

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

Verkorting WGA-duur naar vijf jaar gaat niet door

Het plan om uw organisatie vijf jaar (in plaats van tien jaar) verantwoordelijk te maken voor de WGA-uitkering van langdurig zieke (ex-) werknemers is van de baan. Het kabinet wilde deze wijziging uit het regeerakkoord per 2020 invoeren, zodat werkgevers minder financiële risico's zouden lopen, maar de kortere periode van de WGA-premiedifferentiatie gaat niet door.

Loonsanctie

Ook de mildere regels voor het krijgen van een loonsanctie zijn van de baan. Het vorige kabinet nam zich voor

om een einde te maken aan de loonsancties voor eigen-risicodragers. Zij zouden al voldoende prikkels krijgen om aan re-integratie te werken. Voor andere werkgevers zou de kans op een loonsanctie verkleind kunnen worden met een tussentijds oordeel van UWV over de re-integratie. In het regeerakkoord van 2017 gaven de coalitiepartijen aan dit plan te willen vasthouden. Minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft met de sociale partners gesproken. Er bleek onvoldoende steun voor de maatregelen te zijn en dus is ook dit plan gesneuveld.


Belastingdienst geeft meer helderheid over RVU-boete

De Belastingdienst heeft een handreiking gepubliceerd waarin zij meer duidelijkheid geeft over de Regeling voor vervroegde uittreding (RVU). Zoals u ook in het vorige nummer kon lezen deed de Hoge Raad hier in 2018 een belangrijke uitspraak over.

Voorbeelden

In de handreiking behandelt de Belastingdienst de zaak en geeft zij aan hoe belastinginspecteurs hier nu mee omgaan. Daarbij worden voorbeelden gegeven. Vraagt u zich af of een vertrekge-

ling in een sociaal plan tot de RVU-heffing van 52% leidt, kan het waardevol zijn om de handreiking door te nemen. De oude beleidsregels voor de RVU zijn vervallen. Heeft u onterecht een RVU-heffing gekregen, dan kunt u hier alsnog bezwaar tegen maken. Dit geldt wel alleen als tijdens het arrest van de Hoge Raad hierover in 2018 de opgelegde RVU-heffing niet al onherroepelijk vaststond.

 U vindt de handreiking op de website belastingdienstpensioensite.nl.

Medisch ziek of situatief?

Als een werknemer zich ziek meldt, kan de bedrijfsarts stellen dat de werknemer geen medische beperkingen heeft, maar dat hij toch niet kan komen werken. Waarschijnlijk is er dan sprake van situatieve arbeidsongeschiktheid. De werknemer is dan afwezig vanwege een situatie op het werk, bijvoorbeeld een verstoorde arbeidsrelatie. Wat zijn in zo'n geval de regels?

Bij een ziekmelding schakelt u over het algemeen snel de bedrijfsarts in. Zeker als duidelijk is dat het niet zomaar een griepje is. Misschien belde u vooraf al even met de zieke werknemer en liet hij u weten dat hij niet kan ophouden met huilen. In dat telefoongesprek refereerde de zieke werknemer aan de ruzie die hij laatst had met zijn direct leidinggevende. Het loopt al een tijd niet soepel tussen hen. De kans is aanwezig dat de bedrijfsarts oordeelt dat de werknemer geen medische beperkingen van fysieke of psychische aard heeft. Wel kan er sprake zijn van situatieve arbeidsongeschiktheid.

Loondoorbetaling

De vraag is of u loon moet doorbetalen in geval van situatieve arbeidsongeschiktheid. De werknemer is dan namelijk niet ziek op de manier zoals het in de wet omschreven staat. De loonbetaling gebeurt in de meeste gevallen van situatieve arbeidsongeschiktheid dan ook niet op basis van het artikel dat gaat over loon bij ziekte, namelijk artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek (BW).

Toch houdt ook deze werknemer recht op het salaris, maar dan op basis van artikel 7:628 van het BW. Het recht op salaris heeft hij alleen als duidelijk is dat hij zijn werk niet kan uitvoeren vanwege een reden die in redelijkheid voor rekening van u als werkgever komt (denk aan de dreiging van psychische of lichamelijke klachten). Dat is in het gegeven voorbeeld het geval. De verstoorde arbeidsrelatie is in principe namelijk aan uw organisatie te wijten.

Bedrijfsarts

Vaak verwijst een situatief arbeidsongeschikte werknemer naar een advies van de huisarts. Als hij adviseerde rust en afstand te nemen, wil de zieke werknemer vaak niet eens meer met u bellen. Maar zoals u ongetwijfeld weet, is het de bedrijfsarts die moet beoordelen of een werknemer



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





arbeidsgeschikt of arbeidsongeschikt is. Schakel hem daarom zo snel mogelijk in en volg zijn advies op.

