

## Klein duwtje kost werkgever geld

De zorgplicht van een werkgever gaat ver, maar niet zover dat u moet opdraaien voor onbezonnen gedrag van een werknemer. Wel heel belangrijk is hoe u vervolgens reageert op dat onverantwoorde gedrag. Een werknemer van een supermarkt ging voor de grap tijdens werktijd in een doos staan.

### Doos

De assistent-bedrijfsleider gaf hem een corrigerend duwtje, waardoor de werknemer ten val kwam. Hij stelde zijn werkgever aansprakelijk voor de schade, nadat hij voor 80% tot 100% arbeidsongeschikt werd verklaard wegens rugklachten. Volgens de man had zijn werkgever de zorgplicht geschonden, omdat hij zich niet aan de instructie- en waarschuwingsplicht zou hebben gehouden. Door in de doos te gaan staan, had de werknemer zich echter afwijkend gedragen van wat in een normale werksituatie gangbaar was, zo vond de rechter.

### Gevaar

De kantonrechter vond het niet redelijk om van een werkgever te verwachten dat hij moet waarschuwen voor het gevaar van het rondlopen in een krappe doos. De werknemer had zelf de gevaarlijke situatie gecreëerd. De werkgever had zijn zorgplicht niet geschonden. Toch werd de werkgever aansprakelijk gesteld voor de schade. Hoewel de werknemer de gevaarlijke situatie zelf had gecreëerd, had de assistent-bedrijfsleider hem niet mogen duwen. Hij had een andere corrigerende maatregel moeten treffen. Doordat de werknemer een doos op zijn hoofd had, kon hij niets zien en kon zich ook niet opvangen. Daar had de bedrijfsleider rekening mee moeten houden toen hij de werknemer wilde corrigeren.

*Kantonrechter Leeuwarden, 7 september 2010, LJN: BN7147*

# Gulle giften weigeren?

**Moet iedereen maar zelf bepalen hoever hij gaat met het aannemen van relatiegeschenken? Nee, want het kan voor problemen zorgen. Een balpen of stropdas mag dan misschien niet zo veel kosten, rond de kerstdagen worden er door relaties ook veel duurdere geschenken gestuurd. Natuurlijk onderhoudt u graag warme banden met klanten en leveranciers. Maar de relatie kan ook te innig worden.**

Het is een oud ritueel: het uitdelen van relatiegeschenken rond de feestdagen. Het ene bedrijf geeft iets kleins met een persoonlijk tintje, zoals een balpen of stropdas. Het andere bedrijf tast diep in de buidel en trakteert u op flessen peperdure rode wijn of een theatervoorstelling met kerstdiner. Een geschenk is natuurlijk een mooi gebaar om de relatie te verstevigen, maar waar houdt een mooi gebaar op en begint afhankelijkheid? Hoe gaat uw organisatie om met buitenissige kerstgeschenken?

### Sancties

In de praktijk kunt u niet altijd vertrouwen op het beoordelingsvermogen van uw werknemers. U moet daarom een helder protocol opstellen waarin staat wat wel en niet mag, hoe controle plaatsvindt en dat er zo nodig sancties kunnen worden opgelegd. Een protocol is uiteraard belangrijk, maar de naleving ervan valt of staat met de openheid van uw werknemers.

Gulle gevers zijn namelijk ook steeds creatiever geworden in het omzeilen van het beleid. Als uw personeel geen relatiegeschenken op kantoor mag aannemen, vindt men wel een andere oplossing.

### Parkeerplaats

Vaak vragen relaties bijvoorbeeld privéadressen op als het uitwisselen van geschenken op kantoor niet is toegestaan. Zeker als de telefoniste niet goed is geïnstrueerd, is dit een fluitje van een cent. Een vergadering afsluiten op de parkeerplaats en dan het kerstpresentje van kofferbak laten wisselen, is ook zo'n creatieve oplossing. Bij de introductie van het protocol binnen de organisatie moet u veel aandacht schenken aan integriteit in het algemeen. Werknemers moeten het gevoel hebben dat er op hun werk een open cultuur is waar het al dan niet accepteren van geschenken – vooral in grensgevallen – bespreekbaar is. Het is belangrijk dat ze

## Aandachtspunten voor het protocol

Waar moet u allemaal aan denken bij het opstellen van een regeling?

- De werknemer mag door het ontvangen van de geschenken zijn onpartijdigheid niet verliezen. Dit kan betekenen dat hij het relatiegeschenk moet weigeren (en terugsturen).
- U kunt ook afspreken dat de werknemer het geschenk mag accepteren, maar het wel meldt als het een bepaalde waarde overstijgt. Een meldingsplicht kan wel een grijs gebied opleveren.
- Een andere optie is om een gift aan een werknemer te beschouwen als een gift aan de organisatie. Zorg dan voor een systeem waarbij geschenken ten goede komen aan de hele organisatie.
- Zorg voor een goede controle, sancties bij overtreding en eventueel een klokkenluidersregeling.





er melding van durven maken als er toch op hun huisadres een geschenk wordt bezorgd.

