

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.

© 2020 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.

€ 50.000 als compensatie voor vaste lasten

Voor veel organisaties is de NOW niet voldoende om uit de financiële problemen te blijven. Naast de loonkosten moeten immers ook diverse andere kosten betaald worden. Als de schulden te hoog oplopen, gaan organisaties failliet en zijn werknemers alsnog hun baan kwijt. Het kabinet probeert dit bij het tweede pakket noodmaatregelen tegen te gaan met onder andere de belastingvrije compensatie van de Tegemoetkoming vaste lasten MKB (TVL).

Onderhoudscontracten

Het kabinet heeft deze tegemoetkoming – die bedoeld

is om kosten zoals huur of onderhoudscontracten te kunnen blijven betalen – uiteindelijk gemaximeerd op € 50.000 in vier maanden. In eerste instantie werd gedacht aan een maximum van € 20.000. Volgens het kabinet is door die verhoging nu ook ‘verdisconteerd’ dat het TVL-geld meetelt als omzet voor de NOW-regeling. Bij die laatste is de omzetsdaling namelijk leidend. Hoe hoger de omzet, hoe minder tegemoetkoming. Ook de hoogte van de TVL hangt af van de omzet. De TVL is bovendien enkel aan te vragen (bij de RVO) door mkb'ers van specifieke sectoren.

Ook een tegemoetkoming voor flexwerkers

Minister Koolmees van SZW heeft deze maand besloten om voor flexwerkers de Tijdelijke overbruggingsregeling voor flexibele arbeidskrachten (TOFA) in te voeren. Hierdoor kunnen flexwerkers die minstens € 400 in februari 2020 hebben verdiend in aanmerking komen voor een inkomenssteun van maximaal € 550 bruto per maand over de maanden maart, april en mei als zij hierin door de coronacrisis geen inkomen hebben kunnen behalen.

Brutoloon

De TOFA is geïntroduceerd om het gat op te vangen dat bestaat tussen flexwerkers die wel in aanmerking ko-

men voor een WW-uitkering of de bijstand en flexwerkers die deze niet kunnen krijgen. Het maximuminkomen over april wordt vastgesteld op € 550 bruto. Mensen die in april meer verdienden, komen niet in aanmerking voor de TOFA. Bij de TOFA gaat het om een tegemoetkoming in de vorm van brutoloon. Het bedrag van € 550 wordt behandeld als loon, is dus belast en vormt ook inkomen voor de toeslagen. UWV gaat de loonheffingen inhouden.



Het aanvraagtijdstip van de TOFA is onlangs geopend en duurt slechts drie weken. Flexkrachten moet er dus snel bij zijn!

Gezondheid controleren?

In tijden van corona doet menig werkgever er alles aan de werkplek zo veilig mogelijk te maken. Thuiswerken is (waar mogelijk) voorlopig nog de norm, maar inmiddels wordt er ook hard gewerkt om ruimtes corona-proof te maken. Iedereen met gezondheidsklachten wordt geacht thuis te blijven. Maar hoe zorgt u ervoor dat uw werknemers dit serieus nemen? En wat weegt zwaarder, het recht op privacy of het streven naar een veilige werkplek?

Als werkgever bent u verplicht zorg te dragen voor een veilige werkplek. Sterker nog: als een werknemer schade lijdt doordat u deze verplichting niet nakomt, bent u als werkgever aansprakelijk, tenzij u kunt bewijzen dat u wel aan uw verplichting heeft voldaan. De bewijslast is dus omgedraaid, ter bescherming van de werknemer. Er zijn nog geen corona-uitspraken op dit gebied verschenen, maar al eerder heeft de praktijk uitgewezen dat de zorgplicht van de werkgever ver strekt en dat werknemers een ruime mate van bescherming genieten.

Gezondheidsmaatregelen

In het kader van het coronavirus hoort bij deze zorgplicht ook dat u het risico op besmettingen tot een minimum probeert te beperken en de adviezen van het RIVM in acht neemt. Ook moet u erop toezien dat uw personeel het beleid daadwerkelijk opvolgt. Er zijn verschillende manieren om de gezondheidsmaatregelen te waarborgen. Zo kunt u ervoor kiezen om een gezondheidsprotocol ter (digitale) ondertekening aan uw werknemers voor te leggen en ze pas na die ondertekening tot de werkplek toe te laten. U kunt de werknemer er vervolgens op aanspreken als hij de regels niet naleeft. Een verdergaande manier is om gezondheidstesten af te nemen bij werknemers. Denk aan temperatuurmetingen of coronatesten. Is dit toegestaan?

Persoonsgegevens

Zodra er persoonsgegevens (gegevens die herleidbaar zijn tot een persoon) verwerkt worden, geldt de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). Onder het begrip ‘verwerken’ valt onder meer opslaan, raadplegen en vernietigen. De AVG maakt een onderscheid tussen normale en bijzondere persoonsgegevens. De normale persoonsgegevens mag u onder voorwaarden verwerken.





