

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

Hoge Raad oordeelt over gebruikelijkheidscriterium

De fiscus moet harde bewijzen kunnen overleggen als hij stelt dat u een vergoeding of verstrekking op basis van het gebruikelijkheidscriterium niet in de vrije ruimte van de werk-kostenregeling mag onderbrengen (om deze onbelast te laten). Dat blijkt uit een arrest van de Hoge Raad. Het gebruikelijkheidscriterium houdt in dat onbelaste vergoedingen en verstrekkingen niet meer dan 30% mogen afwijken van wat 'in vergelijkbare omstandigheden gebruikelijk is'.

Omgedraaid

De zaak ging over een werkgever die aandelen uitdeelde

aan werknemers en de waarde daarvan onderbracht in de vrije ruimte. Hoewel vergoedingen en verstrekkingen van maximaal € 2.400 per werknemer per jaar door de fiscus wieso als gebruikelijk gezien worden, had de inspecteur die grens omgedraaid. Hij stelde namelijk dat bedragen van meer dan € 2.400 per werknemer per jaar níet gebruikelijk waren. Daar stak de Hoge Raad een stokje voor: alleen verwijzen naar de grens van € 2.400 was niet voldoende voor de conclusie dat de aandelen niet gebruikelijk waren. *Hoge Raad, 12 juli 2019, ECLI (verkort): 1050*

Voorstel om flexwerkers meer bij OR te betrekken

De Sociaal-Economische Raad (SER) vindt dat flexwerkers en jonge arbeidskrachten meer betrokken moeten worden bij het medezeggenschap in organisaties. Hij heeft minister Koolmees van SZW daarom geadviseerd de zogeheten wettelijke kiesrechttermijnen te verkorten.

Verkiezbaar

Minister Koolmees vroeg de SER in 2018 om een advies uit te brengen over de kiesrechttermijnen. Dat heeft de adviesraad door middel van een brief nu gedaan. De SER

raadt de minister aan voor actief en passief kiesrecht dezelfde termijn aan te houden. De termijn voor actief kiesrecht (het recht om te stemmen op een OR-lid) kan van zes naar drie maanden, en de termijn voor passief kiesrecht (het recht om verkiesbaar te zijn als OR-lid) kan van twaalf naar zes of eventueel drie maanden. De SER vindt dat de termijnen korter kunnen omdat werknemers zich meestal al snel betrokken voelen bij organisaties. Het is nog niet duidelijk wat er met dit advies gaat gebeuren.

Definitieve opzegging?

'Hi, ik wil ontslag nemen, doe.' Stel dat een werknemer dit subtiele whatsappje naar zijn leidinggevende stuurt om te laten weten dat hij is uitgekeken op zijn baan. Kunt u er dan van uitgaan dat hij daadwerkelijk ontslag heeft genomen? Neen! De praktijk wijst uit dat er meer nodig is.

Dat nog weleens onduidelijk is of de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk is opgezegd door de werknemer, blijkt uit de rechtspraak. Zo heeft Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden zich recentelijk uitgelaten over de vraag of er sprake was van een definitieve opzegging door een werknemer. Dit was volgens het hof niet het geval, omdat de werkgever niet had voldaan aan zijn onderzoeksplicht. De arbeidsovereenkomst duurde daarom voort, met alle (loon)verplichtingen voor de werkgever van dien.

Ondubbelzinnig

Met betrekking tot opzegging door een werknemer wordt in de (lagere) rechtspraak verwezen naar een uitspraak van de Hoge Raad: een opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer, of instemming met de beëindiging hiervan, kan slechts worden aangenomen als hij een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring over beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft gegeven. Dit is ook het geval bij een beëindigingsovereenkomst (voor ontslag met wederzijds goedvinden). De achterliggende gedachte hierbij is werknemersbescherming. Vrijwillige beëindiging van het dienstverband heeft immers verregaande gevolgen voor de werknemer. Denk aan verlies van ontslagbescherming en de aanspraak op een uitkering.

Gemoedstoestand

In het kader van deze ondubbelzinnige verklaring heeft u als werkgever een onderzoeksplicht. U mag er niet zonder meer van uitgaan dat een werknemer volledig achter zijn eigen opzegging staat. Doe actief onderzoek om vast te stellen of de werknemer bewust ontslag neemt en de gevolgen hiervan beseft en aanvaardt. Uit rechtspraak volgt dat u onder meer de volgende omstandigheden moet onderzoeken:

- De gemoedstoestand van de werknemer. Als de werknemer emotioneel (bijvoorbeeld boos of verdrietig) is, zult u een opzegging veel minder snel mogen aan-



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



nemen. Ook de bekendheid van de werkgever met het feit dat werknemer wilde opzeggen, speelt een rol.

