



Aanvullingen en actualiteiten

Het arbeidsrecht is continu in beweging. Dat houdt het aan de ene kant dynamisch, maar dat betekent ook dat de inhoud van een aantal onderwerpen van *Geen gedoe met personeel, arbeidsrecht voor ondernemers* wel een update kan gebruiken. In deze pdf vind je daarom de huidige, actuele stand van zaken. Per onderwerp geef ik aan welke paragraaf in het boek hierdoor verandert of aanvulling nodig heeft.

Zzp'ers

Ik zou willen dat ik inmiddels iets anders kon zeggen, maar aan de onduidelijkheid over de positie van zzp'ers is nog steeds niet veel veranderd. Ook niet na plannen van de wetgever en uitspraken van de Hoge Raad. Paragraaf 1.2 is in die zin nog steeds accuraat. Maar in aanvulling daarop is het volgende wel interessant.

Als je werkt met een zzp'er, dan wil je een verkapt dienstverband voorkomen, maar hoe doe je dat? Voorlopig is het plan van de wetgever om aan de hand van drie hoofdelementen te beoordelen of er sprake is van een dienstverband of een zzp-constructie. De eerste twee elementen zijn werkinhoudelijke aansturing en organisatorische inbedding. Met andere woorden, lijkt de zzp'er in functie en lijkt het doen en laten veel weg te hebben van de 'gewone' werknemers in je bedrijf? Dan kun je kort door de bocht stellen dat hij organisatorisch is ingebed. Is hiervan geen sprake, dan is er waarschijnlijk geen arbeidsovereenkomst. Zijn die elementen juist sterk aanwezig, dan komt het derde element aan bod, namelijk of de werkende voor eigen rekening en risico werkt. Er zijn aanvullende criteria die gaan over hoe de werker zich gedraagt en of dat meer weg heeft van een ondernemer of een werknemer. Maar de invulling daarvan is nog erg vaag. En tot slot moet er een 'civielrechtelijk rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst' komen als er gewerkt wordt onder een bepaald uurtarief, namelijk rond de 35 euro. Deze plannen zijn bedacht

om kwetsbare zzp'ers te beschermen en hen gemakkelijker werknemersrechten te laten opeisen. Kortom, het jaar 2024 moet het jaar worden waarin we meer duidelijkheid krijgen over zzp en het wel of niet bestaan van verkapte dienstverbanden. Voormalig minister van Sociale zaken Karien van Gennip gaf aan dat er weliswaar geen strikte handhaving geldt tot het jaar 2025, maar dat er desalniettemin wel door de Belastingdienst gehandhaafd kan worden. Toch raad ik af om achterover te leunen. Onderschat bovendien de zzp'er zelf niet. Hij kan namelijk stellen dat hij eigenlijk een verkapt dienstverband heeft.

Weet dat je in ieder geval vanaf 1 januari 2024 geen gebruik meer mag maken van de modelovereenkomsten van de Belastingdienst die zijn gebaseerd op 'vrije vervanging' (zie voor uitleg over deze term, pagina 17 van *Geen gedoe met personeel*).

De internetconsultaties over de arbeidsmarktplannen gaan ondertussen gewoon door. De oproepovereenkomst in de huidige vorm moet grotendeels verdwijnen. Daarvoor in de plaats is het idee dat er een basiscontract komt met een vaste urenomvang en een beperkte afwijkingmogelijkheid van 30% daarboven. Alleen bepaalde groepen, zoals studenten en scholieren kunnen dan nog als oproepkracht blijven werken. Meer zekerheid voor flexwerkers is het devies. Uitzendovereenkomsten moeten namelijk ook beter gereguleerd worden. En als de plannen wet worden dan is het ook gedaan met tussenpoos van zes maanden in het kader van de ketenregeling (zie pagina 30 van *Geen gedoe met personeel*). Die tussenpoos bedraagt dan maar liefst vijf jaar. Totaal onwerkbaar en bovendien een oplossing voor een (bijna) niet bestaand probleem als je het mij vraagt. Voorlopig zijn het plannen. Ook hiervoor geldt dat het jaar 2024 meer duidelijkheid moet geven.