Voor bijzondere persoonsgegevens (zoals gegevens over iemands gezondheid) zijn de regels nog strikter: er geldt in principe een verwerkingsverbod, tenzij er een wettelijke uitzondering van toepassing is. Binnen de arbeidsrelatie is verwerking van persoonsgegevens niet toegestaan als toestemming van de werknemer daarvoor de wettelijke basis is, omdat het uitgangspunt is dat een werknemer nooit ondubbelzinnig en vrijelijk toestemming kan geven. Hij is immers in zekere zin afhankelijk van zijn werkgever.

Lichaamstemperatuur

Na de uitbraak van het coronavirus heeft de Autoriteit Persoonsgegevens aangegeven dat het meten van de lichaamstemperatuur van werknemers in principe verboden is. Inmiddels is dit standpunt genuanceerd. Als u de temperatuur van personeel wilt meten, is dat enkel toegestaan zolang u deze gegevens niet verwerkt. Met andere woorden: leest u alleen de temperatuur af, dan is de AVG niet van toepassing. Dit verandert als u deze gegevens administreert of de gegevens gebruikt worden om door een toegangspoortje te kunnen. Dat is uitdrukkelijk niet toegestaan.

Ook als de AVG niet van toepassing is, kan er sprake zijn van een privacyinbreuk. U moet dus altijd een belangenafweging maken, waarbij u bekijkt of een minder ingrijpende maatregel hetzelfde doel kan bereiken. Daarnaast moet u zich afvragen of het meten van de temperatuur wel zin heeft. Bedrijfsartsen plaatsen allerlei kanttekeningen bij het nut ervan en raden het af.

Coronatest

Zoals gezegd mag u geen gezondheidsgegevens verwerken van uw werknemers. In diezelfde lijn geldt dat het afnemen van een coronatest niet is toegestaan. Een bedrijfsarts mag een werknemer wel (laten) testen; als hij vermoedt dat een werknemer besmet is met het virus, moet de arts contact opnemen met de GGD. Ook hier is het belangrijk dat de privacy gewaarborgd blijft. Zorg daarom voor korte lijnen met uw bedrijfsarts, dat uw protocol bekend is en de bedrijfsarts snel schakelt met de GGD als dat nodig is. Overigens kunnen werknemers sinds deze maand ook zelf contact opnemen met de GGD om zich op eigen initiatief te laten testen.

Voorzichtigheid

Kortom: als onderdeel van uw zorgplicht moet u zorg dragen voor een veilige werkplek en moet u uw werknemers duidelijke instructies geven over het beleid binnen uw organisatie. Het is dan ook raadzaam een protocol op te stellen, waarin alle maatregelen en voorschriften zijn vastgelegd. Zorg er daarnaast voor dat de processen gewaarborgd zijn en dat u een korte lijn heeft met uw arbodienst. Verdere mogelijkheden, zoals het doen van gezondheidstests, zijn beperkt. Voorzichtigheid is daarbij geboden!

Nikki Hendriks, advocaat arbeidsrecht bij HVG Law, tel. 06 29 08 33 80, e-mail: nikki.hendriks@hvglaw.nl, www.hvglaw.nl

Andere detacheringsregels

Door een herziening van de Europese detacheringsrichtlijn krijgen arbeidskrachten die binnen de Europese Unie (EU) gedetacheerd worden, meer rechten. Recent heeft een meerderheid van de Tweede Kamer zich achter het wetsvoorstel geschaard dat de wijzigingen in de Nederlandse wetgeving moet implementeren. Het voorstel ligt nu bij de Eerste Kamer, die bij het ter perse gaan van dit blad nog niet over de implementatiewet heeft gestemd. Uiterlijk eind juli moet de implementatie geregeld zijn.

Aanvullend

Onder de huidige richtlijn moet u als inlener aan een gedetacheerde ten minste het minimumloon en de minimumvakantiebijslag van het gastland bieden. Na de herziening behoort u direct óók aanvullende beloningen te betalen. Wat u precies moet betalen, vindt u straks terug op rijksoverheid.nl. Als arbeidskrachten langer dan twaalf maanden naar een ander EU-land zijn gedetacheerd, gelden (vrijwel) alle wettelijke arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van dat gastland. Hoewel dit alles de rechten van de gedetacheerden verbetert, verwachten de vakbonden dat er meer nodig is om voor gelijk loon bij gelijk werk te zorgen.

Onderzoek naar effect van nachtwerk

Het werken in nacht- en ploegdiensten kan een fikse impact op de gezondheid hebben. Uit onderzoek van ZonMw blijkt het werk vooral te leiden tot schadelijke effecten bij werknemers die dergelijke diensten langer dan tien jaar draaien. Hun kans op diabetes en obesitas was met 35-37% toegenomen. Volgens het onderzoek leidde met name slecht slapen tot meer kans op diabetes. Obesitas werd eerder veroorzaakt door een combinatie van factoren: weinig beweging, een ongezond voedingspatroon en slecht slapen. Het blijkt moeilijk gezond te leven bij nachtdiensten. Groente en fruit eten schiet er vaak bij in. Ook roken nachtwerkers vaker.

Burn-out

Er bleek geen directe relatie te zijn tussen nacht- en ploegdiensten en burn-out. Wat wél een rol speelt, is hoe iemand dit werk ervaart. Mensen die ontevreden waren over de ploegdiensten of die vonden dat het rooster grote negatieve gevolgen had voor hun privéleven, vertoonden die burn-outklachten juist weer eerder.