

Overheid moet dokken

De werknemers die vorig jaar een zaak aanspanden tegen de overheid wegens het mislopen van vakantie-dagen tijdens hun arbeidsongeschiktheid, zijn door het gerechtshof in Den Haag in het gelijk gesteld. De overheid was aansprakelijk voor de schade die ontstond doordat de werknemers tijdens hun verzuim slechts gedeeltelijk vakantiedagen opbouwden.

Opbouw

Zieke werknemers bouwden tot 2012 alleen vakantiedagen op over de laatste zes maanden van hun arbeidsongeschiktheid. Sinds 2012 is de vakantiewetgeving aangepast om deze in overeenstemming

te brengen met een Europese richtlijn. Volgens die richtlijn hebben werknemers recht op vakantieopbouw over de gehele ziekteperiode. De richtlijn moest uiterlijk in 2006 worden verwerkt in de Nederlandse wet, waardoor werknemers vanaf dat moment recht hadden op volledige opbouw.

Aansprakelijk

Omdat de richtlijn geen terugwerkende kracht heeft, konden de werknemers niet de gehele schade op hun werkgever verhalen. De overheid is nu aansprakelijk gesteld voor het resterende bedrag. *Gerechtshof Den Haag, 15 oktober 2013, ECLI (verkort): 3791*

Medische gegevens zijn niet voor uw ogen bestemd

De laatste tijd is veel te doen geweest rond de verwerking van medische gegevens van zieke werknemers. Zowel werkgevers als arbodienstverleners blijken de privacyregels te overtreden. Het inzien en opslaan van medische gegevens is uitdrukkelijk voorbehouden aan de bedrijfsarts.

Re-integratie

Is een werknemer ziek, dan moet u zich inspannen voor zijn re-integratie. Als werkgever heeft u echter niet het recht om medische gegevens van zieke werknemers in te zien of op te slaan. Om aan uw re-integratieverplichtingen te voldoen, moet u zich richten op informatie over de

belastbaarheid van de werknemer. U moet namelijk het recht op privacy van de zieke werknemer respecteren en daaronder valt de bescherming van zijn medische gegevens.

Arbodienstverlener

Om de privacy van de zieke werknemer te waarborgen, kunt u afspraken maken met u arbodienstverlener. Spreek bijvoorbeeld af dat alleen de bedrijfsarts over medische gegevens beschikt en dat u alleen informatie ontvangt over de belastbaarheid van de werknemer en de verwachte duur van het verzuim. Zo weet u zeker dat u de privacyregels in acht neemt.

Technostress aanpakken

Technologische ontwikkelingen volgen elkaar in rap tempo op. Uiteraard heeft u daar als organisatie voordeel van. De keerzijde van deze ontwikkelingen is echter dat werknemers hierdoor stress ervaren. U moet volgens de Arbowet een beleid voeren om deze 'technostress' te beperken of te voorkomen. Waardoor ontstaat technostress en zijn er oplossingen om het te voorkomen?

In organisaties worden technologische ontwikkelingen op allerlei manieren toegepast. Tijd- en plaatsonafhankelijk werken is steeds gebruikelijker en werknemers staan constant in contact met hun omgeving. De grenzen tussen werk en privé vervagen en werknemers kunnen hierdoor hun werk moeilijker loslaten. Dit kan leiden tot technostress. Als werkgever moet u deze vorm van psychosociale arbeidsbelasting beperken of voorkomen.

RI&E

Omdat het bijna normaal is geworden om thuis je werkmail te controleren, bestaat er angst om iets te missen en dat leidt tot onzekerheid. Sommigen controleren daarom dwangmatig hun mail en social media en raken in paniek als ze geen bereik hebben. Terwijl de techniek eerst zorgde voor meer vrijheid, leidt het nu tot stress. Technostress is een vorm van psychosociale arbeidsbelasting en hoort thuis in de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). De maatregelen die u neemt om technostress tegen te gaan, kunt u opnemen in het plan van aanpak bij de RI&E.

Tegenprestatie

Het privégebruik van een zakelijke telefoon is een risico waar u specifiek aandacht aan kunt geven. Werknemers hebben namelijk vaak het gevoel dat het controleren van hun werkmail een logische tegenprestatie is voor het privégebruik van het zakelijke toestel. Kijk naar de telefoonregeling en vraag uzelf af of dit past binnen uw zorg voor de arbeidsomstandigheden. Wees ook duidelijk over wat u van uw werknemers verwacht.

