BESTUURDER

TEST HET HANDELEN VAN DE WERKGEVER OP REDELIJKHEID

Goede baas boven baas

Uw bestuurder zal een duidelijke mening hebben over wat goed werknemerschap is. Waarschijnlijk heeft hij een deskundig beleid over de regels waaraan zijn werknemers zich moeten houden. De werknemer heeft daar tegenover vaak een idee over welk gedrag hij als goed werkgéverschap beschouwt. Hoewel de bestuurder de baas is, betekent dat niet dat al zijn regels even redelijk zijn! De OR kan om die reden invloed uitoefenen op het voornemen van de werkgever om regels in te voeren.

Wanneer gedraagt een werkgever zich als een goed werkgever en wanneer niet? Feitelijk houdt 'goed werkgeverschap' een belangenafweging in. Het begrip speelt een rol bij onder meer het wijzigen van arbeidsvoorwaarden, ontslag tijdens proeftijd, werkgeversaansprakelijkheid bij ongevallen en loondoorbetaling bij ziekte. Hierna volgen vier voorbeelden van situaties waarin goed werkgeverschap een rol speelt. Elementen van goed werkgeverschap kunt u terug vinden in diverse wetten, gedragscodes, jurisprudentie en verdragen. Die kunt u als richtlijn gebruiken bij het maken van uw eigen belangenafwegingen.

Definitie Burgerlijk Wetboek

Artikel 7:611 BW: De werkgever en de werknemer zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen.

1. Werknemersprivacy

Werknemers hebben recht op eerbiediging van hun persoonlijke levenssfeer. Dit komt voort uit het internationale recht en uit de Grondwet. In de relatie tussen de werkgever en de werknemer is het recht op privacy voornamelijk uitgewerkt in het beginsel van goed werkgeverschap. Alleen om onrechtmatig gedrag op te sporen, mag uw bestuurder bij sommige omstandigheden inbreuk maken op de grondrechten van de werknemer. Zowel bij het instellen als bij het uitvoeren van zijn onderzoek zal de bestuurder steeds de privacyrechten van de werknemer moeten afwegen tegen de bedrijfsbelangen. In deze situatie is ook de Wet bescherming persoonsgegevens van belang.

Minder ingrijpend met hetzelfde doel

Fraude

De bestuurder mag alleen gebruikmaken van bijvoorbeeld cameratoezicht als hij vooraf een duidelijk beleid heeft opgesteld en dat bekend heeft gemaakt. Het plaatsen van een camera is dan nog alleen toegestaan als dit noodzakelijk is voor een gerechtvaardigd belang van de organisatie, bijvoorbeeld bij bestrijding van diefstal of fraude, of als bescherming van bedrijfseigendommen. Daarbij zal de werkgever altijd moeten blijven afwegen of er misschien een minder ingrijpend middel kan worden gebruikt om hetzelfde doel te bereiken. Is dat er, dan moet hij dat eerst proberen.

Onrechtmatig

Aan de toelaatbaarheid van de verborgen camera worden nog zwaardere eisen gesteld. Dat mag alleen in incidentele gevallen en gedurende een korte periode om onrechtmatig gedrag van de werknemers op te sporen. De werknemers moeten vooraf zijn geïnformeerd over het feit dat de werkgever – onder bijzondere omstandigheden – gebruik zal maken van verborgen camera's. Het is dus verstandig om dit in het beleid in het personeelshandboek op te nemen. De OR speelt hierbij ook een rol. Uw raad heeft namelijk instemmingsrecht ten aanzien van dergelijke regelingen.

2. Proeftijdontslag

Het doel van de proeftijd is dat werkgever én werknemer het dienstverband kunnen uitproberen. Toch kan een arbeidsovereenkomst ook worden opgezegd vóórdat de werknemer is begonnen met zijn werkzaamheden. Als dit te voorbarig gebeurt, kan het in strijd zijn met goed werkgeverschap, met soms het betalen van een schadevergoeding tot gevolg.

Vriendin

In 2000 speelde er een zaak bij de Hoge Raad over een werknemer die na acht

jaar dienstverband zelf ontslag nam. Na twee maanden ging hij toch weer in zee met zijn oude werkgever in verband met een specifiek project in Engeland. De werknemer koos hiervoor omdat zijn vriendin en zoon in Engeland woonden. Op de eerste werkdag kreeg de werknemer te horen dat het project werd uitgesteld en dat hij tijdelijk in België zou worden tewerkgesteld. De werknemer protesteerde en werd kort daarop in zijn proeftijd ontslagen. Hij vond dit in strijd met het goed werkgeverschap en vorderde onder meer een schadevergoeding van de werkgever.

