

HR Update: het arbeidscontract op de schop

Bert van den Boom

11 februari 2025

Even voorstellen



Bert van den Boom
Advocaat arbeidsrecht
Holla legal & tax

Holla legal & tax



Opgericht in
1879



Vernoemd naar
verzetstrijder
en advocaat
Harry Holla



Juridisch en
Fiscaal advies



Expertise in
18
Rechtsgebieden



85+
Advocaten



3
vestigingen



Top
25
kantoor



Klanttevredenheid
8.5



Lokale
betrokkenheid
in een mondiale
maatschappij



Green Team



Environment
Social
Governance



Diversiteit



CO₂
Neutraal



Goede
bereikbaarheid
vestigingen



14
Gesproken
Talen



Certificering
ISO 9001
ISO 14001



Internationale
samenwerking



Gerankt in diverse
legal directories

HR Update 11 februari 2025

“het arbeidscontract op de schop”

Programma:

- Wetsvoorstel modernisering concurrentiebeding
- Onderzoek nevenwerkzaamhedenbedingen
- Wetsvoorstel personeelsbehoud bij crisis
- Wetsvoorstel implementatie richtlijn loontransparantie

Wet modernisering concurrentiebeding

Waarom modernisering?

Panteia onderzoek (2021)

Conclusie

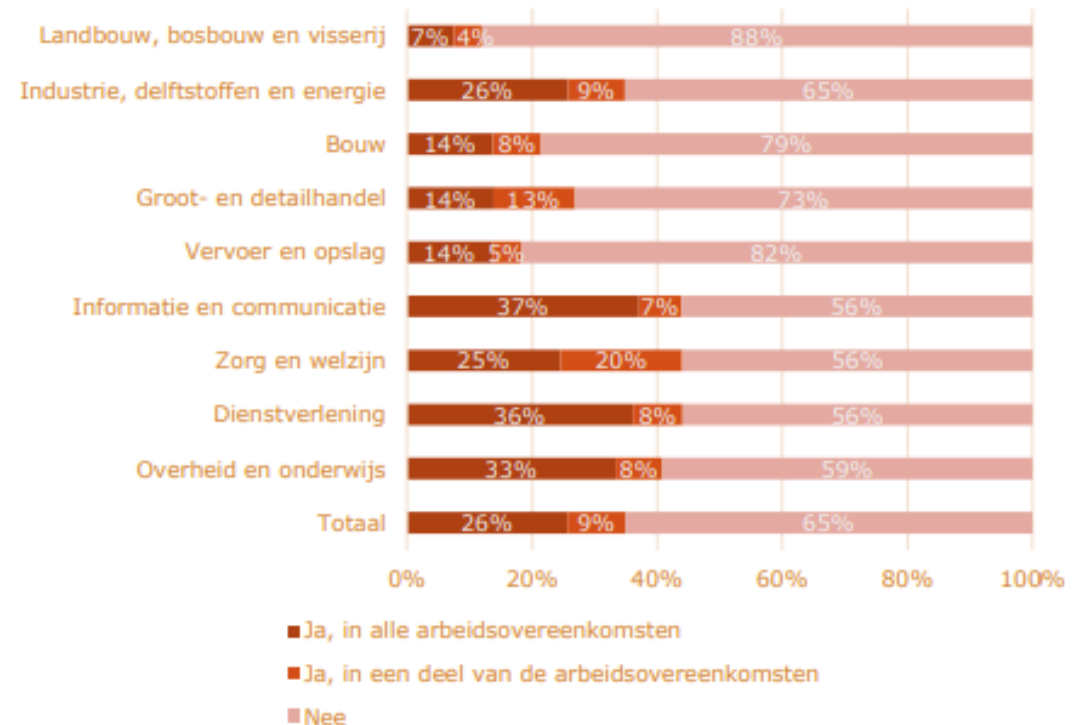
- Concurrentiebeding standaardbepaling
- Verkeerde doelstelling
- Vaak bij WML-jongeren



Statistieken

- 1/3 werkgevers
- 3,1 miljoen (vd 8,4 miljoen)
- 75% standaardbepaling
- 1/3 tegen schaarste
- Meeste bedingen bij leeftijdsgroep 25-35 jaar

