

# HR Rendement

JAARGANG 22 ► NUMMER 4 ► APRIL 2020

## En toen werd hij wakker

Sinds deze maand kunt u een compensatie van de transitievergoeding aanvragen. Deze compensatieregeling moet een einde maken aan de toepassing van slapende dienstverbanden.

## Beter iets dan niets?

Een organisatie die in zwaar weer verkeert, kan de werknemers om een loonoffer vragen. Als zij daar niet aan mee willen werken, is het erg lastig om de arbeidsvoorwaarden te wijzigen.

## Werken in je woning

Veel werknemers zijn vanuit huis aan het werk. Om tijdens dit langdurige thuiswerken gezond en veilig aan het werk te blijven, is aandacht voor de arbeidsomstandigheden nodig.

## Last van schuld

Het is verstandig om in actie te komen als u vermoedt dat een werknemer met schulden kampt. Uw organisatie kan op verschillende manieren ondersteuning bieden bij schulden.

## De zorg kampt met verzuim

Het Centraal Bureau voor de Statistiek publiceerde onlangs een overzicht van de verzuimcijfers in de bedrijfstakken in 2019. De zorgsector scoort slecht, net als in voorgaande jaren. Door de huidige crisissituatie zijn de vooruitzichten niet verbeterd. Ook het gemiddelde verzuimpercentage van alle negentien bedrijfstakken gezamenlijk is de afgelopen jaren gestegen, van 3,8% in 2014 naar 4,4% in 2019.

### Meeste ziekteverzuim in 2019

1 Gezondheids- en welzijnszorg, Waterbedrijven en afvalbeheer	5,7%
2 Openbaar bestuur en overheidsdiensten	5,5%
3 Industrie	5,4%
4 Vervoer en opslag	5,1%
5 Onderwijs	5%
6 Energievoorziening	4,1%
7 Delfstoffenwinning	4,1%
8 Bouwnijverheid	4%
9 Verhuur en overige zakelijke diensten	3,9%

Bron: cbs.nl

## Coronavirus leidt tot veel HR-werk

De hele wereld is in de ban van COVID-19. De virusziekte heeft ook voor het bedrijfsleven enorme gevolgen. De ontwikkelingen volgen elkaar in een hoog tempo op, waardoor het voor uw organisatie een uitdaging kan zijn om hierop snel te anticiperen. U zult als HR-professional in de afgelopen tijd op meerdere manieren met de invloed van het coronavirus te maken hebben gehad. Zo willen de leidinggevenden en werknemers weten wat hun rechten

en plichten zijn, vraagt het langdurig thuiswerken om passende (arbo)maatregelen, kan de personeelsbezetting een lastig HR-vraagstuk vormen en bent u mogelijk bezig geweest met een aanvraag voor één van de overheidsregelingen voor werkbehoud.

### Uitdagingen

Grote kans dat ook uw reguliere werkzaamheden anders verlopen. Gesprekken met leidinggevenden en werknemers vinden nu vaak digitaal plaats,

evenals sollicitatiegesprekken. Al met al staat u in uw werk als HR-professional voor uiteenlopende en (voor een deel) nieuwe uitdagingen. Vanwege de impact van de coronacrisis wordt er in dit nummer in verschillende artikelen aandacht besteed aan coronagerelateerde onderwerpen.

**!** Voor het laatste nieuws, tools en verdiepingsartikelen rondom het coronavirus gaat u naar onze online themapagina [rendement.nl/corona](https://rendement.nl/corona).

## In dit nummer

Slapend dienstverband 4

Vraag &amp; Antwoord 6

Geen opvang voor kinderen

Plichten rond coronavirus 7

Eenzijdig wijzigen van lonen 10

Verantwoord thuiswerken 13

Vraag &amp; Antwoord 15

Onbelaste voorzieningen thuiswerkplek ■ rol van OR rondom beleid voor coronavirus

Gelijke behandeling binnen de pensioenregeling 17

Ondersteuning bij schulden 20



Arbeidsvoorwaardenpakket blijven vernieuwen 22

Proefdag, -tijd of -plaatsing 25

Checklist: DPIA 27

Systematisch te werk gaan 28

Serie over strategische personeelsplanning 30

Luchtig 32

... en natuurlijk veel nieuws

## Neem toch eens vrij...

In principe vervallen per 1 juli 2020 de wettelijke vakantiedagen die werknemers in 2019 hebben opgebouwd. Voor het vervallen van die dagen is het belangrijk dat uw organisatie werknemers de kans geeft om met vakantie te gaan. U bent verplicht om werknemers duidelijk en tijdig te informeren over de vervaltermijn van de vakantiedagen en u moet ze stimuleren die dagen op te

nemen. Doet u dit niet (goed), dan behouden werknemers hun vakantiedagen en kunnen zij later bij uitdiensttreding om uitbetaling van de vakantiedagen verzoeken. Onder de huidige omstandigheden – op vakantie gaan is lastig – kunt u er ook juist bewust voor kiezen om de vakantiedagen langer geldig te laten zijn. U moet dit dan schriftelijk met de werknemer overeenkomen.

## Compensatie ontslagkosten

**H**eeft uw organisatie op of na 1 juli 2015 een (transitie)vergoeding betaald bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, dan kunt u nu bij UWV een aanvraag indienen voor compensatie van deze vergoeding. Op 1 april is namelijk de compensatieregeling van start gegaan.

### Zo snel mogelijk

In het vorige nummer van HR Rendement is uitgebreid stilgestaan bij de aandachtspunten

rondom de aanvraag van de compensatie. De aanvraag verloopt via het werkgeversportaal van UWV. Het instituut eist dat u verschillende documenten meestuurt, die bewijzen dat uw organisatie recht heeft op de compensatie. Probeer uw aanvraag zo snel mogelijk te doen!

**!** De compensatieregeling moet een einde maken aan slapende dienstverbanden, waarover u in het artikel op pagina 4-5 meer kunt lezen.

## Verzekering voor zelfstandigen

Begin maart presenteerde de Stichting van de Arbeid het voorstel voor een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zzp'ers. De invoering van deze verzekering is afgesproken in het pensioenakkoord. Het kabinet gaat met het voorstel aan de slag, want voor de verzekering is een wetwijziging nodig. Het voorstel is dat een zzp'er zich verzekert en bij arbeidsonge-

schiktheid aanspraak maakt op een uitkering van 70% van het inkomen, tot een grens van € 30.000 bruto per jaar. Daarbij moeten er veel keuzes mogelijk zijn. Ook de commissie-Borstlap adviseerde om zzp'ers te verzekeren. Het kabinet zou vóór 1 april officieel reageren op het rapport van de commissie, maar door de coronacrisis is dit nog niet gebeurd.

## Plan voor verplicht aanstellen van vertrouwenspersoon

Mogelijk wordt uw organisatie op termijn verplicht om voor werknemers een vertrouwenspersoon te regelen. Tweede Kamerlid Renkema van GroenLinks heeft hiervoor een initiatiefwetsvoorstel opgesteld. Het voorstel is in maart gepubliceerd op [internetconsultatie.nl](http://internetconsultatie.nl).

### Benadelen

Het initiatiefwetsvoorstel regelt via een wijziging van de Arboret een wettelijk recht op toegang tot een vertrouwenspersoon. U moet ervoor zorgen dat werknemers die met ongewenste omgangsvormen zijn geconfronteerd bij een vertrouwenspersoon terecht kunnen. U kunt één

of meerdere werknemers benoemen (interne vertrouwenspersoon) of een externe vertrouwenspersoon inhuren. In het voorstel zijn ook wettelijke taken en randvoorwaarden voor het functioneren van de vertrouwenspersoon opgenomen. Zo mag u de vertrouwenspersoon niet benadelen of ontslaan vanwege zijn functie.

Tot 24 april is het mogelijk op [internetconsultatie.nl](http://internetconsultatie.nl) te reageren op het initiatiefwetsvoorstel. Na het verwerken van de reacties kan het voorstel ter stemming naar de Tweede en Eerste Kamer worden verstuurd. Het is nog niet duidelijk wanneer de regels in zouden moeten gaan.

## 'Deeltijdontslag' is mogelijk op verzoek van werknemer

**V**erzoekt u een kantonrechter om de arbeidsovereenkomst van een werknemer te ontbinden, dan kan de werknemer in een tegenverzoek vragen om een gedeeltelijke beëindiging van zijn contract. Als de rechter (of uw organisatie) dat verzoek accepteert, is deeltijdontslag in feite een mogelijkheid. Dat heeft de Hoge Raad in een recent arrest bepaald.

### Verweer

De Hoge Raad was verzocht om te verduidelijken of een arbeidsovereenkomst gedeeltelijk is te beëindigen. In het arrest geeft de Hoge Raad aan dat op basis van de wet een werkgever een rechter niet kan verzoeken

om deeltijdontslag. Wel valt het contract op andere manieren voor een deel van de uren te beëindigen. Eén van de opties is dat de werknemer zelf om urenvermindering verzoekt. Dit laatste blijkt een werknemer ook te kunnen doen als verweer of als tegenverzoek in een ontslagzaak. U kunt dan op basis van het goed werkgeverschap verplicht zijn om in te stemmen met het verzoek, waardoor het volledige ontslag niet doorgaat. Of u de plicht heeft, hangt af van de omstandigheden. Bij dit deeltijdontslag kan de werknemer recht hebben op een gedeeltelijke transitievergoeding. *Hoge Raad, 21 februari 2020, ECLI (verkort): 283*

## Kritiek op vormgeving van kantoren

Een groot deel van werkend Nederland is momenteel actief vanuit huis vanwege het coronavirus. Daarover wordt volop geklaagd, maar werken in een kantoor – een open kantoorruimte met veel werknemers bij elkaar – is ook niet ideaal. Tv-programma De Monitor ondervroeg recentelijk bedrijfsartsen hierover. Vrijwel alle geënquêteerde artsen geven aan kantoor-klachten te ontvangen. Werknemers noemen de kantoorruimte één van de oorzaken van hun ziekte, zoals burn-out. Als zij eenmaal weer terugkeren naar hun werk, verloopt het re-integratieproces ook moei-

lijker door de werkplek. De kantoorruimte zorgt voor veel prikkels en weinig privacy.

### Stilteplekken

Werknemers hebben onvoldoende mogelijkheden om een aanpassing van de werkplek af te dwingen, zo vindt meer dan 70% van de bedrijfsartsen. Ook denkt een grote meerderheid dat het ziekteverzuim zal dalen als werknemers met minder collega's in één ruimte werken. Een echte oplossing is het afschaffen van de kantoorruimte, maar het helpt ook als u meer alternatieve werkplekken biedt, zoals stilteplekken.

### Klachten door kantoorruimte

Bedrijfsartsen krijgen veel klachten over het werken in een kantoorruimte, zo blijkt uit een enquête van De Monitor. De bedrijfsartsen horen van werknemers over:



### HRM RECRUITMENT

## NVP Sollicitatiecode is vernieuwd

De Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement en Organisatieontwikkeling (NVP) heeft de NVP Sollicitatiecode vernieuwd. In samenwerking met de Stichting van de Arbeid is de sollicitatiecode aangepast aan de huidige HR-praktijk. Nieuw in de code zijn aanvullingen over het gebruik van kunstmatige intelligentie of algoritmes bij het werving-en-selectieproces. Deze middelen mag uw organisatie alleen toepassen als ze wetenschappelijk onderbouwd zijn en de mogelijke risico's ervan in kaart zijn gebracht.

### Videosollicitaties

Andere belangrijke wijzigingen in de NVP Sollicitatiecode zijn onder meer dat u geen salarisstrook meer aan de sollicitant

mag vragen. Ook kan de sollicitant om een afwijking van de procedure vragen bij de inzet van sollicitatiebijeenkomsten en videosollicitaties. Een zogenoemde meeloopdag is nog steeds toegestaan, maar alleen als er sprake is van wederzijds belang en het niet leidt tot verkapte arbeid (zie ook het artikel op pagina 25-26). Verder zijn de eisen voor het bewaren van sollicitatiegegevens aangescherpt op basis van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG).

De sollicitatiecode kunt u downloaden op de website van de NVP: [nvp-hrnetwerk.nl/sollicitatiecode](http://nvp-hrnetwerk.nl/sollicitatiecode). Het document behoort niet tot officiële regelgeving, maar is een bekende gedragscode die veel organisaties hanteren bij de werving en selectie.

### PERSONEEL CORONAVIRUS

## Noodmaatregelen voor economie

Omdat veel organisaties en zzp'ers in de problemen verkeren door de gevolgen van het coronavirus, zijn de ministeries druk met maatregelen die banen en de economie moeten beschermen. Het kabinet introduceerde afgelopen maand diverse tijdelijke regelingen.

### Werkbehoud

Een belangrijke wijziging is dat de regeling voor werktijdverkorting (WTV) is vervangen door de Noodmaatregel overbrugging voor werkbehoud (NOW). Nadat het kabinet bekend had gemaakt dat de WTV bruikbaar was voor organisaties die last hadden van het coronavirus, werd de regeling overvraagd. De NOW moet wél bestand zijn tegen een hoog aantal aanvragen.

De regeling houdt in dat uw organisatie bij een verwacht omzetverlies van minstens 20%, een tegemoetkoming in de loonkosten kan krijgen van UWV. De tegemoetkoming hangt van het omzetverlies, bedraagt maximaal 90% van de loonkosten en is in ieder geval voor drie maanden te ontvangen. In die periode betaalt u het loon door en vraagt u geen bedrijfseconomisch ontslag aan. Bij de NOW verbruikt het personeel geen WW-rechten. Voor informatie over de precieze voorwaarden en een aanvraag bent u op [uwv.nl](http://uwv.nl) aan het juiste adres.

### WW-premie

Ook voor het nieuwe systeem van WW-premies is er ingegrepen. Voor bijvoorbeeld zorginstellingen zou het onterecht zijn als zij door dat vele overwerk een hoge WW-premie voor vast personeel verschuldigd zijn (bij 30% meer uren geldt ook voor werknemers met vast contract de hoge WW-premie). Een wijziging van de regels moet dit onbedoelde effect wegnemen. Het ministerie van SZW werkt dit uit. Daarnaast heeft uw organisatie langer de tijd gekregen om de administratie voor toepassing van de lage WW-premie op orde te krijgen. De deadline is niet meer 1 april, maar 1 juli.

# Tijd om op te staan en verder te gaan

**Sinds deze maand kunt u een compensatie aanvragen voor de transitievergoedingen die uw organisatie heeft betaald wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Het kabinet hoopt dat deze compensatieregeling ervoor gaat zorgen dat slapende dienstverbanden niet langer voorkomen. In de meeste gevallen is er geen reden meer om een dienstverband slapend te houden.**

Een slapend dienstverband houdt in dat een werkgever een zieke werknemer na twee jaar van arbeidsongeschiktheid niet ontslaat, maar in dienst houdt. De werknemer heeft dan geen recht meer op loon over de uren waarvoor hij arbeidsongeschikt is. Veel werkgevers voelden zich in de afgelopen jaren gedwongen om deze constructie toe te passen. Het voorkwam dat ze direct na twee jaar van ziekte een transitievergoeding moesten uitbetalen. Deze vergoeding konden of wilden ze niet betalen, nadat ze al veel geld kwijt waren geweest aan de loondoorbetaling en re-integratie van de zieke werknemer.

## Machteloos

De zieke werknemer voelde zich tot voor kort machteloos in een slapend dienstverband. Hij nam zelf geen ontslag, omdat hij in dat geval zijn recht op een transitievergoeding en een uitkering verspeelde, terwijl hij vanwege zijn arbeidsongeschiktheid moeite zou hebben om nieuw werk te vinden.

Inmiddels is de situatie veranderd, zoals u in de tijdlijn op de rechterpagina kunt zien. Het kabinet ontwikkelde een compensatieregeling, waardoor uw organisa-

tie sinds 1 april bij UWV een aanvraag kan indienen voor een compensatie van de transitievergoeding die u heeft betaald bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. De introductie van de compensatie leidde eind 2019 tot een arrest van de Hoge Raad. Het hoogste rechtsorgaan van Nederland oordeelde dat u als werkgever een slapend dienstverband in principe moet beëindigen als de werknemer daarom verzoekt. U behoort dan de (transitie)vergoeding alsnog te betalen.

## Afgenomen

Na het oordeel van de Hoge Raad is het aantal slapende dienstverbanden in een hoog tempo afgenomen. Daarbij speelde overgangsrecht van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) een rol. Kort gezegd moesten veel organisaties vóór 2020 het slapende dienstverband beëindigen om te voorkomen dat de nog te verkrijgen compensatie veel lager zal zijn dan de betaalde (transitie)vergoeding.

In het verlengde hiervan is ook relevant dat u geen compensatie ontvangt voor het deel van de transitievergoeding dat is opgebouwd tijdens het slapende deel van het dienstverband. Ofwel: hoe langer

het slapend dienstverband voortduurt, hoe hoger de kosten die uw organisatie zelf moet dragen als het uiteindelijk op een ontslag voor de werknemer uitkomt.