Veranderingen arbeidsrecht per 1 augustus 2022

Vanwege de implementatie van een Europese Richtlijn (hierna 'de richtlijn') veranderde het arbeidsrecht per 1 augustus 2022 op een aantal vlakken. Het doel van die richtlijn is om arbeidsvoorwaarden van werknemers te verbeteren. Dat moet bereikt worden door arbeidsvoorwaarden transparanter en beter voorspelbaar te maken. Wat veranderde er?

- Gratis scholing
- Verbod op verbod op nevenwerkzaamheden

- Uitbreiding informatieplicht
- Voorspelbare arbeidsvoorwaarden en arbeidspatroon.

Waar je rekening mee moet houden, leg ik per onderwerp uit.

Gratis scholing en het studiekostenbeding

In paragraaf 2.5 vind je handvatten over de scholingsplicht en de studieovereenkomst. Vanaf 1 augustus 2022 moet je daarnaast aan het volgende denken: Door een nieuw artikel 7:611a lid 2 BW moet je vanaf dan in principe gratis scholing aanbieden aan je werknemers, maar alleen als die verplichting volgt uit wet of cao. Als de scholing verplicht is, betekent dat ook dat de te volgen opleidingsuren als werktijd gelden. Deze veranderingen kunnen dus best een impact hebben op een bestaand studiekostenbeding. Voor de datum van 1 augustus 2022 gesloten studiekostenbedingen die niet voldoen aan de nieuwe wetgeving zijn namelijk nietig. Dat betekent dat ook lopende studiekostenbedingen ongeldig zijn per die datum.

In de meeste gevallen betreft die verplichte scholing opleidingen op het gebied van veiligheid en vakbekwaamheid. De wettelijke verplichting is ook aan de orde als het gaat om scholing in het kader van disfunctioneren en het aanbieden van een verbetertraject. Dus als je een cursus Engels aanbiedt omdat je werknemer in jouw optiek te slecht Engels spreekt voor het uitoefenen van zijn functie, dan komt de cursus bij de nonnen in Vught voor jouw rekening. Meer over het verbetertraject lees je trouwens in paragraaf 8.4.

Er geldt een uitzondering van de scholingsplicht voor de opleidingen van de zogenaamde gereguleerde beroepen in de zin van de beroepskwalificatierichtlijn. Daar bestaat een lijst van. Google die en bekijk die lijst(en), en zie of het beroep onder de gereguleerde beroepen van de beroepskwalificatierichtlijn valt. Voor deze opleidingen mag namelijk nog wel een studiekostenbeding worden overeengekomen. Kanttekening daarbij is dat als uit een toepasselijke cao anders volgt je alsnog verplicht bent de scholing gratis aan te bieden.

Inmiddels is er jurisprudentie vanwege het nieuwe scholingsartikel. Handig, want zo kunnen we het wetsartikel beter inkleuren. Waar moet je dan aan denken? Een zaak bij de Utrechtse kantonrechter ging over een werknemer die van mening was dat de door hem gevolgde scholing noodzakelijk was voor

