

Werkgeversnieuws november 2011

Actuele onderwerpen op het gebied van goed en aantrekkelijk werkgeverschap, personeelsbeleid, Human Resources Management en Development.

Inhoud

1. Regeling opbouw vakantie bij ziekte en nieuwe vervaltermijn
2. Modernisering Wet arbeid en zorg en Wet aanpassing arbeidsduur
3. Vitaliteitsregeling op komst
4. Oproep bonden: maak nu gebruik van spaarloon
5. Digitaal loonstrookje en digitaal personeelsdossier
6. AOW- gerechtigde leeftijd en arbeidscontract
7. Verantwoord gebruik en misbruik van sociale media
8. Uitvoeringsinstructie UWV ontslag i.v.m. uitbesteding van werk
9. Arbeidsrechtelijke aspecten van Het Nieuwe Werken

Voor meer informatie, de bronnen of adviezen kun je met ons contact opnemen.

Sjaan de Groot en Josee Bodewes

Let op : Aan het gebruik van deze informatie uit deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend

1. Regeling opbouw vakantie bij ziekte en nieuwe vervalttermijn

De Eerste Kamer heeft op 24 mei 2011 het wetsvoorstel met nieuwe regels over de opbouw van vakantierechten bij ziekte en de vervalttermijn voor de wettelijke minimum- vakantierechten aangenomen. De regels gaan in op 1 januari 2012.

De nieuwe regels hebben betrekking op de wettelijke (minimum-) vakantiedagen waarop de werknemer op jaarbasis recht heeft volgens artikel 7: 634 BW (4 x de overeengekomen arbeidsduur).

Per 1 januari 2012 vervalt de regel dat werknemers bij ziekte slechts aanspraak op vakantie opbouwen over de laatste 6 maanden de arbeidsongeschiktheid. Zieke werknemers krijgen vanaf 2012 conform de Europese richtlijn hetzelfde recht op de wettelijke vakantiedagen als de niet zieke werknemers.

In de wet wordt een nieuwe vervalttermijn van 6 maanden opgenomen voor het wettelijk minimum aantal opgebouwde vakantierechten. Dit betekent dat alle werknemers binnen 6 maanden na afloop van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, hun resterende minimum- vakantieaanspraken dienen te effectueren.

Voor de bovenwettelijke vakantiedagen blijft een verjaringstermijn van 5 jaren van toepassing.

De nieuwe termijn dient ertoe om regelmatige en tijdige opname van de wettelijke minimum vakantie te stimuleren, zowel door werknemers die niet ziek zijn als door zieke werknemers voor wie re-integratie- verplichtingen gelden.

Voor het opnemen van vakantie is en blijft het uitgangspunt dat de werkgever de vakantie vaststelt overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Het initiatief van de vakantieopname ligt bij de werknemer, voor zover in de vast stelling niet is voorzien bij schriftelijke overeenkomst tussen werkgever en werknemer, dan wel bij of krachtens een collectieve arbeidsovereenkomst.

De vervalttermijn van 6 maanden zal niet van toepassing zijn op een werknemer die kan aantonen dat hij redelijkerwijs niet in staat was om de vakantiedagen op te nemen, bijvoorbeeld vanwege de drukte. De vervalttermijn van 6 maanden is ook niet van toepassing als aan een langdurig zieke werknemer om medische redenen geen re-integratie verplichtingen zijn opgelegd, en waarvoor geldt dat deze werknemer redelijkerwijs gezien ook niet in staat was om van het recht op een minimum- vakantie gebruik te maken.

Als de vakantiedagen niet konden worden genoten, zoals hiervoor werd geschetst, geldt dat de werknemer recht houdt op niet genoten wettelijke vakantiedagen en deze na de vervalttermijn mag opnemen. In dat geval vallen deze dagen onder de algemene verjaringstermijn van 5 jaar.

Om aan de wettelijke regels te voldoen, dient in de administratie van de vakantiedagen een onderscheid te worden gemaakt tussen de wettelijke en bovenwettelijke vakantie-rechten.

Als de nieuwe vervaltermijn kracht van wet krijgt, zal deze van toepassing worden op de minimum vakantiedagen die vanaf de datum van inwerkingtreding worden opgebouwd.