## Gerechtvaardigd

Nu het bedrijfsleven geld kan ontvangen voor de transitievergoeding bij ontslag voor langdurig zieken, moet blijken of alle werkgevers inderdaad stoppen met ongewenste slapende dienstverbanden. De Hoge Raad heeft in het arrest aangegeven dat u een dienstverband bij langdurige arbeidsongeschiktheid niet hoeft te beëindigen als u een 'gerechtvaardigd belang' heeft bij het voortzetten van de arbeidsovereenkomst. U zult dit belang zo nodig moeten kunnen bewijzen. De Hoge Raad heeft maar één concreet voorbeeld genoemd van zo'n bijzondere situatie waarin u een slapend dienstverband in stand kan houden, namelijk als de zieke werknemer nog een serieuze kans heeft om succesvol te re-integreren.

## Aparte praktijken

Het feit dat een langdurig zieke, oudere werknemer bijna met pensioen kan, zorgt er niet voor dat u gerechtigd bent zijn verzoek tot contractbeëindiging te weigeren. Deze regel kan wel tot aparte praktijken leiden. Zo kan de werknemer proberen langdurige ziekte te simuleren, zodat hij net voor zijn pensioen recht heeft op een transitievergoeding (voor AOW'ers vervalt dit recht).

# Slapend dienstverband

De afgelopen jaren is er veel te doen geweest rondom het 'slapend dienstverband'.



1 juli 2015

Werknemers krijgen recht op een transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (minimaal 104 weken arbeidsongeschikt).

Aug 2015

Om de transitievergoeding (nog) niet te hoeven betalen, blijken werkgevers arbeidsongeschikte werknemers ná de twee jaar durende loondoorbetalingsplicht niet te ontslaan. Deze dienstverbanden gaan 'slapend' verder.

Dec 2015

In meerdere rechtszaken oordelen rechters dat het slapend dienstverband niet in strijd is met de wet.

Apr 2016

Het kabinet kondigt aan betaalde (transitie)vergoedingen voor ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid te gaan compenseren, in de hoop dat werkgevers slapende dienstverbanden beëindigen.

10 jul 2018

De Eerste Kamer stemt in met het wetsvoorstel voor compensatie. Werkgevers weten daardoor zeker dat ze een compensatie kunnen aanvragen (in 2020).

10 apr 2019

Door de aangekondigde compensatie is de vraag of slapende dienstverbanden nu wel verplicht moeten worden beëindigd. Een rechter uit Roermond vraagt de Hoge Raad om een oordeel.

8 nov 2019

De Hoge Raad oordeelt dat de werkgever op verzoek van de werknemer een slapend dienstverband meestal moet beëindigen en daarbij de transitievergoeding moet betalen.

Dec 2019

Werknemers en werkgevers proberen slapende dienstverbanden snel te beëindigen, zodat de transitievergoeding en compensatie zijn gebaseerd op rekenregels van vóór de WAB. Deze wet verlaagt per 2020 de vergoeding.

1 apr 2020

Werkgevers kunnen vanaf nu de compensatie aanvragen. De bedoeling is dat ongewenste slapende dienstverbanden voortaan tot het verleden behoren.



# VRAAG & ANTWOORD

## VAKANTIE EN VERLOF

**Mijn werknemer kan niet thuiswerken, maar het lukt hem niet om opvang te regelen voor zijn kinderen die thuis zijn vanwege het coronavirus. Welke mogelijkheden voor vakantie en verlof zijn er in dit geval?**

Om verdere verspreiding van het coronavirus tegen te gaan, heeft het kabinet besloten scholen, kinderdagverblijven en buitenschoolse opvang voor een bepaalde tijd te sluiten. Deze maatregel heeft als gevolg dat ouders die niet (volledig) kunnen thuiswerken, opvang voor hun kinderen moeten regelen. Ook moeten zij als het mogelijk is thuisonderwijs geven aan hun schoolgaande kinderen. U kunt samen met uw werknemer bekijken hoe u zijn aanwezigheid thuis en op het werk het beste kunt regelen. Er zijn verschillende mogelijkheden.

### Calamiteitenverlof

Een werknemer die onverwacht opvang moet gaan regelen voor zijn kinderen, kan zo nodig calamiteiten- en ander kort verzuimverlof opnemen. Dit betaalde verlof is bedoeld voor onvoorziene omstandigheden die de werknemer onmiddellijk moet oplossen. Het verlof duurt zo

kort mogelijk, hooguit een paar dagen. Het biedt geen structurele oplossing voor een langere periode waarin de opvang gesloten is. Het recht op calamiteiten- en ander kort verzuimverlof is vastgelegd in de Wet arbeid en zorg (WAZO).

### Alternatief

Lukt het de werknemer niet om opvang te regelen voor de periode dat de kinderen niet naar school of de kinderopvang kunnen, dan kunt u hem verzoeken zijn wettelijke of bovenwettelijke vakantiedagen op te nemen. Mogelijk kan hij ook adv-dagen (arbeidsduurverkortings) of overwerkuren gebruiken. Op deze manier krijgt de werknemer tijdens de periode dat hij niet aan het werk is zijn loon volledig doorbetaald.

Gezien de uitzonderlijke situatie, is het te overwegen om voor uw werknemer enige coulance op te brengen als hij echt geen oplossing kan vinden voor de opvang van zijn kinderen. In het kader van goed werkgeverschap kunt u samen met de werknemer op zoek gaan naar een alternatief waarbij u zijn loon doorbetaalt, ook als de werknemer niet werkt. Een andere mogelijkheid is bijvoorbeeld dat u met uw werknemer afsprekt dat u de helft van zijn afwezigheid op het werk voor uw rekening neemt, en dat hij voor de andere helft vakantiedagen of onbetaald (ouderschaps)verlof opneemt. U bent vrij om hierin zelf een keuze te maken, ook afhankelijk van de persoonlijke situatie van uw werknemer.

### Ouderschapsverlof

Werknemers met jongere kinderen kunnen eventueel ouderschapsverlof opnemen. Op grond van de WAZO heeft de werknemer per kind een verlofrecht van 26 keer het aantal arbeidsuren per week, totdat het kind acht jaar oud is.

Ouderschapsverlof is in principe onbetaald, maar sommige werkgevers betalen het verlof wel (gedeeltelijk) door. Dit is afhankelijk van afspraken die in de collectieve arbeidsovereenkomst (cao), het personeelsreglement of de arbeidsovereenkomst zijn gemaakt.

De WAZO stelt dat de werknemers minstens twee maanden voor de geplande ingangsdatum het verlof moet aanvragen, maar vanwege de bijzondere situatie kunt u hierop een uitzondering maken. Heeft de werknemer zijn ouderschapsverlof al opgenomen of is het kind ouder dan acht jaar, dan is ouderschapsverlof geen optie.

### Kortdurend zorgverlof

Werknemers die thuis een ziek kind verzorgen kunnen zorgverlof opnemen. Er zijn twee vormen: kortdurend en langdurend zorgverlof. De werknemer heeft per jaar recht op maximaal tweemaal de wekelijkse arbeidsduur aan kortdurend zorgverlof. Tijdens het zorgverlof krijgt de werknemer minimaal 70% van zijn loon doorbetaald, met het minimumloon als minimum. Een belangrijke voorwaarde is dat de werknemer bij ziekte de enige is die voor het kind kan zorgen. Is er een partner die de zorg kan overnemen, dan heeft de werknemer geen recht op zorgverlof. Dat is meestal ook het geval als het kind in het ziekenhuis ligt, omdat anderen de zorg op zich nemen.

### Langdurend zorgverlof

Een werknemer die voor langere tijd voor een ziek of hulpbehoevend persoon wil zorgen, kan langdurend zorgverlof opnemen. Per jaar heeft de werknemer recht op maximaal zes keer zijn wekelijkse arbeidsduur aan langdurend zorgverlof. Langdurend zorgverlof is onbetaald, tenzij er op basis van de cao of een interne regeling andere afspraken gelden.

## Tijdelijk geen rechtszaken vanwege coronavirus

Als aanvulling op het pakket aan noodmaatregelen vanwege de coronacrisis heeft het ministerie van Justitie en Veiligheid ook vervolgmaatregelen aangekondigd voor justitie. Zo heeft de Rechtspraak in overleg met het Openbaar Ministerie, de advocatuur en het ministerie van Justitie en Veiligheid, besloten de gerechtsgebouwen te sluiten. Bij het ter perse gaan van dit blad is nog onzeker tot wanneer de sluiting van de gerechtsgebouwen voortduurt. Op de sluiting van de gerechtsgebouwen geldt een uitzondering voor zittingen met een dringende noodzaak,

zoals een rechterlijke toets voor het vasthouden van verdachten, het uit huis plaatsen van kinderen, ondertoezichtstellingen of vreemdelingenbewing in het kader van uitzetting. Voor de afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State geldt dezelfde maatregel.

### Andere weg

Door de sluiting kunnen ook arbeidszaken met (ex-)werknemers vertraging oplopen. Uw juridisch adviseur zal u waarschijnlijk hierover hebben geïnformeerd. Mogelijk kunt u via een andere weg tot een oplossing komen.

# Coronavirus: uw plichten

Door het coronavirus komt u voor vraagstukken te staan waar u zich doorgaans niet of minder mee bezig zult houden. Uw organisatie is verplicht een veilige werkomgeving te creëren. Hoe moet u hiermee omgaan? En welke rechten hebben werknemers in dit kader? Op deze vragen en meer vindt u in dit artikel een antwoord.

De verplichting om zorg te dragen voor een veilige werkplek, brengt met zich mee dat uw organisatie in ieder geval de volgende maatregelen moet treffen:

- zorgdragen voor een schone werkplek, met extra aandacht voor objecten die regelmatig worden aangeraakt;
- verzorgen en communiceren van een duidelijk beleid, bijvoorbeeld over het bezoeken van relaties en evenementen en over de benodigde hygiënemaatregelen (denk aan het vermijden van fysiek contact);
- inkopen van genoeg zeep, desinfectiemiddel en tissues.

### Thuiswerken

In principe kunt u werknemers niet verplichten om thuis te werken en kunnen zij ook niet weigeren om te komen werken. Uitsluitend bij gegronde reden voor vrees voor besmetting ligt dat anders. Als werknemers thuis gaan werken – zoals velen nu doen – is het advies om afspraken te maken over bereikbaarheid, privacy, arbomaatregelen en gebruik van bedrijfseigendommen. Op rendement.nl/hrtools vindt u hiervoor een voorbeeldovereenkomst.

### Quarantaine

Een zieke werknemer heeft recht op loondoorbetaling, ook als hij op vakantie is: de dagen tellen dan als ziekte-dagen en niet als vakantiedagen, tenzij daarover andere geldige afspraken zijn gemaakt (bijvoorbeeld in de cao). Daarnaast heeft ook een werknemer die nog niet ziek is maar wel in quarantaine wordt geplaatst recht op loondoorbetaling. U kunt van hem verwachten dat hij thuis zijn werk doet of vervangende werkzaamheden verricht. Werknemers die in quarantaine worden geplaatst, kunt u niet verplichten om vakantiedagen op te nemen.

### Zakelijke reis

Het risico van een langere afwezigheid door een uitreisverbod of quarantaine komt bij een zakelijke reis voor

►►►

## Pensioenuitvoerders denken mee met werkgevers


Organisaties die door de coronacrisis in acute financiële problemen komen of zijn gekomen, zullen door pensioenuitvoerders zo veel mogelijk tegemoet worden gekomen als zij problemen ervaren bij het betalen van de pensioenpremies. Dat melden de werkgeversverenigingen. De Stichting van de Arbeid heeft over dit thema afspraken gemaakt met pensioenuitvoerders, de Pensioenfederatie en het Verbond van Verzekeraars.

### Oplossingsrichtingen

De pensioenuitvoerders zorgen voor maatwerkoplossingen, omdat de situatie per sector en werkgever verschilt.

Er zijn verschillende oplossingsrichtingen bedacht:

- Een werkgever met acute geldproblemen spreekt een betalingsregeling af met de pensioenuitvoerder.
- De betalingstermijn voor de afdracht van pensioenpremies wordt verruimd, binnen de wettelijke mogelijkheden.
- De pensioenuitvoerder voert een minder strikt invorderingsbeleid bij het incasseren van de pensioenpremies.

 Verkeert uw organisatie in de problemen? Bepaal dan snel uw pensioenuitvoerder om te bekijken wat er mogelijk is voor de premies.



rekening van de werkgever. De werknemer is niet verplicht om vakantiedagen op te nemen en ook de kosten (voor bijvoorbeeld verblijf) van de werknemer zal uw organisatie zelf moeten dragen. Bij een negatief reisadvies kan de werknemer weigeren om af te reizen naar het risicogebied.

### Privéreis

Bij quarantaine op een privéreis geldt eveneens dat geen extra vakantiedagen hoeven te worden opgenomen. De werknemer volgt immers een overheidsmaatregel op. De bijkomende kosten zijn uiteraard wel voor de werknemer zelf. Als werknemers voor een privéreis afreizen naar een risicogebied waarvoor een negatief reisadvies geldt en vervolgens niet op tijd terugkomen op de werkvloer (bijvoorbeeld vanwege een uitreisverbod of quarantaine), zullen zij de gevolgen hiervan wél zelf moeten dragen. Zij leveren dan bijvoorbeeld extra vakantiedagen in of uw organisatie kan een inhouding op het salaris doen.

### Werkvermindering

Werknemers zijn niet verplicht om vakantiedagen op te nemen als er door het coronavirus minder werk is. Wel kan uw organisatie gebruikmaken van de tijdelijke Noodmaatregel overbrugging voor werkbehoud (zie ook pagina 3). Bij een verwacht omzetverlies van minstens 20% heeft uw organisatie de mogelijkheid een aanvraag bij UWV in te dienen voor een tegemoetkoming van maximaal 90% van de loonkosten. Bij de aanvraag zegt u toe géén ontslag om bedrijfseconomische redenen aan te vragen voor de werknemers gedurende de periode (van in ieder geval drie maanden) dat uw organisatie de tegemoetkoming ontvangt. U betaalt het loon van zowel vaste als flexibele werknemers volledig door. Is de werkvermindering meer structureel, dan kan uw organisatie overwegen een (collectieve) ontslagprocedure wegens bedrijfseconomische redenen te starten.

*Joost Kokje en Juultje van der Zanden, advocaten bij TaylorWessing, tel. (088) 024 30 20, e-mail: j.kokje@taylorwessing.com, www.taylorwessing.com*

### Werktijdverkorting

In maart ontving UWV een enorm aantal aanvragen voor werktijdverkorting. Dat kon de regeling niet aan. Het kabinet heeft deze daarom stopgezet. Dit betekent niet dat de regeling nooit meer terugkomt. Voorlopig is werktijdverkorting aanvragen echter geen optie.

## Let ook bij situaties rondom coronavirus op privacyregels

**D**e Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) schrijft voor dat u alleen gezondheidsgegevens mag registreren als uw organisatie daar een wettelijke grondslag voor heeft. Dat is zelden het geval. De Autoriteit Persoonsgegevens (AP) volgt ook bij COVID-19 deze lijn.

### Besmetting

U mag een ziekmelding registreren, maar u mag niet vragen naar de aard en de oorzaak van de ziekte (of deze administreren). Bent u toch op de hoogte van een coronabesmetting van een werknemer – bijvoorbeeld omdat hij zelf hierover heeft verteld – dan mag u deze informatie niet vastleggen. De

wettelijke grondslag ontbreekt. U mag het nieuws ook niet concreet aan andere werknemers vertellen, tenzij de besmette werknemer hiervoor toestemming geeft. Deel het dan mondeling mee. U kunt ook met een werknemer praten over een mogelijke coronabesmetting, bijvoorbeeld als diegene verkoudheidsklachten heeft. De AP geeft aan dat het in deze bijzondere tijd is toegestaan om de werknemer op basis van (twijfel over) die klachten naar huis te sturen. U mag werknemers echter niet controleren op corona (behalve in de zorg). Het is niet de bedoeling dat u de temperatuur gaat opnemen. Neem bij vragen hierover contact op met de bedrijfsarts.

#### PERSONEEL CORONAVIRUS

## Noodmaatregel voor het inkomen van zzp'ers

Om te voorkomen dat zzp'ers als gevolg van het coronavirus in zwaar weer terechtkomen, heeft het kabinet een aanvullende uitkering voor levensonderhoud en voor bedrijfskapitaal geïntroduceerd. Deze maatregel is onderdeel van het 'Noodpakket banen en economie', waarover u ook op pagina 3 heeft kunnen lezen.

### Levensonderhoud

De maatregel voor zzp'ers gaat in voor de duur van drie maanden en wordt uitgevoerd door gemeenten. De uitkering voor levensonderhoud vult het inkomen aan tot het sociaal minimum. De zzp'er kan ook een beroep doen op een

lening voor bedrijfskapitaal om liquiditeitsproblemen op te lossen. De tijdelijke regeling is géént op het Besluit bijstandverlening zelfstandigen (Bbz). Binnen vier weken (voorheen duurde dat maximaal dertien weken) na aanvraag wordt voor een periode van maximaal drie maanden inkomensondersteuning voor levensonderhoud verstrekt. De hoogte van de inkomensondersteuning is maximaal circa € 1.500 netto per maand, afhankelijk van het inkomen en de huishoudsamenstelling. Zzp'ers hoeven het bedrag voor de inkomensondersteuning later niet terug te betalen.



