren van de handhaving en – in voorbereiding – op afschaffen van het handhavingsmoratorium per 1 januari 2025. Om bovenstaande te realiseren, gaat de Belastingdienst actief samenwerken met belanghebbenden om er zoveel mogelijk voor te zorgen dat de markt weet welke regels gelden en daarmee kan werken.

6. WETSVORSTEL BEDRIJFSARTS LEIDEND BIJ RIV-TOETS

Het wetsvoorstel beoogt dat het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer voortaan leidend zal zijn bij de RIV-toets, ook wel poortwachertoets genoemd, door het UWV.

De verzekeringsarts zal dit advies van de bedrijfsarts voortaan niet meer beoordelen. Zijn rol verandert

dus ook. Dit zal voor meer zekerheid bij werkgevers moeten gaan leiden. De maatregel heeft als gevolg dat de RIV-toets slechts zal berusten op een arbeidsdeskundige beoordeling van het re-integratieverslag. De arbeidsdeskundige van het UWV beoordeelt of werkgever en werknemer aan de re-integratieverplichtingen hebben voldaan en voldoende inspanningen hebben gepleegd die passen bij het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer.

Let op!

Het wetsvoorstel zal in het eerste kwartaal van 2023 behandeld worden. De beoogde invoering zal niet eerder dan per 1 juli 2023 kunnen plaatsvinden.

De mogelijkheid voor werkgevers en werknemers om tijdens de 104 wekenperiode een deskundigenoordeel aan te vragen bij het UWV blijft bestaan, evenals de mogelijkheid voor de werknemer om een second opinion aan te vragen op kosten van de werkgever bij een andere, door de werkgever gecontracteerde bedrijfsarts. Een loonsanctie van het UWV opgelegd krijgen is nog steeds mogelijk. Echter zal dit niet meer gebaseerd zijn op basis van een medisch verschil van inzicht tussen de verzekeringsarts en de bedrijfsarts, een verandering waar veel werkgevers erg content mee zullen zijn.

7. AFWIJKENDE REGELING AOW'ERS BIJGESTELD

De Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd (in werking sinds 1 januari 2016) regelt een lichter arbeidsrechtelijk regime voor werkende AOW'ers. Het vorige kabinet heeft aangekondigd dat er een evaluatie van de wet zal plaatsvinden, waarna de loondoorbetaling bij ziekte voor AOW'ers van dertien weken mogelijk wordt verkort naar zes weken.

De wet is nu geëvalueerd; uit onderzoek blijkt geen aantoonbare verdringing op de arbeidsmarkt. Op grond hiervan heeft het vorige kabinet aangekondigd het overgangsrecht te beëindigen. De verwachting is dat dit niet eerder dan per 1 januari 2023 zijn beslag kan krijgen. Tot op heden is hierover echter nog geen uitsluitel.

Door het vervallen van het overgangsrecht wordt de periode van dertien weken verkort naar zes weken voor:

- de loondoorbetaling bij ziekte;
- het opzegverbod bij ziekte;
- de re-integratieplicht bij ontslag bij ziekte.

8. STAP-BUDGET

Per 1 maart 2022 is het STAP-budget, dat staat voor Stimulering ArbeidsmarktPositie, ingevoerd. Met het STAP-budget wordt iedereen tussen de 18 jaar en de AOW-gerechtigde leeftijd, met een band met de Nederlandse arbeidsmarkt, in staat gesteld om scholing in te zetten voor de eigen ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. De ontwikkeling van een publiek leer- en ontwikkelbudget biedt mogelijkheden om een toekomstbestendige regeling neer te zetten, waarmee kan worden ingespeeld op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Het STAP-budget maakt deel uit van de LLO-maatregelen (Leven Lang Ontwikkelen) van de overheid. De uitvoering van de regeling komt in handen van het UWV, dat hiervoor een digitale portal ontwikkelt. Iemand die aanspraak wil maken op het STAP-budget kan dit alleen doen als andere mogelijkheden om de gewenste scholing te financieren niet aanwezig zijn. Het UWV kijkt hiervoor naar de criteria die bestaande opleidingen hanteren om subsidie te krijgen op soorten onderwijs. Veel jongeren onder de leeftijd van 30 jaar zullen vaak nog gebruik kunnen maken van studiefinanciering en daarom geen aanspraak kunnen maken op het STAP-budget.

Het STAP-budget kan door het individu worden aangevraagd voor het financieren van een scholingsactiviteit die hij of zij wil volgen. Het budget bedraagt maximaal € 1.000 per jaar. Er mag maar één aanvraag per jaar worden gedaan. De aanvraagperiode voor 2023 start op dinsdag 28 februari 2023.