Een uitvloeisel van de nieuwe regeling is, dat de wettelijke dagen eerst worden genoten en vervolgens de bovenwettelijke. De bovenwettelijke dagen kunnen ingeruild blijven worden ten behoeve van zorgtaken; de wettelijke niet, die moeten worden genoten.

De verrekening van ziektedagen met vakantiedagen in het geval de werknemer tijdens zijn vakantie of verlofdagen ziek is, blijft mogelijk. De mogelijkheden daartoe en de voorwaarden die erbij gelden worden in een artikel (7: 637 BW) geregeld. De voorwaarden zijn:

- er dienen van te voren schriftelijke afspraken over te zijn gemaakt
- als dat niet is gebeurd, zal de werknemer met het aanmerken van ziektedagen als vakantiedagen moeten instemmen
- in beide gevallen mogen per jaar niet meer dan de voor dat jaar overeengekomen vakantiedagen, die boven het wettelijk minimum uitkomen worden verrekend met ziektedagen.

2. Modernisering regels Wet arbeid en zorg en Wet aanpassing arbeidsduur

Wet arbeid en zorg

In augustus 2011 heeft de regering een wetsvoorstel ingediend met aanpassingen van de Wet arbeid en zorg.

In dit voorstel wordt het voor werkende ouders eenvoudiger om ouderschapsverlof op te nemen. Ouders kunnen voortaan in overleg met de werkgever zelf bepalen hoe het ouderschapsverlof wordt opgenomen. Nu stelt de wet daaraan nog beperkingen. Verder kan ouderschapsverlof voortaan direct worden voortgezet bij een nieuwe werkgever.

Moeders van een baby die tijdens het bevallingsverlof in het ziekenhuis is opgenomen, krijgen recht op extra verlof. Hierdoor heeft de moeder nog voldoende tijd om op kracht te komen en zelf het kind thuis te verzorgen.

Bij andere verlofvormen, zoals het kortdurend en langdurend zorgverlof, wordt het aantal personen waarvoor dit verlof kan worden opgenomen uitgebreid tot personen die deel uitmaken van de huishouding van de werknemer, zoals inwonende familieleden of een vriend of vriendin die met het oog op de gewenste verzorging in huis is genomen.

Daarnaast worden de regels met betrekking tot het calamiteitenverlof aangepast, waarmee het duidelijker wordt in welke situaties werknemers recht kunnen doen gelden op dit verlof. Zo wordt bepaald dat het recht op calamiteitenverlof ontstaat als de werknemer door onvoorziene omstandigheden de arbeid onmiddellijk dient te onderbreken. Het gaat om situaties die geen uitstel gedogen, zoals en plotseling ziek geworden kind, een inbraak in de woning van de werknemer, een ongeluk van een persoon in de naaste omgeving van de werknemer, die noodzaken tot diens aanwezigheid. Ook worden niet buiten de werktijd te plannen arts- of ziekenhuisbezoeken door werknemer of de noodzakelijke begeleiding daarbij van vader, moeder, kinderen en andere personen die tot de huishouding van de werknemer behoren en de noodzakelijke verzorging op de eerste

ziektedag van vader, moeder, kinderen en personen die tot het huishouding van de werknemer behoren. De aangepaste regels van het calamiteitenverlof voorzien in een praktische behoefte. Met de nieuwe regels is veel beter te duiden of een werknemer recht op dit verlof kan doen gelden.

Met deze nieuwe regels ontstaat meer duidelijkheid. Sommige bedrijven lopen hier al op vooruit door hun interne regels op de toekomstige regels aan te passen.

Wet aanpassing arbeidsduur

Tevensligt er het voorstel om de Wet aanpassing arbeidsduur te wijzigen.

Dit wetsvoorstel beoogt het voor werknemers makkelijker te maken om het aantal uren dat men werkt en de werktijden aan te passen. Werknemers kunnen straks vaker een verzoek indienen voor aanpassing van uw werktijden. Nu kan dat 1 keer per 2 jaar. Straks kan de werknemer na 1 jaar een (volgend) verzoek indienen. Die periode kan nog korter zijn als de werknemer door een bijzondere situatie (bijvoorbeeld plotselinge hulpbehoevendheid van uw partner) de werktijd moet aanpassen. De werkgever mag dit weigeren, als het bedrijf door het verlof ernstig in de problemen komt.

