

Salaris Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door Salaris Rendement

Salaris Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor professionals die verantwoordelijk zijn voor de loon- en personeelsadministratie. Als lezer van Salaris Rendement bent u altijd op de hoogte van de laatste ontwikkelingen op het gebied van loonheffingen, sociale verzekeringen, arbeidsrecht en loonadministratie. Zo behaalt uw onderneming het hoogste rendement.

Salaris Rendement biedt u:

- praktische artikelen over nieuwe wet- en regelgeving, vol tips voor de praktijk;
- al het relevante nieuws voor u als salarisprofessional;
- verdieping en jurisprudentie over actuele onderwerpen;
- antwoorden op veelgestelde vragen;
- handige stappenplannen;
- gedegen vergelijkend warenonderzoek onder leveranciers en dienstverleners;
- een wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste nieuws op het gebied van salarisadministratie;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/salarisblad

Maatwerk bij keuze voor werkplek stap dichterbij

De Wet flexibel werken (WFW) biedt de werknemer de mogelijkheid om een wettelijk verzoek in te dienen voor een andere arbeidsplaats. Hij kan bijvoorbeeld vragen of hij mag thuiswerken. Nu kan de werkgever dit verzoek nog vrij eenvoudig naast zich neerleggen. De wet verplicht hem alleen om het verzoek te overwegen en om hierover een gesprek te voeren. In tegenstelling tot verzoeken om aanpassing van de arbeidsduur of werktijden, is voor een afwijzing van het verzoek om een andere arbeidsplaats geen zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang

nodig. Het voorstel voor de 'Wet werken waar je wilt' gaat deze toets veranderen. In het wetsvoorstel staat dat de werkgever het werknemersverzoek 'naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid' moet beoordelen.

Maatwerk

Hij moet dan alle verschillende werkgevers- en werknemersbelangen zorgvuldig afwegen. En de werknemer moet zijn verzoek dus goed motiveren. De wetswijziging geeft de werknemer juridisch een betere positie, terwijl de werkgever de vrijheid behoudt voor maatwerk.

Oneens over cao-uitleg

In een arbeidsovereenkomst maken werkgever en werknemer afspraken over de arbeidsvoorwaarden. In principe kunnen partijen zelf bepalen wat ze afspreken. Dat wordt contractsvrijheid genoemd. Deze contractsvrijheid kan worden beperkt door de wet, maar ook door de inhoud van een collectieve arbeidsovereenkomst (cao). Wat gebeurt er als partijen dezelfde cao-tekst toch anders lezen?

Een cao kan op verschillende manieren van toepassing zijn. Soms kan een cao vrijwillig worden toegepast, doordat partijen dat afspreken in een arbeidsovereenkomst. Het komt echter vaker voor dat een werkgever verplicht is een cao toe te passen. Dat is bijvoorbeeld het geval als de werkgever lid is van een werkgeversvereniging die betrokken is bij de totstandkoming van de cao, of doordat de werkgever onder de werkingssfeer van een algemeen verbindend verklaarde cao valt.

Verplicht

Als een cao van toepassing is, is de werkgever verplicht de regels die daarin zijn opgenomen ook na te leven. Hoewel dat makkelijk gezegd is, blijkt het in de praktijk dat de cao-bepalingen helaas lang niet altijd helder en duidelijk zijn opgesteld. De inhoud van een cao vormt dan ook regelmatig onderwerp van discussie. Dat kan gevolgen hebben voor de onderlinge verhoudingen tussen werkgever en werknemer en het is daarom belangrijk om in zulke situaties zorgvuldig te handelen.

In de praktijk zien we dat deze discussies vaak gaan over de tekst – en dus de uitleg van de cao – maar het kan ook zien op de vraag welke cao van toepassing is. Als partijen een geschil hebben over de uitleg van een 'gewone' overeenkomst, speelt de bedoeling die partijen hadden bij het aangaan van de overeenkomst een belangrijke rol. Ook een cao is een overeenkomst, maar bij de uitleg daarvan speelt de partijbedoeling geen belangrijke rol. Werkgevers en werknemers zullen namelijk vaak niet rechtstreeks betrokken zijn bij het opstellen van de cao en zij weten dus vaak niet wat de partijbedoeling was. Bij een geschil over de uitleg van een cao is de taalkundige uitleg daarom van belang. Dat betekent dat de tekst van de cao van doorslaggevend belang is, ondanks dat ook andere factoren een rol kunnen spelen.



Niet langer, wel flexibeler

Tijdens de coronacrisis maakten veel ondernemingen gebruik van de regeling voor belastinguitstel. Inmiddels is de regeling gesloten.