de functie van registeraccountant. Hij stelde dat hij – mede door de scholing – naar die functie aan het groeien was. Om die reden vond de werknemer dat zijn werkgever hem niet mocht houden aan het studiekostenbeding. De werkgever eiste juist geld terug van de werknemer die hij nota bene op staande voet had ontslagen. Het ontslag op staande voet hield geen stand, maar het studiekostenbeding was wel geldig. Het ging namelijk niet om een noodzakelijk opleiding op basis van artikel 7:611a lid 2 BW. [Klik hier voor de uitspraak](#). Maar de Utrechtse kantonrechter oordeelde in een ander geval dat de aangeboden scholing juist wel verplichte scholing betrof die noodzakelijk was voor de uitoefening van de functie. [Klik hier voor de uitspraak](#). Het zat er met name in dat de werknemer geen andere keuze had dan de scholing te volgen. Het studiekostenbeding was nietig. Een derde geval betrof een bedrijfsarts in opleiding die op een andere manier mazzel had bij de Haagse kantonrechter. Het studiekostenbeding was wel rechtsgeldig. In die zin had de bedrijfsarts pech. Maar de werkgever had een fout gemaakt bij het opstellen van het beding. Hij had namelijk onvoldoende duidelijkheid gegeven over de financiële gevolgen van het beding. [De vordering tot terugbetaling wees de kantonrechter daarom grotendeels af](#). En zie voor meer uitleg over hoe je zo'n beding dan wel rechtsgeldig opstelt pagina 49 van *Geen gedoe met personeel*.

Tip: controleer de lopende studieovereenkomsten en pas ze aan.

Niet zomaar meer een verbod op nevenwerkzaamheden

In paragraaf 3.5 schreef ik nog dat een verbod op nevenwerkzaamheden geen plek heeft in de wet. Daar kwam per 1 augustus 2022 verandering in. De stelregel is nu dat elk verbod op nevenwerkzaamheden nietig is. Moet een overeengekomen beding dan in de prullenbak en kun je nooit meer een dergelijk verbod afspreken? Nee, zo ver gaat het gelukkig niet. Als je een rechtvaardigingsgrond hebt, mag het wel.

In de richtlijn worden voorbeelden van rechtvaardigingsgronden genoemd. Denk dan aan de bescherming van gezondheid en veiligheid van werknemers, de bescherming van vertrouwelijke bedrijfsinformatie, de integriteit van overheidsdiensten en het vermijden van belangenconflicten. Deze opsomming is niet uitputtend. Ook een beroep op de Arbeidstijdenwet geeft kans van slagen. Denk in dat laatste geval bijvoorbeeld aan een werknemer die niet alleen

voor jou werkt, maar ook in de avond- en nachturen als taxichauffeur aan de slag gaat. Daardoor werkt hij al snel te veel uren volgens de Arbeidstijdenwet. Sluit daarbij ook de gezondheidsrisico's niet uit.

En wat als je werknemer niet alleen drie dagen per week voor jou werkt, maar ook twee dagen per week aan de slag wil bij de concurrent? Dat wil je ongetwijfeld voorkomen en ik vermoed dat je daar ook wel een rechtvaardigingsgrond voor kunt aanvoeren.

Het is niet verplicht om de objectieve rechtvaardigingsgrond direct in het be-
ding te vermelden. De toetsing vindt achteraf plaats. Dit brengt aan de ene kant waarschijnlijk uitvoeringsproblemen of zelfs conflicten met zich mee. Aan de andere kant is het vooraf simpelweg niet altijd duidelijk welke rechtvaardigingsgrond bestaat. En de grond kan bovendien met de tijd veranderen.

Tip: neem in een nevenarbeidbeding op dat vooraf schriftelijke toestemming moet worden gevraagd, zodat er ruimte blijft voor een gesprek. Dat lijkt voorlopig nog steeds een toekomstbestendige aanpak. Maar het allerbelangrijkste blijft dat er een objectieve rechtvaardigingsgrond bestaat. Bedenk voor de huidige situaties en voor de toekomst of je die hebt.

Uitbreiding informatieplicht

Al bijna 30 jaar bestaat er op grond van artikel 7:655 BW een informatieplicht in het arbeidsrecht. Veel werkgevers voldoen hier al aan, vaak zonder het zelf te weten. Denk dan bijvoorbeeld aan het opnemen van namen van partijen, de duur van de arbeidsovereenkomst, of er wel of niet sprake is van een pensioenregeling en van een cao. Aan het einde van hoofdstuk 3 heb ik een checklist opgenomen, zodat je weet wat er in de arbeidsovereenkomst opgenomen moet en/of kan worden. Die informatieplicht is per 1 augustus 2022 vanwege de richtlijn uitgebreid.

