

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.

Het Zorgkatern

Abonnees uit de sector zorg en welzijn ontvangen bij hun vakblad het Zorgkatern. In dit katern vindt u het laatste nieuws én verdiepende artikelen over ontwikkelingen in de zorg. Thema's zijn onder meer de diverse cao's, subsidies, nieuwe sectorspecifieke wet- en regelgeving, arbeidsomstandigheden en personeelsbeleid. Rendement Uitgeverij heeft ook andere branchespecifieke katernen voor in het vakblad, zoals het Advieskatern en katernen voor groot- en detailhandel.

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

© 2018 Rendement Uitgeverij. Alle rechten voorbehouden.

Niets uit deze uitgave mag, noch geheel, noch gedeeltelijk, worden overgenomen en/of vermenigvuldigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave de uiterste zorg is besteed, aanvaarden auteur(s), redacteur(en) en uitgever geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor de gevolgen hiervan.

Wijziging in formulier voor melding disfunctioneren

Het formulier waarmee organisaties melding moeten maken van ontslag wegens disfunctioneren is vernieuwd. De Inspectie voor de Gezondheidszorg (IGZ) hoopt met de aanpassing te bereiken dat organisaties een completer beeld van de situatie geven, waardoor de IGZ deze beter kan beoordelen en niet meer in een brief om aanvullende informatie hoeft te vragen. Hiervoor heeft de IGZ een aantal vragen over de periode van ontslag aan het formulier toegevoegd. De zorginstelling wordt hierbij onder meer gevraagd om meer te vertellen over de acties die zijn onder-

nomen om het functioneren te bespreken en verbeteren.

Ernstig

De meldplicht geldt als een zorgverlenende werknemer ernstig tekort is geschoten in zijn functioneren. De melding moet binnen drie werkdagen nadat de zorginstelling het ontslag heeft aangezegd of de zorgverlener ontslag heeft genomen, gebeuren. De IGZ start daarna een uitgebreid onderzoek.

! Op igz.nl kunt u meer lezen over de meldplicht en vindt u het nieuwe formulier om ontslag te melden.

Extra rechten voor OR

De ondernemingsraad (OR) heeft een aantal wettelijke bevoegdheden. Cao-partijen kunnen deze bevoegdheden uitbreiden door hierover bepalingen op te nemen in de cao. Ook in de zorgcao's zijn extra rechten voor OR'en geregeld. Welke rechten dit zijn, verschilt per cao.

De belangrijkste bevoegdheden die in de wet voor de OR zijn opgenomen, zijn het adviesrecht en het instemmingsrecht. Het adviesrecht houdt in dat de werkgever advies moet vragen aan de OR. Dit adviesrecht heeft de OR op onderwerpen die zijn genoemd in de Wet op de ondernemingsraden (WOR). Het gaat vooral om de organisatie-structuur en het financieel beleid.

Daarnaast heeft de OR instemmingsrecht. De werkgever moet voor het introduceren, wijzigen of intrekken van personeelsregelingen binnen de organisatie instemming vragen aan de OR. Welke personeelsregelingen onder het instemmingsrecht vallen, is in de WOR bepaald. Voorbeelden zijn regelingen voor vakantie, verlof, arbeids- en rusttijden, arbeidsomstandigheden en ziekteverzuim.

Meestvoorkomend

De meest voorkomende extra OR-bevoegdheden in zorgcao's gaan over: thuiswerken, de reiskosten- en verhuiskostenvergoeding, feestdagen en het adviesrecht over een tijdelijke 'voorziening tot waarneming' in de directie of functie in de raad van bestuur.

Thuiswerken

In de zorgcao's staat met enige regelmaat dat een werkgever een regeling over thuiswerken moet afspreken met de OR. Zo staat in de cao Kinderopvang en de cao Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening dat de werkgever een thuiswerkregeling moet opstellen en dat de OR hierover instemmingsrecht heeft.

Reis- en verhuiskostenvergoeding

De cao Ambulancezorg bepaalt dat een werkgever een verhuiskostenvergoeding moet betalen als hij een werknemer overplaatst naar een andere locatie en er voor de werknemer een verhuisplicht geldt op basis van een rege-

Pensioenreglement PFZW op aantal punten aangepast

Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW) heeft per 1 juli 2017 een aantal wijzigingen doorgevoerd in het pensioenreglement. PFZW geeft aan dat een verlaging van de pensioenen in de toekomst niet uit te sluiten is. Hiervoor zijn nu in een leidraad een aantal nieuwe regels afgesproken. Zo kan het korten van pensioenen soms te voorkomen zijn door een extra verhoging van de pensioenpremie die deelnemers betalen.