Pauze

Organisaties met een uitgestelde schuld moeten uiterlijk vanaf 1 oktober 2022 starten met aflossen. Daarvoor krijgen zij maximaal vijf jaar de tijd. In een recente internetconsultatie over de coronaschulden riepen verschillende organisaties op om die maximumtermijn te verlengen. Maar het kabinet gaat hier niet in mee, blijkt uit een brief aan de Tweede Kamer. Volgens de regering was de regeling al zeer generieus, en daarnaast is het simpelweg beleid om geen generieke

coronasteun meer te geven. Wel komt het kabinet in de kern gezonde organisaties tegemoet door flexibiliteit in te bouwen. Zo mogen ondernemingen de maandelijke aflossingsbedragen per kwartaal betalen in plaats van per maand. Ook mogen ze een incidentele betaalpauze (één keer gedurende maximaal drie maanden) aanvragen. De totale aflossingstermijn verandert niet. De tijdens de pauze niet-betaalde bedragen worden opgeteld bij de resterende termijnen. Het maandbedrag gaat dan dus omhoog.

! **Moet uw organisatie een belastingsschuld terug betalen vanaf 1 oktober 2022?** Op rendement.nl/salaristools leest u hoe u dat aanpakt.



Als een werknemer vindt dat uw organisatie de cao niet goed naleeft, kan het zijn dat hij zich bij u meldt. Wilt u hiermee aan de slag, dan doet u er goed aan om eerst te achterhalen waarom de werknemer meent dat de cao niet goed wordt nageleefd. Nadat u dat duidelijk heeft, is het belangrijk onderzoek te (laten) doen naar de uitleg van de cao. Dat kan eventueel in samenwerking met de afdeling HR of een juridische afdeling. In dit onderzoek staan vooral de cao-tekst, de wetgeving en de eventueel vergelijkbare rechtspraak centraal. Op basis hiervan kan worden bepaald hoe een cao-tekst moet worden geïnterpreteerd. Vervolgens is het verstandig opnieuw het gesprek aan te gaan met de werknemer om te proberen in goed overleg tot een oplossing te komen. Omdat de cao-tekst soms voor verschillende uitleg vatbaar is, is er niet altijd een oplossing en kunnen verdere stappen onvermijdelijk zijn.

Geschillencommissie

Regelmatig biedt de cao de mogelijkheid om een interpretatiegeschil voor te leggen bij een cao-geschillencommissie, als partijen zelf niet tot een oplossing komen. Er zijn geen wettelijke regels waaraan een cao-geschillencommissie moet voldoen. Hierdoor kunnen de samenstelling en de procedureregels voor de cao-geschillencommissie steeds verschillend zijn. Wel is vaak afgesproken dat de werkgever en de werknemer eerst zelf een oplossing moeten zoeken en daarna pas de commissie kunnen inschakelen. De commissie hoort partijen – soms voorafgaand aan een schriftelijke ronde – en brengt daarna binnen een redelijke termijn een – vaak schriftelijk – advies uit. Soms worden deze adviezen ook (geanonimiseerd) gepubliceerd, maar dat is niet altijd het geval.

Voordeel van de cao-geschillencommissie is dat het laagdrempelig en snel is. Ook heeft de commissie vaak genoeg kennis van het specifieke bedrijf of de bedrijfstak.

Beoordeling

Als (een van de) partijen het niet eens is/zijn met het advies van de cao-geschillencommissie of als er geen cao-geschillencommissie is, kan het cao-geschil worden voorgelegd aan de kantonrechter. De rechter zal de cao taalkundig uitleggen en daarbij rekening houden met de wetgeving en eerdere jurisprudentie. Na een procedure bij de kantonrechter is het nog mogelijk om in hoger beroep te gaan. Er zal dan nogmaals een nieuwe inhoudelijke beoordeling en een uitspraak volgen.

Laura Smit, advocaat bij HerikVerhulst Advocaten. tel.: (010) 297 39 18, e-mail: smit@herikverhulst.nl, website: www.herikverhulst.nl

Financiële opleidingen

Een compleet aanbod opleidingen voor financials

STAP-budget
Alle financiële opleidingen van Rendement zijn opgenomen in het STAP-scholingsregister

Van eendaagse opstapcursus tot opleiding Praktijkdiploma Boekhouden (PDB®)

Voor elke organisatie is het kennisniveau van haar medewerkers van groot belang. Datzelfde geldt voor iedereen die carrière wil maken: kennis is macht! Het kennisniveau op peil brengen en houden is iets waar Rendement goed in is.

Zo heeft Rendement bijvoorbeeld voor iedereen een passende financiële opleiding: van een opstapcursus voor mensen die zijdelings met de financiële administratie te maken hebben tot de opleiding Praktijkdiploma Boekhouden (PDB®). Op onze website leest u veel meer over deze opleidingen.



Als u wilt, hoeft u niet eens de deur uit. Alle trainingen organiseren wij zowel klassikaal als online via een zogenoemde virtual classroom. In een virtual classroom heeft u ook rechtstreeks contact met de docent en de deelnemers, maar dan op afstand. U kunt dus zelf kiezen welke vorm het beste bij u past.

 **Rendement**
Congressen & Opleidingen

Tot € 100 korting voor abonnees van Rendement

Meer informatie en aanmelden op:
rendementco.nl/finop