Ook mag de werknemer gaan verzoeken om een tijdelijke verkorting van de arbeidsduur en/of tijdelijke verkorting, gevolgd door een tijdelijke verlenging van de arbeidsduur. De werkgever dient een dergelijk verzoek te honoreren, tenzij sprake is van zwaarwegend bedrijfs- en dienstbelangen.

Het wetsvoorstel regelt ook dat een werknemer de werktijd voor korte duur kan aanpassen. Nu gaat het nog om een permanente wijziging. Zo kunnen bijvoorbeeld mantelzorgers tijdelijk minder werken en dat later compenseren door meer te werken.

3. Vitaliteitspakket op komst

De ministeries van Financiën en Sociale Zaken hebben maatregelen aangekondigd die gericht zijn op het verhogen van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers en het vergroten van de duurzame inzetbaarheid van werkenden, het zogenaamde Vitaliteitspakket.

Het vitaliteitspakket is nieuw en wordt geleidelijk ingevoerd over de jaren 2012 en 2013. Hieronder worden een aantal (fiscale) aspecten van het vitaliteitspakket toegelicht.

Er worden 4 bestaande fiscale regelingen afgeschaft:

- De arbeidskorting voor ouderen (2012);
- De doorwerkbonus (2013);
- De spaarloonregeling (2012);
- Levensloopregeling (2012).

Hiervoor komen in de plaats:

- Werkbonus voor 61-plussers (2013);
- Werkbonus voor werkgevers (2013)
- Mobiliteitsbonus voor werkgevers (2013)
- Vitaliteitssparen (2013);
- Extra stimulering scholing (2013).

Werkbonus voor 61-plussers

Er zijn op dit moment 2 fiscale regelingen die oudere werknemers stimuleren om te (blijven) werken: de arbeidskorting voor werknemers ouder dan 58 jaar (via de loonbelasting) en de doorwerkbonus (via de inkomstenbelasting) voor werknemers die 62 jaar of ouder zijn. Beide regelingen zijn leeftijdsafhankelijk en worden hoger naarmate het inkomen stijgt. Deze regelingen worden afgeschaft en er komt 1 werkbonus voor in de plaats. De nieuwe werkbonus bedraagt op het minimumloonniveau € 2100 per jaar en loopt op tot € 2.350 per jaar van 108% van het minimumloon. De werkbonus is bedoeld voor 61-plussers. Mensen die doorwerken tot hun 65^{ste} ontvangen in totaal maximaal 4 keer het jaarbedrag. De werkbonus wordt door de werkgever verwerkt op het loonstrookje en is dus meteen zichtbaar voor de werknemer.

Werkbonus voor werkgevers

De werkbonus voor werkgevers voor het in dienst houden van 62-, 63- en 64 jarigen wordt gehandhaafd op € 1750 per jaar.

Mobiliteitsbonus

Voor het in dienst nemen van werknemers van 55 jaar en ouder ontvangt een werkgever een bonus van € 3500 per jaar, gedurende 3 jaren. Voor het in dienst nemen van uitkeringsgerechtigden komen werkgevers in aanmerking voor een dubbele mobiliteitsbonus (€ 7000) gedurende 3 jaar. Deze regeling geldt per 1/1/2013.

Spaarloon

De spaarloonregeling wordt per 2012 afgeschaft. Deze regeling hield in dat je maximaal € 613 van je brutoloon kon sparen. De tegoeden werden op een geblokkeerde spaarrekening gestort en vrijgegeven onder bepaalde voorwaarden, maar in ieder geval na vier jaar. De geblokkeerde tegoeden werden niet meegerekend bij je box 3-vermogen in de inkomstenbelasting en over de vrijgegeven bedragen hoefde door de werknemer geen belasting te worden betaald.

Het opgebouwde vermogen komt in principe vrij in 2012 maar de deelnemers kunnen hun tegoed ook laten staan. De tegoeden worden dan jaarlijks gedeeltelijk vrijgegeven. De vrijstelling in box 3 blijft voor deze tegoeden, zolang ze nog niet zijn vrijgegeven, bestaan.