Binnen één week na de start van de arbeidsovereenkomst moet je je werknemer informeren over:

- De gebruikelijke werkplek
Is dat thuis, op locatie en waar bevindt zich die locatie dan?
- De salariscomponenten

Betreft het alleen het basissalaris of is er ook sprake van bonussen of andere bestanddelen?

- De wijze en tijdstip van uitbetaling van het salaris
Ontvangt de werknemer het loon per maand of per vier weken?
- De normale werk- en rusttijden
Wat is de gebruikelijke arbeidsduur per week?

Binnen een maand na de start van de arbeidsovereenkomst moet je je werknemer informeren over:

- De duur van de verschillende vormen van betaald verlof
Naast het aantal vakantiedagen moet melding gemaakt worden van onder meer ouderschapsverlof en misschien ook zaken als verhuisverlof. Nieuws op dat vlak is dat vanaf 2 augustus elke ouder van een pasgeboren kind recht krijgt op betaald ouderschapsverlof ter hoogte van 70% van het dagloon. Dit mag tijdens het eerste levensjaar worden opgenomen en bedraagt negen weken. Dit dus in aanvulling op het kopje ouderschapsverlof in paragraaf 5.3.
- Het scholingsbeleid
Zie hiervoor paragraaf 2.5 en de hierboven genoemde aanvullingen daarop.
- Ontslagrecht en de opzegtermijnen
Gelukkig hoeft niet het hele Nederlandse ontslagrecht benoemd te worden in de arbeidsovereenkomst. Een verwijzing naar artikelen uit de wet of cao is voldoende. Volgens de Rijksoverheid volstaat een verwijzing naar titel 7.10 uit het Burgerlijk Wetboek.

Als er sprake is van een onvoorspelbaar werkpatroon, moet je het volgende aangeven:

- Het feit dat de arbeidstijd variabel is
- Het aantal uren dat gewaarborgd is
- Het loon voor arbeid dat bovenop de gewaarborgde uren wordt gewerkt
- De referentie-uren en -dagen waarop de werknemer verplicht kan worden te werken
- De minimale oproeptermijn van vier dagen (let op wet en cao)
- De eventuele annuleringstermijn van een werkopdracht.

Kom je deze informatieplicht niet na, dan kun je aansprakelijk worden gesteld voor de schade die werknemer hiervan ondervindt. Hoe dat eruit komt te zien, moet nog blijken. Dat is natuurlijk simpel te voorkomen door alle informatie in de arbeidsovereenkomst op te nemen of te verwijzen naar een toepasselijke cao of bedrijfsreglement waar de informatie in staat.

Voor bestaande arbeidsovereenkomsten hoef je voorlopig niets te doen, tenzij je werknemer een verzoek doet om meer informatie. Volgt zo'n verzoek? Dan moet je alsnog binnen een maand inhoudelijk reageren.

Tip: check de arbeidsovereenkomsten en maak die in orde. Verwijs zoveel mogelijk naar de cao en/of een personeelsreglement als hiermee ook voldaan wordt aan de informatieplicht.