Functioneren

Zijn er binnen uw organisatie veel werknemers die thuiswerken? Zorg er dan voor dat er duidelijke afspraken





worden gemaakt over de tijden waarop werknemers elkaar benaderen. Op die manier kunt u de grenzen tussen werk en privé bewaken en stress verminderen.

Ook automatisering kan leiden tot overbelasting en stress. De aandacht verschuift dan van de inhoud van het werk naar andere zaken, zoals het omgaan met nieuwe software. Een werknemer kan bang zijn dat hij niet meer goed mee kan komen. Deze twijfel kan vergroot worden als nieuwe (vaak jongere) werknemers spelenderwijs met de nieuwe software aan de slag gaan.

Opleiden

Houd de vinger aan de pols bij de aanschaf van nieuwe automatiseringssystemen en ga niet zomaar mee in alle nieuwe ontwikkelingen. Kiest u voor een nieuw systeem, maak dan afspraken met de leverancier over het instrueren en opleiden van werknemers.

Maak ook eens een praatje met werknemers op sterk geautomatiseerde afdelingen en vorm een beeld van hun ervaringen. Krijgen werknemers voldoende tijd om het nieuwe systeem onder de knie te krijgen?

Verzuim

Let na de introductie van het systeem op een eventuele toename van het aantal overuren en het verzuim door psychische klachten. Voorkom dat goed functionerende werknemers buiten de boot vallen omdat ze het niet meer kunnen volgen.

Vanuit uw functie kunt u bemiddelen en eventueel aansturen op aanpassing van de functie of interne herplaatsing.

Simon Troost, AdviceSelect, e-mail: info@adviceselect.nl, www.adviceselect.nl

Werknemer krijgt digitale overdosis

De grote hoeveelheid informatie op internet maakt werknemers onzeker. Bijvoorbeeld omdat er altijd wel meer informatie is te vinden. Ook is het niet altijd zeker hoe betrouwbaar de informatie is. Dit leidt tot stress. Vroeger was parate kennis erg waardevol, maar tegenwoordig ligt de nadruk op het beheersen van goede zoekstrategieën en het actief gebruiken en onderhouden van sociale netwerken. Neem deze verschuiving ook mee in uw opleidingsbeleid. Uw beleid moet zich richten op de vaardigheden die passen bij deze tijd. Leer werknemers bijvoorbeeld om grote hoeveelheden informatie te selecteren en te beoordelen.

JURIDISCH ONTSLAGVERGOEDING

Werkgever moet diep in de buitel tasten bij ontbinding

Eerder dit jaar vroeg een werkgever aan de kantonrechter in Roermond om de arbeidsovereenkomst met een werknemer te ontbinden. De werkgever kreeg zijn zin, maar dan moest hij wel de hoofdprijs betalen. De kantonrechter stelde namelijk een ontbindingsvergoeding vast van maar liefst € 352.500.

Conflict

Het ging om een werknemer die al 25 jaar voor de werkgever werkte. Tijdens een reorganisatie ontstond er een conflict tussen de werkgever en de werknemer. De werkgever bood de werknemer daarom een ontslagvoorstel aan. Toen de werknemer dit voorstel afwees, wilde de

werkgever het contract laten ontbinden. De kantonrechter ging hier echter niet in mee.

Schuld

Door alle perikelen verslechterde de relatie tussen de werkgever en de werknemer. De werkgever stapte daarom dit jaar weer naar de rechter om de arbeidsovereenkomst te laten ontbinden. De kantonrechter wilde het contract nu wel ontbinden, maar de werkgever moest dan wel een vergoeding van € 352.500 aan de werknemer betalen. Het was namelijk de schuld van de werkgever dat de situatie zo was verslechterd.

Kantonrechter Roermond, 22 april 2013, ECLI (verkort): 5264

LOONZAKEN CAO-LONEN

Loonindexcijfers

Het Centraal Bureau voor de Statistiek meldt de volgende indexen voor de ontwikkeling van cao-lonen.

Index (2000 = 100)	2010	2011	2012	2013
Januari	123,9	125,1	126,5	128,3
Februari	123,9	125,2	126,6	128,4
Maart	123,9	125,2	126,7	128,4
April	124,0	125,3	126,9	128,6
Mei	124,0	125,3	126,9	128,6
Juni	124,0	125,4	127,0	128,6
Juli	124,3	125,8	127,5	129,0
Augustus	124,4	125,9	127,6	129,0
September	124,4	125,9	127,7	129,1
Oktober	124,5	126,1	127,7	
November	124,5	126,1	127,7	
December	124,6	126,1	127,8	
Jaargemiddelde	124,2	125,6	127,2	

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

