

Legal Scan: problemen voorkomen !!

Het arbeidsrecht is met name een rechtsgebied dat sterk aan verandering onderhevig is. Iedere werkgever wordt geconfronteerd met het opstellen en beoordelen van arbeidscontracten, maar ook vaak met geschillen over loonbetalingen, de toepasselijkheid van CAO, alsmede de opzegging en ontbinding van arbeidsovereenkomsten. Voeg daarbij de problematiek rondom de arbeidsongeschikte werknemer en het zal duidelijk zijn dat een arbeidsjurist voor werkgever (en werknemer) een noodzaak is geworden.

Ook zonder een directe aanleiding, is het verstandig zo nu en dan een controle uit te voeren van de door u gehanteerde arbeidsrechtelijke documenten. Wij adviseren u als werkgever een Legal Scan uit te laten voeren, waarbij getoetst wordt of uw organisatie (nog) wel de wettelijke bepalingen naleeft en (nog) wel voldoende gebruik maakt van de wettelijke mogelijkheden.

De kosten houdt u zelf in de hand en ook een geringe omvang van een organisatie hoeft geen belemmering te zijn. (Hoe kleiner, hoe minder beperkt het onderzoek.) U bepaalt aan de hand van een gesprek met ons op welke onderdelen een Legal Scan het meest van belang is.

De bevindingen van de Legal Scan worden in een overzichtelijk rapport aan u verstrekt. Daarin worden concrete aanbevelingen gedaan om uw organisatie op het arbeids-

rechtelijke vlak verder te optimaliseren. Signaleren wij ergens onvolkomenheden, dan bepaalt u of, en hoe, die verholpen gaan worden. Telkens kan een prijsafsprake gemaakt worden, die past bij het werk, dat u dan uitgevoerd wilt zien. Is uw organisatie eenmaal doorgelicht, dan is het relatief eenvoudig en daarom relatief goedkoop om jaarlijks de zaken bij te werken.

Zo gebruikt u de Legal Scan om problemen voor te zijn. Ook wij vinden het plezieriger om bij de voorkoming te kunnen helpen, zodat uw kosten en nadelige gevolgen beperkt kunnen blijven tot de problemen, die echt niet te voorkomen waren.

Wilt u meer weten? Wij nodigen u graag uit contact met ons op te nemen. Wij vertellen u graag meer over de mogelijkheden.

Legal Scan (tot maximaal 15 werknemers)
550 Euro excl BTW

Stelen van de baas



Interne criminaliteit is een gevoelig onderwerp voor veel ondernemers. Werknemers die zich schuldig maken aan diefstal, verduistering of fraude en de onderneming schade berokkenen, komen in alle sectoren en op alle functieniveaus voor. Dit is een beladen onderwerp en er wordt door ondernemers niet veel over gesproken. Ook het doen van aangifte bij de politie blijft vaak achterwege. Begrijpelijk want de gedragingen worden gepleegd door mensen waarin je als ondernemer je vertrouwen had gesteld. Het is wel van groot belang om interne criminaliteit aan te pakken want de schade die bedrijven hierdoor lijden wordt geschat op zo'n 6% van de bedrijfswinst¹. Daarmee vormt interne criminaliteit een levensgroot probleem.

In dit nummer

Legal Scan:
Problemen
voorkomen!!

Stelen van
de baas

Werkgever is
verantwoordelijk
voor deugdelijke
thuiswerkplek

Werkzaamheden
aan het pand
in volle gang

De 'top drie' van interne criminaliteit luidt:

1. privé gebruik of diefstal van eigendommen of geld van de onderneming;
2. declareren van niet-gewerkte uren of het nemen van vrije tijd zonder toestemming;
3. privé-uitgaven declareren of meer declareren dan eigenlijk is uitgegeven.

