

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is hét 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 wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement biedt u:

- veel signalerend nieuws over veranderende wet- en 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;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste HR-nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/hrblad

Voorkom discussies en spreek proeftijd schriftelijk af!

Spreekt u met een nieuwe werknemer een proeftijd af, dan is het verstandig om dit schriftelijk overeen te komen vóórdat hij bij u aan de slag gaat. Dit speelde onlangs in een zaak bij de rechtbank.

Mondeling

Een werkgever had een arbeidsovereenkomst voor zeven maanden opgesteld, zodat hij een proeftijd kon opnemen. Hij sloot echter in eerste instantie een mondelinge overeenkomst. In de eerste maand na indiensttreding ontving de werknemer een concept van het contract (met proeftijd). Toen de werkgever ontdekte dat de werknemer vroeger in de gevangenis

had gezeten, wilde hij hem ontslaan. Volgens de werknemer was zo'n proeftijdontslag niet mogelijk, omdat zijn contract maar zes maanden zou duren. De rechter gaf hem geen gelijk. In de conceptversie van het contract stond een duur van zeven maanden en een proeftijd. De werknemer had dit contract op tijd ontvangen en geen bezwaar gemaakt. Hoewel het ontslag doorgang vond, had de situatie anders kunnen uitpakken. Vooraf duidelijke, schriftelijke afspraken maken kan voorkomen dat u in de problemen komt.

Rechtbank Midden-Nederland, 20 juli 2016, ECLI (verkort): 4487

Moet roken in de ban?

De Tabaks- en rookwarenwet verbiedt roken van tabak op de werkplek. Toch leidt het rookbeleid tot heftige discussies tussen voor- en tegenstanders. Als HR-professional moet u veel zaken afwegen. Wilt u alleen de wet nakomen, overlast voor anderen beperken of actief stoppen met roken bevorderen?

Roken op de werkplek (en andere ruimtes zoals toiletten en hallen) is verboden, ook na de officiële werktijd. Dit geldt ook in leaseauto's en vrachtwagens die voor het werk bedoeld zijn, zelfs als de werknemer er alleen in rijdt. Binnen is roken toegestaan in speciale rookruimtes of voorzieningen die hetzelfde beogen.

Arbowet

De Arbowet vereist een veilige en gezonde werkplek en werknemers mogen geen gezondheidsschade oplopen of aan schadelijke of kankerverwekkende stoffen worden blootgesteld. Uw arbeidsomstandighedenbeleid moet aansluiten bij de stand van de wetenschap. Tabaksrook is volgens wetenschappelijk onderzoek kankerverwekkend, dus u moet een goed (preventief) rookbeleid voeren. Het rookbeleid is voor veel HR-professionals een lastig thema. Bij een volledig verbod krijgt u ruzie met verstokte rokers. Als het op vaste plekken is toegestaan, krijgt u discussie over het verlies aan werktijd. De tijd die werknemers aan roken besteden op het loon inhouden is meestal geen oplossing, want hoe gaat u dan bijvoorbeeld om met privé-internetten op het werk? Correctieve maatregelen verslechteren de sfeer en de vraag is of rokers minder werk verzetten dan hun collega's. Goede afspraken over werk- en rusttijden zijn een betere oplossing.

Rookcabines

Volgens de wet hoeft u geen rookplek ter beschikking te stellen. Buiten het gebouw roken is daarom een veelgebruikte oplossing. Nadeel is dat werknemers (afhankelijk van de bedrijfsomvang) veel tijd kwijt zijn met heen en weer lopen. Een aantal kleine rookcabines in het gebouw beperkt de loopafstand. Een transparante variant zorgt voor kortere rookpauzes omdat de rokers in het zicht staan. Als grote groepen gelijktijdig gaan roken, is een rookruimte een oplossing. De ruimte moet goed sluiten

Model arboverklaring voor aanvraag eigen risico dragen

Aan het Handboek Loonheffingen 2016 is toegevoegd dat u het 'model arboverklaring eigenrisicodragerschap Ziektewet (ZW)' kunt gebruiken als u bij de fiscus een aanvraag wilt doen om eigenrisicodrager te worden voor de ZW. Die verklaring kan de verplichte bijlage (waarin u de afspraken over de verzuimbegeleiding met uw arbodienstverlener opneemt) vervangen.

Premie

Eigenrisicodragerschap voor de ZW betekent dat u de ZW-uitkeringen betaalt voor (ex-) werknemers die daar recht op hebben. Bent u geen eigenri-

sicodrager, dan betaalt UWV deze uitkeringen. Nadeel is dat u dan meer premie moet betalen.

Als u eigenrisicodrager wilt worden, verlangt de fiscus van u dat u vóór uw aanvraag met uw arbodienstverlener afspraken maakt over de verzuimbegeleiding tijdens het eigenrisicodragerschap. Hiervoor kunt u nu dus het model arboverklaring gebruiken. Voeg deze bij het aanvraagformulier dat u vindt op belastingdienst.nl.