## Werkgever betaalt schade loonsanctie

Als een werknemer langdurig ziek is, moet u in de meeste gevallen maximaal twee jaar zijn loon doorbetalen. Daarna stopt de loondoorbetalingsplicht, tenzij uw organisatie zich in die twee jaar niet voldoende heeft ingespannen voor de re-integratie van de zieke werknemer. UWV kan dan een loonsanctie opleggen. Die houdt in dat u het loon van de werknemer langer moet blijven betalen. De loondoorbetalingsplicht kan daarvoor met maximaal een jaar worden verlengd. Dat gebeurde ook in een recente zaak bij de rechtbank in Amsterdam. De werkgever was hier echter extra ongelukkig: hij moest bovenop de loonsanctie een schadevergoeding betalen.

### Last

In deze zaak had de werknemer behoorlijk last van de loonsanctie die zijn werkgever opgelegd kreeg. Normaal gesproken zou hij na twee ziektejaren namelijk een WIA-uitkering en een aanvullende uitkering uit een apart afgesloten arbeidsongeschiktheidsverzekering hebben ontvangen. Die uitkeringen zouden samen € 3.450 bruto per maand meer bedragen dan hij nu ontving door de opgelegde loonsanctie. De werknemer eiste voor de rechter dan ook dat zijn werkgever meer moest doorbetalen dan 70% van het maximumdagloon. De rechter ging niet mee in die eis: er waren namelijk geen uitdrukkelijke afspraken gemaakt over eventuele loondoorbetaling na het tweede ziektejaar.

### Dupe

De kantonrechter was het wel met de werknemer eens dat het niet de bedoeling kon zijn dat hij de dupe werd van de loonsanctie. Die was immers bedoeld als een straf voor de werkgever en niet voor de werknemer. De werkgever moest daarom van de rechter de schade aan de werknemer vergoeden zo lang als de loonsanctie zou duren.

*Rechtbank Amsterdam, 12 februari 2020, ECLI (verkort): 777*

## Een uur minder werk door zomertijd

Werknemers die in het weekend dat de zomertijd is ingegaan een nachtdienst hebben gedraaid, maken er vast geen bezwaar tegen als ze hun normale uren uitbetaald krijgen. Door de komst van de zomertijd hebben ze echter een uur minder gewerkt dan normaal. De klok is immers om 02.00 uur naar 03.00 uur gezet.

### Toeslag

Vaak krijgen werknemers voor een nachtdienst bovenop hun loon een onregelmatigheidstoeslag voor afwijkende arbeidstijden uitbetaald. Als het om een flinke

groep werknemers gaat, kan het voor u als werkgever dus behoorlijk in de papieren lopen om het normale loon en die eventuele toeslag uit te betalen over het weekend van de zomertijd.

Gelukkig zijn er manieren om die extra kosten te besparen. Communiceer daarover wel duidelijk met de werknemers, zodat die begrijpen hoe het zit.

**!** In de infographic hieronder ziet u de mogelijkheden die u heeft voor het verwerken van nachtdiensten in het weekend van de zomertijd.



## Plan voor gedifferentieerde Aof-premie

Kleine werkgevers gaan misschien per 2022 al een lagere premie voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof) betalen dan middel(grote) werkgevers. Het wetsvoorstel dat dit regelt, is gepubliceerd op internetconsultatie.nl. De gedifferentieerde Aof-premie is één van de aangekondigde maatregelen om de loondoorbetalingsplicht bij ziekte gemakkelijker, duidelijker en goedkoper te maken.

### Loonsom

In het wetsvoorstel staat dat werkgevers met een loonsom van maximaal 25 keer

het gemiddelde premieplichtige loon straks een lagere premie gaan betalen dan werkgevers met een loonsom die groter is dan 25 keer het gemiddelde premieplichtige loon. Het verschil tussen de hoge en lage Aof-premie zal maximaal twee procentpunt bedragen. Het streven is de gedifferentieerde premie in te voeren per 2022. Daarvoor moeten nu eerst de reacties op de consultatie verwerkt worden. De bedoeling is het wetsvoorstel dit jaar naar de Tweede Kamer te sturen. Daarna is ook nog de goedkeuring van de Eerste Kamer nodig.

## Voor eenzijdig wijzigen van lonen gelden zeer strikte regels

Als een werkgever met tegenslag te maken krijgt en in de financiële problemen komt, zal hij op zoek gaan naar maatregelen die ervoor kunnen zorgen dat zijn organisatie het hoofd boven water houdt. Een loonoffer van werknemers kan zo'n maatregel zijn. Als werknemers hier echter niet aan willen meewerken, is een wijziging van de arbeidsvoorwaarden in veel gevallen niet mogelijk om door te voeren.

Werkgevers hebben maar beperkte mogelijkheden voor een eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden van de werknemers. Het loon is de belangrijkste primaire arbeidsvoorwaarde voor werknemers en waarschijnlijk de grootste kostenpost voor uw organisatie. In moeilijke tijden is voor u dan ook de meeste 'winst' te behalen bij het beperken van de loonkosten. Als uw organisatie aan werknemers vraagt een loonoffer te brengen, vraagt u hun feitelijk om in te stemmen met een verlaging van het salaris. Natuurlijk zullen ze hier niet om staan te springen.

### Situaties

Als er werknemers zijn die – om welke reden dan ook – met een loonoffer akkoord gaan, moet u dit schriftelijk vastleggen en bewaren in de administratie. U heeft dan samen een nieuwe afspraak gemaakt over de hoogte van het salaris die de oude afspraken vervangt.

Wil uw organisatie een loonmaatregel treffen, maar stemt de werknemer hier niet mee in, dan is het de vraag of u toch eenzijdig het loon kunt verlagen. Bij de eenzijdige wijziging van arbeidsvoorwaarden zijn twee situaties denkbaar:

- de situatie waarbij in de arbeidsovereenkomst een eenzijdig wijzigingsbeding is overeengekomen;
- de situatie waarbij in de arbeidsovereenkomst geen eenzijdig wijzigingsbeding staat.

### Zwaarwegend

Een eenzijdig wijzigingsbeding is geen vrijbrief voor uw organisatie. Het geeft alleen aan dat in de arbeidsovereenkomst al rekening is gehouden met de mogelijkheid dat de werkgever eenzijdig de arbeidsvoorwaarden wil wijzigen.

Maar dan is uw organisatie er nog niet, want een beroep op dat eenzijdige wijzigingsbeding kan alleen als er sprake is van een zwaarwegend bedrijfsbelang. Het belang van uw organisatie bij aanpassing van de arbeidsvoorwaarden moet dan zwaarder wegen dan het belang van uw werknemer bij ongewijzigde instandhouding van de afspraken. En dat wordt door rechters niet snel aangenomen.

### Stoof/Mammoet

Als er helemaal geen eenzijdig wijzigingsbeding is opgenomen, zal een eenzijdige wijziging van arbeidsvoorwaarden beoordeeld moeten worden aan de hand van het goed werkgeverschap en goed werknemerschap. In de rechtspraak is dit uitgemaakt in het arrest Stoof/Mammoet. Daarin is de zogenoemde dubbele redelijkheidstoets geïntroduceerd.

Deze toets komt erop neer dat een rechter moet beoordelen of een voorstel tot eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden verband houdt met gewijzigde omstandigheden op het werk.

Er moet dus wel iets aan de hand zijn wat ervoor zorgt dat de werkgever een voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden kan doen. Pas als dat is afgevinkt, kan worden beoordeeld of het aangeboden voorstel redelijk is. Hierbij worden alle omstandigheden meegewogen.

### Continuïteit

Als laatste wordt de vraag gesteld of afwijzing van het voorstel door de werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Denk dan aan de toedracht van het voorstel, of het om behoud of continuïteit van de organisatie gaat of om winstbejag. En wat als er niets gebeurt, volgt er dan een faillissement van de organisatie?

De rechter kijkt ook naar de impact van het voorstel. Hierbij neemt hij onder de loep welk effect de maatregel op de werknemer zou hebben en in hoeverre hier ook aandacht voor is geweest. Bovendien speelt ook mee of de voorwaarde die eenzijdig wordt gewijzigd een primaire arbeidsvoorwaarde is of 'maar' een zogenoemde secundaire arbeidsvoorwaarde. Het loon is een primaire arbeidsvoorwaarde van werknemers en mag dan ook niet zomaar naar beneden bijgesteld worden.

### Torenhoog

De juridische lat voor een eenzijdige loonsverlaging ligt torenhoog. Uit de rechtspraak blijkt dat een voorstel hiertoe in de meeste gevallen strandt.

Toch zijn er wel een aantal aandachtspunten die voor uw organisatie de kans vergroten om met succes een loonmatiging toe te passen. Zo moet loonmatiging een uiterste

middel zijn, gericht op de continuïteit van de organisatie en niet op (bijvoorbeeld) het verbeteren van de winst. In dat laatste geval zal een rechter waarschijnlijk weinig sympathie hebben voor het standpunt van de werkgever.

Als uw organisatie een ondernemingsraad (OR) heeft, is het bovendien raadzaam die bij het proces te betrekken. Nog mooier is het als de OR inziet dat loonmatiging nodig is en daarover positief adviseert.

### Solidariteit

Wat uit de rechtspraak ook blijkt, is dat het nuttig is om werknemers transparant te informeren. Betrek hen bij de maatregelen die al zijn getroffen en de afwegingen die daarbij zijn gemaakt. Bij een gelijke verdeling van de lasten zullen werknemers eerder bereid zijn mee te werken aan een vervelende maatregel als een loonmatiging. Kijk dus naar de mogelijkheid om collectief tot een loonmatiging te komen in plaats van een matiging binnen één specifieke doelgroep door te voeren.

Het is nuttig om te wijzen op het alternatief als er niet wordt ingegrepen. Tot op zekere hoogte mag solidariteit worden verlangd en daar wordt zo duidelijk een appel op gedaan. Verder helpt het als u voor een redelijke afbouwregeling zorgt. Houd bij de regeling zo nodig rekening met de cao.

### Kans

Al met al komt er veel bij kijken voordat een werkgeversverzoek aan werknemers tot een loonoffer ook daadwerkelijk kans van slagen heeft. De praktijk laat zien dat de werkgever in verreweg de meeste gevallen een loonmatiging niet koste wat kost mag doorduwen. Daar zal de rechter dan een stokje voor steken.

*Melanie Breedveld, advocaat bij OXP advocaten, e-mail: breedveld@oxpadvocaten.nl, www.oxpadvocaten.nl*

## 'Substantiële' loonsverlaging gaat niet door

In januari 2015 maakte warenhuis V&D bekend de arbeidsvoorwaarden van haar werknemers te willen reduceren met 5,8% in 2015, 2,1% in 2016 en nog eens 2,1% in 2017. Daarnaast zouden opgebouwde seniorendagen vervallen of worden bevroren en zou er worden gesneden in het aantal vakantiedagen. Dit was althans het voornemen van V&D.

### Rechtsgrond

De vakbonden legden de eenzijdige verlaging van het loon voor aan de rechter. Ze voerden aan dat V&D geen rechtsgrond had om zonder instemming van de werknemers de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te verlagen. V&D beriep zich op het goed werkgever- en werknemerschap, een eenzijdig wijzigingsbeding in de arbeidsover-

eenkomst, de redelijkheid en billijkheid én de onvoorziene omstandigheden voor de organisatie. Een kostenverlaging was noodzakelijk. Alternatieven waren er niet, aldus V&D.

### Essentieel

Volgens de rechter betrof de aangekondigde loonsverlaging een substantiële verlaging van het salaris. Salaris is een essentiële primaire arbeidsvoorwaarde, waardoor werknemers niet zonder meer akkoord hoeven te gaan met een loonsverlaging. De opgelegde eenzijdige loonsverlaging en aanpassing van de overige arbeidsvoorwaarden waren dus niet terecht.

*Rechtbank Amsterdam, 23 februari 2015, ECLI (verkort): 899*

## Lager loon door positieve opstelling personeel

In het kader hierboven leest u dat – het inmiddels failliete – warenhuis V&D bij de rechter bakzeil moest halen. Soms kunnen werkgevers echter wel met succes een loonmatiging doorvoeren. Bijvoorbeeld in een zaak waar sprake was van een noodlijdende organisatie die al geconfronteerd was met meerdere reorganisaties. Dat was niet voldoende, er moest opnieuw fors worden ingegrepen.

### Loonoffer

De werkgever zou van maar liefst 42 werknemers afscheid nemen en er waren maatregelen getroffen op het gebied van huisvesting. Aanvullend werd een loonoffer van 6% gevraagd. De OR was hierbij door de werkgever betrokken en had

positief geadviseerd. Het was duidelijk dat niets doen geen optie was en het was voor de OR ook duidelijk dat de maatregelen goed waren afgewogen.

### Meewerken

Na de positieve opstelling van de OR werd nog een peiling gehouden onder de werknemers, die met 83% vóór de aanpassing stemden. Twee werknemers wilden niet meewerken en benaderden de rechter. De rechter gaf de werkgever gelijk. In de uitspraak werden de criteria uit het arrest Stoof/Mammoet langsgelopen en de werkgever mocht de loonmatiging hierop eenzijdig doorvoeren.

*Rechtbank Midden-Nederland, 13 december 2014, ECLI (verkort): 7414*



Altijd en overal  
uw persoonlijke adviseur



## Maak nu kennis met het geheel vernieuwde Rendement Online!

Met Rendement Online haalt u een persoonlijke adviseur in huis die u op elk moment kunt raadplegen en die u van up-to-date informatie voorziet.

Naast alle verbeteringen profiteert u onder andere van de volgende vertrouwde onderdelen:

- ✓ Het laatste nieuws in uw vakgebied.
- ✓ Honderden tools en voorbeelddocumenten.
- ✓ Een deskundige adviesdesk waar u met uw praktijkvragen terecht kunt.

Ga snel naar [rendement.nl](https://rendement.nl) en ontdek Rendement Online vandaag nog!

 **RendementOnline**

## JURIDISCH ONTSLAG

### I-grond benutten valt niet mee

In februari 2020 heeft de kantonrechter voor het eerst een oordeel uitgesproken over een ontslag waarbij de nieuwe ontslaggrond i (cumulatiegrond) een rol speelde. De i-grond maakt het sinds dit jaar mogelijk meerdere 'halve' ontslaggronden te combineren, zodat die samen een 'vol-dragen ontslaggrond' kunnen vormen. De rechter wees het ontbindingsverzoek echter

onder meer af omdat de werkgever de i-grond niet afzonderlijk had toegelicht. Inmiddels zijn er meer uitspraken geweest over de i-grond. Ook in deze zaken waren rechters kritisch bij de toepassing van de i-grond. U moet de i-grond kunnen onderbouwen door relevante feiten uit de andere ontslaggronden te herhalen en duidelijk te maken waarom ontslag gerechtigd is.

## JURIDISCH AANSTELLING

### Tool voor kansen op een VOG

**H**et aanvragen van een Verklaring omtrent gedrag (VOG) voor een baan of stage, kan voor sommige mensen spannend zijn, bijvoorbeeld omdat zij een strafblad hebben.

#### Branche

Screeningsautoriteit Justis, de organisatie die VOG's toewijst, wil de angst van sollicitanten voor het aanvragen van een VOG verkleinen en heeft daar-

om de VOG-check gelanceerd. De tool laat aan de hand van een serie vragen zien hoe groot de kans is dat iemand een VOG toegewezen krijgt en dat afwijzing in de ene branche niet automatisch een afwijzing in een andere branche betekent.

**!** U kunt de VOG-check vinden op [vogcheck.justis.nl](https://vogcheck.justis.nl). Gebruikers van de check blijven geheel anoniem.

## ARBO JONGEREN

### Verbod maaltijdbezorgers

Een ruime meerderheid van de Tweede Kamer wil een verbod op bezorging van maaltijden door jongeren onder de zestien jaar. Eerder verzocht Inspectie SZW staatssecretaris Van Ark van SZW al om dit verbod in te stellen. Op basis van controles bij 178 horecabedrijven stelde de inspectie vast dat het werk te veel risico's met zich meebrengt voor jongeren onder de zestien jaar. Een combinatie van werken onder tijdsdruk, te lange

werkdagen en gevaarlijke verkeerssituaties vergroot de kans op ernstige ongelukken.

#### Vakkenvullen

De staatssecretaris heeft aangegeven dat ze ernaar streeft om een verbod voor jonge maaltijdbezorgers onder de zestien jaar per 1 juli 2020 in werking te laten treden. Wel wil ze voorkomen dat een verbod ook jongeren treft die lichte werkzaamheden doen, zoals vakkenvullen.



LOONZAKEN CORONAVIRUS

## Reiskostenvergoeding bij langdurig thuiswerken

Als een werknemer langdurig moet thuiswerken, betekent dit niet automatisch dat u hem voor die periode geen onbelaste reiskostenvergoeding meer kunt geven. In het Handboek Loonheffingen zijn hiervoor regels opgenomen.