Vanwege dit vaak onderschatte probleem zijn de ondernemersorganisaties VNO-NCW, MKB Nederland en het Openbaar Ministerie op 6 februari van dit jaar een convenant overeengekomen over de aanpak van interne criminaliteit. Een gezamenlijke aanpak is van interne criminaliteit is de essentie van de afspraken tussen de werkgeverskoepels, het OM en de Hoofdcommissarissen. Daarbij wordt een relatie gelegd tussen voorzorgsmaatregelen die bedrijven zelf kunnen nemen en de inzet van politie en OM. Deze beide organisaties zullen aangiftes van bedrijven die zelf actief zijn om interne criminaliteit te voorkomen met voorrang behandelen ten opzichte van bedrijven die geen maatregelen hebben genomen.

Tegelijkertijd hebben VNO-NCW en MKB-Nederland een brochure² samengesteld, waarin praktische tips zijn opgenomen om interne criminaliteit tegen te gaan. Vaak zijn eenvoudige voorzorgsmaatregelen voldoende.

Een aantal praktische voorbeelden uit deze brochure zijn:

- een goede verstandhouding in de onderneming. Hierdoor zal de loyaliteit verbeteren en zullen collega's elkaar eerder wijzen op onacceptabel gedrag;
- het vasthouden aan procedures waarin controles zijn ingebouwd;
- het aanstellen van een vertrouwenspersoon (intern of extern). Dit kan de drempel om melding te maken verlagen;
- een goede werving- en selectieprocedure, zeker als het om gevoelige functies gaat. Vraag zonodig om een Verklaring Omtrent het Gedrag;
- duidelijke afspraken maken met werknemers over taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden, bijvoorbeeld aan de hand van een functieomschrijving.

Arbeidsrechtelijke sancties

Niet alleen om de schade te verhalen op de werknemer maar ook om arbeidsrechtelijke maatregelen te kunnen nemen, is het noodzakelijk dat u de volgende voorzorgsmaatregelen treft.

Het is van essentieel belang dat uw personeel vooraf weet waar zij aan toe zijn en in welke situaties sancties zullen worden opgelegd. Mogelijke sancties zijn: een schriftelijke waarschuwing met opname in het personeelsdossier, overplaatsing, schorsing, ontslag op staande voet.

Deze sancties dient u duidelijk te vermelden in de arbeidsovereenkomst. Het verdient aanbeveling, gezien de omvang van een dergelijk sanctiebeleid, een apart protocol op te nemen in bijvoorbeeld een personeelshandboek, waarnaar in de arbeidsovereenkomst wordt verwezen. Bij indiensttreding dient het sanctiebeleid/personeelshandboek aan de werknemer overhandigd te worden zodat kennis genomen kan worden van de inhoud hiervan. Belangrijk is wel dat de op te leggen sanctie in verhouding moet staan tot de ernst van de gedraging. Ook moet een zorgvuldige procedure doorlopen worden voordat een sanctie opgelegd kan worden, in dit kader moet de werknemer in de gelegenheid worden gesteld zijn visie op de gedraging kenbaar te maken.

Indien voorzorgsmaatregelen in de vorm van een sanctiebeleid ontbreken, dient u er rekening mee te houden dat het toepassen van een van de sancties, bijvoorbeeld ontslag op staande voet, de toets van de kantonrechter mogelijk niet zal doorstaan.

Heeft u nog geen sanctiebeleid of heeft u te maken met werknemers die uw sanctiebeleid overtreden, neem dan contact met ons op om te bespreken wat wij voor u op dit punt kunnen betekenen.

Werkzaamheden aan het pand in volle gang



Legal at Work is op 1 april jl. met haar arbeidsrechtpraktijk gestart. Medio juli as. zal Legal at Work haar pand aan de Molenstraat-Centrum 485 in Apeldoorn betrekken. De werkzaamheden hiervoor zijn in volle gang. In september 2007 zal Legal at Work de opening van haar pand op feestelijke wijze vieren. Uiteraard is een ieder daarbij van harte welkom. De datum van de opening zal nog bekend worden gemaakt. Winanda ter Avest-Harbers en Carolien Sonneveld-Ditzel hopen u straks in hun nieuwe pand te kunnen begroeten.