Verzoek om voorspelbare arbeidsrelatie en voorspelbaar arbeidspatroon

Onder de opsomming van de informatieplicht vind je de verplichtingen waar je sowieso aan moet voldoen als werkgever van werknemers met een onvoorspelbaar werkpatroon. Als je werknemer langer dan een halfjaar in dienst is, kan hij vanaf 1 augustus 2022 bovendien jaarlijks een verzoek indienen om een voorspelbare arbeidsrelatie. Denk dan bijvoorbeeld aan een verzoek om een duidelijk rooster of een vaste arbeidsomvang. Of een verzoek om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Het ligt voor de hand te denken dat dit geldt voor een oproepkracht of invalkracht, omdat die een vast uren aantal wenst. Weet dan dat deze nieuwe mogelijkheid geldt naast de verplichting om een oproepkracht na een jaar een vaste arbeidsomvang te bieden. Die verplichting blijft dus ook bestaan. Voor uitleg daarover verwijs ik naar paragraaf 1.5 en met name naar pagina 27. Aan de hand van een voorbeeld van oproepkracht Tim laat ik zien wat het aanbod van een vaste arbeidsomvang inhoudt.

Maar ook andere werknemers die volgens een niet vast patroon werken, mogen vragen om een vast aantal uren per week of per maand. Bijvoorbeeld omdat zij naast hun huidige baan ook een andere baan willen en zodoende behoefte hebben aan duidelijkheid.

Een werkgever met tien of meer werknemers moet binnen een maand op het verzoek reageren. Een werknemer met minder dan tien werknemers heeft hiervoor drie maanden de tijd.

De beslissing van de werkgever dient schriftelijk en gemotiveerd te zijn. Er zijn geen eisen aan een toe- of afwijzing. Instemmen hoeft dus niet. Ingeval van discussie zal het beginsel van goed werkgeverschap waarschijnlijk leidend zijn. Verzoekt de werknemer om extra werk, maar heb je dat niet voorhanden? Dan is het snel klaar. Maar als daar wel sprake van is, kom je niet weg met een afwijzing enkel omdat je liever niet hebt dat die bewuste werknemer het extra werk uitvoert. En let op, want niet op tijd reageren, betekent inwilliging van het verzoek.

Een werknemer kan pas een jaar nadat een eerder verzoek is ingewilligd of afgewezen een nieuw verzoek bij de werkgever doen, onvoorziene omstandigheden daargelaten.

Tip: bekijk of het arbeidspatroon flexibiliteit vereist en hoe die dan vervolgens gewaarborgd kan worden. Is er in de kern al sprake van een bepaald patroon, dan kan het verzoek tot meer voorspelbaarheid wellicht sneller ingewilligd worden.

Uitbreiding opzegverboden

Werknemers die een beroep doen op de rechten die volgen uit de richtlijn hebben extra bescherming. Een werknemer mag hierom niet worden ontslagen of worden benadeeld.

Concurrentiebeding

In paragraaf 3.6 besprak ik het concurrentiebeding. Nog steeds ligt er een druk op de wetgever om het opnemen van zo'n beding, net als een relatiebeding, voor werkgevers moeilijker te maken. Het plan is om het standaard opnemen aan banden te leggen. Op zich begrijpelijk. Je handelt als ondernemer met personeel serieuzer als je een concurrentiebeding doordacht opneemt. Dus bijvoorbeeld wel standaard in de arbeidsovereenkomsten met salesmedewerkers, maar niet bij de koerier. Zo ver is het nog niet. Maar zeker in de huidige krappe arbeidsmarkt is het goed om te beseffen dat je zo'n beding niet mag gebruiken om een werknemer nog langer in dienst te houden

totdat je een vervanger vindt. Dat zegt de Hoge Raad in zoveel woorden [in de uitspraak die je leest via deze link](#). Dus wil je voorkomen dat je beste werknemer vertrekt naar de concurrent dan moet je creatiever zijn dan simpelweg een concurrentiebeding opnemen.

Eenzijdig wijzigingsbeding

In paragraaf 3.13 besprak ik het eenzijdig wijzigingsbeding. [In november 2022 wees de Hoge Raad een baanbrekend arrest](#). Ook zonder eenzijdig wijzigingsbeding kun je collectief wijzigingen doorvoeren. Dat doe je dan aan de hand van goed werkgeverschap (artikel 7:611 BW), net als het geval is bij het doorvoeren van individuele wijzigingen van arbeidsvoorwaarden. Of een werknemer moet instemmen met een wijzigingsvoorstel vergt een lichtere toets dan gedacht. Maar het fenomeen 'eenzijdig wijzigen van arbeidsvoorwaarden' blijft complex. Daarom doe je er verstandig aan de lijn van paragraaf 3.13 van *Geen gedoe met personeel* in elk geval te volgen. Ook het opnemen van een eenzijdig wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst blijft zinvol.