### Kalendermaand

Voor reiskostenvergoedingen bestaat in de werkkostenregeling een gerichte vrijstelling. Daarbij geldt een vast bedrag van € 0,19 per kilometer of de kosten van het openbaar vervoer. Als u achteraf op basis van declaraties van de werknemer de reiskosten vergoedt, krijgt u natuurlijk geen decla-

raties als de werknemer niet gereisd heeft. Werknemers in corona-quarantaine krijgen dan dus geen reiskostenvergoeding meer. Geeft u aan een werknemer een vaste reiskostenvergoeding, dan mag u bij langdurige afwezigheid maximaal zes weken de vaste vergoeding doorbetalen. U betaalt de vaste onbelaste reiskostenvergoeding dan nog uit tijdens de lopende en de eerstvolgende kalendermaand. Als de werknemer weer naar het werk komt, krijgt hij de reiskostenvergoeding pas weer vanaf de maand ná de maand waarin hij is teruggekeerd naar werk.

PERSONEEL ARBEIDSVORWAARDEN


## Coronavirus dwarsboomt de cao-onderhandelingen

U hoeft niet snel een nieuwe cao te verwachten als binnenkort de cao verloopt waar uw organisatie aan gebonden is. Het cao-overleg valt de komende tijd helemaal stil als gevolg van de coronacrisis, zo laat werkgeversvereniging AWWN weten. Normaal gesproken worden er in het voorjaar veel cao's afgesloten.

### Uitgangspositie

Onderhandelingen zijn niet zinvol, omdat de financiële gevolgen van het coronavirus zeer onzeker zijn en dus niet duidelijk is wat de uitgangs-

positie van werkgevers in het cao-overleg kan zijn. De AWWN ziet graag dat werkgevers wel met vakbonden en ondernemingsraden in gesprek blijven, over maatregelen voor werkbehoud en het voorkomen van faillissement. Door de crisis is de verwachting dat de gemiddelde loonstijging in cao's vanaf nu gaat dalen. Dit jaar begon met een loonstijging van circa 3%.

 **Is uw cao afgelopen, dan zal deze waarschijnlijk nog van kracht blijven op basis van nawerking.**

ARBO CORONAVIRUS

## Verantwoord thuiswerken

**Als werkgever bent u verplicht te zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving voor uw werknemers. Deze verplichting geldt ook voor de thuiswerkplek van het personeel. Maar als gevolg van de coronacrisis werken nu veel werknemers onverwacht thuis, zonder over een verantwoorde thuiswerkplek te beschikken. Hoe kunt u ervoor zorgen dat zij toch gezond thuis kunnen werken?**

Het kabinet heeft werkgevers en werknemers opgeroepen om zo veel mogelijk thuis te werken om de verspreiding van het coronavirus in te dammen. Dit betekent dat werknemers die voorheen niet of nauwelijks thuiswerkten, van het ene op het andere moment hun taken thuis moeten verrichten. Omdat zij vaak niet over een goed ingerichte werkplek beschikken, werken zij aan de keukentafel, al dan niet omringd door partner en kinderen die ook thuis zijn vanwege de coronacrisis.

Verplicht u de werknemer thuis te werken, dan moet u zorgen dat de werkplek voldoet aan de Arboret. Ook moet u de werkplek in de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) opnemen. Inspectie SZW kan in theorie de werkplek controleren. Als u thuiswerken alleen als optie biedt, kunt u er vanuit goed werkgeverschap voor zorgen dat de werknemer over een geschikte werkplek beschikt.

### Inrichting

Een goede thuiswerkplek (voor computerwerk) bestaat uit een bureau dat in hoogte verstelbaar is en een ergonomische bureaustoel die de werknemer naar zijn persoonlijke voorkeuren kan instellen. Ook moet de werkplek voldoende vloeroppervlakte hebben en is er opbergruimte. Goede ventilatiemogelijkheden en voldoende licht zijn belangrijk, maar het licht van ramen en lampen moet niet weerspiegelen in het beeldscherm. Het beste is om het beeldscherm dwars ten opzichte van het raam te zetten en enkele meters van het raam af te zitten.

Omdat het arbotechnisch niet verantwoord is om de hele dag op een laptop te werken, gebruikt de werknemer bij voorkeur een apart beeldscherm, los toetsenbord en losse muis. Een ander aandachtspunt bij thuiswerken is de beveiliging van de apparatuur en internetverbinding. Voorkom dat onbekenden toegang krijgen tot het netwerk of dat vertrouwelijke informatie op straat komt te liggen



Direct het laatste #vaknieuws? Volg @HR\_Rendement





door te investeren in goede beveiligingssoftware. Controleer of de werknemer niet op een onbeveiligd netwerk werkt en voorzie de thuiswerkers van goede instructies over veilig werken. Voor zowel de instructies over een gezonde werkplek als het veilig werken kan het zinvol zijn om een e-learning of filmpje te ontwikkelen. Zo maakt u de informatie toegankelijker.

### Kantoor

In de huidige situatie is het misschien lastig om op korte termijn een werkplek in te richten die aan de arbo-eisen voldoet. Probeer dan samen met de werknemer een dergelijke werkplek zo dicht mogelijk te benaderen. Zo kunt u werknemers spullen van kantoor op laten halen, zoals een bureaustoel en toetsenbord. Leg eventueel in een overeenkomst vast welke spullen de werknemer leent en onder welke voorwaarden. Dit zou u ook in een algemenere thuiswerkovereenkomst kunnen opnemen. Voor werknemers die echt niet thuis kunnen werken, bijvoorbeeld vanwege beperkte ruimte, kunt u het kantoor openhouden, of een alternatieve werkplek zoeken, voor zover dit vanwege de coronacrisis haalbaar is.

### Werktijden

Wijs werknemers verder op een aantal algemene uitgangspunten om gezondheidsklachten te voorkomen, zoals: werk niet te lang achter elkaar, neem regelmatig pauze en maak niet te lange dagen. Ook bij thuiswerken bent u er verantwoordelijk voor dat de werknemer zich aan de Arbeidstijdenwet houdt. Maak daarom met de werknemers duidelijke afspraken over de (flexibele) werktijden. Een vaste, dagelijkse structuur kan helpen. Tot slot is genoeg aandacht voor de ergonomie cruciaal. Het personeel doet er verstandig aan tijdens het werk zitten en staan regelmatig af te wisselen, net als in 'normale' tijden. Langdurig zittend werk vraagt om een juiste lichaamshouding en passend, goed ingesteld meubilair. Vraag een ergonoom (van uw arbodienst) hier gerichte instructies voor op te stellen, die u vervolgens rondmailt. Werknemers kunnen dan zelf met de instructies aan de slag.

**!** Om u en uw werknemers verder op weg te helpen, vindt u op [rendement.nl/hrtools](https://rendement.nl/hrtools) een checklist met eisen en voorzieningen voor een goede thuiswerkplek.

### Blijven communiceren

Een risico bij thuiswerken en de isolatie vanwege de coronacrisis is dat werknemers een zekere mate van eenzaamheid ervaren. Voor het welbevinden (en de motivatie) van veel thuiswerkende werknemers is het van belang dat zij regelmatig contact hebben met collega's en relaties. Stimuleer daarom onderlinge communicatie, bijvoorbeeld door bij overleg te (video)bellen.

## PERSONEEL SAMENWERKEN

### Maak gebruik van gratis thuiswerksoftware

Veel softwarebedrijven maken het op dit moment mogelijk om gratis van hun thuiswerksoftware gebruik te maken. Zo hebben techreuzen Google en Microsoft de proefperiodes van hun zakelijke thuissoftware verlengd. Voor uw organisatie biedt dit kansen om de samenwerking via de digitale weg te verbeteren.

#### Videoconferenties

Google heeft als doel professionals en scholen makkelijker thuis te laten werken. Wereldwijd kunnen klanten van Google's G Suite tot 1 juli 2020 kosteloos gebruikmaken van betaalde apps, zoals Google Drive om vergaderingen in op te nemen en op te slaan. Ook Hangouts Meet is voorlopig gratis te gebruiken, voor bijvoorbeeld videoconferenties met een maximumaantal deelnemers van 250 of voor livestreams met maximaal honderdduizend kijkers.

Microsoft geeft het komende half jaar trials weg van de geavanceerde, betaalde functies van Microsoft Teams. Het gaat om apps van de premiumversie voor online vergaderingen, chats, bestanden delen en videoconferenties. Doe er uw voordeel mee!

## LOONZAKEN CORONAVIRUS

### Uitstel winstuitkering is bespreekbaar

Veel organisaties die zwaar getroffen worden door de gevolgen van het coronavirus, hebben moeite met het betalen van vaste lasten, zoals de winstuitkeringen. De vakbonden geven aan dat organisaties als laatste redmiddel deze uitbetalingen kunnen uitstellen. Volgens de werknemersvertegenwoordigers is deze maatregel bespreekbaar om faillissementen te voorkomen.

#### Perspectief

Werkgevers kunnen voordat ze voor werknemers zulke vergaande maatregelen toepassen, gebruikmaken van de tijdelijke Noodmaatregel overbrugging voor werkbehoud (NOW), uitstel van betaling voor de belastingen vragen of andere noodmaatregelen van het kabinet aanspreken. Die maatregelen zijn echter niet voor alle organisaties genoeg om hun financiën voldoende perspectief te geven. Als dat het geval is, kan het opschorten van de winstuitkering (en op termijn de vakantiebijslag) aan de orde komen. Voor sommige organisaties en sectoren zijn hierover al afspraken gemaakt.

# VRAAG & ANTWOORD

## GERICHTE VRIJSTELLINGEN

**Mag ik de thuiswerkplek van mijn werknemer onbelast inrichten? Wat zijn de fiscale regels?**

U mag voor een werknemer die thuis moet werken – bijvoorbeeld vanwege het coronavirus – niet zomaar onbelast een thuiswerkplek inrichten. Daarvoor gelden een aantal fiscale voorwaarden. Arbovoorzieningen in de werkruimte thuis vallen onder de gerichte vrijstellingen. Dit

houdt in dat u ze onbelast mag vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen, zonder dat dit ten koste gaat van de vrije ruimte van de werkkostenregeling. Arbovoorzieningen zijn voorzieningen die passen binnen het arbobeleid van uw organisatie. De arbovoorzieningen moeten wel aan enkele voorwaarden voldoen:

- De arbovoorzieningen hangen samen met uw verplichtingen op grond van de Arbowet.
- De werknemer gebruikt de voorzieningen (gedeeltelijk) in de werkruimte.
- De werknemer betaalt geen eigen bijdrage voor de voorzieningen.
- De inrichting van de werkruimte voldoet aan de eisen van het Arbobesluit.

### Noodzakelijk

Vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling van gereedschappen, computers en mobiele telefoons zijn gericht vrijgesteld als er voldaan wordt aan het

noodzakelijkheids criterium. Dat is het geval als:

- de voorziening naar het redelijke oordeel van uw organisatie noodzakelijk is voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking;
- uw organisatie de voorziening betaalt en de kosten niet doorberekent aan de werknemer;
- de werknemer de voorziening moet teruggeven of de restwaarde van deze voorziening aan de organisatie moet betalen als hij deze niet meer nodig heeft voor de dienstbetrekking.

Dit geldt ook voor internet bij een werknemer thuis. Voldoet het internet thuis aan de voorwaarden van het noodzakelijkheids criterium, dan is de vergoeding van de abonnementskosten dus ook gericht vrijgesteld. Bij een combinatiepakket van internet, telefoon en televisie geldt dat alleen de internetaansluiting onbelast vergoed mag worden.

De ondernemingsraad heeft inderdaad advies- en instemmingsrecht bij belangrijke besluiten. Als uw organisatie een belangrijk besluit wil doorvoeren, moet zij dit eerst ter advies voorleggen aan de ondernemingsraad (OR). Dit staat in artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR). De WOR geeft geen sluitende definitie van wat 'belangrijk' is, al zijn er wel een paar richtlijnen. Het gaat om besluiten die niet alledaags zijn, die ingrijpende gevolgen hebben voor de organisatie en voor een groot deel van de werknemers. Deze criteria zullen in ieder geval van toepassing zijn als uw organisatie door de gevolgen van het coronavirus moet reorganiseren. Voordat uw organisatie zulke maatregelen kan doorvoeren,

moet zij dus eerst advies inwinnen bij de OR. Maar daar blijft het niet bij.

### Instemming

De coronamaatregelen hebben gevolgen voor onder meer de arbeidsomstandigheden, het verzuimbeleid en mogelijk het ontslagbeleid. Bij wijzigingen in het beleid op deze gebieden heeft de OR instemmingsrecht (artikel 27 van de WOR). De OR moet dus instemmen met het beleid rond het coronavirus. Een betrokken OR hoeft niet af te wachten tot de werkgever met een advies- of instemmingsaanvraag komt. De OR kan namelijk zelf ook een initiatiefvoorstel indienen bij uw organisatie. Dit initiatiefrecht is geregeld in artikel 23, lid 3 van de WOR.

## ORGANISATIEBELEID

**De ondernemingsraad heeft advies- en instemmingsrecht bij belangrijke besluiten. Geldt dit ook voor maatregelen vanwege het coronavirus?**

# Nationaal Congres Salaris & Personeel

Alle actualiteiten  
en praktische  
informatie voor  
HR-professionals  
en salaris-  
administrateurs

Verzet naar:  
dinsdag 22 september

Beatrix Theater in Utrecht

## Met dit jaar aandacht voor:

- Alle (fiscale) regels rondom zakelijke mobiliteit
- Wijzigingen in de Wet arbeid en zorg
  - Werkkostenregeling optimaal benutten
  - Gelijke rechten bij werven en belonen
- Gevolgen van de pensioen-actualiteiten
- Eerste bevindingen over de WAB

Programma  
onder voorbehoud i.v.m.  
corona-actualiteiten

De inhoud van alle programma-onderdelen wordt  
corona-proof gemaakt.  
Definitief programma: [rendementco.nl/salpz](https://rendementco.nl/salpz)



**Profiteer van de  
combinatiekorting:**  
Nu naar het  
Nationaal Congres  
Salaris & Personeel,  
in het najaar voor slechts  
€ 255 naar de  
Regionale Salarisdagen.

**€ 100 korting**  
voor abonnees van Rendement

Schrijf u snel in via:

**[rendementco.nl/salpz](https://rendementco.nl/salpz)**

## Uitzondering meldplicht voor goederenvervoer

Buitenlandse werkgevers die hun werknemers tijdelijk in Nederland laten werken, zijn sinds 1 maart 2020 verplicht dit te melden bij een online meldpunt. Maar voor bepaalde organisaties gelden afwijkende regels. Zij kunnen volstaan met een jaarmelding.

### Jaarmelding

De meldplicht geldt voor werkgevers (dienstverrichters) én zelfstandigen uit een ander land in de Europese Economische Ruimte (EER) of Zwitserland die een tijdelijke opdracht in Nederland uitvoeren. Zij moeten dit altijd melden voordat de werkzaam-

heden beginnen. Bepaalde dienstverrichters en zelfstandigen hoeven zich echter slechts één keer per jaar te melden. Dit geldt onder meer voor kleine organisaties met één tot negen werknemers die gevestigd zijn binnen een straal van honderd kilometer van de Nederlandse grens en vaker in Nederland werken. Ook dienstverrichters en zelfstandigen die werkzaam zijn in de sector goederenvervoer over de weg kunnen gebruikmaken van de jaarmelding.

**!** Meer informatie over de meldplicht kunt u vinden op [postedworkers.nl](http://postedworkers.nl).

## Onderscheid bij pensioen

**Uw organisatie moet het personeel bij een pensioenregeling gelijk behandelen. Maakt u een verboden onderscheid tussen werknemers door bepaalde groepen uit te sluiten van het pensioen, dan kunnen zij achteraf alsnog hun pensioenaanspraken opeisen. Wat zijn de regels precies?**

Er bestaan diverse discriminatiegronden. Denk aan kenmerken als geslacht, leeftijd, burgerlijke staat en de duur van het dienstverband. U mag werknemers niet anders behandelen door een onderscheid te maken dat is gebaseerd op één van deze gronden. Wel mag u bijvoorbeeld een onderscheid maken tussen functiegroepen. Dit onderscheid mag in de praktijk echter niet leiden tot een onderscheid naar één van de genoemde discriminatiegronden. Sluit de pensioenregeling bijvoorbeeld administratieve krachten uit van deelname en zijn dat voornamelijk vrouwen, dan is dat onderscheid niet toegestaan.

### Geslacht

Mannen en vrouwen die hetzelfde werk doen, hebben gelijke rechten op pensioenopbouw en pensioenuitkering. U mag daarom geen onderscheid maken naar geslacht als het gaat om de groep van werknemers aan wie u een pensioenregeling aanbiedt. Ook bij het vaststellen van de inhoud van de pensioenregeling en de uitvoering daarvan moet u mannen en vrouwen gelijk behandelen. Bovendien mag er geen verschil bestaan in de eigen bijdrage van mannen en vrouwen.

Er mag wel onderscheid worden gemaakt in de premie en de werkgeversbijdrage voor het pensioen. Dat onderscheid moet dan wel tot doel hebben om uiteindelijk een gelijk pensioen op te bouwen. Omdat vrouwen gemiddeld langer leven en daardoor langer van hun pensioen genieten, kan bijvoorbeeld van hen een andere bijdrage worden gevraagd. Alle bepalingen uit een pensioenregeling die een verboden onderscheid maken, zijn nietig.

