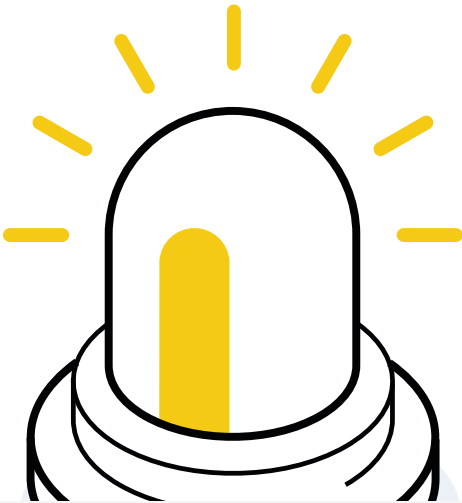


Impact checker



Hot Topics HR

In 2023 zijn er uitspraken en ontwikkelingen geweest die zorgden voor onrust. Wil je weten of deze ontwikkelen voor jou impact hebben of gaan hebben? Check dat dan hier!

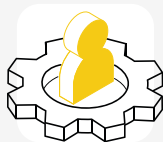
Welke hot topics komen er aan bod?



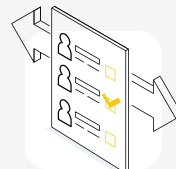
10 minuten
eerder aanwezig:
loon?



Studiekosten



Verplichte
vertrouwenspersoon



(schijn)
zelfstandigen



Hulp nodig? Let me know

T 013 544 0400

E nikki.kinderen@vdt-advocaten.nl

10 minuten eerder aanwezig: Loon?

Een uitspraak die veel aandacht in de media kreeg, was de uitspraak waarbij de werknemer recht had op loon over de 10 minuten die zij voor haar dienst aanwezig moest zijn op haar werkplek.

Heeft deze uitspraak impact op jouw organisatie? Check het hier!

Worden werknemers verplicht om eerder aanwezig te zijn voor de start van een dienst?

nee

ja

De uitspraak heeft geen impact voor jouw organisatie.

Hebben de werknemers op basis van hun arbeidsovereenkomst, het personeelshandboek of de cao recht op betaling van uren boven de contracturen?

nee

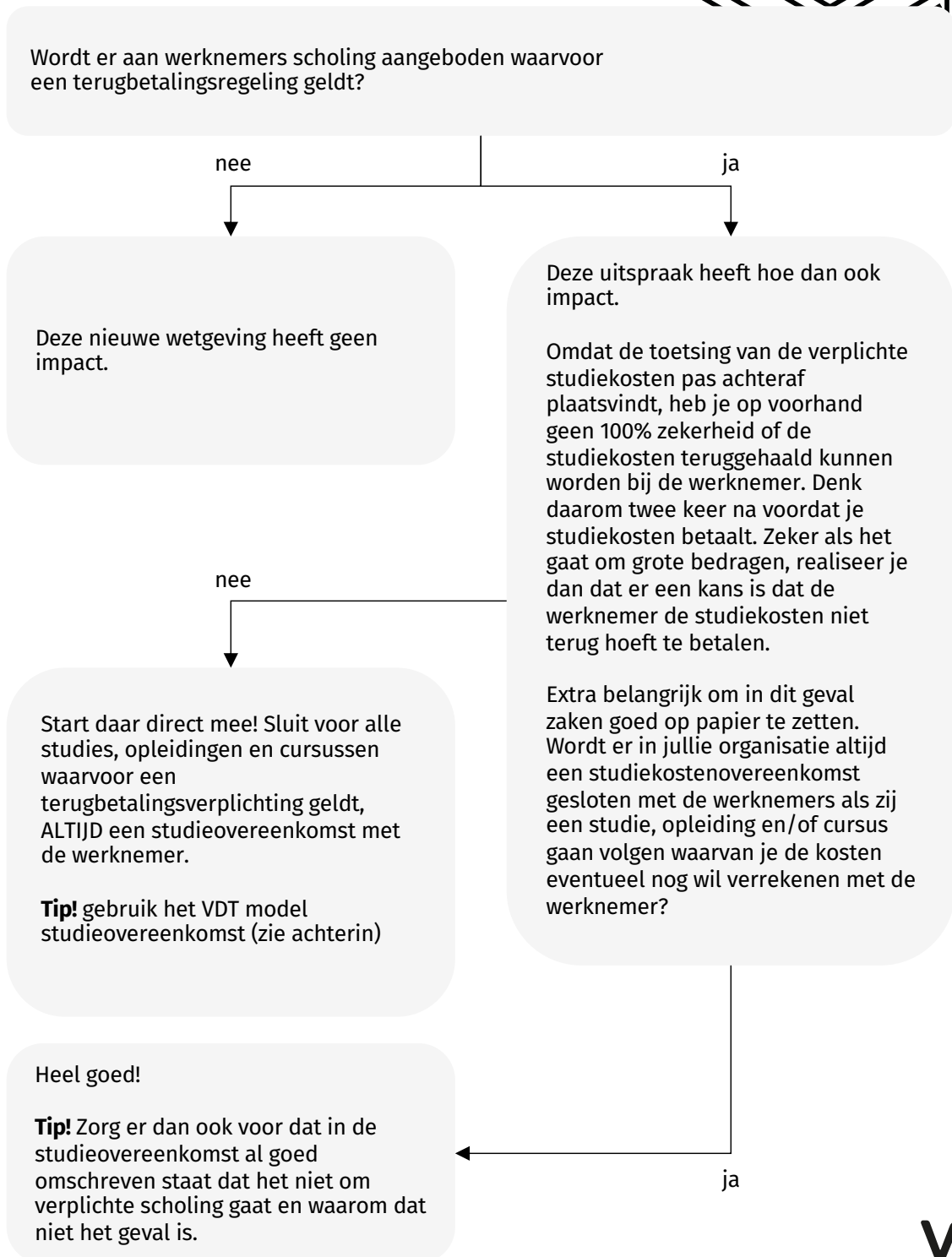
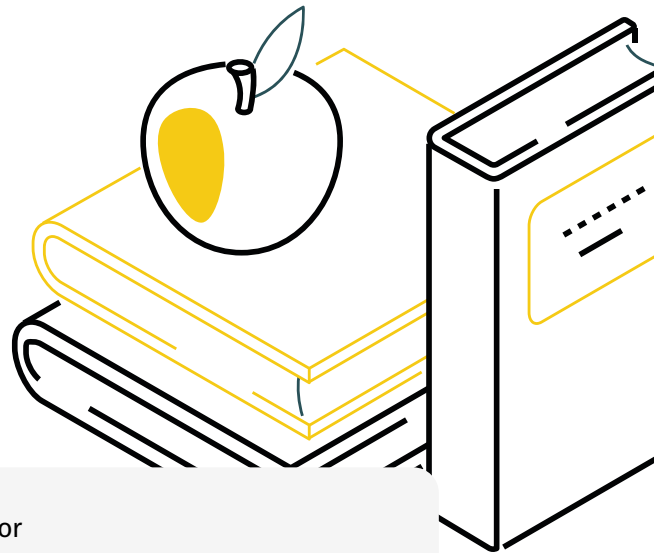
ja