Thuiswerken en 'Wet(svoorstel) werken waar je wilt'

Met name tijdens de coronaperiode heeft het fenomeen thuiswerken een vlucht genomen. Toch waren niet alleen werkgevers, maar ook veel werknemers weer blij om naar kantoor terug te keren. De hybride vorm van 'een paar dagen thuiswerken en een paar dagen in de week naar kantoor' is over het algemeen niet meer weg te denken. In paragraaf 2.4 lees je dat thuiswerken geen recht is. Op zich geen probleem voor werknemers, want in de praktijk zie je dat werkgevers en werknemers het samen prima regelen. Het wetsvoorstel 'Werken waar je wilt' leek mij dan ook een oplossing voor een probleem dat er in feite niet was. Het wetsvoorstel kwam wel door de Tweede Kamer, maar niet door de Eerste Kamer en is zodoende van tafel. Alles blijft zoals het was.

Workation

Niet iedereen heeft behoefte aan andere werkplek voor een langere periode of het opnemen van een sabbatical (zie daarvoor paragraaf 5.5). Maar wat als je werknemer gedeeltelijk wil werken tijdens haar vakantie? Dan noem je dat een workation. Het fenomeen wint steeds meer terrein en is niet alleen maar weggelegd voor freelancers. Ook gewone werknemers ervaren het als een heel fijne arbeidsvoorwaarde. Blijf vooral alert op het feit dat je werknemer

met het gedeeltelijk opnemen van vakantie in combinatie met werken toch nog voldoende tijd krijgt om te herstellen. Daarvoor is vakantie namelijk bedoeld. Maak verder goede afspraken over de beschikbaarheid van je werknemer, het internet, de werkplek en de verwachtingen over de werkzaamheden. En als je werknemer een langere workation neemt, raadpleeg dan ook een fiscalist, zodat jullie allebei niet voor verrassingen komen te staan.

Seksueel grensoverschrijdend gedrag

In paragraaf 4.3 lees je over het feit dat je als werkgever verplicht bent om te zorgen voor een veilige werkomgeving. Grote kans dat je dan denkt aan het veilig werken met machines of het voorkomen van RSI-klachten. Maar datzelfde geldt net zo goed voor het voorkomen van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag. Wat gebeurt er met de persoon die – aantoonbaar – (seksueel) heeft geïntimideerd? In veel gevallen is het reden voor ontslag en wordt de kwestie onderling geregeld. Liefst natuurlijk zonder vergoeding.

Komt de zaak voor de rechter? Weet dan dat rechters niet altijd overgaan tot ontbinding en als ontslag wel volgt, er soms ook een (transitie)vergoeding wordt toegekend. De Hoge Raad deed hier [uitspraak](#) over op 24 juni 2022 in een zaak waarin een docent bewegingsleer tijdens massagelessen aantoonbaar grenzen had overschreden. Een voorzet van de advocaat van de werkgever om een vuistregel aan te nemen dat seksueel grensoverschrijdend gedrag per definitie leidt tot ernstig verwijtbaar handelen van degene die dat gedrag vertoont, volgde de Hoge Raad niet. De werkgever moest hierdoor wel de transitievergoeding betalen, want die vervalt slechts in bijzondere omstandigheden. Ook moet voldoende recht worden gedaan aan de verantwoordelijkheid van een werkgever om grensoverschrijdend gedrag in zijn organisatie zoveel mogelijk te voorkomen en bij signalen daarvan op te treden. Dat was in deze zaak niet gebeurd, integendeel.