Levensloop

De levensloopregeling wordt per 2012 afgeschaft. Deze regeling hield in dat een werknemer een bedrag van maximaal 12% van zijn brutoloon per jaar kon sparen in een levensloopregeling met een totale aanspraak op extra verlof van maximaal 2,1 jaar. De stortingen waren aftrekbaar in de loonbelasting. De opname was alleen mogelijk voor financiering van verlof en was belast. Daarnaast kon de werknemer een levensloopverlofkorting van maximaal € 201 per jaar genieten.

De levensloopregeling wordt in 2012 nog opgehouden voor deelnemers die op 31 december 2011 een saldo van € 3.000 of meer op hun levensloopregeling hebben staan.

Vanaf 1 januari 2013 kunnen alleen deelnemers die vóór deze datum 58 jaar zijn geworden, nog geld inleggen en opnemen in de levensloopregeling. Als deze groep in 2019 de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, wordt de regeling helemaal gesloten. Overigens kunnen deze deelnemers er in 2013 ook voor kiezen om hun levenslooptegoed om te zetten in vitaliteitssparen. Het is echter niet mogelijk om in beide regelingen te sparen.

Vanaf 2012 wordt geen levensloopverlofkorting meer opgebouwd; tot die tijd opgebouwde rechten op levensloopverlofkorting kunnen worden verzilverd bij opname van het spaartegoed of bij de omzetting van levensloop in vitaliteitssparen.

Deelnemers met minder dan € 3.000 aan levenslooptegoed, kunnen het tegoed in 2012 of 2013 opnemen voor verlof. Ze kunnen niet meer bijstorten.

Alle deelnemers aan de levensloopregeling kunnen in het jaar 2013 hun levenslooptegoed zonder belastingheffing omzetten in vitaliteitssparen. Bij deelnemers aan levensloop met een tegoed lager dan € 3.000 die hun tegoed in 2013 niet omzetten wordt het tegoed op 31 december 2013 in één keer belast.

Vanaf 2014 kan het levenslooptegoed ook worden doorgezet naar vitaliteitssparen, maar dan wordt vanaf een bedrag van € 20.000 belasting geheven.

Het is niet mogelijk om deel te nemen aan zowel de levensloopregeling als aan het vitaliteitssparen. Het is ook niet mogelijk na deelname aan vitaliteitssparen terug te keren naar levensloopregeling.

Vitaliteitssparen

De spaarloonregeling en de levensloopregeling gaan op in de nieuwe regeling 'vitaliteitssparen'. Vitaliteitssparen stelt deelnemers in staat fiscaal voordelig te sparen en is toegankelijk voor werknemers, ondernemers (waaronder zzp-ers) en resultaatgenieters. De regeling kent geen opnamedoelen. De stortingen in vitaliteitssparen zijn fiscaal aftrekbaar in box 1 en er wordt pas belasting geheven bij opname van het tegoed. Het opgebouwde, nog niet opgenomen, tegoed in vitaliteitssparen is niet belast in box 3. Het maximale fiscaal gefaciliteerd op te bouwen vermogen bedraagt in totaal € 20.000. Er geldt een jaarlijks aftrekbare maximuminleg van € 5.000. Opname uit het vitaliteitssparen na het bereiken van de 62-jarige leeftijd wordt beperkt tot € 10.000 per jaar.

Voorbeeld:

ZZP-er X wil meedoen aan vitaliteitssparen om een potje op te bouwen voor een wereldreis. Hij wil het meest fiscaal gunstig sparen. Dit kan hij doen door 4 jaar lang € 5000 te storten in het vitaliteitssparen. Hij kan dan 4 jaar lang elk jaar in zijn aangifte inkomstenbelasting € 5.000 als aftrekpost opnemen in box 1. Hij hoeft het opgebouwde, nog niet opgenomen, tegoed niet in box 3 aan te geven.