- De mate waarin de werknemer zich bewust is van de consequenties. Opzegging mag u eerder aannemen als de opzegger laat blijken zich bewust te zijn van de risico's die hij loopt. De rechter kan daarbij het opleidingsniveau meewegen.
- De tijd die de werknemer heeft gehad om zijn beslissing te overdenken en hierop terug te komen. Vanzelfsprekend is het eerder aannemelijk dat er is opgezegd als de werknemer ruim(er) de tijd neemt om terug te komen op zijn beslissing.

Een opzegging betekent dus niet per definitie het einde van het contract. Uw onderzoeksplicht kan vrij ver reiken. Als u van plan bent de werknemer te houden aan zijn opzegging en hij die opzegging vervolgens betwist, is het aan u om de opzegging te bewijzen.

Ontslaggrond

Voor opzegging door u als werkgever is een duidelijke en onduidelzinnige verklaring géén vereiste. Deze is niet nodig, aangezien u al gehouden bent aan wettelijk vastgelegde voorschriften en procedures, en u daardoor niet zomaar kunt opzeggen.

Zo is voor een 'reguliere' opzegging van de arbeidsovereenkomst meer nodig dan alleen een verklaring van de werkgever aan de werknemer. Het zogenoemde preventief ontslagstelsel vereist voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst namelijk een redelijke grond voor ontslag. Vervolgens zal, afhankelijk van de gekozen ontslaggrond, UWV toestemming verlenen voor opzegging of de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbinden.

Wilsgebrek

Als u wilt terugkomen op een (correcte) opzegging, moet u aanvoeren dat er bij u sprake was van een 'wilsgebrek'. Willen beide partijen het dienstverband voortzetten, dan is het ook een optie om een nieuwe arbeidsovereenkomst af te sluiten.

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

Ontslag op staande voet?

Ook bij een ontslag op staande voet is meer nodig dan alleen een verklaring van de werkgever. Voor dit ontslag gelden immers drie eisen. U heeft: een dringende reden, het ontslag 'onverwijld' gegeven en de dringende reden onverwijld medegedeeld aan de werknemer. Wel mag een werknemer die door u naar huis is gestuurd en daarop al zijn spullen moet inleveren, dit opvatten als een verklaring die gericht is op een ontslag op staande voet. In tegenstelling tot de werknemer mag u in dit geval niet uitgaan van een correct gegeven ontslag op staande voet (gelet op voornoemde voorwaarden).

Migratieachtergrond geeft minder kans op werk

Nederlandse werkgevers beoordelen sollicitanten met een migratieachtergrond anders dan identiek gekwalificeerde sollicitanten met een Nederlandse achtergrond. De kans dat een werkgever een sollicitant met Nederlandse achtergrond uitnodigt, is ongeveer 30% groter dan die voor kandidaten met migratieachtergrond. Dat stelden onderzoekers van de Universiteit van Amsterdam vast na een groot veldexperiment.

Moedertaal

De onderzoekers verstuurden meer dan vierduizend sollicitatiebrieven en cv's van fictieve, jonge kandidaten naar echte werkgevers. De brieven en cv's waren identiek in opmaak, nationaliteit en opleiding, maar varieerden bijvoorbeeld in naam, moedertaal en land van oorsprong. De kans op succes verschilde flink per sollicitatie. Werkgevers discrimineerden in sterke mate minderheden met een Turkse, Marokkaanse of Antilliaanse achtergrond. Bulgaren en Polen troffen vaker doel. De onderzoekers gaan zich nu richten op antidiscriminatie-methoden. Het ministerie van SZW en TNO doen hier momenteel ook onderzoek naar.

Gemeenten weren zich tegen discriminatie

Niet alleen wetenschappers (zie hierboven) zijn op zoek naar effectieve methoden om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan; ook gemeenten stellen hier beleid voor op. Gemeente Amsterdam laat momenteel uitzoeken of zij organisaties die zich schuldig maken aan arbeidsmarktdiscriminatie kan uitsluiten van gemeentelijke aanbestedingen. En organisaties met aantoonbaar divers en inclusief personeelsbestand zouden voorrang moeten krijgen bij de inhuur van personeel. De gemeente verwijst hierbij onder andere naar bovenstaand onderzoek van de Universiteit van Amsterdam.

Anoniem solliciteren

Ook het invoeren van geanonimiseerde sollicitatieprocedures kan een methode zijn om voor meer diversiteit van het personeel te zorgen. De gemeente Deventer is daar echter onlangs mee gestopt, omdat het anoniem solliciteren niet het gewenste effect had. Eerder bleek ook in andere gemeenten een beleid voor anoniem solliciteren niet aan de verwachtingen te voldoen.