Figuur 4.1 Gebruik van concurrentiebedingen naar sector (n = 1.598; gewogen)



Bron: Werkgeversenquête concurrentiebeding, Panteia (2021)

Wet modernisering concurrentiebeding

- Doelen:
 - Afname niet-noodzakelijke bedingen
 - Evenwicht belangen werkgevers en werknemers
 - Meer rechtszekerheid op voorhand
 - In stand houden mogelijkheid bescherming bedrijfsdebiet

Wet modernisering concurrentiebeding

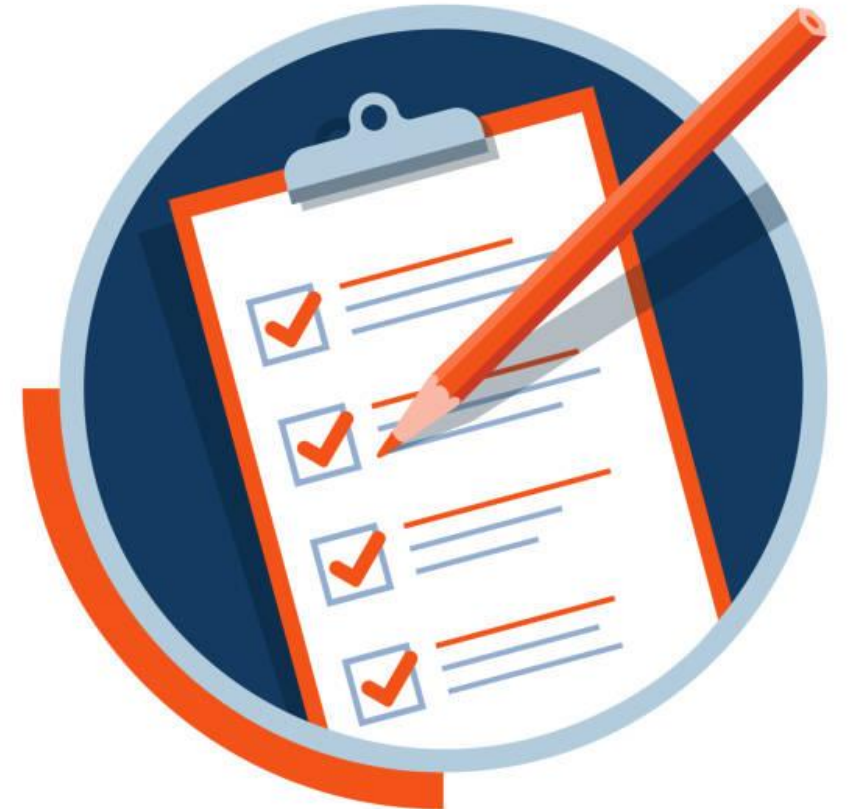
- In de kern:
 - Salarisgrens (onder voorbehoud)
 - Max. 12 maanden
 - Verplichte motivering
 - Verplichte geografische beperking
 - De compensatie
 - Tijdig schriftelijk inroepen

Salarisgrens

- Motie Van Oostenbruggen en Patijn
- 1,5x modaal → 70.000,- (2025)
- Op straffe van nietigheid
- Salarisontwikkeling een probleem?

Vormvereisten

- Schriftelijk
- Maximaal 12 maanden
- Motiveren:
 - Zwaarwegend belang
 - Duur
 - Geografische reikwijdte
- Zo niet? Dan nietigheid!



De compensatie

- Half maandsalaris per maand
 - Berekening conform loonbegrip transitievergoeding
- Alleen bij (schriftelijk) beroep op concurrentiebeding
- Keuze bij de werkgever

- Let op de termijn!