Stimuleren scholing

Om extra scholing te stimuleren, worden de aftrekmogelijkheden verruimd. De drempel in box 1 voor aftrek van scholingsuitgaven wordt verlaagd naar € 250. Dit betekent dat uitgaven voor scholing voortaan vanaf € 250 aftrekbaar zijn in plaats van vanaf € 500

Bronnen: ministerie van Financien en ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

4. Oproep vakbonden aan werknemers: maak nu gebruik van spaarloonregeling; vul levenslooptegoed aan tot € 3000

In oktober hebben de vakbonden werknemers, die op dat moment nog niet deelnemen aan de spaarloonregeling, opgeroepen om alsnog te gaan deelnemen. Wie bij de salarisuitbetaling in

november 2011 of december 2011 het maximale spaarloon van € 613 van het bruto-inkomen inlegt, levert dat volgens de bonden in januari € 200 - € 300 op, omdat het spaargeld dan vrijkomt.

Om te mogen alsnog te kunnen deelnemen moet de werknemer aan de volgende 2 eisen voldoen:

- De werknemer is sinds 1 januari 2011 in dienst
- De werkgever past voor die werknemer sinds 1 januari 2011 de algemene heffingskorting toe.

Een praktische voorwaarde is dat de werknemer tijdig een bank vindt die een spaarloonrekening wil openen.

Voor de werkgever en salarisadministrateur is het wellicht geen prettig vooruitzicht als werknemers alsnog van de spaarloonregeling gebruik willen maken. Het geeft extra werk en de werkgever moet over het gespaarde bedrag een eindheffing van 25% afdragen. Het voordeel is dat er over het spaarloon geen premies werknemersverzekeringen, geen inkomensafhankelijke bijdrage Zvw betaald te worden.

Afhankelijk van de voorwaarden van de regeling heeft deelname aan de spaarloonregeling gevolgen voor de werkgeversbijdrage voor het pensioen.

N.B. Het spaarloon kan ook bestaan uit een winstaandeel op grond van een winstdelingsregeling die voldoet aan de voorwaarden van de spaarloonregeling.

5. Digitaal loonstrookje en personeelsdossier

U mag als werkgever vanaf 1 juli 2010 als gevolg van een aanpassing in de wet (artikel 7:626 BW) loonstroken in het vervolg ook digitaal aan uw werknemers verstrekken. Wel gelden er twee voorwaarden om rechtsgeldig een digitale loonstrook te verstrekken. Allereerst is de uitdrukkelijke instemming van de werknemer nodig. Een mededeling aan een werknemer dat behoudens bezwaar van de kant van de werknemer loonstroken in het vervolg digitaal verstrekt zullen worden, volstaat dus niet. Verder moet de elektronische opgave op een zodanige wijze worden verstrekt dat deze door de werknemer kan worden opgeslagen en toegankelijk is voor latere kennisname.

Bedrijven kiezen meer en meer voor de digitale variant, merkt salaris- en HR- dienstverlener ADP. Vorig jaar verstuurd ADP in het voorjaar nog 5 procent van de strookjes via internet. Eind december is dit aandeel ruim verdubbeld naar 12 procent, meldde het bedrijf begin januari 2011.

Digitaal personeelsdossier

Steeds meer bedrijven willen overgaan op een digitaal personeelsdossier. Daarbij is het van belang dat voldaan wordt aan de regels uit de Wet bescherming Persoonsgegevens (Wbp) op het punt het personeelsdossier en regels van de Belastingdienst.

Tevens moet er mee worden rekening gehouden wat de geldigheid is van digitale documenten in juridische procedures. Digitale documenten hebben een vrije bewijskracht. Dit houdt in dat de rechter vrij is om digitale documenten wel of niet tot het bewijs te rekenen. Van belang hierbij is de juistheid, volledigheid, integriteit en controleerbaarheid van documenten. Digitale documenten hebben geen

dwingende bewijskracht, zoals authentieke onderhandse actes of authentieke schriftelijke arbeidsovereenkomsten die door beide partijen zijn ondertekend.

Om de integriteit en controleerbaarheid van digitale documenten te waarborgen, is het nodig om een audit-trail bij te houden van documenten:

- Wie heeft een document opgesteld,
- wanneer is het toegevoegd en
- Wie heeft, wanneer een document verwijderd.

Tevens dient de autorisatie te zijn vastgelegd .

6. AOW-gerechtigde leeftijd en arbeidscontract

AOW-uitkering vanaf verjaardag

Het AOW-ouderdomspensioen gaat vanaf 1 januari 2012 niet meer in op de eerste dag van de maand, maar op de dag waarop iemand daadwerkelijk zijn pensioenleeftijd bereikt. Wat betekent dit voor werknemer en werkgever?

