

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

VRAAG & ANTWOORD

OVERWERK

Een werknemer heeft, zonder dat wij erom gevraagd hebben, overuren gemaakt.

De werknemer wil nu dat we de vakantiebijslag over al die overuren uitbetalen.

Zijn we hiertoe verplicht?

Hoe kunnen we dit tegengaan?

Per 1 januari 2018 is de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) aangepast. Tot 2018 gold dat u het minimumloon en de minimumvakantiebijslag alleen hoefde te betalen over de overeengekomen normale arbeidsduur. Sinds 1 januari moet u naar evenredigheid het minimumloon ook over overuren betalen. Daarnaast moet u sinds dit jaar vakantiebijslag over overwerkuren betalen.

Voorkomen

Er is sprake van overwerk als de feitelijke arbeidsduur langer is dan de normale of overeengekomen arbeidsduur. Dit geldt zowel bij een fulltime als een parttime dienstverband. Voor de toepassing van de regels is het relevant of de werknemer daadwerkelijk arbeid heeft verricht; niet of hij daartoe zelf het initiatief heeft genomen of dat het in opdracht van de werkgever is gebeurd. Als u niet wilt dat een werknemer zomaar overuren maakt, zult

u hem daarop moeten aanspreken. Met de volgende maatregelen kunt u voorkomen dat uw organisatie verplicht is om vakantiebijslag over overuren te betalen:

- Als een werknemer loon ontvangt dat meer bedraagt dan driemaal het wettelijk minimumloon, kunt u overeenkomen dat de werknemer geen recht heeft op vakantiebijslag dan wel recht heeft op een lager bedrag aan vakantiebijslag over het meerdere boven het drievoudige van het minimumloon.
- In de cao mag worden bepaald dat er geen of minder recht is op vakantiebijslag over de overwerkvergoeding. Wel moet dan de som van loon plus vakantiebijslag altijd ten minste 108% van het minimumloon zijn in de referentieperiode voor vakantiebijslag (in de regel is dit periode van 1 juni t/m 31 mei).

Anneke Pelser-Stekelenburg, advocaat bij Heussen, www.heussenlaw.nl

Als er een serieus ongeval op de werkplek plaatsvindt, moet de werkgever dit melden bij Inspectie SZW. Het maakt daarbij niet uit of het slachtoffer een werknemer of bijvoorbeeld uitzendkracht is. Zolang de persoon onder gezag van u als werkgever werkzaam is, moet u een melding maken. De meldingsplicht geldt voor ongevallen die hebben geleid tot de dood, blijvend letsel of een ziekenhuisopname. De Arbowet verplicht u het ongeval direct te melden als helder is om wat voor ongeval het gaat. In uw situatie lijkt het ongeval niet te hebben geresulteerd in de dood, blijvend letsel of een ziekenhuisopname. Blijkt later alsnog dat de werknemer blijvende fysieke of psychische schade aan de val heeft overgehouden, dan

moet u contact opnemen met Inspectie SZW. De kans bestaat ook dat de werknemer door de hersenschudding een tijdje moet verzuimen. Als dit verzuim langer dan drie werkdagen duurt, wil de wet dat u het arbeidsongeval registreert, met de aard en datum van het ongeval.

Amputatie

Inspectie SZW geeft aan dat u bij blijvend letsel onder meer moet denken aan amputatie, blindheid en chronische lichamelijke of psychische klachten. Melden is 24/7 mogelijk door Inspectie SZW te bellen of via een formulier op inspectieszw.nl. Na de melding kan de instantie een onderzoek starten. Wie de melding achterwege laat, riskeert een fikse boete.

MELDPlicht

Een werknemer is flauwgevallen en heeft daarbij een hersenschudding opgelopen. Hij heeft daarna doorgewerkt. Moet ik dit melden als bedrijfsongeval?