De meeste kans op ontbinding van de arbeidsovereenkomst met de werknemer die grensoverschrijdend gedrag heeft vertoond, bestaat als de werkgever een duidelijk beleid voert tegen seksuele intimidatie, grensoverschrijdend gedrag en pestgedrag. Verder is het belangrijk dat er een omgeving is waarin dit gedrag snel zichtbaar wordt en er snel en adequaat op gereageerd wordt. De toestanden achter de schermen bij 'The Voice' en andere schandalen leidden tot de handreiking van Mariëtte Hamer. Zij beschrijft in maar liefst 70 pagina's hoe organisaties een houvast hebben om seksueel grensoverschrijdend gedrag aan te pakken. Belangrijkste tip is om paniek te voorkomen en

te handelen naar protocollen die je al klaar hebt liggen. Of dit in jouw bedrijf werkbaar is, is maar de vraag. Zeker ook als je kijkt naar de door Hamer genoemde maatregelen die je neemt als seksueel grensoverschrijdend gedrag is vastgesteld. Van een informeel gesprek tot mediation. Nu ben ik de laatste die beweert dat mediation niet een goede oplossing kan zijn. Maar ik kan me voorstellen dat maatregelen in de zin van een waarschuwing tot misschien zelfs ontslag op staande voet meer voor de hand liggen. Let daarmee wel op dat je alle zorgvuldigheid in acht neemt en houd je aan de regels, zoals ik formuleer in de hoofdstukken 8 en 9 van *Geen gedoe met personeel*.

Zieke werknemer en vakantie

In paragraaf 7.5 van *Geen gedoe met personeel* schreef ik over de zieke werknemer die met vakantie gaat. Dit is een thema dat regelmatig wringt bij werknemers. In de belangrijkste tips omschreef ik al dat als een zieke werknemer echt vakantie geniet én hij ermee instemt dat die dagen als vakantie-dagen worden aangemerkt, ze van het verlofsaldo afgehaald mogen worden. [Onlangs wees Hoge Raad een arrest](#) waarin er meer verduidelijking volgde over een specifieke situatie die zich nogal eens voordoet in de praktijk. Je werknemer vraagt in januari een week meivakantie aan. Jij geeft goedkeuring. Ondertussen is je werknemer in april ziek uitgevallen. Hij gaat met jouw toestemming en die van bedrijfsarts in mei een weekje naar Spanje. De uitspraak van de Hoge Raad bepaalt dat deze situatie niet wil zeggen dat de verlofdagen van zijn vakantiesaldo afgaan. De aanvraag voor ziekte en later vragen van toestemming kan volgens de Hoge Raad namelijk niet als instemming van het afschrijven van het verlofsaldo gelden. Om al het gedoe voor te zijn, vraag je dus voor vertrek van je zieke werknemer expliciet of hij akkoord is met het afschrijven van zijn dagen. Zorg ervoor dat je zijn toestemming krijgt en in het ontkennende geval ga je het gesprek aan. Of je de werknemer dan kunt verbieden te gaan, is geen uitgemaakte zaak. Maar ja, hoe ga je misbruik tegen? Hopelijk kristalliseert zich dat verder uit in rechtspraak en literatuur.

Tot slot

Elke situatie is weer net anders. Wetten en jurisprudentie veranderen. Voor actuele wijzigingen en aanvullingen raadpleeg je van tijd tot tijd de QR code, want deze is dynamisch.

Deze aanvulling op het boek '[Geen gedoe met personeel, arbeidsrecht voor ondernemers](#)' is geschreven door auteur Suzanne Meijers. Ze blogt verder over actuele onderwerpen via haar website www.suzannemeijerarbeidsrecht.nl. Ook weten media, zoals FD, BNR, Volkskrant en AD, haar regelmatig te vinden voor arbeidsrechtelijke input.