Momenteel ontvangt een werknemer die aan het einde van de maand jarig is al op de eerste dag van die bewuste maand een AOW-uitkering, terwijl hij de pensioengerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt.

Per 1 januari 2012 is dit niet meer mogelijk. Vanaf die datum ontvangt een werknemer de AOW-uitkering pas vanaf zijn 65ste verjaardag. De overheid bespaart hierdoor ongeveer 60 miljoen euro per jaar. Daar tegenover staat echter wel dat bestaande sociale regelingen ook worden aangepast.

Aanpassen arbeidsovereenkomst, cao en pensioenregeling

Veel arbeidsovereenkomsten, cao's en pensioenregelingen gaan er nu vanuit dat de AOW ingaat op de eerste van de maand. Dit zou vanaf 1 januari 2012 betekenen dat een werknemer die later in de maand jarig is, vanaf de eerste dag van die maand tot aan zijn 65ste verjaardag geen inkomsten uit loon én AOW ontvangt. Om dit probleem te verhelpen, moeten bedrijven hun arbeidsovereenkomsten en hun werknemers langer in dienst houden. Ook zullen CAO's en pensioenregelingen moeten worden aangepast.

Aanvullende inkomensverzekering

Er zijn niet alleen gevolgen voor werkgevers. Werknemers die gebruikmaken van aanvullende inkomensverzekeringen op de sociale zekerheid, zoals WIA-aanvullingsverzekeringen, moeten misschien ook actie ondernemen. Deze verzekeringen kunnen namelijk aansluiten op de ingangsdatum van de AOW. Als dit het geval is, moet de werknemer samen met zijn verzekeraar bepalen of het verstandig is de verzekering aan te passen aan de nieuwe ingangsdatum.

Verandering bestaande wetten

Met de genoemde wetswijziging worden ook andere sociale verzekeringen en wetten aangepast. Denk aan werknemersverzekeringen, zoals de WW en de WIA, maar ook de volksverzekering Algemene nabestaandewet en sociale voorzieningen als de Wet Wajong. Deze uitkeringen lopen vanaf 1 januari 2012 door tot het moment dat de AOW-uitkering ingaat.

Controleer arbeidscontract

In verband met wettelijk aangepaste moment waarop de werknemer een AOW-uitkering verkrijgt en in verband met de op handen zijnde wijziging van de AOW-gerechtigde leeftijd is het advies uw

arbeidsovereenkomsten met vaste medewerkers te controleren en eventueel aan te passen aan de nieuwe omstandigheden.

Het advies is in het contract voor onbepaalde tijd het beding op te nemen dat de arbeidsovereenkomst zal eindigen op de dag dat werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

7. Verantwoord gebruik en misbruik van sociale media

Mag u met behulp van de net werken van u zelf en uw werknemers nieuwe werknemers werven? Hier is niets op tegen. Wel is het advies om intern afspraken te maken over de informatie die via de media over de vacature zal worden verstrekt.

Mag u als werkgever een sollicitant googlen en de informatie op internet dat hij een party beest en drankorgel is, gebruiken bij de selectie? In beginsel wel. Informatie die openbaar is, bijvoorbeeld via het internet, mag gebruikt worden bij de selectie. Er is geen wetgeving die dat verbiedt.

De NVP-sollicitatiecode bevat tegenwoordig wel enkele regels om het gebruik van internet gegevens door werkgevers in goede banen te leiden. Volgens de code dient de werkgever zich ervan bewust te zijn dat informatie van internet niet altijd betrouwbaar is. Ook dient de werkgever, volgens de NVP-code, op websites/internet/ sociale media verkregen informatie terug te koppelen aan de sollicitant (met bronvermelding) en deze met de sollicitant te bespreken.

Een andere vraag is of de werkgever de informatie die de werknemer over zichzelf via de sociale media verspreidt mag gebruiken om disciplinair op te treden? Bijvoorbeeld een medewerker die zich heeft ziek gemeld, en die via Facebook meldt dat hij gezellig een biertje zit te drinken op het caféterras. U kunt en mag van deze informatie gebruik maken, dat wil zeggen de werknemer met deze feiten/informatie confronteren en de werknemer horen. Als daarbij blijkt dat de werknemer onverantwoord heeft gehandeld, een toepasselijke sanctie opleggen.