Termijn voor inroepen

- In principe uiterlijk 1 maand voor einde arbeidsovereenkomst tenzij:
 - Opzegging werkgever (uiterlijk datum opzegging)
 - Ontslag op staande voet (twee weken daarna)
 - Opzegging door werknemer (twee weken daarna)
 - Ontbinding kantonrechter (twee weken na dagtekening)
- Let op bij vervroegde uitdiensttreding
- Geef aan hoe lang beding gehandhaafd wordt

Betalingstermijn

- Betaling volledige bedrag ineens
- Uiterlijk laatste dag van het dienstverband, tenzij:
 - Ontslag staande voet (15^{de} dag)
- Consequentie te laat of onvolledig betalen:
 - Beding niet meer geldig
 - Verplichting om te betalen blijft bestaan
- Schendt werknemer beding na oproeping?
 - Dan vergoeding niet langer verschuldigd

Vaststellingsovereenkomst

- Afwijken blijft mogelijk
 - Enkel in 7:670b BW-overeenkomst
- Vergoeding en termijn beroep

Vormvereisten blijven ongewijzigd

Overgangsrecht

- Inwerkintreding onbekend, maar waarschijnlijk korte overgang
 - Wetsvoorstel: Q4 2025 / Q1 2026
- Oude recht blijft van toepassing op vormvereisten
- Nieuwe recht direct van toepassing op:
 - Termijn voor beroep
 - Vergoeding
 - Maximale termijn

Nadenken

- Relatiebeding is ook concurrentiebeding
- Bedingen tussentijds aanpassen? Hoe/waarvoor?
- Spreekplicht (goed) werknemer over toekomstplannen?
- Spreekplicht (goed) werkgever over intentie inroepen?
- Rekenproblemen, betalingsproblemen
- Overtreden = terugbetalen

Tips en tricks

- Reminder voor termijn beroep (zoals aanzegtermijn)
- Ga preventief na of invoeren wenselijk is
- Maak concurrentiebepalingen specifiek voor functies
- Inventariseer bij functiewijzigingen

- En voor nu? Zo ruim mogelijke bedingen?

Onderzoek nevenwerkzaamhedenbeding

Onderzoek

- Context: EU richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden
 - Kern: nevenwerkzaamhedenverbod verboden, tenzij objectieve rechtvaardigingsgrond
- WTVA: minister belooft onderzoek
 - Voelen werknemers zich tóch nog belemmerd?
- Methode:
 - doorlezen cao's op een nevenwerkzaamhedenbeding;
 - focusgroepen met werkgevers en werknemers; en
 - rechtspraakanalyse.
- Q2 2025



Nevenwerkzaamhedenverbod

“Werknemer zal zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Werkgever tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst geen betaalde of onbetaalde werkzaamheden verrichten zowel voor zichzelf als voor derden. Werkgever kan de toestemming weigeren of daaraan voorwaarden verbinden. Indien de werkzaamheden waarvoor Werkgever toestemming heeft gegeven wijzigen (zowel in duur, omvang of inhoudelijk) is Werknemer gehouden opnieuw toestemming aan Werkgever te vragen.”

Nevenwerkzaamhedenverbod

- De wet: artikel 7:653a BW

“Een beding waarbij de werkgever verbiedt of beperkt dat de werknemer voor anderen arbeid verricht buiten de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht bij die werkgever, is nietig, tenzij dit beding kan worden gerechtvaardigd op grond van een objectieve reden.”

- Uitgangspunt: ander werk is toegestaan
- Meldingsplicht zoals in voorbeeld dus niet verboden

Nevenwerkzaamhedenverbod

Objectieve reden?

- “objectieve redenen, zoals gezondheid en veiligheid, de bescherming van de vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, de integriteit van overheidsdiensten of het vermijden van belangenconflicten”
- Kan van alles zijn. Pas bekend maken wanneer werknemer toestemming vraagt
- Vormvrij, maar voorkeur schriftelijk

Wet personeelsbehoud bij crisis

Wetsvoorstel personeelsbehoud bij crisis

“In crisissituaties zoals oorlogen, pandemieën of overstromingen wil het kabinet voorkomen dat werkgevers in de problemen komen en werknemers hun baan verliezen. In dit soort onvoorzienbare situaties die buiten het ondernemersrisico vallen en waarin tijdelijk minder gewerkt kan worden, kunnen bedrijven daarom gebruikmaken van instrumenten uit het Wetsvoorstel personeelsbehoud bij crisis (Wpc).”