### Partnerpensioen

Ten aanzien van het pensioen mag ook geen onderscheid worden gemaakt naar burgerlijke staat. Gehuwde en ongehuwde werknemers hebben gelijke rechten om ouderdomspensioen op te bouwen. Wordt er partnerpensioen opgebouwd, dan is dit voor alle werknemers zo. Dat



## OR kiest voor oplossing van conflict geen juridische route

Veel HR-professionals bieden ondersteuning bij de ontwikkeling van bedrijfsplannen waar ook de ondernemingsraad (OR) bij betrokken is. Soms ontstaat er in zo'n situatie een conflict tussen de OR en de bestuurder. Uit een enquête van de Bedrijfscommissie blijkt dat veel ondernemingsraden in de afgelopen vijf jaar één of meerdere meningsverschillen hebben gehad waar zij zelf niet uitkwamen. In de meeste gevallen ging het om een conflict met de bestuurder. Ondernemingsraden lossen conflicten met name op door in gesprek te gaan met de betrokkenen (87%). De raden schakelen daarbij zowel interne (79%)

als externe (75%) hulp in. De rechter komt er zelden tot nooit aan te pas (94%). Van opties zoals een mediator, de bedrijfscommissie of een arbiter maken ondernemingsraden vrijwel geen gebruik.

### Vreedzaam

Bedrijfscommissies zijn ingesteld door de Sociaal-Economische Raad om voorlichting te geven over medezeggenschap én om kosteloos te bemiddelen bij geschillen over medezeggenschap. Een bedrijfscommissie inschakelen kan een goede manier zijn om een conflict vreedzaam op te lossen. In de praktijk gebeurt dit inschakelen dus nog weinig.





betekent dat de werknemer zonder partner ook recht heeft op de opbouw van partnerpensioen. Hij kan het partnerpensioen op de pensioendatum uitruilen voor ouderdomspensioen.

Ook staat in de gelijkebehandelingswetgeving dat u werknemers niet ongelijk kunt behandelen op basis van hun leeftijd. U mag wel een onderscheid maken als het gaat om de toetredingsleeftijd tot de pensioenregeling en de pensioengerechtigde leeftijd. Andere leeftijdsgrenzen zijn echter niet toegestaan. U mag dus afspreken dat werknemers pas vanaf hun twintigste levensjaar pensioen opbouwen. De toetredingsleeftijd mag ten hoogste 21 jaar zijn.

### Arbeidsduur

De omvang van het dienstverband mag geen grond zijn om een onderscheid te maken in een pensioenregeling. Fulltimers en parttimers moeten gelijke toegang hebben tot de regeling. Wel bouwen parttimers pensioen op naar evenredigheid. Iemand die twintig uur werkt – terwijl de regeling uitgaat van een fulltime dienstverband bij veertig uur per week – bouwt ook maar voor de helft pensioen op vergeleken met de fulltimer. Hij mag echter nooit worden uitgesloten van het pensioen, omdat dat een verboden onderscheid naar arbeidsduur zou opleveren.

### Contractduur

Een pensioenregeling mag ook niet alleen gelden voor werknemers met vast contract. Dan zou er sprake zijn van een verboden onderscheid naar de duur van de arbeidsovereenkomst. Werknemers met een tijdelijk contract hebben dus hetzelfde recht om gebruik te maken van een pensioenregeling als werknemers met een vast contract. Wel mag u een wachttijd instellen. Dat is de tijd dat een werknemer nog geen pensioen opbouwt. De wachttijd bedraagt maximaal twee maanden. U kunt er bijvoorbeeld voor kiezen om een wachttijd in te stellen tijdens de proeftijd.

## Risico's bij ongelijke rechten

De werknemer kan gelijke behandeling afdwingen door een procedure te starten bij de kantonrechter of een geschillencommissie. Dat kan hij doen tegen zowel de werkgever als de pensioenuitvoerder. Als er sprake is van een verboden onderscheid, zijn de werkgever en pensioenuitvoerder aansprakelijk voor de – financiële – gevolgen. De aansprakelijkheid kan zich uitstrekken tot ver in het verleden als een werknemer bijvoorbeeld jarenlang onterecht is uitgesloten van het pensioen. Werknemers die vinden dat er een verboden onderscheid wordt gemaakt, kunnen zich ook wenden tot het College voor de Rechten van de Mens. Het College bekijkt de zaak en geeft een niet-bindend oordeel. Komt de zaak voor de rechter, dan kan deze het oordeel van het College wel meenemen in zijn uitspraak.

#### LOONZAKEN OPLEIDING

## Voorlopig geen verplichte stagevergoeding

Het is GroenLinks niet gelukt om stagebedrijven wettelijk te verplichten aan mbo-studenten een 'passende stagevergoeding' te betalen. De partij had hiervoor een amendement ingediend bij een wetsvoorstel dat de positie van mbo'ers moet verbeteren, maar een nipte meerderheid van de Tweede Kamer was tegen een verplichte stagevergoeding. Dat minister Van Engelshoven van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap zich achter het voorstel had geschaard, mocht niet baten. De tegenstanders van het plan zeggen tegen een verplichte vergoeding te zijn omdat ze werkgevers niet willen ontmoedigen stageplekken aan te bieden.

### Gelijkheid

Momenteel bestaan er grote verschillen tussen stagevergoedingen. Sommige studenten ontvangen niets, terwijl andere op honderden euro's kunnen rekenen. Welk bedrag een mbo'er ontvangt, hangt onder meer af van zijn opleiding, het toekomstige beroep, het stagebedrijf, de cao en het aantal stage-uren. Om meer gelijkheid te creëren, kiezen sommige werkgevers ervoor alle studenten dezelfde vergoeding te geven.

#### PERSONEEL ONTWIKKELING

## Handige informatie over SLIM-regeling

Overweegt u een aanvraag in te dienen voor subsidie op basis van de Stimuleringsregeling leren en ontwikkelen in mkb-ondernemingen (SLIM), dan kunt u hiervoor op [uitvoeringvanbeleidszw.nl](http://uitvoeringvanbeleidszw.nl) verschillende documenten raadplegen. Recent heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid extra informatie toegevoegd op de site. Het gaat onder meer om een 'menukaart' met de activiteiten waar uw organisatie subsidie voor kan krijgen, een handleiding voor de projectadministratie en een overzicht van de vragen en antwoorden die zijn besproken tijdens de voorlichtingsbijeenkomsten over de nieuwe subsidieregeling.

### Aanvraagtijdvak

De SLIM heeft drie doelgroepen: mkb-ondernemingen, grootbedrijven in de landbouw-, horeca- en recreatiesector en samenwerkingsverbanden tussen mkb-ondernemingen en andere partijen. De laatste twee doelgroepen kunnen sinds deze maand een aanvraag indienen. Het aanvraagtijdvak loopt af op 30 juni 2020.



## Het is óók de tijd van hooikoorts

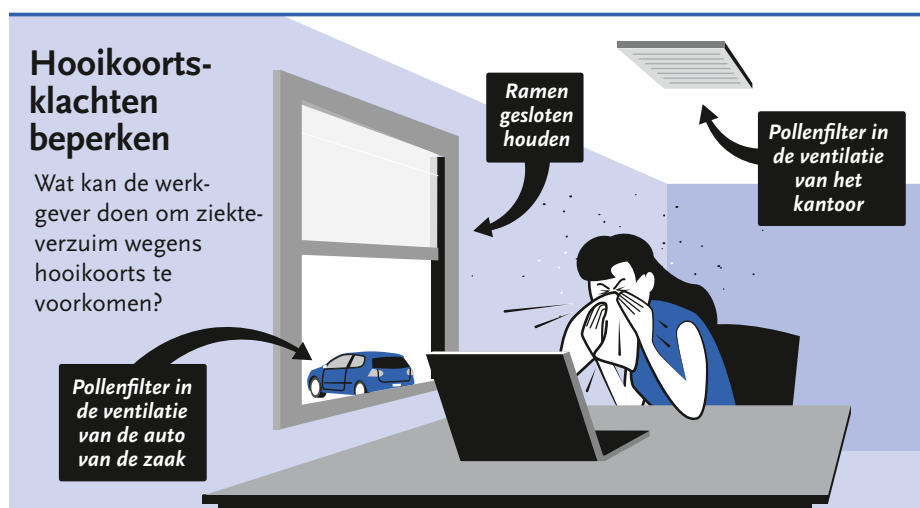
Veel Nederlanders genoten in maart al van het lentezonnetje, maar bij sommigen leiden die hogere temperaturen gelijk al tot gesnotter en traanogen. Door het lenteweer neemt het aantal pollen in de lucht toe, waardoor werknemers last kunnen krijgen van hooikoortsklachten.

### Snotneus

Als organisatie moet u zorgen voor zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden. Bovendien heeft u er een groot belang bij om serieus om te gaan met allergieklachten bij werknemers. Zeker als die klachten onder werktijd opspelen is dat een belangrijk aandachtspunt en dat is voor iemand die de hele dag in de buitenlucht werkt

natuurlijk veel meer van toepassing dan iemand die op kantoor werkt en van zijn fietsrit naar werk toe nog een half uurtje nasnottert.

Hooikoortsklachten kunnen werknemers in hun werk hinderen door tranende ogen, niezen en een snotneus. Als werknemers buiten werken, zijn pollen niet te vermijden. Wel kan uw organisatie hen tegemoetkomen door persoonlijke beschermingsmiddelen te geven. Het dragen van een zonnebril helpt al doordat er dan minder stuifmeel in de ogen komt en dat betekent ook minder jeuk. Een bijdrage leveren aan de allergiemedicijnen van de werknemer is ook een goede optie. Eventuele maatregelen kunt in uw arbobeleid verwerken.



## Pilot voor nieuwe werkpleksubsidie

Het kabinet wil meer arbeidsbeperkten aan het werk helpen. Daarom kunt u sinds 1 maart 2020 subsidie aanvragen om werkplekken geschikt te maken voor een potentiële werknemer met een arbeidsbeperking. De arbeidsbeperkte hoeft dus niet al in dienst te zijn op het moment van de subsidieaanvraag. De voorwaarden voor het ontvangen van de subsidie zijn bij deze 'pilot generieke werkvoorziening' soepeler dan bij eerdere regelingen. De eisen zijn:

- Uw organisatie moet in de drie jaar dat de proef duurt minimaal één werknemer in dienst hebben voor wie de werkplekvoorziening noodzakelijk is.

- Die werknemer krijgt een arbeidsovereenkomst voor minstens zes maanden.
- UWV heeft bij de werknemer(s) een arbeidsbeperking vastgesteld.
- Het mag niet gaan om een WSW-dienstverband.
- De voorziening kost minimaal € 22.689 en maximaal € 1.000.000.
- Uw organisatie werkt mee aan evaluaties van de subsidieregeling.

**!** U doet de aanvraag voor de subsidie op [uwv.nl](http://uwv.nl) met het formulier 'Aanvragen generieke werknemersvoorziening'. Aanvragen kan tot 31 december 2020.

## Slechte registratie privékilometers

Uw organisatie mag de bijtelling voor de auto van de zaak achterwege laten als u kunt bewijzen dat een werknemer niet meer dan vijfhonderd kilometer voor privégebruik rijdt per kalenderjaar. U bent daarbij zelf verantwoordelijk voor een goede administratie, ook als het gekozen rittenregistratiesysteem niet goed werkt. Dat was het geval in een recente rechtszaak waarin de werkgever geen bijtelling had toegepast voor het privégebruik van een auto, terwijl zijn rittenregistratiesysteem niet goed werkte. Bij een controle legde de inspecteur van de Belastingdienst daarom naheffingsanslagen en boetes op.

### Totaaltelling

Toen de werkgever naar de rechter stapte, ving hij bot. Volgens de rechter slaagde hij er namelijk niet in om te bewijzen dat de auto niet meer dan vijfhonderd privékilometers per jaar gereden had. Dat kwam onder meer door gebreken in de rittenregistratie door een niet goed functionerend registratieapparaat. De totaal telling van het kalenderjaar kwam bovendien niet overeen met het verschil tussen de begin- en eindstand. De werkgever kon wel aantonen dat zijn rittenregistratiesysteem gefaald had en dat de fabrikant het defecte apparaat had vervangen door een nieuw exemplaar, maar hij had verder geen bewijs van het aantal privékilometers.

### € 30.000

De rechter oordeelde dat de keuze voor het betreffende rittenregistratiesysteem en het falen hiervan voor rekening en risico van de werkgever kwamen. Die had daardoor onterecht geen bijtelling toegepast voor het privégebruik van de auto van de zaak. Hij stelde de Belastingdienst dan ook in het gelijk: de werkgever moest de naheffingsanslagen en boetes van in totaal bijna € 30.000 dus gewoon betalen.

*Gerechtshof Den Bosch, 24 januari 2020, ECLI (verkort): 233*

## UW WERKNEMER HELPEN BIJ HET OPLOSSEN VAN ZIJN SCHULDEN

# Samen zorgen voor minder geldzorgen

**Financiële zorgen van een werknemer spelen een rol in het privéleven, maar ze beïnvloeden ook zijn functioneren op het werk. Naast dat u wilt dat uw werknemer zich goed voelt, heeft uw organisatie er dus ook belang bij als de werknemer zijn geldproblemen oplost. Er zijn verschillende mogelijkheden om uw werknemer te helpen bij het wegwerken van zijn schulden.**

Twee derde van de Nederlandse werkgevers heeft te maken met werknemers met financiële problemen. Dit laat onderzoek van het Nationaal Instituut voor Budgetvoorzichting (Nibud) zien. Geldproblemen veroorzaken niet alleen stress bij de werknemer, maar hebben ook invloed op uw organisatie. Volgens het Nibud is een werknemer met geldzorgen 20% minder productief en is de kans groter dat hij zich ziek meldt. Daarbij kost het verwerken van een loonbeslag uw organisatie zo'n drie uur. Hoewel geldzaken op de eerste plaats de verantwoordelijkheid van de werknemer zelf zijn, heeft u er dus ook belang bij dat uw werknemer zijn geldproblemen oplost. Er zijn diverse manieren om een werknemer met schulden te ondersteunen en adviseren.

## Actieplan

Hoe weet u of uw werknemer financiële problemen heeft? Bepaalde signalen kunnen hierop wijzen. Zo kan de werknemer regelmatig vragen om een voorschot, overwerk of een uitbreiding van zijn arbeidsuren. Ook kan de werknemer prikkelbaar zijn, zich vaker ziek melden of moeite hebben om zich te concentre-

ren. Uiteraard kan de werknemer ook uit zichzelf bij zijn leidinggevende of u aankloppen. Het is in ieder geval belangrijk om zo snel mogelijk met uw werknemer in gesprek te gaan als u dergelijke signalen opvangt, zeker als er al loonbeslag is gelegd. Welke acties kunt u ondernemen om uw werknemer te helpen?

### *Ga met de werknemer in gesprek*

Voor de werknemer kan het moeilijk zijn om over een gevoelig onderwerp als schulden te praten. De werknemer zal zich meer op zijn gemak voelen als u laat merken dat u geen oordeel velt en op-

recht geïnteresseerd bent. Het stellen van open vragen leidt ertoe dat de werknemer zelf gaat nadenken over oplossingen. Stel de werknemer voor om samen een concreet actieplan op te stellen. Zorg dat u op regelmatige basis gesprekken voert met de werknemer om een vinger aan de pols te houden. U kunt de werknemer ook verwijzen naar een vertrouwenspersoon of bedrijfsmaatschappelijk werker. Misschien vindt de werknemer dat prettiger.

### *Zorg voor de juiste ondersteuning*

- Om de werknemer te helpen, kunt u toestaan dat hij onder werktijd naar afspraken gaat of belt. De werksituatie moet dit uiteraard wel toelaten. U kunt met de werknemer afspreken dat u deze tijd niet van zijn vakantie-uren aftrekt.
- Een budgetcoach kan de werknemer helpen inzicht te krijgen in zijn financiën. De werknemer kan zelf een budgetcoach regelen, maar u kunt deze ook voor de werknemer inhuren.
- Heeft uw organisatie een eigen sociaal fonds, dan kan het fonds de werknemer helpen met een lening of gift of het financieren van een budgetcoach.
- Spreek vooraf met uw werknemer af onder welke voorwaarden u ondersteuning biedt. U kunt de afspraken schriftelijk vastleggen en door de werknemer laten ondertekenen.

### *Verwijs naar hulp buiten de organisatie*

Er zijn verschillende externe instanties waar uw werknemer hulp kan krijgen:

- Wijs de werknemer op websites waar hij informatie kan vinden over finan-

## Financieel fitte werknemers

Als werkgever speelt u niet alleen een belangrijke rol bij het oplossen van geldproblemen, maar ook bij het voorkomen dat werknemers schulden maken. Op de website [financieelfittewerknemers.nl](http://financieelfittewerknemers.nl), een initiatief van onder meer de ministeries van Financiën en SZW, vindt u veel suggesties om werknemers financieel fit te houden én om werknemers bij schulden te adviseren en door te verwijzen.

ciële zaken en schulden, bijvoorbeeld [wijzeringeldzaken.nl](http://wijzeringeldzaken.nl), [zelfjeschulden-regelen.nl](http://zelfjeschulden-regelen.nl) en [schuldenwijzer.nl](http://schuldenwijzer.nl).