### Blootgesteld

Het is niet voldoende om het aan het beoordelingsvermogen van de werknemer over te laten. U kunt de regels actief met uw personeel bespreken (bijvoorbeeld in de introductieperiode), antecedentenonderzoek doen of een integriteitstest afnemen bij de werving en selectie. Ook is het een goed idee om uw zakenrelaties te informeren over het protocol dat in uw organisatie geldt met betrekking tot het ontvangen van geschenken. Zo kunt u voorkomen dat werknemers aan verleidingen worden blootgesteld. Op zich maakt het niet zo veel uit hoe u heeft geregeld hoe men in uw organisatie moet omgaan met relatiegeschenken. Het belangrijkste is dát u (schriftelijke) afspraken over het aannemen van (kerst-)geschenken maakt.

### Schade

Sommige organisaties hebben als strategie dat zij een kerst- of relatiegeschenk altijd weigeren of terugsturen. Als u internationaal zaken doet, kan dit echter tot problemen leiden. Er zijn namelijk grote verschillen tussen de diverse nationaliteiten als het gaat om het ontvangen en weggeven van relatiegeschenken. Een presentje weigeren of zelfs terugsturen, kan een zakelijke relatie grote schade toebrengen.

Het is dus essentieel om vooraf goed uit te zoeken wat in het land waarmee u zakendoet, gebruikelijk is. Een regeling met betrekking tot (kerst-)geschenken is maatwerk en moet door iedereen in de organisatie gedragen worden. U kunt het draagvlak vergroten door vóór invoering over de inhoud en invoering te overleggen met de ondernemingsraad.

### Scheve ogen

Als u ervoor kiest om (bepaalde) geschenken in dank te aanvaarden, kan er oneerlijkheid ontstaan. Sommige werknemers hebben nu eenmaal meer zakelijke contacten dan andere. De kerstpresentjes op de eigen afdeling verdelen, is een optie. Maar de ene afdeling heeft veel externe contacten en de andere geen. Ook dat zou tot scheve ogen kunnen leiden.

Een oplossing kan zijn om alle ontvangen relatiegeschenken centraal in te zamelen. Als u ze allemaal onder de kerstboom legt en tijdens de kerstborrel onder de werknemers verlost, maakt u het meteen tot een leuk evenement. En mocht u in de loop van het jaar nog andere leuke gadgets hebben gekregen of relatiegeschenken over hebben die u zelf heeft uitgedeeld, dan kunt u die aan de verloting toevoegen.

*Simon Troost, AdviceSelect,  
tel: (023) 557 46 78, e-mail:  
info@adviceselect.nl,  
www.adviceselect.nl*

## Let op gevoelige functies

Sommige afdelingen of personen worden meer blootgesteld aan het krijgen van relatiegeschenken dan anderen. Dit zijn bijvoorbeeld inkoopafdelingen. Ook zijn er functies waar een 'onberispelijke' integriteit wordt verwacht, zoals bij het verlenen van vergunningen. Voor dit soort risicovolle functies moet uw organisatie extra regels opstellen.

## Houd ze binnenboord!

Enkele hoogleraren en directeurs hebben een brandbrief geschreven naar het kabinet. Als werkgevers niet snel en op het hoogste niveau aan de slag gaan met het werven van personeel, krijgt ons land een groot probleem, geven zij aan. Becijferd is dat het tekort aan personeel in Nederland in 2020 oploopt tot 300.000 personen.

### Export

De krapte ontstaat eerst bij het hoogopgeleide deel van de beroepsbevolking. Dit komt omdat Nederland relatief veel hoogopgeleid werk heeft. Ook is ons land een exportland, waardoor de economie sneller aantrekt en ook in een vroeg stadium personeelskrapte ontstaat. Hoe kunt u zich voorbereiden?

- met een strategische personeelsplanning, die ook rekening houdt met de langere termijn;
- door te investeren in opleiding en ontwikkeling van alle werknemers, óók de minder talentvolle;
- door 'high potentials' nu al aan uw organisatie te binden.

## Maak haast met ander loonaangiftetijdvak

**A**ls u vanaf 1 januari 2011 een ander aangiftetijdvak voor de loonheffingen wilt aanhouden, moet u daar vaart achter zetten. U moet dit immers vóór 15 december aanstaande bij de Belastingdienst aangeven. In principe kunt u ervoor kiezen om per maand of per vier weken aangifte te doen voor de loonheffingen. Omdat er zowel organisaties zijn die een loonaangiftetijdvak van een maand aanhouden als organisaties die per vier weken uitbetalen, biedt de Belastingdienst de keuze om het aangiftetijdvak voor de loonheffingen hiermee synchron te laten lopen.

### Formulier

Alleen vanaf het begin van ieder kalenderjaar kunt u een verzoek bij de fiscus indienen om het aangiftetijdvak te laten aanpassen. Dat kan bijvoorbeeld met het formulier 'Wijziging aangifte loonheffingen', dat op de website van de fiscus staat.

**!** Omdat de fiscus tijd nodig heeft voor de verwerking van een eventueel verzoek tot wijziging van het loonaangiftetijdvak, moet uw verzoek vóór 15 december binnen zijn. Bent u te laat, dan kan de wijziging pas ingaan op 1 januari 2012.