- Crisissituatie:
 1. Lijst voorbeelden altijd crisissituatie;
 2. Lijst voorbeelden crisissituatie indien door minister aangewezen als crisissituatie
 3. Andere omstandigheden, door ministerraad aangewezen als crisissituatie.

- Wetsvoorstel: Q3 / Q4

Wetsvoorstel personeelsbehoud bij crisis



Wpc

- Voor wie? Werkgevers die WW afdragen aan Awf
 - Dus niet overheids- en onderwijswerkgevers
- Wanneer? Crisissituatie waarin twee maanden gemiddeld tenminste 20% minder werk
- Dan: max. 6 maanden aanspraak op Wpc (twee maanden, twee verlengingsmogelijkheden)

- Wpc biedt:
 - Herplaatsing;
 - Verminderde loondoorbetaling met loonsubsidie; of
 - Combinatie van deze twee

- Hoe? Aanvragen bij UWV
 - Eerst adviesaanvraag bij OR/pvt/personneelsvergadering, evt. belanghebbende vakbond informeren

Wpc

Crisis

- a) schade aan een productiemiddel ten gevolge van een niet aan opzet of grove schuld van de werkgever of de eigenaar van het productiemiddel te wijten brand of explosie;
- b) schade aan een productiemiddel ten gevolge van uitzonderlijke weersomstandigheden;
- c) overheidsmaatregelen ter beperking van de gevolgen van uitzonderlijke weersomstandigheden; of
- d) overheidsmaatregelen ter beperking van de verspreiding van plant- of dierziekten.



Wpc

Aanwijzen als crisis

- a) uitval van vitale openbare infrastructuur;
- b) een gewapend conflict tussen staten of een gewapend conflict tussen een regeringsleger en een of meer gewapende groepen, of tussen deze gewapende groepen onderling;
- c) een door een buitenlandse overheid aan Nederland of in Nederland gevestigde ondernemingen opgelegde sanctie, voor zover het aanwijzen van de sanctie als crisis in overeenstemming is met het Nederlandse buitenlandbeleid (...);
- d) een ramp als bedoeld in artikel 1 van de Wet veiligheidsregio's (...); of
- e) door een overheidsorgaan (...) genomen maatregelen ter bestrijding van een epidemie van een infectieziekte of een directe dreiging daarvan.

Wpc

- **Herplaatsing**

- Tijdelijk eenzijdig werkzaamheden wijzigen
- Andere functie toewijzen
- Wel 100% loon doorbetalen
- Meer reistijd? Die wordt als werktijd vergoed

- **Verminderde loondoorbetaling**

Minder uren? Dan loon inhouden

- Wel altijd ten minste minimumloon

10% minder loon over niet-gewerkte uren

Loonsubsidie bij UWV: 65% vd loonkosten over niet-gewerkte uren + opslag 23,5% werkgeverlasten

- **Let op: tijdens crisistijdvak + vier maanden daarna: geen ontslagverzoek bij UWV**

Wetsvoorstel implementatie richtlijn loontransparantie

De loonkloof

- 14 november
- 2086
- 12

 Het Financieele Dagblad

Loonkloof amper geslonken: 'Vrouwen krijgen te horen dat ze slechter onderhandelen'

Vrouwen verdienen bruto nog altijd 12% minder dan mannen per gewerkt uur. Het tempo waarin de kloof kleiner wordt ligt te laag,...

13 nov 2024

 NOS

Equal Pay Day: vrouwen werken eigenlijk de rest van het jaar voor niks

"Waarom willen jullie vrouwen altijd meer geld?", vroeg een leidinggevende toen Webby van den Berg om loonsverhoging vroeg.

14 nov 2024

 Het Parool

Ook bij zzp'ers is er een loonkloof en verdienen vrouwen minder – mannen lijken hardere onderhandelaars

Vrouwelijke zzp'ers doen zichzelf ernstig tekort. Hun uurtarief ligt gemiddeld lager dan van hun mannelijke collega's met dezelfde opleiding...