- Het Juridisch Loket en Sociaal Raadslieden bieden hulp bij juridische vraagstukken.
- Vrijwilligersorganisaties helpen mensen om hun thuisadministratie op orde te krijgen.
- Heeft de werknemer grote schulden en betalingsachterstanden die hij niet zelf kan oplossen, verwijs hem dan door naar zijn gemeente. Gemeenten moeten gratis schuldhelpverlening aanbieden aan hun inwoners.
- Een budgetbeheerder kan de werknemer helpen met het betalen van de vaste lasten. Veel gemeenten bieden budgetbeheer aan als onderdeel van schuldhelpverlening. Komt de werknemer hiervoor niet in aanmerking, dan kunt u zelf budgetbeheer inkopen voor uw werknemer.
- Kwetsbare werknemers die langdurig financiële ondersteuning nodig hebben, kunnen beschermingsbewind aanvragen bij de kantonrechter.

## Verzoek

Op het eerste gezicht kan het een oplossing lijken om een werknemer die in de schulden zit, te helpen met een voorschot of lening, maar hier zitten veel haken

### Laaggeletterdheid

In Nederland hebben 2,5 miljoen mensen moeite met lezen, schrijven of rekenen. Hieronder vallen ook 700.000 werknemers. Volgens onderzoek van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt gaat het in bepaalde sectoren – zoals de schoonmaak en bouw – zelfs om 40% van de werknemers. Voor deze werknemers kan het lastiger zijn om hun geldzaken te regelen en hulp te zoeken. Vermoedt u dat laaggeletterdheid een rol speelt bij de problemen van de werknemer, dan kunt u op de website [lezenenschrijven.nl](http://lezenenschrijven.nl) meer informatie hierover vinden.



en ogen aan. Denk dus goed na voordat u op het verzoek van uw werknemer om een voorschot of lening ingaat.

#### Voorschot

Een voorschot is vooral zinvol bij een eenmalige gebeurtenis waarvoor de werknemer acuut geld nodig heeft, zoals een begrafenis. Vraag daarom eerst waarvoor uw werknemer het voorschot wil gebruiken. Een voorschot is geen oplossing voor een werknemer die structureel geld tekortkomt. Wijs uw werknemer erop dat hij op een later tijdstip mogelijk opnieuw in de problemen komt doordat hij dan minder loon ontvangt.

#### Lening

Ook met een lening moet u zeer terughoudend zijn. Leen uw werknemer alleen geld als u weet waarvoor hij het gaat gebruiken en als de lening een blijvende oplossing biedt. Realiseert u zich dat u door de lening financieel risico loopt én dat de relatie met uw werknemer verandert: u bent naast werkgever ook schuldeiser.

Maak duidelijke afspraken over de rente en aflossing. U kunt aan de lening ook bepaalde voorwaarden verbinden, bijvoorbeeld het inlenen van een budgetcoach.

#### Fraude

Besef dat werknemers met schulden integriteitsrisico's met zich mee kunnen brengen, zoals fraude, diefstal of chantage. Hoe groot deze risico's precies zijn, hangt mede af van de branche en de functie van de werknemer. Om moeilijkheden te voorkomen, kunt u samen met de werknemer besluiten om zijn werkzaamheden tijdelijk aan te passen. Spreek dan ook af onder welke voorwaarden de werknemer zijn gebruikelijke werkzaamheden weer mag oppakken. Verdent u uw werknemer van fraude of diefstal, schakel dan juridische hulp in.

**!** Bij het afhandelen van een loonbeslag moet u verschillende fasen doorlopen. Op [rendement.nl/hrtools](http://rendement.nl/hrtools) vindt u een stappenplan voor loonbeslag.

VERLEID UW (TOEKOMSTIGE) WERKNEMERS MET GOEDE ARBEIDSVOORWAARDEN

# Fitness en fruit voor blijde werknemers

**Voor veel werknemers is een hoog salaris geen doorslaggevende factor. Het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden kan net zo belangrijk zijn, zo niet belangrijker. Besteed er aandacht aan: arbeidsvoorwaarden kunnen het verschil maken tussen talent binnenhalen en behouden, en werknemers die schouderophalend dan wel beteuterd uw organisatie afserveren. Arbeidsvoorwaarden kennen verschillende dynamische vormen, van onbeperkte vakantiedagen tot massages op de werkplek.**

Zoveel mensen, zoveel wensen. Om in te spelen op de tijdsgeest en de uiteenlopende behoeftes van verschillende (toekomstige) werknemers, is het raadzaam uw arbeidsvoorwaardenpakket zo nu en dan eens goed onder de loep te nemen en te actualiseren. Want een flink salaris, dikke leasebak en dito bonus kunnen talent over de streep trekken, maar een prettige werksfeer of een goed bedrijfsrestaurant kunnen een net zo belangrijke rol spelen. Aanvullende arbeidsvoorwaarden zijn immers evengoed van invloed bij het aantrekken en behouden van talent, en verdienen dus uw aandacht.

## Levensfasen

Vaak hebben 'tertiaire en quaire' arbeidsvoorwaarden meer een positief effect op het welzijn van de werknemer dan op zijn portemonnee. Ook verschilt de voorkeur voor de voorwaarden per persoon en per levensfase. Zo ziet een jonge vader of moeder liever een vergoeding voor de kinderopvang of de mogelijkheid tot flexibele werktijden, dan het toepas-

sen van een generatieregeling om eerder met pensioen te kunnen gaan.

Hoe zit het met uw arbeidsvoorwaardenpakket? Is dat toe aan vernieuwing? En wat is er allemaal mogelijk om uw werknemers tevreden te houden en als organisatie aantrekkelijk te zijn voor ta-

## U kunt ervoor kiezen loon bij lang zorgverlof toch door te betalen

lent? Misschien meer dan u denkt. In dit artikel krijgt u alvast enkele suggesties.

### Vakantiedagen

Het is steeds vaker in het nieuws: organisaties die hun werknemers zelf laten bepalen hoeveel vakantiedagen ze opnemen. Het klinkt spannend, maar een uitgeruste werknemer is het meest productief en gemotiveerd. En als een

werknemer zelf kan bepalen hoeveel hij vrij neemt, ervaart hij ook een betere werk-privébalans.

Er zit bij dit beleid geen maximum aan het aantal op te nemen vakantiedagen. Wél kent het een minimum: viermaal de overeengekomen arbeidsuren per week. Uiteraard mogen de collega's van de werknemer en het werk niet lijden onder de opgenomen vrije dagen, afstemming is dus belangrijk. Het mag niet zo zijn dat een voltallige afdeling een maand lang doorbetaald cocktails slempend aan het strand ligt, onderwijl de organisatie vastlopend door hun afwezigheid.

### Werkplezier

Andere arbeidsvoorwaarden die kunnen bijdragen aan het welzijn van de werknemer en zijn werkplezier verhogen, zijn onder meer: werkfruit, fitness en yoga op het werk, andere mogelijkheden voor beweging (zoals tafeltennis of tafelvotbal), een kerstpakket, cultuurabonnement, cursus stoppen met roken, de mogelijkheid voor powernaps, persoonlijk gezondheidsadvies, massages tegen werkgerelateerde klachten, werkplekondersteuning en bedrijfsuitjes en -feestjes.

### Werk-privébalans

Om echt tot rust te komen en het werk los te laten, heeft de werknemer op zijn vrije dag of tijdens zijn vakantie er baat bij onbereikbaar te zijn. U kunt hiervoor een expliciet recht invoeren. Personeel hoeft dan in vrije tijd niet te reageren op e-mails of telefoontjes van het werk.

Om uw personeel een goede werk-privébalans te bieden, kunt u er ook voor kiezen om het normaal gesproken onbetaalde ouderschapsverlof en het langdurend zorgverlof (deels) door te betalen. Zo kan een werknemer de zorg voor de kinderen of een ziek familielid beter combineren met zijn werkzaamheden.

### Stagevergoeding

Als u jong talent aan uw organisatie wilt binden, kunt u al beginnen als ze nog stagiair zijn. Door hogere stagevergoedingen uit te betalen, zullen studenten en scholieren eerder geneigd zijn bij uw organisatie stage te lopen. Als de samenwerking wederzijds bevalt, kunt u voorstellen om de stagiair in dienst te nemen tijdens of na zijn studie.

Let echter op: de stagevergoeding moet niet als loon te zien zijn. Een stagevergoeding ligt hoger dan een onkostenvergoeding, maar is niet reëel of marktconform.

### Scholing

Door een snel veranderende arbeidsmarkt moeten werknemers zich blijven ontwikkelen om inzetbaar te blijven. Uw organisatie kan hier een rol in spelen, onder meer door scholing voor het personeel te bekostigen of door werknemers vrije dagen te geven voor studie. Een motiverend middel voor het scholingsbeleid

is een individueel scholingsbudget. Elke werknemer kan dan jaarlijks een bepaald bedrag investeren in opleiding en ontwikkeling.

Op termijn kunnen werknemers voor de bekostiging van scholing ook gebruikmaken van het individuele STAP-budget van de overheid. Dit budget wordt per 1 januari 2022 ingevoerd en bedraagt maximaal € 1.000 per persoon per jaar.

### RVU

Een aantrekkelijke arbeidsvoorwaarde voor wat ouder personeel is een mogelijkheid om eerder te kunnen pensioneren. Daar zijn verschillende constructies voor, waarvan een aantal mogelijk soepelere regels krijgen door het pensioenakkoord.

## Extra vakantie-uren opsparen om eerder met pensioen te gaan


Zo moeten werknemers vanaf 2021 eerder met pensioen kunnen dankzij tijdelijk minder strikte (cao-)regels voor een regeling voor vervroegde uittreding (RVU). U kunt dan in de drie jaar vóór de AOW-leeftijd van een werknemer een bedrag meegeven dat na vermindering

van de loonheffing gelijk is aan de netto-AOW-uitkering, zonder dat u de RVU-heffing van 52% betaalt. Dat geld kan de basis zijn voor een vervroegd pensioen.

### Verlofsparen

Het kabinet is ook van plan om de fiscale regels voor verlofsparen te versoepelen, waardoor werknemers eerder kunnen stoppen met werken. De grens voor het fiscaal gefaciliteerd opsparen van extra bovenwettelijk vakantieverlof en compensatieverlof moet per 2021 omhooggaan van vijftig weken naar honderd weken. In cao's of individuele contracten kan het extra bovenwettelijke verlof als compensatie voor zwaar werk worden geregeld. De werknemer is niet verplicht deze vakantiedagen snel op te nemen. Op deze manier – door het opsparen van vakantie-uren – kan een werknemer dus ook eerder met pensioen gaan.

Aanspraken op de uren worden niet gerekend tot het loon. Tenminste, voor zover de aanspraken aan het einde van het kalenderjaar in totaal niet meer bedragen dan de arbeidsduur per week, gerekend over een periode van honderd weken.

 Dit jaar geeft HR Rendement een themadossier uit over het vernieuwen van arbeidsvoorwaarden. In dat dossier worden een groot aantal ideeën voor andere arbeidsvoorwaarden bijeengebracht.

## Eén, twee, drie, vier, zet ze op papier: verschillende soorten arbeidsvoorwaarden

Arbeidsvoorwaarden worden vastgelegd in de (collectieve) arbeidsovereenkomst. Er zijn vier soorten te onderscheiden, al zijn de verschillen niet altijd duidelijk.

### Primaire arbeidsvoorwaarden

Allereerst zijn er de primaire arbeidsvoorwaarden. Deze zijn altijd in de arbeidsovereenkomst te vinden. Het gaat om zaken als salaris (inclusief de vakantiebijslag van minimaal 8%), arbeidsduur en vakantiedagen. Meestal worden ook beloningselementen als een vaste dertiende maand en ploegentoeslag onder de primaire arbeidsvoorwaarden geschaard.

### Secundaire arbeidsvoorwaarden

Secundaire arbeidsvoorwaarden liggen vaak in het verlengde van primaire arbeidsvoorwaarden. Voorbeelden zijn: onkostenvergoedingen, opleidingsmogelijkheden, pensioen, lease-auto of het gebruik van een laptop of smartphone. Ook populaire zaken als thuiswerken, kinderopvang en flexibele werktijden vallen onder de secundaire arbeidsvoorwaarden. Deze voorwaarden zijn doorgaans (ook) in de cao te vinden.

### Tertiaire arbeidsvoorwaarden

Tertiaire arbeidsvoorwaarden zijn lastig in geld uit te drukken. Ze draaien meer om

het welzijn van werknemers dan om hun portemonnee. Denk aan bedrijfsuitjes, goede werkvoorzieningen, sportfaciliteiten of een bedrijfskantine.

### Quartaire arbeidsvoorwaarden

Het is een beetje een vaag gebied waarin de quartaire arbeidsvoorwaarden zich bevinden. Elementen als een prettige werksfeer, goede carrièreperspectieven en het gevoel zinvol werk te doen vallen eronder. Onderschat ze niet, want niemand functioneert in een verziekte werksfeer of als hij het gevoel heeft dat zijn werk er niet toe doet.



KLEINE VERANDERINGEN KUNNEN GROTE FINANCIËLE GEVOLGEN HEBBEN

# Kennen van regels juist nu belangrijk

Als HR-professional weet u dat de wetgeving op het gebied van het arbeidsrecht nooit stilstaat. Of het nu gaat om het ontslaan of juist het werven van personeel, u heeft te maken met een stortvloed aan wetten en regels die constant wijzigen. Nu er door het coronavirus grote economische problemen op komst zijn, is het nog belangrijker dat u alle regels kent. Rendement helpt u daarbij met de training Update Personeelszaken.

Tijdens de training Update Personeelszaken staan de volgende drie (wetsgerelateerde) onderwerpen op het programma:

- de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) in de praktijk;
- flexibele arbeidsrelaties na invoering van de WAB;
- verlofregelingen rondom geboorte.

Daarnaast wordt aandacht besteed aan alles wat u (tegen de tijd dat de training plaatsvindt) nog moet weten over het pakket aan noodmaatregelen dat het kabinet heeft afgekondigd. De WAB betekent sinds 1 januari 2020 dat u anders met tijdelijke contracten

moet omgaan. Het aanbieden of voortzetten van een tijdelijk contract heeft namelijk meer financiële consequenties. Tijdelijke contracten kunnen duurder zijn dan vaste contracten. Ook oproepovereenkomsten kunnen nu 5% meer kosten dan parttime dienstverbanden. Daardoor is de vraag of het inlenen van arbeidskrachten überhaupt nog wel interessant is of dat uw organisatie er beter mee kan stoppen. Een ander interessant onderdeel van de WAB is de invoering van de nieuwe ontslaggrond en de eventueel extra ontslagvergoeding. Ook dit zal natuurlijk ter sprake komen in de training.

## Aangepaste voorwaarden, dus u loopt geen risico

De training Update Personeelszaken vindt plaats op:

- 23 juni in Utrecht;
- 24 september in Zwolle;
- 28 september in Rotterdam;
- 5 oktober in Amsterdam;
- 14 oktober in Eindhoven;
- 26 oktober in Utrecht;
- 15 december in Utrecht.

Als u nu alvast inschrijft, bent u verzekerd van deelname. U loopt geen enkel risico, want wij hebben onze algemene voorwaarden aangepast. U kunt namelijk altijd kosteloos annuleren of doorschuiven naar een latere datum. Meer info: [rendementco.nl/updpzk](https://rendementco.nl/updpzk).

De geboorte van een kind is een bijzondere gebeurtenis in het leven. Rondom dit unieke moment zijn diverse verlofregelingen van toepassing en daar komt per 1 juli 2020 weer een regeling bij: het aanvullend geboorteverlof. Tijdens de training krijgt u hier uitleg over.

## Andere interessante trainingen voor u

Wij gaan er voorlopig van uit dat er vanaf 1 juni weer trainingen kunnen plaatsvinden. Zet daarom ook alvast de volgende data in uw agenda:

- 2 juni – Werken met flexwerkers (WAB);
- 4 juni – Actualiteiten Privacywetgeving voor werkgevers (AVG);

- 16 juni – Opstap Personeelszaken;
- 23 juni – Ambtenaar en arbeidsovereenkomst (WNRA);
- 30 juni – Disfunctioneren en wangedrag;
- 30 juni – Werken met flexwerkers (WAB).

Meer info: [rendementco.nl/peropl](https://rendementco.nl/peropl).

## Op de hoogte

In het laatste deel van de training worden ook nog de zogenoemde 'kleine' veranderingen in wet- en regelgeving behandeld, die minder vaak een rol spelen maar wel grote financiële gevolgen kunnen hebben als uw organisatie ze heeft gemist. Kortom: na afloop van deze training bent u weer helemaal op de hoogte!

