

Hoe valt gevaarlijk werk te definiëren?

Een tijd geleden had ik een discussie met een aantal werknemers over wat ze moeten doen als er een gevaarlijke situatie optreedt. Eigenlijk wist niemand hoe we moeten handelen. Is hier iets over in de Arbowet geregeld?

Eén van de doelstellingen van de Arbowet is het voorkomen van ongevallen. De wet maakt onderscheid tussen een 'gewone' gevaarlijke situatie en een situatie waarin acuut gevaar bestaat.

- Werknemers moeten alle 'gewone' gevaarlijke situaties melden aan hun leidinggevende en zo nodig zelf maatregelen nemen tegen het gevaar.
- Als uw werknemer van mening is dat er ernstig gevaar is voor hemzelf, collega's en derden en er is geen tijd om de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) (zie pagina 30) te waarschuwen, mag het werk worden onderbroken.
- Als de werkonderbreking plaatsvindt zonder dat de leidinggevende het weet, moet hij direct worden geïnformeerd.
- Leidt de situatie niet tot acuut gevaar en heeft uw werknemer het werk onterecht onderbroken, dan moet u dat als werkgever bewijzen.
- De werkonderbreking moet u direct melden bij de Inspectie SZW die een uitspraak doet over het eventuele gevaar van de situatie.
- U moet het loon doorbetalen van een werknemer die zijn werk onderbreekt en mag hem niet benadelen in zijn positie in de organisatie.
- In sommige bedrijfstakcao's staan regels over werkonderbreking voor specifieke situaties (bijvoorbeeld over kou bij buitenwerk).
- Maak goede afspraken over waar werknemers een gevaarlijke situatie kunnen melden en hoe zij moeten handelen bij een werkonderbreking.

Uitkering voor een Duitse werknemer?

Een van onze werknemers woont in Duitsland maar is Nederlands belastingplichtige. Hij heeft dus alle Nederlandse premies via ons betaald. Wij zijn van plan om voor hem ontslag aan te gaan vragen. Volgens UWV WERKbedrijf zou hij niet in aanmerking komen voor een WW-uitkering omdat hij in het buitenland woont. Is dat juist?

De hoofdregel is dat iemand die in de ene EU-lidstaat woont en in een andere werkt, verzekerd is in het land waar hij werkt. Dat is alleen anders als de werknemer een grensarbeider is. Daarvan is sprake als de werknemer ten minste één keer per week terugkeert naar zijn woonland. Een grensarbeider die volledig werkloos raakt, ontvangt een WW-uitkering in het woonland, omdat hij meestal betere kansen op de arbeidsmarkt heeft in het land waar hij woont. Bij deeltijdontslag geldt het woonlandbegin-sel niet. Een werknemer die in Duitsland woont en in Nederland werkt, komt dus in Nederland of in Duitsland in aanmerking voor een WW-uitkering.

Dat kan Nederland zijn, tenzij het gaat om een grensarbeider die volledig werkloos is geworden. Als de werknemer een groot belang heeft bij een Nederlandse WW-uitkering kan de werkgever dit alleen realiseren door te kiezen voor deeltijdontslag.

Deze vragen zijn voorgelegd aan Simon Troost van organisatieadviesbureau AdviceSelect, e-mail: info@adviceselect.nl en Hanneke Lewin van Wybenga advocaten, e-mail: lewin@wybenga-advocaten.nl



Voor meer vragen en antwoorden zie rendement.nl/hr/vraag-en-antwoord

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is een nieuws- en adviesmagazine voor human resources professionals bij (middel)grote, kennisintensieve organisaties. De insteek is: hoe kan een HR-manager, unitmanager of HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van de factor arbeid in zijn organisatie. HR Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van human resources, zoals fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsrechtelijke regelgeving, premies en belastingen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement onderscheidt zich door:

- Veel signalerend nieuws over veranderende regelgeving;
- Beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- Elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR- dienstverleners;
- Interactieve, persoonlijke e-mailservice met nieuwe vacatures, sites, congressen en publicaties.

Meer informatie op: www.rendement.nl/hr

Voordelig proefabonnement aanvragen? www.rendement.nl/hr/abonneren