Oplossing

De bedrijfsarts stelt bij situatieve arbeidsongeschiktheid regelmatig voor om een periode van twee weken rust aan te houden. Tegelijkertijd zult u in diezelfde periode – en dus op korte termijn – de lucht moeten klaren tussen u, de leidinggevende of een collega en de zieke werknemer. Dit kan eenvoudig door voor te stellen om met elkaar een kop koffie te drinken. Zo voorkomt u dat de werknemer teveel afstand creëert tot de werkvloer. Hoe langer de afwezigheid, hoe moeilijker het zal zijn om terug te keren. Als de situatie verder escaleert, geeft de bedrijfsarts in de meeste gevallen een voorzet om met elkaar in mediation te gaan.

Als u besluit een mediationtraject in te gaan, wees dan niet verbaasd als dat in het begin wat stoef verloopt. Veel werknemers zijn bang dat u hen eigenlijk wilt ontslaan. Maar een dergelijk exittraject is vaak pas aan de orde als partijen er echt niet uit blijken te komen. Het is uiteraard de bedoeling dat beide partijen zich vol inzetten om de mediation te laten slagen. Dat geldt dus ook voor de werknemer.

Inspanningen

Zowel de werkgever als de werknemer moeten inspanningen leveren om de situatieve arbeidsongeschiktheid op te lossen. De werknemer kan dus ook niet zomaar achterover leunen en op alle pogingen om tot een oplossing te komen negatief reageren. Pas als de situatief arbeidsongeschikte werknemer structureel weigert, zijn andere maatregelen aan de orde. Denk dan aan het niet uitbetalen van loon of zelfs ontslag. Maar let op, want vooral ten aanzien van die laatste maatregel is het van belang zeer zorgvuldig te werk te gaan.

Suzanne Meijers, arbeidsrecht advocaat te Utrecht. Ze schreef een gratis te downloaden E-book over hoe je omgaat met zieke werknemers, www.suzannemeijersarbeidsrecht.nl.

Ziek vanwege werkgerelateerde klachten

Heeft u een werknemer die zich ziek meldt met werkgerelateerde klachten? Houd dan rekening met het volgende:

- neem hem serieus;
- denk aan de mogelijkheid van situatieve arbeidsongeschiktheid;
- schakel een goede bedrijfsarts in die door vage situaties heen prikt en partijen op het goede spoor zet;
- blijf in gesprek, al dan niet door middel van mediation;
- als een werknemer weigert mee te werken: overweeg andere maatregelen, maar ga hiermee zorgvuldig om.

Minimumjeugdloon gaat straks weer omhoog

Per 1 juli 2019 gaat het minimumjeugdloon opnieuw omhoog en wordt de beginleeftijd van het volwassen minimumloon verder verlaagd naar 21 jaar. Dit was eerder al aangekondigd in een wetsvoorstel dat de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) wijzigt.

Werkgelegenheid

In 2017 vond de eerste stap van de verhoging van het minimumjeugdloon plaats. Het kabinet beloofde toen om vóór de tweede stijging te onderzoeken wat de gevolgen van de verhoging zijn voor de werkgelegenheid en onderwijsdeelname van jongeren. De Stichting Economisch Onderzoek (SEO) heeft dit onderzoek inmiddels uitgevoerd en het rapport Verkenning effecten aanpassing minimum(jeugd)loon opgesteld. De conclusie is dat de arbeidsparticipatie van 18- tot 22-jarigen niet erg is veranderd door de aanpassing van het minimumjeugdloon. Ook in het aandeel jongeren dat onderwijs volgt, is amper iets gewijzigd. De tweede stap van de verhoging van het wettelijk minimumloon gaat daarom gewoon door.

Voorkom vermoeide ogen bij werknemers

Werknemers die veel achter een beeldscherm werken, kunnen in de loop van de dag last krijgen van vermoeide ogen. Het binnenklimaat van veel kantoorgebouwen doet daar nog eens een schepje bovenop. Hierdoor kunnen werknemers bijvoorbeeld last krijgen van hoofdpijn of tranende ogen.

Tips

Het Oogfonds trekt aan de bel en geeft een aantal tips:

- Zorg voor goede verlichting. De gewenste sterkte verschilt per soort werk, maar 200 lux is toch wel het minimum.
- Voldoende luchtvochtigheid in de werkruimte. De materialen waarmee het kantoor is opgebouwd hebben veel invloed op de luchtvochtigheid; de ideale waarde ligt ergens tussen de 30% en 70%.

Blijven de klachten ondanks deze maatregelen bestaan, dan doet de werknemer er goed aan een opticien te bezoeken. Een onderliggende oorzaak kan namelijk ook zijn dat iemand een bril nodig heeft of sterkere glazen.