## Boete voor werkgevers die risico's niet inventariseren

Het aantal arbeidsongevallen is ook vorig jaar weer gestegen. Een belangrijke oorzaak zou kunnen zijn dat nog steeds meer dan de helft van de organisaties geen risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) heeft. Inspectie SZW heeft daarom aangekondigd nog meer controles te gaan doen. Als uw organisatie geen RI&E kan laten zien, kunt u een boete verwachten. Het boetebedrag hangt af van de organisatiegrootte en varieert tussen de € 450 en € 4.500.

### Nalatig

In 2018 werden 4.368 ongevallen gemeld en in 2019 steeg

dat aantal ongelukken naar 4.474. Het aantal dodelijke ongevallen schommelt rond de 70: in 2018 waren het er 71 en in 2019 69. De verplichting een RI&E op te stellen zou het aantal meldingen juist moeten verlagen. Vooral kleine organisaties zijn nalatig bij de RI&E. En juist bij die organisaties vielen gemiddeld de meeste slachtoffers. Kwetsbare sectoren zijn de bouw, industrie, vervoer en opslag en de agrarische sector. Qua leeftijdsgroepen vallen de meeste slachtoffers onder jongeren en ouderen. Ook flexwerkers als uitzendkrachten horen tot een kwetsbare groep.

## Vrijblijvend proefdraaien?

Als werkgever wilt u weten wat voor vlees u in de kuip heeft voordat u een (langlopend) dienstverband aangaat met iemand. Daarvoor kunt u een testperiode afspreken. Denk aan de proeftijd, maar bijvoorbeeld ook aan een proefdag of een proefplaatsing. Hoe wordt zo'n proef juridisch gekwalificeerd en mag dit wel?

Een proefdag of meedraaidag kan deel uitmaken van een sollicitatieprocedure. Op deze manier kunt u beoordelen of de sollicitant geschikt is, zonder meteen een contract aan te hoeven bieden. Hier is geen wettelijke basis voor, maar in principe is het organiseren van een proefdag toegestaan en hoeft u de sollicitant hier niet voor te betalen. Sterker nog: het kan juist de schijn van een arbeidsovereenkomst opwekken als hier wel een beloning tegenover staat die gelijk is aan een regulier salaris.

### Proefperiode

Onlangs heeft het gerechtshof in Den Haag geoordeeld over een zaak waarin de sollicitant na een korte proefperiode claimde een arbeidsovereenkomst te hebben. De werkgever stelde dat het overduidelijk om een proefperiode ging en werd in het gelijk gesteld. Het hof heeft daarbij gekeken naar wat partijen voor ogen hadden en kwam tot het oordeel dat de werknemer had behoren te weten dat er geen arbeidsovereenkomst was ontstaan, onder meer omdat duidelijk gesproken was over een 'vrijwilligersvergoeding' en 'meedraaien'. Uit deze zaak blijkt dat er niet zomaar sprake is van een arbeidsovereenkomst. Toch is het goed om voorzichtig te zijn met dergelijke proefperiodes of -dagen en duidelijke afspraken te maken.

### Proeftijd

U kunt ook bij aanvang van een nieuw dienstverband schriftelijk een wettelijke proeftijd afspreken. De gedachte hierachter is dat de werkgever en werknemer tijdens een korte periode nog kunnen beproeven of de samenwerking is wat zij ervan hadden verwacht. Zowel uw organisatie als de werknemer kan tijdens de proeftijdperiode het contract opzeggen zonder opzegtermijn. Deze opzegging kan in principe zonder opgaaf van redenen. Als werkgever bent u echter verplicht schriftelijk de reden van de opzegging te geven als de werknemer daarom vraagt.

## Beter werven door passend einde van vacaturetekst

U kunt een schitterende vacaturetekst schrijven, maar als u deze niet goed afsluit, is de advertentie uiteraard minder effectief. Zorg daarom dat u voldoende aandacht besteedt aan de afsluiting van uw vacaturetekst.

### Motiveren

Bij een goed sluitstuk hoort in ieder geval dat u de sollicitant helder informeert over het verdere verloop van de procedure en dat u hem motiveert om te reageren. Laat duidelijk weten tot wanneer de sollicitant een reactie kan

geven en wanneer u de sollicitatiegesprekken wilt houden. En is er al een gewenste datum van indiensttreding bekend? Het komt ook sterk over als u direct in de vacaturetekst vermeldt op welke termijn u een reactie op de sollicitatie wilt geven. Verder is het goed om te benoemen of uw organisatie van plan is om bij de sollicitant een assessment te laten afnemen en wat dat dan inhoudt. Tot slot: help de sollicitant op weg met een prikkelende sollicitatieknop en contactgegevens voor vragen over de vacature.



Leest u dit blad liever digitaal? Kijk op [rendement.nl/mb](https://rendement.nl/mb)





Het proeftijdbeding kent beperkingen. Zo is de proeftijd alleen geldig als deze schriftelijk is afgesproken. Daarnaast mag u pas een proeftijd afspreken als de duur van het arbeidscontract langer is dan zes maanden. Bij een contract van korter dan twee jaar is de maximale proeftijd één maand. Bij een contract van twee jaar of langer mag u een proeftijd van twee maanden afspreken. U kunt alleen een proeftijd overeenkomen met een nieuwe werknemer. Het is in principe niet mogelijk om bij contractverlenging (opnieuw) een proeftijd af te spreken. Slechts in uitzonderlijke gevallen, bijvoorbeeld bij een duidelijke functiewijziging, is onder voorwaarden een tweede proeftijd mogelijk. Als u wordt aangemerkt als een opvolgend werkgever – zoals bij het overnemen van een uitzendkracht het geval kan zijn – is een proeftijd geen optie.

### Opzegverbod bij proeftijd

Bij een proeftijddontslag moet u wel gewoon rekening houden met de zogenoemde 'wegens-opzegverboden'. Dit betekent dat u een proeftijddontslag mag geven tijdens ziekte, maar niet wegens ziekte. Ook mag er geen sprake zijn van discriminatie. Hiervoor rust de bewijslast overigens op de werknemer. Bij misbruik van de proeftijd kan uw organisatie schadeplichtig zijn. Die omstandigheid doet zich mogelijk voor als u een arbeidscontract beëindigt tijdens of vóór de proeftijd om redenen waar de werknemer niets aan kan doen. Daarbij kunt u denken aan een plotselinge terugval in werk of wijziging van organisatiestrategie.

### Proefplaatsing

Een proefplaatsing is een wat minder bekend fenomeen dan de proeftijd, maar kan uitkomst bieden als u een uitkeringsgerechtigde kandidaat (met afstand tot de arbeidsmarkt) wilt aannemen. Voor de proefplaatsing is toestemming van UWV nodig. De proef is bedoeld om te bekijken of een werknemer geschikt is voor een functie. Tijdens deze periode van maximaal zes maanden hoeft u nog geen salaris te betalen; de werknemer behoudt zijn uitkering. Wel moet u de intentie hebben om de werknemer na de proefplaatsing een contract aan te bieden van minimaal zes maanden. Let op: de proefplaatsing en proeftijd mag u niet combineren.

*Nikki Hendriks, advocaat arbeidsrecht bij HVG Law, tel. 06 29 08 33 80, e-mail: [nikki.hendriks@hvglaw.nl](mailto:nikki.hendriks@hvglaw.nl), [www.hvglaw.nl](http://www.hvglaw.nl)*

### Testen met tijdelijk contract

In theorie is er nóg een manier om iemand te laten proefdraaien: u kunt een kortdurend arbeidscontract afspreken. Deze werkwijze straalt echter weinig vertrouwen uit en is bovendien minder vrijblijvend. Het 'proefcontract' telt mee voor de ketenbepaling en u kunt het niet zomaar tussentijds beëindigen.

## Opleiding van Rendement: actueel, professioneel en praktijkgericht



€100 korting  
voor abonnees  
van Rendement

## Speel op safe met de **arbotrainingen** van Rendement

- Agressie op de werkvloer
- Arboret in de praktijk
- BHV basis/herhaling
- Grip op verzuim
- Preventie beroepsziekten
- Preventiemedewerker basis
- Preventiemedewerker vervolg
- RI&E in één dag
- Vertrouwenspersoon juridisch
- Vertrouwenspersoon opstap
- Vertrouwenspersoon verdieping
- Voorkom een burn-out



**Rendement**  
Congressen & Opleidingen



Meer informatie en aanmelden:  
**[rendementco.nl/aopli](https://rendementco.nl/aopli)**

# CHECKLIST

## Verplichting tot DPIA

Het verwerken van persoonsgegevens kan grote privacyrisico's met zich meebrengen voor betrokkenen, zoals werknemers.

Soms bent u wettelijk verplicht om vooraf een Data Protection Impact Assessment (DPIA) uit te voeren. In welke gevallen is deze plicht tot DPIA van toepassing?

### ✓ PRIVACYRISICO

Een DPIA is een onderzoek om privacyrisico's van een gegevensverwerking in kaart te brengen. Het helpt u ook om te bepalen wat er nodig is om die risico's te verkleinen. De Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) geeft aan dat een DPIA verplicht is als de gegevensverwerking waarschijnlijk een hoog privacyrisico oplevert voor de betrokkenen.

De Autoriteit Persoonsgegevens (AP) heeft op haar website [autoriteitpersoonsgegevens.nl](https://autoriteitpersoonsgegevens.nl) een lijst van verwerkingen gepubliceerd waarvoor het uitvoeren van een DPIA altijd verplicht is. Maar deze lijst is niet volledig, waardoor uw verwerking er mogelijk niet bij staat. U moet dan zelf bepalen of uw verwerking een hoog risico oplevert.

### ✓ CRITERIA

Om te beoordelen of u een DPIA moet uitvoeren voordat u met de gegevensverwerking begint, kunt u gebruikmaken van een lijst met negen criteria die de Europese privacytoezichthouders gezamenlijk hebben opgesteld. De AP houdt als vuistregel aan dat u een DPIA moet uitvoeren als uw verwerking aan twee of meer criteria voldoet:

- U beoordeelt mensen op basis van persoonskenmerken, zoals een bank die de kredietwaardigheid van klanten bepaalt.
- U monitort stelselmatig en grootschalig openbaar toegankelijke ruimten, bijvoorbeeld met cameratoezicht. Betrokkenen

### Ook bij uitbesteding blijft u verantwoordelijk voor DPIA

U hoeft een DPIA niet zelf uit te voeren: u kunt dit ook door iemand binnen of buiten uw organisatie laten doen. Op internet zijn verschillende organisaties te vinden die aanbieden om voor u een DPIA uit te voeren. U moet dan zorgen dat de uitvoerder over alle relevante informatie kan beschikken. Maar ook als u het proces uitbesteedt, blijft u eindverantwoordelijk. Heeft u een functionaris voor de gegevensbescherming (FG) aangesteld?

Dan moet u de FG altijd om advies vragen en dit advies in uw DPIA opnemen.

### Raadpleging

Levert uw gegevensverwerking een verhoogd risico op, maar lukt het u niet om voldoende maatregelen te nemen, dan kunt u bij de AP een voorafgaande raadpleging aanvragen. De AP geeft u advies om deze risico's te beperken of kan u afraden om met de verwerking te starten.

weten dan niet wie hun gegevens verzamelt en wat er met de beelden gebeurt.

- U neemt geautomatiseerde beslissingen die voor de betrokkene rechtsgevolgen hebben en bijvoorbeeld kunnen leiden tot uitsluiting of discriminatie.
- U gebruikt gevoelige gegevens, zoals strafrechtelijke of financiële gegevens.
- U houdt zich bezig met grootschalige gegevensverwerkingen. Op de website van de AP staan de criteria van 'grootschalig' vermeld.
- U koppelt twee of meer gegevensverzamelingen aan elkaar die oorspronkelijk niet met dit doel zijn uitgevoerd.
- U verwerkt gegevens over kwetsbare personen, zoals werknemers, kinderen en patiënten. Zij kunnen niet altijd in vrijheid toestemming geven.
- U wilt gebruikmaken van nieuwe technologieën waarvan de persoonlijke en maatschappelijke gevolgen mogelijk nog onbekend zijn.
- U gebruikt persoonsgegevens op zo'n manier dat dit ertoe kan leiden dat betrokkenen een dienst niet kunnen afne-

men, een contract niet kunnen afsluiten of een recht niet kunnen uitoefenen.

### ✓ EISEN

Start zo vroeg mogelijk met een DPIA, ook als nog niet alle details van de gegevensverwerking bekend zijn. Het zal dan makkelijker zijn om de verwerking aan de eisen van de AVG aan te passen. Een DPIA doet u niet eenmalig. Afhankelijk van veranderingen kunnen later wijzigingen nodig zijn. U mag zelf bepalen hoe u een DPIA uitvoert, maar het onderzoek moet in ieder geval deze onderdelen bevatten:

- Een systematische beschrijving van de gegevensverwerking en het doel hiervan.
- Een beoordeling van de noodzaak en proportionaliteit van de gegevensverwerking. Is het verwerken van persoonsgegevens noodzakelijk om uw doel te bereiken? Staat de inbreuk op de privacy in verhouding tot het doel?
- Een beoordeling van de privacyrisico's.
- Een beschrijving van de gewenste maatregelen om de risico's te beperken en aan te tonen dat u aan de AVG voldoet.

# Handelen, delegeren of inplannen

**U herkent het vast wel: voor een belangrijk project probeert u wat zaken uit te werken, maar de uitvoering van deze taak moet u continu onderbreken omdat u bijvoorbeeld gebeld of gemaild wordt. Daardoor verliest u veel tijd en heeft u aan het einde van de werkdag geen voldaan gevoel. Tijdens uw werkdag moet u nu eenmaal vaak schakelen tussen werkzaamheden. Het helpt als u hierbij systematisch te werk gaat. Zeker in deze tijd – u werkt anders en er bestaan veel vragen – is dit belangrijk.**

Het ligt voor de hand dat u op een werkdag in de eerste plaats de zaken afwikkelt die urgent zijn. Toch is dat niet altijd in uw voordeel. U schuift daarvoor bijvoorbeeld steeds uw eigen werk aan de kant, of komt niet toe aan taken zonder deadline. Hoe behulpzamer uw opstelling, hoe beter collega's u weten te vinden en hoe meer u in de knel komt.

## Grip

Dat u telkens nodig bent voor het leveren van informatie en bij de ondersteuning

van personeelsproblemen, is onderdeel van uw functie. Tegelijkertijd wilt u wel enige grip kunnen houden op uw werkzaamheden en agenda. U wilt klaarstaan voor werknemers en leidinggevenden zonder een speelbal te worden van de omgeving. Immers: hoe meer u kunt plannen, hoe meer kwaliteit u kunt leveren.

## Volledig

In drie stappen bereikt u dit doel. Om goed te kunnen plannen, heeft u allereerst een volledig overzicht van uw werk-

zaamheden nodig. Een actielijst is daarbij bijzonder behulpzaam. Zonder zo'n lijst valt u al snel terug op veel minder effectieve methodes om dingen te onthouden die u niet meteen kunt oppakken. U krabbelt de taak in een notitieblok, stelt een reminder in, zet een vlaggetje in uw mail of markeert geopende e-mailberichten als ongelezen.

Het nadeel van zo'n aanpak is dat uw taken verspreid raken over verschillende plekken. Het kan dus zijn dat u een bepaalde taak vergeet of verkeerde prioriteiten stelt. Met één actielijst werken voorkomt dus onrust en stress. Digitaal of op papier; net wat het beste werkt.

## Bewerkingen

Wat u verder nodig heeft, is een systematische werkaanpak waarbij u binnenkomende taken sorteert naar urgentie, belang, duur en gewenste opleverdatum. Dat betekent doelgericht, consequent en weloverwogen te werk gaan. Oftewel beoordelen, prioriteren en vervolgens uitvoeren, delegeren of inplannen. Hierbij streeft u naar zo min mogelijk bewerkingen per taak.

Door vergelijkbare taken geclusterd uit te voeren, gebruikt u uw tijd efficiënt. Daarnaast kunt u werken volgens het principe 'aanraken is afmaken'. U voorkomt hiermee dat u één en dezelfde taak steeds opnieuw ter hand moet nemen omdat u zich ondertussen heeft laten afleiden. Tot slot heeft u een zogeheten 'extern brein' nodig waarin u informatie op een toegankelijke manier kunt opslaan voor latere verwerking.

## Benut takensysteem van Outlook als actielijst

Veel mensen beseffen niet dat achter de 'vlaggen' in e-mail een takensysteem schuilgaat. Ze zetten een vlag als reminder. Gebruik vlaggen liever om meteen te beslissen wanneer u de e-mail wilt opvolgen. Dat werkt zo:

- Vlag niet met de linker-, maar de rechtermuisknop. U ziet dan alle opties.

- Kies een aangepaste datum waarop u er écht mee aan de slag wilt en kunt.
- Klik op het takenicoon links onderin Outlook. De mails zijn hier gesorteerd.
- Gebruik dit als takenlijst. Voeg zelf taken toe door op Ctrl+N te klikken.
- Een 'rode' taak is verlopen. Vink taken dus af, zodat u het overzicht behoudt.