19 feb 2024



De richtlijn

- Richtlijn beloningstransparantie (Richtlijn (EU) 2023/970)
- Doel: *“de transparantie op het gebied van gelijke beloning tussen mannen en vrouwen te vergroten en op die manier loondiscriminatie te bestrijden en de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten”*
 - Informatie- rechten en plichten
 - Rapportageverplichting
 - Beloningsevaluatie
 - Handhavingsmogelijkheden

Tijdlijn

- **Tijdlijn is belangrijk, 2027 lijkt ver weg, maar..!**

Q3 2025: wetsvoorstel

Implementatie wet
uiterlijk 7 juni 2026

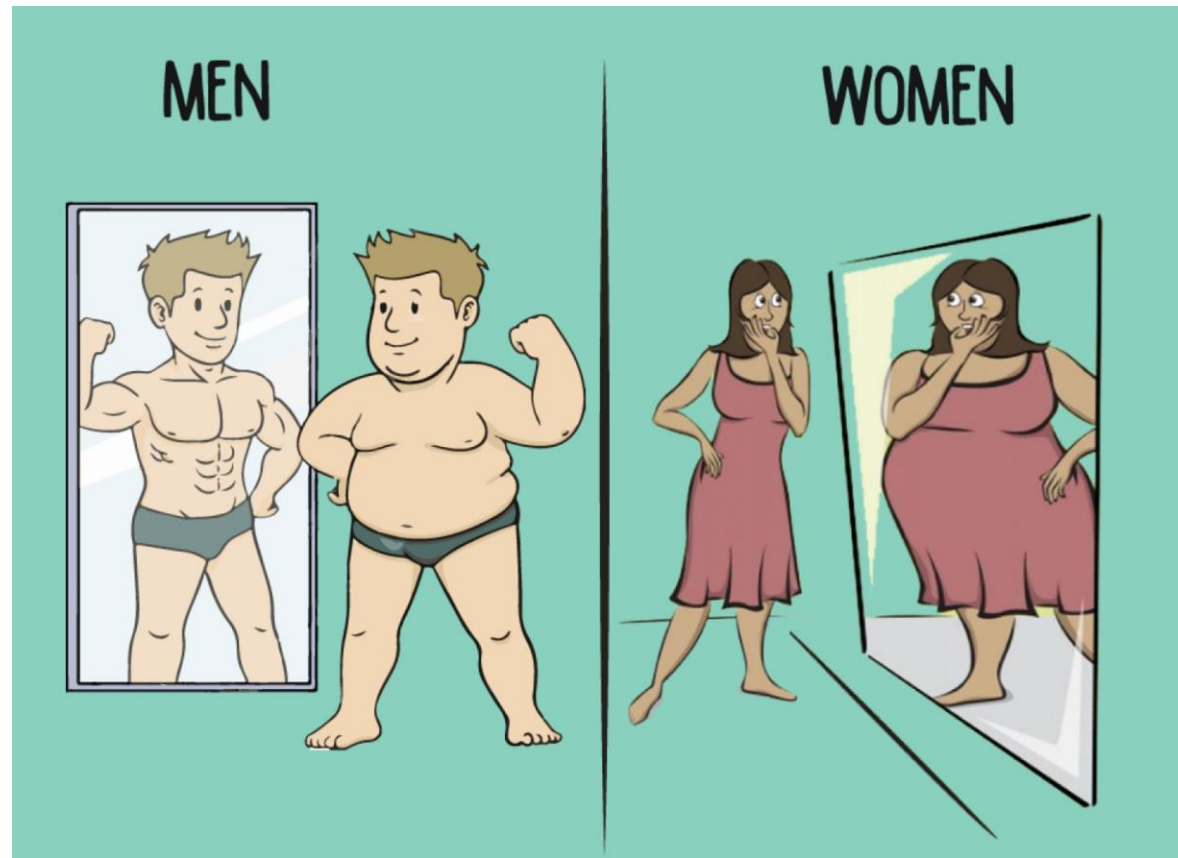
Eerste rapportage
uiterlijk 7 juni 2027

- Rapportage moet al in 2027 bij grote werkgevers (>150wn)
 - Ziet op situatie in 2026!
- Trage wetgever geen excuus
 - Zie Wtva