Deze uitspraak heeft waarschijnlijk geen impact voor jou. Maar geef dit onderwerp wel wat extra aandacht. De tijd die de werknemer eerder verplicht aanwezig moet zijn, zal waarschijnlijk worden aangemerkt als arbeidstijd. Of die arbeidstijd ook betaald moet worden, hangt af van de afspraken in de arbeidsovereenkomst. Zorg ervoor dat goed vastligt (in de arbeidsovereenkomst of het personeelshandboek) in welke gevallen de werknemer recht heeft op betaling van uren die boven de contracturen worden gewerkt. Zowel bij min-max contracten als bij overwerk. Heb je daarbij hulp nodig of wil je checken of het inderdaad geen impact voor je heeft, aarzel dan niet om contact met ons op te nemen.

Deze uitspraak gaat impact hebben op jouw organisatie. De tijd die de werknemer eerder verplicht aanwezig moet zijn, zal waarschijnlijk worden aangemerkt als arbeidstijd. Of die arbeidstijd ook betaald moet worden, hangt af van de afspraken in de arbeidsovereenkomst. Mocht je willen weten wat de concrete gevolgen voor jouw organisatie zijn en wat je eventueel nog kan doen om het de impact zo klein mogelijk te maken, aarzel dan niet om contact met ons op te nemen.

Studiekosten

Vorig jaar veranderde de wet. Sindsdien mag je geen kosten in rekening brengen bij werknemers voor verplichte scholing. Wat betekent dat voor jou? Mag je helemaal geen kosten meer in rekening brengen? En welke tips hebben we voor je? Check het hier!



Verplichte vertrouwenspersoon

De wetgever heeft plannen om het aanstellen van een vertrouwenspersoon verplicht te maken. Check hier wat dat voor jou kan betekenen en wat je nu al kan doen.



Werken er meer dan 10 werknemers in jouw organisatie?

nee

ja

Deze wet heeft (zoals het er nu uit ziet) geen impact op jouw organisatie. Je bent niet verplicht een vertrouwenspersoon aan te stellen. Al kan het natuurlijk zeker geen kwaad om dit wel te doen.

Is er al een (interne of externe) vertrouwenspersoon?

nee

ja

Top! Maar daarmee ben je er nog niet als de nieuwe wet in werking treedt. De vertrouwenspersoon moet dan namelijk ook aan een aantal eisen voldoen. De vertrouwenspersoon moet deskundig zijn, een onafhankelijke positie hebben en gevonden zijn aan geheimhouding.