## Vijf praktische methodes voor meer systematiek op de werkvloer

Methode	DDDD	OHIO	Clusteren	Aanraken is afmaken	Extern brein
<b>Beschrijving</b>	Methode om te bepalen welke actie het beste is, staat voor: ■ Doe het nu. ■ Doe het later. ■ Delegeer het. ■ Doe het weg.	Manier om in zo min mogelijk bewerkingen (Only Handle It Once) uw mail af te handelen door 'beslissen' te scheiden van 'doen'.	Tijdbesparende manier om routinetaken soort voor soort uit te voeren.	Principiële gewoonte om taken één-voor-één op te pakken.	Hulpmiddel om informatie op een toegankelijke en slimme manier te ordenen en uw geheugen te ontlasten.
<b>Voor wie</b>	Voor iedereen die geneigd is om alles onmiddellijk uit te willen voeren, ongeacht de relevantie.	Voor iedereen die veel mail ontvangt en daar zo min mogelijk tijd aan wil besteden.	Voor iedereen die veel gelijksoortige taken heeft, zoals bellen of afspraken inplannen.	Voor iedereen die regelmatig gestoord wordt en hierdoor vergeet waar hij mee bezig was.	Voor iedereen die op verschillende plekken informatie bewaart en zoekt naar structuur.
<b>Essentie</b>	Denk eerst over de taak na voor u hem oppakt.	Houd uw inbox leeg door direct te besluiten wat er met een e-mail moet gebeuren.	Verzamel taken die sterk op elkaar lijken en plan ze achter elkaar.	Als u ergens aan begint, maak het dan ook af, ook al komt er iets tussendoor.	Gebruik één plek om informatie te bewaren en te organiseren.
<b>Voordeel</b>	Helpt om systematisch input te verwerken en prioriteiten toe te kennen.	U herleest minder, oudere mail verdwijnt niet uit beeld en uw inbox is leger, dus overzichtelijker.	Door het aantal handelingen te verminderen, werkt u snel en efficiënt en bespaart u tijd.	Focussen op één taak per keer voorkomt dat u vergeet waar u mee bezig was, of meerdere taken tegelijk open heeft staan.	Oneindige opslagruimte voor alle soorten digitale informatie-dragers, deelbaar met anderen.
<b>Nadeel</b>	Als er veel doe-het-nu-taken zijn, komt u nooit aan doe-het-laterwerk toe.	Vraagt veel van de besluitvaardigheid. Even sudderen over een bericht is er niet bij.	Het gevaar bestaat dat het werk saai wordt.	Als u veel gestoord wordt, kunt u een taak die denkwerk vergt vaak toch niet tot een goed einde brengen.	Is het eenmaal opgeslagen, moet u zich natuurlijk wel herinneren dat u de informatie heeft bewaard.
<b>Tip</b>	Als u besluit iets later te doen, plan dan meteen wanneer en schat de tijdsduur in.	Voor mails die u op de spreekwoordelijke backburner wilt houden, zijn mapjes als 'Afwachten' en 'Misschien later' handig.	Plan terugkerende routinetaken op een vaste dag in de week of maand.	Vraag een collega voor u waar te nemen, zodat u zich op de taak kunt concentreren. Wordt u toch onderbroken, noteer waar u mee bezig was.	OneNote is het notitieprogramma van MS Office, Evernote is favoriet bij lifehackers.

Dan stap drie om grip op uw werkdag te krijgen. Onze hersenen verwerken informatie in schema's, een evolutionair verfijnd systeem waarop wij mensen onze instinctieve beslissingen baseren. U maakt daarbij gebruik van allerlei onbewuste vuistregels: dat scheelt tijd en energie. Formuleer daarom ook voor veelvoorkomende situaties op kantoor vuistregels

of principes. U beslist bijvoorbeeld niet meteen als u wordt overvallen door een verzoek, maar vraagt bedenktijd. U verwerkt taakverzoeken op volgorde van binnenkomen. U bent altijd bereikbaar voor collega's, maar niet altijd beschikbaar. Door dergelijke principebesluiten te nemen, sluit u bij voorbaat al wat keuzes uit. Dat maakt het gemakkelijker om uw

tijd te managen. U zult merken dat anderen dit eerder accepteren dan als u nu eens dit doet, dan weer dat. Zo zorgt u dat alles op rolletjes loopt terwijl u tegelijkertijd uw grenzen bewaakt.

*Martine Vecht is auteur van 'Het ABC van plannen, organiseren en optimaliseren' en professional organizer gespecialiseerd in burn-outpreventie, [www.martinevecht.nl](http://www.martinevecht.nl)*

## Toolboxen voor HR-professionals

Bij complexe onderwerpen moet u de diepte in om u de materie eigen te maken. Daarnaast zijn praktische hulpmiddelen voor de werkzaamheden zeer welkom. Rendement Uitgeverij heeft daarom speciale toolboxen voor u ontwikkeld: hierin vindt u alle relevante informatie over complexe onderwerpen én handige tools overzichtelijk gebundeld.

### Relevant

Ontdek vandaag nog de verschillende toolboxen op Rendement Online. Dankzij de heldere toelichting weet u precies welke concrete stappen u moet zetten.

Drie voorbeelden van relevante toolboxen voor HR zijn:

- 'De gevolgen van de Wet arbeidsmarkt in balans'
- 'Loods uw werkneemster door haar zwangerschap'
- 'Privacymanagement: de controle en optimalisatie in 8 stappen'

Ga snel naar [rendement.nl/toolbox](https://rendement.nl/toolbox) en bekijk de mogelijkheden!

## Over strategische personeelsplanning

In de vorige twee nummers van HR Rendement heeft u kunnen lezen hoe u aan een strategische personeelsplanning (SPP) kunt werken. Deze artikelen zijn onderdeel van een serie over dit onderwerp, geschreven door adviesbureau Berenschot. In het nummer dat u nu in handen heeft, zou aan bod komen hoe uw organisatie het huidige personeelsbestand in kaart kan brengen, zodat u dit kunt vergelijken met het toekomstig benodigde personeelsbestand. Veel organisaties zijn door de coronacrisis nu echter bezig met zaken voor de korte termijn, waarvoor een artikel over SPP momenteel minder relevant lijkt. De redactie heeft daarom besloten om het vervolg van de serie uit te stellen.

### Personeelsplaatje

Op het moment dat de situatie verbetert, wordt de serie over strategische personeelsplanning weer voortgezet. Wilt u in de tussentijd toch aan de slag met het thema, dan kunt u hiervoor het themadossier 'Het perfecte personeelsplaatje' raadplegen. Dit praktische boekje is te bestellen op [rendementshop.nl](https://rendementshop.nl).

## HR Rendement 5-2020

Op 8 mei 2020 ontvangt u het volgende nummer van HR Rendement. Hoe de wereld er dan voor staat, is niet te voorzien. Ook in het volgende nummer is er uiteraard aandacht voor de actualiteit. Daarnaast kunt u onder meer lezen over:

- Ontslag wegens verwijtbaar handelen
- De regels voor verval van vakantiedagen
- Afspraken maken over studiekosten
- Een kortere of langere werkweek

## Colofon

*HR Rendement is het nieuws- en adviesmagazine voor human resources professionals.*

HR Rendement is een uitgave van Rendement Uitgeverij BV  
Groot Handelsgebouw unit D1.109  
Conradstraat 38, Rotterdam  
Postbus 27020, 3003 LA Rotterdam  
tel. (010) 243 39 33  
[www.rendement.nl/hr](https://www.rendement.nl/hr)

**Hoofredacteur** Lenne Verrips  
e-mail: [l.verrips@rendement.nl](mailto:l.verrips@rendement.nl)

### Redactie

Karin van Alphen, Diny Basoski, Boukje van den Berg-Thijs, Jurre Brand, Dennis Bruggemans, Vera Docters van Leeuwen, Leendert Haaring, Marie-Thérèse Hengst, Marijke van Leeuwen, Dominik van Mierlo, Joost Nagtegaal, Giniraynha Poulina, Marianne Schiltmans-Verhoeven, Muriël Simons, Ola Sinoo, Nicole Slagboom, Astrid Standhardt, Asha Stuivenwold, Peggie van Vugt, Zoë Wijnakker-Latten

### Medewerkers

Anne-Marie van der Aa, Emma Bevers, Anjo van den Bos, Melanie Breedveld, Bart-Jan Dekker, Bastiaan Geleijnse, Nikki Hendriks, Tycho van der Klip, Joost Kokje, John Reid, Ramses Reijerman, Peter Saterse, Jean-Marc van Tol, Martine Vecht, Juultje van der Zanden

**Algemeen hoofdredacteur** Justin Verbeek

**Uitgevers** Marnix Hoogerwerf, Robert Hiemstra

**Opmaak** Pre Press Media Groep

**Redactieraad** Gert-Jan van Bodegraven, Anouk Bosman, Maarten Stigter

### Abonnementenadministratie

Rendement Uitgeverij BV  
Postbus 27020, 3003 LA Rotterdam  
tel. (010) 243 39 33  
e-mail: [info@rendement.nl](mailto:info@rendement.nl)

### Advertentie-exploitatie

Arnout Bonselaar  
tel. (010) 224 80 33  
e-mail: [a.bonselaar@rendement.nl](mailto:a.bonselaar@rendement.nl)

**Druk** Bariet Ten Brink BV, Meppel

### Abonnementen

HR Rendement verschijnt 13x per jaar en is onderdeel van HR Rendement Professional en HR Rendement Professional+. Zie voor meer informatie hierover [www.rendement.nl/tarieven](https://www.rendement.nl/tarieven). Jaartarief HR Rendement los: € 369,36. Dit is exclusief de bewaarband à € 34,95 die in januari wordt verzonden. Alle prijzen zijn exclusief BTW en inclusief verzendkosten.

(Proef)abonnementen kunnen ieder moment ingaan, maar alleen worden beëindigd als u uiterlijk twee maanden voor het einde van de abonnementsperiode opzegt. Zonder of bij niet-tijdige opzegging wordt het abonnement automatisch verlengd. De looptijd van de verlenging hangt af van de duur van de vorige abonnementsperiode, zie artikel 10.1 van onze algemene voorwaarden. Abonnementen worden geacht zakelijk te zijn. Wilt u een particulier abonnement, geef dit dan binnen één maand na het aangaan van het abonnement aan ons door.

Rendement behoudt zich het recht voor om prijzen en de inhoud van de algemene voorwaarden te wijzigen. U kunt onze algemene voorwaarden en ons privacy-beleid nalezen op [www.rendement.nl/av](https://www.rendement.nl/av).

© Rendement Uitgeverij BV 2020

ISSN 1568-1130

*Niets uit deze uitgave mag, noch geheel, noch gedeeltelijk, worden overgenomen en/of vermenigvuldigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.*

Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave uiterste zorg is besteed, aanvaarden de auteur(s), redacteur(en) en uitgever geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor de gevolgen hiervan.

## Lessen over het waarom van een Cedeo-erkenning

### 2. De Cedeo-erkenning geeft je een concurrentievoorsprong

#### Opleiding, training of andere HR-dienst inkopen?

Biedt u opleidingen, trainingen, outplacementtrajecten of andere HR-diensten aan en heeft u een Cedeo-erkenning? Dan ligt u automatisch vóór op aanbieders zonder erkenning. Steeds meer organisaties gaan namelijk alleen in zee met Cedeo-erkende bedrijven. Ook al omdat ze weten dat u een uitgebreid klanttevredenheidsonderzoek positief heeft afgesloten. Maar er zijn nog meer redenen om vandaag nog de erkenningsprocedure op te starten als u niet Cedeo-erkend bent. U komt makkelijker op de shortlist van potentiële klanten. Uw instituut wordt genoemd in alle on- en offline communicatie van Cedeo. En het rapport van uw klanttevredenheidsonderzoek geeft u waardevolle feedback om uw dienstverlening verder te verbeteren.

Zet alleen aanbieders met een Cedeo-erkenning op uw shortlist. Dan weet u dat ten minste 80% van hun klanten (en uw collega's) *tevreden tot zeer tevreden* is over de kwaliteit van het aanbod en de dienstverlening.



Erken dat u niet zonder kunt

Nog geen Cedeo-erkenning? Ga naar [erkenningaanvragen.nl](http://erkenningaanvragen.nl) of bel 010 - 20 14 222 voor alle info.

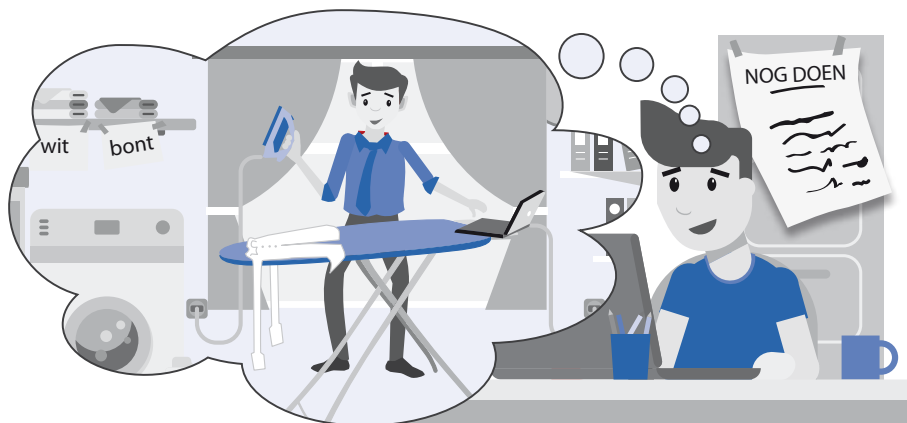
K.P. van der Mandelelaan 41a, Rotterdam Postbus 701, 3000 AS Rotterdam T. 010 - 201 42 22 [www.cedeo.eu](http://www.cedeo.eu) [info@cedeo.nl](mailto:info@cedeo.nl)

\* Cedeo is de onafhankelijke certificerende instantie voor organisaties actief op het gebied van de human resources improvement. Cedeo verleent en registreert het keurmerk 'Cedeo-erkend'.

# LUCHTIG

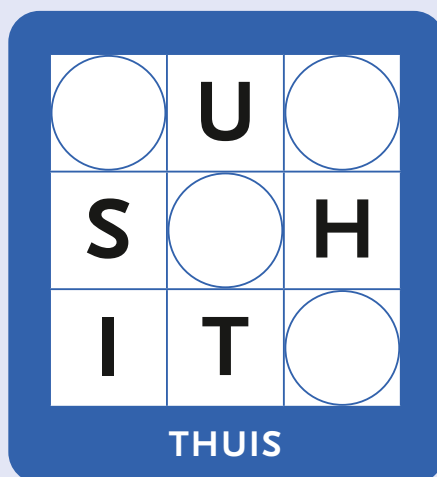
## ‘Ja, ik ben druk...’

Vanwege de coronacrisis werken veel werknemers thuis. Maar waar sommige mensen zeggen zich thuis beter te kunnen concentreren, menen anderen dat dit juist niet zo is. Dit geldt vooral voor jonge mannen, zo blijkt uit een onderzoek van Panelwizard onder 1.070 werknenden. 27% van de jonge mannen zegt thuis sneller afgeleid te zijn, tegenover 16% van de vrouwen.



## Bingokaart

Om tijdens thuiswerken toch met collega's in contact te blijven, gebruiken veel mensen het zogenoemde videobellen. Dat dit niet altijd soepel verloopt, blijkt uit de diverse 'bingokaarten' op social media. Daarbij vinkt u situaties af, zoals kinderen of huisdieren die door het beeld lopen of een collega die een privégesprek voert, omdat hij denkt dat de microfoon uitstaat. Herkenbaar?



## Schone kaas

Hygiëne is erg belangrijk om verspreiding van het coronavirus tegen te gaan. Toch kan het ook hier misgaan. Een Amerikaanse vrouw ontdekte dat ze al een paar dagen haar handen waste met een stuk kaas. De kaas had dezelfde kleur geel als het stuk zeep dat ze normaal gebruikte. Blijkbaar had ze beide stukken verwisseld, al schuimde de kaas een stuk minder dan de zeep...

## Op het werk en thuis loop je niet alleen

Door de coronacrisis lopen we tegen veel beperkingen aan, maar er zijn ook veel mooie acties. Op initiatief van dj Sander Hoogendoorn van 3FM draaiden ruim 180 radiozenders in meer dan dertig landen op vrijdag 20 maart om 8.45 uur allemaal tegelijk het nummer 'You'll never walk alone' van Gerry & the Pacemakers. Veel thuiswerkers zullen met ontroering naar het lied geluisterd hebben, evenals

werknemers die vanwege de aard van hun werk niet thuis konden werken.

### Boodschappen

En gelukkig bleef het niet alleen bij (gezongen) woorden. Er werden de afgelopen tijd veel hartverwarmende initiatieven genomen. Zo deden veel mensen boodschappen voor ouderen of voor overbelaste zorgmedewerkers.

## Toiletpapier

Thuiswerken kost ook geld: doordat je thuis naar het toilet gaat in plaats van op het werk, gebruik je meer wc-papier. Zou dit de reden zijn dat mensen ineens massaal wc-papier gingen hamsteren? Maar volgens premier Rutte is dat helemaal niet nodig. Tijdens een bezoek aan een supermarkt stelde hij een klant gerust: 'Er is genoeg, we kunnen de komende tien jaar poepen!'