De scholingsactiviteiten die voor subsidiëring in aanmerking komen, worden opgenomen in een scholingsregister. De Dienst Uitvoering Onderwijs, beter bekend onder de naam 'DUO', treedt als uitvoerder en technisch beheerder van het

scholingsregister op. Er wordt uitgekeerd aan de opleider nadat betrokkene een STAP-aanmeldbewijs kan laten zien.

Gebleken is dat niet-arbeidsmarktgerichte opleidingen toch in het scholingsregister STAP kwamen. Daarnaast zijn er opleiders die zich met hun werkwijze en aanbod niet aan de subsidievoorwaarden houden. Om die reden gaan de keurmerken die opleiders toelaten (NRTO en CEDEO) straks strenger controleren of opleidingen van deze opleiders wel voldoen aan de eisen van STAP. In overleg met betrokken keurmerken die hun verantwoordelijkheid hierin nemen, wordt hier nadere invulling aan gegeven.

9. SCHRIFTELIJKE AANZEGGING DWINGEND VEREISTE

De Hoge Raad heeft geoordeeld dat een werkgever een aanzegvergoeding verschuldigd is als hij niet schriftelijk heeft aangezegd, zelfs als vaststaat dat hij wel mündeling heeft aangezegd.

De Hoge Raad heeft overwogen dat de regeling van de aanzegplicht van dwingend recht is. Die bepaling beoogt de positie van de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zodanig te versterken dat hij door middel van een schriftelijke aanzegging tijdig duidelijkheid verkrijgt over het al dan niet voortzetten van zijn arbeidsovereenkomst. Daarbij heeft de wetgever er bewust voor gekozen dat de werkgever die de plicht tot schriftelijke aanzegging niet naleeft, de aanzegvergoeding verschuldigd is. Uit een en ander valt af te leiden dat de aanzegvergoeding mede het karakter heeft van prikkel tot naleving van de plicht tot schriftelijke aanzegging. Met dat karakter strookt het om aan te nemen dat de aanzegvergoeding steeds verschuldigd is bij niet-inachtneming van de schriftelijkheidseis: "ook indien voor de werknemer langs andere weg duidelijk was dat de arbeidsovereenkomst niet zou worden voortgezet of de werknemer geen nadeel heeft geleden door het niet naleven van de schriftelijkheidseis."

10. EENZIJDIG WIJZIGEN ARBEIDSVORWAARDEN

In een arbeidsovereenkomst kan een zogeheten eenzijdig wijzigingsbeding worden opgenomen. Dit houdt in dat de werkgever expliciet schriftelijk

bepaalt dat hij zich de bevoegdheid voorbehoudt de arbeidsovereenkomst eenzijdig aan te passen als hij daarvoor een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer daarvoor moet wijken. Er dient dan dus een belangenafweging plaats te vinden.

Ontbreken eenzijdig wijzigingsbeding

Heeft u als werkgever geen eenzijdig wijzigingsbeding schriftelijk afgesproken met de werknemer, dan moet u – om een wijziging af te dwingen – terugvallen op de algemene norm van het goed werkgever- en werknemerschap. De Hoge Raad, ons hoogste rechtscollege, heeft geoordeeld in het Stoof/Mammoet-arrest dat die norm de werknemer ertoe kan verplichten een wijziging te accepteren als:

1. sprake is van gewijzigde omstandigheden; en
2. de werkgever een redelijk wijzigingsvoorstel doet; en
3. de werknemer dat voorstel redelijkerwijs niet kan weigeren.

Er werd wel van uitgegaan dat het eenzijdig wijzigingsbeding specifiek bedoeld was voor collectieve wijzigingen en de norm van het goed werkgever- en werknemerschap meer voor individuele wijzigingen. Recentelijk heeft de Hoge Raad hierover uitsluitel gegeven en bepaald dat de criteria uit het Stoof/Mammoet-arrest ook kunnen worden ingeroepen om collectieve wijzigingen af te dwingen. Ook als u verzuimd heeft een eenzijdig wijzigingsbeding overeen te komen, kunt u hier dus een beroep op doen.

Verder heeft de Hoge Raad bepaald dat niet geldt dat een werknemer een wijzigingsvoorstel van de werkgever alleen mag weigeren indien het voorstel naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is, maar dat hiervoor ook de lichtere toetsnorm geldt. De norm van de onaanvaardbaarheid is te streng. Het gaat om de vraag of de werknemer het door de werkgever gedane voorstel redelijkerwijs mag weigeren.