

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid.

HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

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

Gratis coach leidt niet tot stormloop

Hoewel werknemers met leefstijlproblemen gratis gebruik kunnen maken van de diensten van een coach, komt het leefstijlprogramma niet echt van de grond. De Gecombineerde Leefstijlinterventie – die via de basiszorgverzekering vergoed kan worden – trok in 2020 maar 9.000 belangstellenden, waar op 35.000 was gerekend. Dit is deels te wijten aan corona, waardoor het niet mogelijk was om een gemeenschappelijk programma af te werken. Maar er zijn ook andere belemmeringen. Zo zitten coaches soms te ver weg en zouden (bedrijfs)artsen vaker kunnen doorverwijzen. Doel van het programma is voorkomen dat obesitas, diabetes type 2, artrose, slaapapneu of een verhoogd risico op hart- en vaatziekten uitmonden in een langdurig ziekte-traject of vroegtijdig overlijden.

Scholingsbudget WW uitgebreid

Het budget waarmee UWV scholingstrajecten inkoop voor werkzoekenden met een grote kans op langdurige werkloosheid, is verhoogd naar € 28 miljoen. De verhoging is onderdeel van het bredere coronasteunpakket van het demissionair kabinet.

Verdubbeld

De huidige omstandigheden op de arbeidsmarkt zijn aanleiding de eerdere Regeling tijdelijk scholingsbudget UWV uit 2019 te wijzigen. Zo is het maximumbedrag verdubbeld naar € 5.000 per scholingstraject. Ook is de mogelijkheid om scholing voor langer dan één jaar toe te staan, verruimd. Verder is nu een voorwaarde dat de werkzoekende wordt geschoold richting een kansrijk beroep. De regeling treedt met terugwerkende kracht per 1 januari 2021 in en heeft een looptijd tot en met 31 december 2022.

Contract van één pagina

Heeft u ze ook al gezien, de hippe, flitsend vormgegeven arbeidsovereenkomsten van één pagina? Er zijn inmiddels verschillende van dit soort arbeidsovereenkomsten viraal gegaan op social media. De informele bedrijfscultuur komt goed tot uitdrukking in zo'n document, maar hoe zit het met het juridische aspect?

Nadat jarenlang de arbeidsovereenkomst als allesomvattend – of in ieder geval zo veel mogelijk omvattend – juridisch document heeft gefungeerd, klinkt een tegengeluid. Sommige werkgevers laten nu een arbeidsovereenkomst opstellen in moderne en eenvoudig leesbare taal en zonder al te veel juridische termen. Hoewel het aangaan van de arbeidsovereenkomst in principe vormvrij is, stelt de wet verschillende voorwaarden aan de bepalingen in de arbeidsovereenkomst.

Informatieplicht

Het is niet wettelijk verplicht, maar de meeste arbeidsovereenkomsten worden schriftelijk aangegaan. Als u daarvoor kiest, moet u kosteloos een door u ondertekend exemplaar van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer verstrekken. Dat geldt ook als u het contract wijzigt. Daarnaast rust er op u een informatieplicht. Ongeacht de vorm van de overeenkomst moet u een werknemer schriftelijk of elektronisch informeren over:

- de naam en woonplaats van beide partijen;
- de plaats waar de arbeid wordt verricht;
- de functie van de werknemer;
- de startdatum van het dienstverband;
- de duur van het dienstverband;
- de geldende opzegtermijn;
- het loon en de termijn van uitbetaling;

- de aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van de aanspraak op vakantie;
 - de gebruikelijke arbeidsduur; en
 - of de werknemer wel of niet gaat deelnemen aan een pensioenregeling.
- Als er sprake is van een uitzend-, payroll- of oproepovereenkomst, moet u dat expliciet benoemen. Verder geldt dat u de werknemer schriftelijk moet informeren over de toepasselijke cao of andere (collectieve) arbeidsvoorwaarden (op grond van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs).

De informatieplicht volgt uit artikel 7:655 van het Burgerlijk Wetboek. Afhankelijk van de omstandigheden kan er een nadere informatieplicht bestaan. Denk bijvoorbeeld aan het informeren over de verplichting om overwerk te verrichten. In het kader op de volgende pagina leest u meer over de informatieplicht.

Schriftelijkheidsvereiste

Los van de informatieplicht is het voor sommige afspraken wettelijk verplicht om deze schriftelijk overeen te komen. Bestaat er zo'n schriftelijkheidsvereiste en komt u de afspraak niet schriftelijk overeen, dan is de afspraak vaak nietig en kunt u er geen beroep op doen.



Voorkom problemen door informatieplicht na te leven

Het is niet alleen van belang dát u de werknemer informeert over de kernbepalingen van de arbeidsovereenkomst, maar ook dat u dat doet in een voor de werknemer begrijpelijke taal. Zo oordeelde een gerechtshof dat u als werkgever mogelijk niet voldoet aan de op u rustende informatieplicht als de arbeidsovereenkomst in het Nederlands wordt verstrekt, terwijl de werknemer die taal niet machtig is. Het is daarom belangrijk om een vertaling van de schriftelijke arbeidsovereenkomst of de informatieopgave aan de werknemer te verstrekken, in het geval dat nodig is.

De wettelijk verplichte informatie moet u binnen één maand nadat de arbeidsovereenkomst is aangevangen, verstrekken. Het niet op tijd geven van de informatie wordt gezien als een weigering om de informatie te verstrekken.