Voor het model arboverklaring eigenrisicodragerschap Ziektewet surft u naar rendement.nl/hrtools.





(deur met dranger), aangeduid zijn als rookruimte en de rook moet binnen blijven (door middel van een onderdrukstelsel). Werken is binnen de ruimte niet toegestaan en ook schoonmakers mogen geen last hebben van de rook. Tijdens het schoonmaken is roken verboden en vooraf moet er goed geventileerd worden. Als roken tot gevaarlijke situaties kan leiden – denk bijvoorbeeld aan een explosie of brand – zijn duidelijke regels belangrijk. Plaats borden waarop staat dat er een rookverbod geldt en geef aan welke sancties u neemt als werknemers de regels overtreden. Communiceer regelmatig de regels in nieuwsbrieven of werkoverleggen en bij aanvang van het werk van derden (denk aan uitzendkrachten of zzp'ers).

Tips

Voor een goed rookbeleid kunt u daarnaast de volgende tips toepassen:

- Neem in het preventief medisch onderzoek (PMO) een longonderzoek op en promoot actief stoppen met roken. Stimuleer gelijktijdig een gezonde leefstijl.
- Als cliënten (bijvoorbeeld in de zorg) roken, is extra aandacht op zijn plaats. Kijk in de arbocatalogus van uw sector voor mogelijke maatregelen en stel in samenwerking met de Cliëntenraad regels op.
- Promoot een positief 'stoppen met roken'-beleid met ludieke acties. Vermijd een sanctiebeleid, want dat stimuleert ongewenst gedrag zoals roken op het toilet.
- Het instemmingsrechtige rookbeleid kan in de ondernemingsraad tot hevige discussies leiden tussen rokers en niet-rokers. Luister goed naar de partijen en betrek ze vroegtijdig.
- Ook in goed geventileerde rookruimtes blijven gevaarlijke stoffen achter. Laat hier regelmatig schoonmaken en preventief luchtmonsters afnemen. Dit doet u om latere claims van andere rokers te voorkomen.

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

Kunt u de e-sigaret ook verbieden?

De elektronische sigaret en shisha-pen bevatten geen tabak en hoeft u volgens de Tabaks- en rookwarenwet niet te verbieden. Maar u mag het op grond van het instructierecht wél verbieden. Dit kunt u doen als u twijfelt over de langetermijneffecten (voor derden) of geen ongelijkheid wilt binnen de organisatie. Wilt u het wel toestaan, maak dan goede afspraken. Stel als eis dat sterk geurende e-liquids en veel damp niet zijn toegestaan en dat werknemers de damp niet in de richting van collega's blazen.

Asielzoeker makkelijker inzetbaar als vrijwilliger

Werkt uw organisatie met vrijwilligers, dan is het goed om te weten dat u voortaan makkelijker asielzoekers als vrijwilliger kunt inzetten. Minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft de procedure voor organisaties vereenvoudigd.

Winst

Voorheen gold dat als u vrijwilligerswerk wilde laten verrichten door asielzoekers, u daarvoor eerst ontheffing moest aanvragen bij UWV. De instantie beoordeelde dan of het vrijwilligerswerk geen betaald werk zou verdringen en of uw organisatie niet uit was op winst. Deze procedure bleek veel tijd in beslag te nemen en was daardoor niet bevorderend voor de participatie van asielzoekers. UWV doet de toets daarom voortaan achteraf. De vluchteling zonder status mag nu direct na aanvraag voor ontheffing bij uw organisatie aan de slag.



Leest u dit blad liever digitaal?
Kijk op rendement.nl/mb

ARBO ARBOWET

Bedrijfsarts krijgt grotere rol in preventiebeleid

Onder de vernieuwde Arbowet – waarover u kon lezen op de voorpagina – moet u de bedrijfsarts meer betrekken in uw preventiebeleid op het gebied van arbeidsomstandigheden. In de wet wordt namelijk opgenomen dat u zich hierover moet laten adviseren door de bedrijfsarts met wie u samenwerkt. Zodoende gaat de arts u niet alleen van adviezen voorzien over manieren om een zieke werknemer weer aan het werk te krijgen, maar ook over maatregelen die u kunt nemen om ziekteverzuim te voorkomen.

Ommekeer

De grotere rol van de bedrijfsarts kent wel een probleem: er dreigt een tekort aan bedrijfsartsen. De populariteit van de functie neemt af, terwijl dit type artsen – mede door de nieuwe Arbowet – hard nodig is. Om voor een ommekeer te zorgen, is de overheid begonnen met de campagne 'Bedrijfsarts worden. Het betere werk!'



Meer informatie over de campagne vindt u op de website bedrijfsartsworden.nl.