Moelijker is de situatie waarbij de werknemer zich op de sociale media presenteert als iemand met extreme politieke racistische opvattingen, een aanhanger van Satan of zich presenteert als sexy lingerie model of als porno king. In zulke gevallen is het denkbaar dat een werkgever dit gedrag af keurt omdat het gedrag als imago beschadigend voor het bedrijf kan worden opgevat, in het bijzonder voor de functie waarin werknemers (veel) contact hebben met het publiek. Of stel dat een werknemer zich via de sociale media negatief uitlaat over uw bedrijf, de producten van uw bedrijf of personen uit uw bedrijf en dat hierdoor de kans groot is dat uw bedrijf en/of betrokken personen reputatieschade oplopen.

Over het algemeen prevaleert het belang van vrijheid van meningsuiting en de privacy gaan boven het belang van werkgever voor imago behoud. Dat geldt niet onbepaald, maar de grens is niet snel bereikt.

Anders ligt dat voor vertrouwelijke bedrijfsinformatie. Op dat punt weegt het bedrijfsbelang zwaarder dan het individuele recht op vrije meningsuiting.

Richtlijnen gebruik sociale media zijn nodig

Veel bedrijven hebben gedragsregels opgesteld voor het gebruik van e-mail en internet met de computer, laptop of i-phone. Wat vaak ontbreekt is echter een paragraaf over sociale media. En die is vandaag de dag echt hard nodig.

De werknemersorganisatie CNV is in Nederland een van de eerste organisaties die een protocol heeft opgesteld voor het gebruik van sociale media en heeft deze regels bij wijze van voorbeeld voor andere bedrijven beschikbaar gesteld. Inmiddels zijn er ook andere voorbeelden zoals die van het Policy bv, de TNT etc.

Hebt u interesse in voorbeeldformuleringen voor een code gebruik sociale media. Vraag ze op bij DE GROOT & BODEWES, adviseurs Werkgeverszaken.

8. Nieuwe uitvoeringsinstructie UWV ontslag in verband met uitbesteding werk

Eind juni heeft de Tweede Kamer een motie aangenomen die de rechtspositie van werknemers tegen ontslag te beschermen in het geval de werkgever het werk om bedrijfseconomische redenen en vanwege de fluctuaties in het werkaanbod, wil uitbesteden aan goedkopere arbeidskrachten zoals ZZP'ers en uitzendkrachten. Kern van de motie is dat UWV in dergelijke situaties geen ontslagvergunning mag verlenen aan de werkgever, als de werknemer niet op basis van vrijwilligheid wil meewerken aan zijn ontslag of overgang naar een situatie waarin hij genoeg moet nemen met mindere beloning en arbeidsvoorwaarden. Uitgangspunt moet zijn dat interne flexibiliteit voorgaat op externe flexibiliteit met behulp van uitzendkrachten en schijnzelfstandigen. Dit beleid is beschreven in een nieuwe uitvoeringsinstructie van het UWV.

Voorbeeld 1

Werkgever besluit om boekhouding uit te besteden, waardoor de arbeidsplaats van de boekhouder komt te vervallen. De werkgever biedt de betreffende persoon aan het werk in het vervolg op basis van een overeenkomst van opdracht uit te voeren. Als de werknemer dit aanbod weigert en de werkgever vervolgens een ontslagvergunning aanvraagt, mag de UWV geen ontslagvergunning toekennen omdat de werknemer in een dergelijk geval geen vrije keuze meer heeft..

Als de werkgever het werk uitbesteedt aan een echte zelfstandig gevestigde boekhouder, niet zijnde de werknemer, komt diens arbeidsplaats te vervallen en zal UWV wel haar toestemming verlenen.

