

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

VRAAG & ANTWOORD

VERLOFREGELING

In nummer 6 schreven jullie over het verlof voor zorg aan ouders. Is het zorgverlof ook voor schoonouders op te nemen?

In het juninummer (2021-6) van HR Rendement werd inderdaad beschreven wanneer een werknemer zorgverlof kan opnemen voor de zorg aan ouders. Een logische vraag is of dezelfde regels ook

voor de zorg aan schoonouders gelden. Het korte antwoord hierop luidt: ja, maar met één verschil. Er zit namelijk enig onderscheid in de 'bewijslast'.

Relatie

In hoofdstuk 5 van de Wet arbeid en zorg (WAZO) staat voor welke personen een werknemer recht heeft op zorgverlof. Bij langdurend zorgverlof (tenzij de naaste levensbedreigend ziek is) en kortdurend zorgverlof geldt voor onder andere zorg aan directe familie – een 'bloedverwant in de eerste of tweede graad' – dat aanneemelijk moet zijn dat de zorg noodzakelijk is. Dit betekent dat de zieke niet zonder de verzorging kan en dat redelijkerwijs niemand anders dan de werknemer de zorg kan geven.

Dezelfde voorwaarde geldt voor de zorg aan schoonouders. In het geval van schoonouders die geen deel uitmaken van het huishouden van de werknemer,

komt er echter nog iets meer bij kijken. Naarmate de familieband verder weg is (nichten, neven of schoonfamilie) of ontbreekt (huisgenoot), moet de werknemer namelijk ook aantonen dat hij een sociale relatie heeft met de persoon die zorg nodig heeft en dat de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie. Dat betekent dat in het geval van schoonouders niet alleen de noodzaak aanneemelijk moet zijn, maar ook dat er sprake is van veelvuldig contact. De werknemer heeft hierin een informatieplicht; vraag hem desnoods aanneemelijk te maken dat hij aan de eisen voldoet.

De overig verlofvoorwaarden waar u en de werknemer zich aan moeten houden zijn bij beide vormen van verwantschap gelijk. Er kan hier alleen van worden afgeweken via een cao of via een bedrijfsregeling waarover u met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging overeenstemming heeft bereikt.

De rol van de personeelsvertegenwoordiging (PVT) is beperkt ten opzichte van een ondernemingsraad (OR). Een PVT heeft minder rechten en faciliteiten, maar is net als de OR gebaseerd op de Wet op de ondernemingsraden (WOR). Een situatie rondom een wijziging van de cyclus van de functionerings- en beoordelingsgesprekken valt voor de PVT niet onder een verplicht advies- of instemmingsrecht. Het is daarom mogelijk om de functioneringsgesprekken over te slaan zonder dat u dit eerst aan de personeelsvertegenwoordiging voorlegt. Als u voor belangrijke wijzigingen in uw organisatie staat, is het vanuit praktisch oogpunt wel aan te raden om de PVT vooraf te informeren, te betrekken bij uw besluit-

vorming en bewust aandacht te besteden aan de relatie. Zodoende houdt u de relatie goed voor toekomstige zaken waarin u mogelijk wel verplicht bent om advies of instemming te vragen aan de PVT.

Aanvullend

Verder is het goed om een eventueel van toepassing zijnde cao en het personeelsreglement na te lopen. Mogelijk zijn hierin nog aanvullende rechten voor de PVT opgenomen. Overweeg om de gesprekken wel te voeren met werknemers die aangeven dit graag te willen.

Niels Koene, advocaat arbeidsrecht bij CMS, e-mail: niels.koene@cms-dsb.com, www.cms.law

MEDEZEGGENSCHAP

Wij willen om een achterstand in te lopen de functioneringsgesprekken overslaan. Moeten wij de personeelsvertegenwoordiging hierbij betrekken?