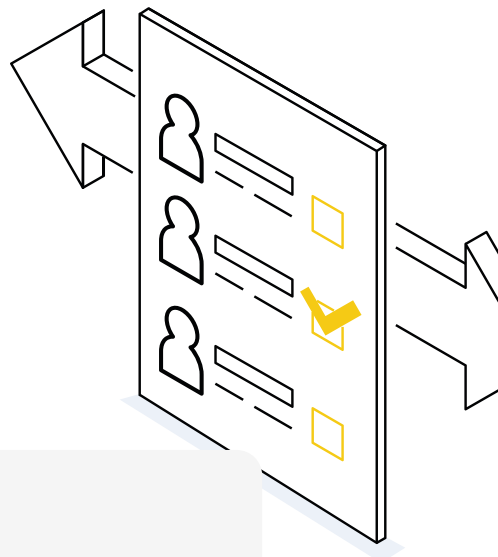
Ga dus na of de huidige vertrouwenspersoon de juiste persoon is. Biedt eventueel een opleiding/cursus aan. Maak daarnaast afspraken over de onafhankelijkheid/geheimhouding.

Op het moment dat de wet in werking treedt, ben je verplicht een vertrouwenspersoon te hebben. Je kan je hierop voorbereiden door alvast op zoek te gaan naar een vertrouwenspersoon. Wil je dit intern of extern gaan regelen? Ga alvast op zoek naar de juiste persoon voor deze rol. Zorg ervoor dat het iemand is die deskundig is en/of ervaring heeft. Laat dus bijvoorbeeld een medewerker al een cursus volgen.

Heb je een OR of PVT? Dan ben je vanaf de ingangsdatum van de wet verplicht om de OR of PVT te laten instemmen met de keuze van de vertrouwenspersoon.

(schijn)Zelfstandigen

Rondom de zzp'ers rommelt het al een tijdje. En nu zijn er weer nieuwe plannen om het onderscheid tussen werknemers en zzp'ers duidelijker te maken. Deze nieuwe wet is er nog niet, maar natuurlijk bereiden we je wel graag voor op de mogelijke veranderingen. Nieuwsgierig? Check het hier.



Werkt jouw organisatie met zzp'ers?

nee

ja

Deze wet heeft geen impact op jouw organisatie.

Deze wet gaat impact hebben. Vooralsnog is het niet bekend hoe de wet er precies uit gaat zien en vanaf wanneer deze in zou gaan. De plannen zijn dat de wet medio 2025 in werking treedt. Er zal waarschijnlijk geen overgangsrecht zijn, waardoor het nieuwe wettelijk kader direct voor alle zzp'ers gaat gelden. Let daarom op met het sluiten van nieuwe overeenkomsten met een zzp'er, want het kan dus zomaar zijn dat die zzp'er vanaf medio 2025 jouw werknemer is.

Hoe maak je die beoordeling? Ga eerst na of er sprake is van (A) Werkinhoudelijke aansturing of (B) Organisatorische inbedding.

Van (A) Werkinhoudelijke aansturing kan sprake zijn als:

- Jullie bevoegd zijn aanwijzingen en instructies te geven aan de werkende over de manier waarop de werkzaamheden moeten worden uitgevoerd
- Als jullie de mogelijkheid hebben om de werkzaamheden van de werkende te controleren = en bevoegd zijn om in te grijpen

Van (B) Organisatorische inbedding kan sprake zijn als:

- De werkzaamheden worden verricht binnen het organisatorisch kader van jullie organisatie
- De werkzaamheden behoren tot de kernactiviteit van jullie organisatie
- De werkzaamheden een structureel karakter hebben binnen jullie organisatie
- De werkzaamheden zij-aan-zij worden verricht met werknemers die soortgelijke werkzaamheden verrichten

Is A en/of B aanwezig? Dan kan er sprake zijn van een arbeidsovereenkomst. De werkinhoudelijke aansturing en/of organisatorische inbedding wordt dan afgewogen tegen het voor eigen rekening en risico werken. Daarvan kan sprake zijn als:

- De financiële risico's en het resultaat bij de werkende liggen
- De werkende verantwoordelijk is voor gereedschap, hulpmiddelen en materialen
- De werkende in het bezit is van specifieke opleidingen, werkervaring, kennis of vaardigheden die in de organisatie niet aanwezig is
- De werkende tijdens het werk naar buiten optreedt als zelfstandige
- De opdracht van korte duur is en/of voor een beperkt aantal uren per week.

Als A en B zwaarder wegen dan C, dan is er sprake van een arbeidsovereenkomst.

Als C zwaarder weegt dan A en B, dan is er geen sprake van een arbeidsovereenkomst

Als A en B in evenwicht zijn met C, dan wordt er aanvullend gekeken naar de persoon van de werkende en hoe die zich in het economisch verkeer gedraagt (C+). Daarbij kunnen de volgende zaken een rol spelen:

- Zijn er meerdere opdrachtgevers per jaar?
- Wordt er tijd en/of geld besteed aan het verwerven van een reputatie en het vinden van nieuwe klanten
- Worden er bedrijfsinvesteringen gedaan?
- Gedraagt de werkende zich administratief als ondernemer? Bijvoorbeeld: ingeschreven bij KvK, btw-ondernemer en recht op fiscale voordelen?

Als de werkende zich in het economisch verkeer gedraagt als ondernemer, zal er geen sprake zijn van een arbeidsovereenkomst. Let er dus op dat deze vragen pas spelen als A en/of B in evenwicht zijn met C. In alle andere gevallen komen deze vragen dus niet aan de orde.