Informatieplichten

- Drie soorten informatierechten/-verplichtingen
 - (informatie)rechten van sollicitanten
 - (informatie)rechten van werknemers
 - actieve informatie- en rapportageplichten voor werkgevers

Sollicitanten



Sollicitanten

- Voorafgaand aan sollicitatiegesprek, al recht op:
 - informatie over startsalaris; en
 - (indien van toepassing) relevante bepalingen van de cao
- Huidig/vorig salaris opvragen = verboden
- Vacatures en functienamen genderneutraal
- Wervingsproces moet op niet-discriminerende wijze plaatsvinden

Werknemers

- Recht op informatieverschaffing t.a.v. criteria die worden gebruikt voor:
 - Bepalen van beloning;
 - Bepalen van beloningsniveaus; en
 - Bepalen van beloningsontwikkeling van werknemers
- Werknemer heeft recht om te vragen naar schriftelijke informatie over individuele beloningsniveau voor de eigen en gelijke/gelijkwaardige arbeid
- Werkgever moet jaarlijks wijzen op dit recht en op hoe werknemers dit kunnen gebruiken
- Informatie opgevraagd: binnen twee maanden aanleveren

Rapportage

- >100 werknemers? Rapportageplicht in juni
 - 100 – 249 werknemers, elke drie jaar rapporteren
 - >250, elk jaarRapportage wordt gedeeld met werknemers, vakbonden, OR en op verzoek met NL Arbeidsinspectie en CRM
- In rapportage komt:
 - de loonkloof tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers;
 - de loonkloof tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers in aanvullende of variabele componenten;
 - de mediane loonkloof tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers;
 - de mediane loonkloof tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers in aanvullende of variabele componenten;
 - het aandeel vrouwelijke en mannelijke werknemers dat aanvullende of variabele componenten ontvangt;
 - het aandeel vrouwelijke en mannelijke werknemers in elke kwartielbeloningsschaal; en
 - de loonkloof tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers, uitgesplitst naar categorieën van werknemers en naar gewone basislonen en basissalarissen en aanvullende of variabele componenten.

Rapportage

- Loonkloof van 5% of meer?
 - En geen rechtvaardiging op basis van objectieve en genderneutrale factoren?
 - En verschil is niet binnen zes maanden na inleveren rapportage verholpen?
- Dan verplichting om beloningsevaluatie uit te voeren met OR
 - Ingaan op oorzaken
 - Verduidelijken welke maatregelen worden genomen om beloningsverschillen aan te pakken
 - Doeltreffendheid van eerdere beloningsevaluaties evalueren.

Ook dit rapport delen met werknemers, vakbonden, OR, en op verzoek met NL Arbeidsinspectie en CRM

Wat kan werknemer?

- Volledige compensatie / reparatie eisen! Op “*evenredige en afschrikwekkende wijze*”
 - Achterstallig loon
 - Vergoeding wegens verlies van kansen
 - Immateriële schadevergoeding
 - Vergoeding van schade overige relevante factoren, zoals rente op achterstallige betalingen
- Bevel tot beëindiging inbreuk
- Mogelijk boete voor werkgever (zal uit wetsvoorstel blijken)

- Let op: omgekeerde bewijslast
 - Werkgever moet bewijzen dat géén sprake is van (in)directe discriminatie
 - Dat moet zodra werknemer voldoende feiten aanvoert die discriminatie doen vermoeden
 - Omgekeerde bewijslast geldt ook wanneer werkgever niet voldoet aan (informatie)verplichtingen uit Richtlijn

Nu al doen?

- Onderzoek: worden mannen en vrouwen gelijk beloond?
- Igv beloningsverschillen: bestaat rechtvaardiging?
- Maak inzichtelijk:
 - Beloningsbeleid
 - Beloningscriteria
- Stel vast of rapportageverplichting van toepassing is
- Moet beloningsbeleid gewijzigd worden?
- Moet werving- en selectiebeleid gewijzigd worden?
- Wijziging belonings- en functiewaarderingsstelsel? Start op tijd OR-traject (instemmingsrecht ex art. 27 WOR)

Vragen?



Bert van den Boom

Advocaat arbeidsrecht
b.vandenboom@holla.nl
088-4402343