Aansprakelijkheid

Heeft u geen of gebrekkige informatie verstrekt en is de werknemer op basis daarvan financiële verplichtingen aangegaan, dan kan dit leiden tot aansprakelijkheid van eventuele schade die de werknemer lijdt. Daarnaast kunt u te maken krijgen met discussies of procedures.

schriftelijkheidsvereiste geldt, volgt uit diverse bepalingen in de arbeidswet- en regelgeving dat wanneer u als werkgever wenst af te wijken van de wettelijke regels, u die afwijkingen bij schriftelijke overeenkomst moet vastleggen. Dat geldt bijvoorbeeld voor de termijn van de salarisbetaling, vakantiedagen, werknemersaansprakelijkheid en de opzegtermijn.

Maatwerk

Maakt u geen (of maar weinig) gebruik van bijzondere bedingen of de wettelijke afwijkingsmogelijkheden, dan kan een één-pagina-arbeidsovereenkomst volstaan. Deze volstaat niet als u wel bijzondere bedingen of afwijkingen wenst. U moet deze immers goed schriftelijk vastleggen om u ervan te verzekeren dat ze ook geldig zijn. Het is dan niet aan te raden om u te beperken tot een arbeidsovereenkomst van één of twee A4'tjes. Een alternatief is dat u naast de één-pagina-arbeidsovereenkomst aanvullende afspraken vastlegt in een ander document. Dit zal echter niet voor alle (bijzondere) bedingen mogelijk zijn. Bovendien is het ook maar de vraag welke waarde de één-pagina-arbeidsovereenkomst nog heeft als u de overige arbeidsrechtelijke afspraken vervolgens in een ander (uitvoerig) document vastlegt. Schiet de één-pagina-arbeidsovereenkomst dan misschien haar doel voorbij?

Het opstellen van een arbeidsovereenkomst is in ieder geval maatwerk. Zorg daarom dat u een template heeft die bij uw organisatie past en die u eenvoudig kunt aanpassen. Op die manier heeft u een arbeidsovereenkomst die passend is te maken voor de arbeidsrelatie die u met een specifieke werknemer wenst aan te gaan. Dat kan in begrijpelijke en 'moderne' woorden. Hoewel er diverse voorwaarden worden gesteld aan de (inhoud van de) arbeidsovereenkomst, is het gebruik van juridische (vaak oude en achterhaalde) woorden daar niet een van!

Jadeena Janssen, advocaat arbeidsrecht bij Advocaten van Nu, tel. 088 987 66 07, e-mail: jadeena@advocatenvannu.com, www.advocatenvannu.com

Proeftijd

Een proeftijdbeding is mogelijk in contracten van langer dan zes maanden. Ook 'moderne' arbeidsovereenkomsten kunnen een proeftijd bevatten. Het biedt de gelegenheid om aan elkaar te 'snuffelen', voordat de langdurige arbeidsrelatie een feit wordt. Dit beding moet u wel schriftelijk overeenkomen. Is dat niet het geval, dan is het beding dus niet geldig. Staat het proeftijdbeding in de cao, dan wordt aan het schriftelijkheidsvereiste voldaan. Dit geldt ook als het proeftijdbeding in een andere collectieve regeling is opgenomen, zoals een personeelshandboek. De cao of eigen regeling moet dan wel deel uitmaken van de arbeidsovereenkomst.

Concurrentiebeding

Formele of informele bedrijfscultuur, een concurrentiebeding – of in sommige gevallen een relatiebeding – is in bepaalde functies cruciaal voor de bescherming van bedrijfsbelangen. Zo'n beding moet u schriftelijk aangaan. Dat kan in de arbeidsovereenkomst zelf of – bij een vast contract – onder bepaalde voorwaarden in een bijlage.

De hoofdregel is dat u een concurrentiebeding alleen in een vast contract kunt opnemen. Er bestaat een uitzondering op die hoofdregel voor tijdelijke contracten als er een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang is, dat het concurrentie- of

relatiebeding noodzakelijk maakt. Naast het algemene schriftelijkheidsvereiste, zoals hiervoor genoemd, geldt dus een aanvullend motiveringsvereiste voor tijdelijke contracten. Die motivering moet u ook schriftelijk bij het concurrentiebeding opnemen. Een concurrentie- of relatiebeding dat niet voldoet aan het schriftelijkheidsvereiste, is nietig. U kunt er als werkgever dan geen beroep op doen. Ontbreekt de schriftelijke motivering van het concurrentie- of relatiebeding in een tijdelijke arbeidsovereenkomst? Ook dan is het concurrentie- of relatiebeding niet geldig en kunt u er geen beroep op doen.

Boetebeding

Als stok achter de deur om (wan)gedrag te voorkomen, is het mogelijk een boetebeding overeen te komen. De werknemer moet dan een boete betalen bij het overtreden van bepaalde afspraken, zoals het zonder toestemming verrichten van nevenwerkzaamheden. Ook een boetebeding is alleen geldig als dit schriftelijk is overeengekomen. Ook moet u schriftelijk vermelden voor welke overtredingen een boete geldt, wat het boetebedrag is en wat de bestemming van de boete is.

Afwijken

Naast de hiervoor omschreven bijzondere bedingen waarvoor een wettelijk