1. Bron: www.mkb.nl

2. Brochure: "Boeven op de loonlijst" www.mkb.nl

Werkgever is verantwoordelijk voor deugdelijke thuiswerkplek



Steeds meer werknemers werken om diverse redenen vanuit huis. Gesteld wordt wel dat werken op kantoor uit de tijd is. Wat veel werkgevers zich echter niet realiseren, is dat ook de thuiswerkplek valt onder de zorgplicht van de werkgever neergelegd in het burgerlijk wetboek en de Arbowet. Op grond van deze regelgeving bent u als werkgever verplicht te zorgen voor

de gezondheid en de veiligheid van de werknemer. In de arboregelgeving is deze algemene zorgplicht nader uitgewerkt, onder meer ten aanzien van de werkplek en beeldschermwerk. Deze zorgplicht beperkt zich niet alleen tot de werkplek op kantoor, maar ook tot de thuiswerkplek indien de werknemer met een zekere regelmaat zijn werkzaamheden vanuit huis verricht.

Dat u als werkgever dient te zorgen voor een veilige thuiswerkplek bewijst een recente uitspraak van het Gerechtshof in Amsterdam. Een werknemster van een pensioenbedrijf in Nederland kreeg enkele maanden na haar indienstreding last van RSI en belandde uiteindelijk in de WAO. Zij stelde haar werkgever aansprakelijk omdat de klachten waren ontstaan door een te hoge werkdruk en het voor het grootste deel van de arbeidstijd verrichten van beeldschermwerk. Zowel de werkplek op kantoor als de thuiswerkplek voldeden naar zeggen van de werknemster niet aan de ergonomische maatstaven. De bedrijfsarts verklaarde dat de werknemster voordat zij bij de werkgever ging werken gezond was en dat persoonlijke eigenschappen niet van invloed zijn op het ontstaan van de RSI-klachten.

De werkgever betwistte dat er sprake is van een causaal verband tussen de klachten en de korte periode dat zij heeft gewerkt. Bovendien stelde de werkgever dat hij niet verantwoordelijk is voor de inrichting van de werkplek bij de werknemster thuis.

In de door de werknemer aangespannen procedure bij de kantonrechter werd de vordering van de werknemster toegewezen. Daarop ging de werkgever tevergeefs in hoger beroep. Het Gerechtshof in Amsterdam bevestigde dat de werkgever aansprakelijk is voor de schade van de werknemster. Het Gerechtshof stelde dat de werknemster regelmatig thuis werkte zodat de arboregelgeving wel van toepassing is. In de Arbeidsomstandighedenwet, het Arbeidsomstandighedenbesluit en de Arbeidsomstandighedenregeling zijn regels vastgelegd voor het deugdelijk inrichten van de werkplek. De arbeidsplaats van een thuiswerker moet zodanig zijn ingericht dat de arbeid zoveel mogelijk zittend op ergonomisch verantwoorde wijze kan worden verricht. Hiertoe moet de werkgever een doelmatige zitgelegenheid bieden en een doelmatig werkblad of een doelmatige werktafel ter beschikking stellen. Als de thuiswerker beeldschermwerk verricht, dan moet het werk zo zijn ingericht dat deze telkens na ten hoogste twee achtereenvolgende uren wordt afgewisseld door andersoortige arbeid of door een rusttijd. Nu de werkgever niet aan deze normen heeft voldaan, heeft de werkgever naar het oordeel van het Gerechtshof de zorgplicht ex artikel 7:658 BW geschonden en is zij aansprakelijk voor de schade van de werknemster.

Werken uw werknemers regelmatig thuis, zorgt u dan dus voor een deugdelijke thuiswerkplek die voldoet aan de normen van de arboregelgeving!

 **Legal at Work**
ARBEIDSJURISTEN

Molenstraat-Centrum 485
7311 XL Apeldoorn
www.legalatwork.com