Voortzetting

In het pensioenreglement is een optie voor vrijwillige voortzetting geregeld. Dit

houdt in dat een deelnemer van wie de pensioenopbouw bij PFZW (gedeeltelijk) stopt, op eigen kosten de pensioenopbouw voortzet. Voor die vrijwillige voortzetting bestonden drie verschillende vormen. Voortaan is er nog maar één vorm die maximaal drie jaar mag duren. Ook houdt het pensioenfonds nu in bepaalde situaties op een andere manier rekening met inkomsten tijdens de periode van vrijwillige voortzetting. Wilt u meer weten over het pensioenreglement en de nieuwste wijzigingen hierin, dan kunt u hiervoor terecht op pfzw.nl.



ling die de werkgever is overeengekomen met de OR. Vrijwel hetzelfde staat vermeld in de cao Geestelijke Gezondheidszorg. Een OR in de jeugdzorg mag met de werkgever een regeling voor het vergoeden van verhuiskosten opstellen die afwijkt van de cao. In de cao Kinderopvang staat specifiek dat de OR instemmingsrecht heeft over een verhuiskostenregeling. Ook voor reiskostenregelingen is vaak instemming vereist. Zie bijvoorbeeld de cao's Gehandicaptenzorg, Universitair Medische Centra en Jeugdzorg.

Feestdagen

Een wettelijke bevoegdheid van de OR is het instemmingsrecht bij het vaststellen van een vakantieregeling. Uit de rechtspraak volgt dat het vaststellen van feestdagen, die de werkgever aanmerkt als verplichte vrije dagen, hier niet onder valt. Toch betrekken veel cao's de OR hierbij. De werkgever moet overleg voeren met de OR (zie de cao's Geestelijke Gezondheidszorg en Gehandicaptenzorg) of instemming vragen (zie de cao Ambulancezorg).

Afdwingen

Om te weten wat de bevoegdheden van de OR zijn, moet u dus naast de wet ook altijd de cao bekijken. Als een werkgever vergeet om aan de OR advies of instemming te vragen, kan de OR dit recht afdwingen via de rechter. Dit is ook het geval als de OR negatief adviseert over een plan en de werkgever daarna doorzet zonder de OR te informeren waarom.

Ook de werkgever kan naar de rechter stappen, bijvoorbeeld als de OR nalaat om in te stemmen. De rechter kan dan vervangende instemming verlenen. Dit doet hij als hij het plan redelijk genoeg vindt om door te laten gaan. De werkgever moet hiervoor sterke argumenten hebben.

Ayşegül Avci, advocaat bij CMS, tel. (020) 301 64 32, e-mail: aysegul.avci@cms-dsb.com, www.cms.law

Adviesrecht over benoeming

De OR heeft adviesrecht bij het benoemen van directieleden. Een aantal zorgcao's breiden dit uit met een adviesrecht bij een tijdelijke benoeming (niet door kortdurende afwezigheid) ter vervanging van een directielid of lid van de raad van bestuur. Deze uitbreiding staat onder andere in de cao's Geestelijke Gezondheidszorg, Gehandicaptenzorg en Ziekenhuizen.

MANAGEMENT MEDEDINGING

Voorstel om verplichting tot melding fusie te verlengen

Waarschijnlijk moeten middelgrote zorginstellingen ook van 2018 tot 2023 overnames en fusies melden bij de Autoriteit Consument & Markt (ACM). Demissionair minister Kamp van Economische Zaken heeft hiervoor een voorstel gepubliceerd op internetconsultatie.nl. Het besluit moet vanaf 1 januari 2018 van kracht zijn.

Omzet

In het voorstel is opgenomen dat zorginstellingen de komende vijf jaar fusies en overnames moeten blijven melden bij de ACM als de betrokken organisaties een gezamenlijke

omzet hebben van minimaal € 55 miljoen en een afzonderlijke omzet tussen de € 10 miljoen en € 30 miljoen. De ACM bekijkt na een melding of de fusie of overname negatieve gevolgen kan hebben voor de mededinging en daarmee de patiënten. Denk aan patiënten die door een overname in hun regio nog maar van één zorgaanbieder gebruik kunnen maken. Om de kwaliteit van de zorg te waarborgen, kan de ACM besluiten een overname of fusie niet goed te keuren. Alleen een rechtsgang kan er dan nog voor zorgen dat de fusie of overname doorgaat.

Wel of geen BTW-vrijstelling voor uw zorginstelling?

Nooit meer een foute diagnose na de training BTW in de zorg

De Belastingdienst gaat streng om met de omzetbelasting. Fouten kunnen leiden tot forse naheffingen en boetes. De praktijkgerichte training **BTW in de zorg** is speciaal opgezet om zorginstellingen te helpen fouten in de aangifte te vermijden. Tijdens deze training wordt u wegwijs gemaakt in de complexe BTW-regelgeving in de zorgbranche. Naast de hoofdlijnen komen ook verschillende uitzonderingen aan bod. Er is ruimte voor het stellen van vragen en het behandelen van praktijkvoorbeelden.



Rendement

Aanmelden en meer info: rendementco.nl/btwzorg