Teleurgesteld

De Hoge Raad was het met de werknemer eens. De werkgever had bij de opzegging onvoldoende oog gehad voor de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. De werknemer was zeer teleurgesteld over het feit dat zijn uitzending naar Engeland op het laatste moment werd geannuleerd. Dit had de werkgever zorgvuldiger moeten aanpakken. Ook het feit dat de werknemer nauwelijks bedenktijd kreeg ten aanzien van het alternatieve project, werd aangemerkt als slecht werkgeverschap. De werkgever ontsloeg de werknemer namelijk nog diezelfde dag met een beroep op de proeftijd. De werkgever werd veroordeeld tot betaling van een vergoeding van het loon over de overeengekomen projectduur van zeven maanden, plús een bonus.

3. Aanpassing arbeidsduur

De werknemer heeft het recht om een verzoek in te dienen om zijn arbeidsduur te wijzigen. Vaak zal de werknemer minder uren willen gaan werken. Hij moet zich bij het doen van een dergelijk verzoek aan de volgende regels houden:

- Hij moet tenminste één jaar in dienst zijn voordat de wijziging ingaat.
- Hij moet het verzoek schriftelijk doen.
- Hij moet het verzoek tenminste vier maanden voor de gewenste ingangsdatum doen.
- In het verzoek moeten het tijdstip van de ingang en de spreiding van het aantal uren staan.
- Hij kan maximaal één keer per twee jaar een dergelijk verzoek indienen.

Als een werkgever een dergelijk verzoek ontvangt, moet hij er overleg over voeren. Uiterlijk één maand voor de gewenste ingangsdatum moet hij schriftelijk aan de werknemer laten weten wat zijn beslissing is. Als een werkgever niet binnen de gestelde termijn schriftelijk reageert, zal de arbeidsduur worden aangepast volgens de wensen van de werknemer! Gaat de werkgever niet akkoord? Dan zal hij de rechter ervan moeten overtuigen dat sprake is van een zwaarwegend belang waardoor hij het verzoek tot arbeidsduurvermindering moet afwijzen.

Try-out

De periode van ouderschapsverlof blijkt in de praktijk een goede en veelgebruikte try-out te zijn voor deeltijdwerk. De werkgever moet dan ook alert zijn als zich in die periode problemen voordoen. Hij moet deze met de werknemer bespreken en daarna vastleggen. Als de ouderschapsverlofperiode ogenschijnlijk vlekkeloos is verlopen, is het moeilijk aan de rechter uit te leggen waarom de arbeidsduurvermindering voor langere tijd niet aanvaardbaar zou zijn.

Weinig bedenktijd is slecht werkgeverschap

Reorganisatie

Of de werkgever zich tijdens een verandering van de organisatie goed gedraagt, moet blijken uit hoe de werkgever de OR op een correcte manier inschakelt bij de diverse onderdelen van een reorganisatie. Vaak zal bij een reorganisatie waar meer dan twintig werknemers moeten afvloeien een sociaal plan met de vakbond worden afgesloten. De OR doet er goed aan om bij het te geven advies over het voorgenomen besluit een voorwaarde op te nemen dat er een akkoord moet bestaan over een sociaal plan. Mocht de werkgever dit niet tot stand kunnen brengen en gaat hij toch door met de reorganisatie, dan kunt u dit als slecht werkgeverschap zien en hem hierop aanspreken. Krijgt u geen gehoor, dan kunt u zelf naar de rechtbank stappen.

Zijn best

Dit kan voordelig zijn voor werknemers die via een onredelijke ontslagprocedure alsnog een vergoeding willen ontvangen bij hun ontslag. Mocht er geen vakbond rond te tafel komen te zitten, dan kan de werkgever met de OR een sociaal plan afspreken. Hoewel dit plan de werknemers niet direct bindt, zal het toch waarde hebben, mocht het tot procedures komen. De werkgever laat dan namelijk zien dat hij zijn best heeft gedaan om zich als goed werkgever op te stellen.

mr. Jolanda de Groot is advocaat bij Heussen Amsterdam,
tel. (020) 312 2800,
e-mail: jolanda.de.groot@heussen-law.nl

Afweging van belangen

Het begrip 'goed werkgeverschap' verplicht de werkgever om op een zorgvuldige wijze met zijn werknemers om te gaan. Het begrip houdt onder meer een afweging van ieders belangen in. Niet elke handelswijze van de werkgever is goed of slecht. Het hangt er maar net vanaf of de werkgever in die specifieke situatie zijn eigen belang boven het belang van de werknemer mocht plaatsen. De praktijk wijst uit dat het ook vaak een kwestie is van aanvoelen.