Voorbeeld 2

Door fluctuaties heeft werkgever te maken met een onverantwoord hoog aantal leegloopuren. Om die reden wordt ontslag aangevraagd voor de vaste werknemers, waarbij tevens wordt verzocht om met de schil met flexibele arbeidskrachten ongemoeid te laten. In dat geval moet UWV controleren of voor een doelmatige bedrijfsvoering het vervallen van arbeidsplaatsen van vaste werknemers noodzakelijk is. In dat geval moet de werkgever aannemelijk maken dat het werkaanbod (blijft) fluctueren, dat het bedrijfseconomisch niet verantwoord is om het bestand van vaste werknemers op het aanwezige niveau te handhaven en dat geen sprake is van incidentele of geringe leegloopkosten. Ook moeten er geen mogelijkheden zijn om de leegloop met andere werkzaamheden op te vangen. Tevens dient de werknemers te zijn aangeboden dat zij volgens een aangepast arbeidspatroon aan het werk kunnen blijven. Bij een aangepast arbeidspatroon moet je denken aan periodes waarin meer uren worden gewerkt, die worden afgewisseld met periodes waarin minder uren wordt gewerkt op basis van jaarurenmodel.

8. Arbeidsrechtelijke aspecten van Het Nieuwe Werken

In opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft het Hugo Sinzheimer Instituut van Amsterdam een studie verricht naar de arbeidsrechtelijke positie van werkgever en werknemer bij Het Nieuwe Werken (maart 2011).

Kenmerkend voor Het Nieuwe Werken (HNW) is dat de werknemer zelf de keuze maakt voor de plaats waar hij werkt (bijvoorbeeld op kantoor, onderweg, thuis, bij vriend/vriendin, op het terras) en de tijdstippen waarop hij zijn werkzaamheden uitvoert (s'ochtends, smiddags, s'vonds of s'nachts) .

De vraag die zich met het Nieuwe Werken aandient is of de regels van de arbeidsovereenkomst en in het bijzonder met betrekking tot de arbeidstijden en arbeidsomstandigheden en het instructierecht en de zorgplicht van de werkgever nog wel van toepassing zijn.

Volgens de studie is dat wel het geval. Als werkgever heeft u op grond van het BW, de Arbowet en de Arbeidstijdenwet bij HNW een zorgplicht, die uitdrukking komt in de zorg voor gezonde en veilige werkomstandigheden, de zorg voor goede arbeidsmiddelen, de zorg voor een verantwoorde werkdruk en de zorg voor het in acht nemen van arbeids- en rusttijden. U dient met medewerkers die volgens HNW werken goede afspraken te maken over:

- De tijden en de plaats waarop invulling wordt gegeven aan HNW;
- De zorg van de werknemer voor zijn arbeidsomstandigheden/ ergonomie in het algemeen en de thuiswerkplek in het bijzonder als werknemer structureel een deel van zijn werk thuis of een andere specifieke lokatie uitvoert (denk bijvoorbeeld aan regels beeldschermwerk voor werknemers die tenminste 2 uur en langer beeldschermwerk doen);
- De registratie van de gewerkte uren door werknemer en de wijze waarop dit wordt gecontroleerd;
- De verantwoordelijkheid van werknemer en de aansprakelijkheid van werkgever voor schade aan werknemer die ontstaat tijdens HNW ;
- De door werkgever en werknemer te regelen verzekeringsvoorzieningen voor zover het te verzekeren risico's in verband met HNW betreft.

Ruimere definitie van thuiswerken

Het rapport over de rechtspositionele aspecten van HNW is voor de regering aanleiding om de arbowetgeving op enkele plaatsen aan te passen. Met ingang van 1 juli 2012 wordt de definitie van thuiswerk in het Arbobesluit gelijk getrokken met de ruimere definitie van het ILO-verdrag 177, Thuiswerk. Daardoor valt straks ook plaats- en tijdongebonden arbeid op andere plaatsen dan "in een woning" onder de definitie van thuiswerk en daarmee onder een beperkter arboregime. De werkgever hoeft dan voor plaats- en tijdongebonden arbeid onder andere niet langer te voldoen aan concrete eisen in hoofdstuk 3 van het Arbobesluit, Inrichting arbeidsplaatsen. Tevens zullen onduidelijke bepalingen en begrippen in het Arbobesluit over telewerken in lijn gebracht worden met de huidige stand van zaken op ICT-gebied.

Zie ook de uitgave Het Nieuwe Werken van het kenniscentrum Werk en Vervoer. In een informatieve brochure wordt uiteengezet hoe de werkgever, in samenspraak met de OR en betrokken werknemers, kan overgaan tot de invoering van HNW. www.werkenvervoer.nl