

# 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](http://www.rendement.nl/hrblad)

## Plan voor bijtelling voor fiets van de zaak

Het kabinet heeft niet alleen plannen voor de auto van de zaak (zie pagina 9), maar ook voor de fiets van de zaak. De bewindslieden willen per 1 januari 2020 een forfaitaire bijtelling voor terbeschikking-gestelde fietsen invoeren. Dit zou de administratieve rompslomp moeten verminderen.

### Factuurwaarde

Op dit moment is het ter beschikking stellen van een fiets behoorlijk ingewikkeld. Uw organisatie moet de waarde in het economisch verkeer voor het privégebruik van de fiets berekenen en die bij het loon van de werknemer tel-

len. Daar komt waarschijnlijk verandering in in de vorm van een forfaitaire bijtelling. De bijtelling op het loon wordt 7% van de aanschaf- of factuurwaarde van de fiets. Als een werknemer dus een elektrische fiets ter beschikking gesteld krijgt van bijvoorbeeld € 2.000, die hij ook privé mag gebruiken, moet u elk jaar  $(7\% \times € 2.000 =) € 140$  bij zijn belast loon tellen. Per maand komt dat neer op € 11,67.

**!** Het wetsvoorstel wordt op Prinsjesdag gepresenteerd. De actuele status van dit voorstel vindt u op [rendement.nl/prinsjesdag](http://rendement.nl/prinsjesdag).

# Nieuwe regels detachering

Recent hebben het Europees Parlement en de Raad van Ministers ingestemd met een wijziging van de Europese detacheringsrichtlijn. Deze heeft grote gevolgen voor grensoverschrijdende detacheringen. Als u daar gebruik van maakt, is het tijd om u voor te bereiden.

De detacheringsrichtlijn bevat regels voor de arbeidsvoorwaarden van arbeidskrachten die binnen de Europese Unie (EU) gedetacheerd worden. Onder de huidige richtlijn moeten het uitzendbureau en uw organisatie als inleener aan een gedetacheerde ten minste het minimumloon en de minimumvakantiebijslag van het gastland bieden. Onder de herziene richtlijn zult u direct óók aanvullende beloningen aan hem moeten betalen.

### Beloningsaspecten

Iedere lidstaat mag voor zichzelf bepalen wat onder deze 'beloning' wordt verstaan en zal dat op een overheidswebsite moeten publiceren. In Nederland vallen onder 'beloning' onder meer bonusbetalingen, eindejaarsuitkeringen, overwerktoeslagen en periodieken. U moet hierbij ook rekening houden met beloningsaspecten uit een eventueel van toepassing zijnde cao die algemeen verbindend verklaard (avv) is. Die moet u namelijk ook op de EU-arbeidskrachten toepassen. Wel is een aanvullende pensioenregeling uit de cao van de regels uitgezonderd.

### Rechten

Als arbeidskrachten langer dan twaalf maanden (of bij uitstel achttien maanden) naar een ander EU-land zijn gedetacheerd, gelden alle wettelijke arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van dat gastland. Wat deze precies inhouden, mag ieder EU-land gedeeltelijk zelf bepalen. Gedeeltelijk, omdat een groot deel al door EU-wetgeving is bepaald. Denk aan arbeids- en rusttijden, gelijke behandeling en veiligheid. Een lidstaat mag zich voor de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden ook laten leiden door niet-avv-cao's. Dat betekent een aanzienlijke verbetering van de rechten van gedetacheerden. Vervangt u een arbeidskracht maar gaat de vervanger op dezelfde plek hetzelfde werk uitvoeren, dan telt deze detachering mee voor de termijn van twaalf maanden. Daarmee wordt omzeiling van de termijn voorkomen.



## Handreiking over arboregels bij inzet uitzendkrachten

De Sociaal-Economische Raad (SER) heeft een vernieuwde versie van de 'Handreiking arbomaatregelen Uitzendwerk' gepubliceerd. Met het document wil de SER opnieuw om aandacht vragen voor de arbeidsomstandigheden van uitzendkrachten. Deze groep arbeidskrachten heeft veel vaker te maken met ongevallen op het werk.

### Aansprakelijk

In de handreiking leest u hoe uw organisatie ervoor kan zorgen dat uitzendkrachten en werknemers onder goede en gelijkwaardige omstandigheden hun werk kunnen verrichten. Onderwerpen die in de handreiking behandeld

worden, zijn onder andere de positie van de uitzendkracht, voorlichting over risico's op de werkplek, de begeleiding van uitzendkrachten, persoonlijke beschermingsmiddelen en de ongevallenregistratie.

Als uw organisatie uitzendkrachten inleent, bent u – net als het uitzendbureau – aansprakelijk voor schade die een uitzendkracht lijdt als hij bijvoorbeeld betrokken zou raken bij een bedrijfsongeval. Ook bent u verplicht om ten aanzien van de uitzendkracht de regels uit de Arbowet en de Arbeidstijdenwet na te leven. Hiervoor moet u vóór een opdracht uw RI&E naar het uitzendbureau sturen.



Onder de toe te passen wettelijke arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden vallen expliciet niet procedures, formaliteiten en voorwaarden voor het sluiten en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Welke regels van welk land daarvoor gelden, zal aan de hand van de zogeheten Rome-I Verordening moeten worden bepaald.

### Inlenersbeloning

In sommige sectoren brengen werkgevers reis- en verblijfkosten op het loon van de arbeidskracht in mindering. Dat mag na de herziening niet meer. Tegelijkertijd moet u als inlener – volgens een toepasselijke cao of de wet- en regelgeving op het gebied van immigratie – mogelijk wel zorg dragen voor gedegen huisvesting.

Het uitzendbureau zal de gedetacheerden dezelfde arbeidsvoorwaarden moeten bieden als u aan uw eigen personeel biedt. Deze regel – in Nederland bekend als de inlenersbeloning – gaat uitbuiting tegen. In geval van een avv-cao moeten alle cao-bepalingen worden toegepast. Het uitzendbureau blijft daarnaast verantwoordelijk voor naleving van de detachingsrichtlijn, óók als u als inlener de arbeidskracht doorleent aan een onderaannemer.

### Omzeiling

Lidstaten moeten fraude en misbruik van de nieuwe richtlijn bestraffen. Daarnaast kan de lidstaat ook aan een eventuele onderaannemer de verplichting opleggen dezelfde beloningsregels na te leven als die van de inlener of het uitzendbureau. Daarmee wordt omzeiling van de beloningsregels voorkomen.

De herziene detachingsrichtlijn geldt vooralsnog niet voor de transportsector. Aparte Europese regelgeving is voor deze sector in de maak. De regelgeving zal wel aansluiting zoeken bij de herziene detachingsrichtlijn.

Joost Kokje, advocaat bij De Clercq, tel. (071) 581 53 85, e-mail: [j.kokje@declercq.com](mailto:j.kokje@declercq.com), [www.declercq.com](http://www.declercq.com)

## Vorbereiden op herziening

Nederland moet de herziene richtlijn uiterlijk op 30 juli 2020 hebben geïmplementeerd. Leent u arbeidskrachten uit een ander EU-land in, dan doet u er goed aan komend jaar te inventariseren wat voor soort contracten u heeft gesloten met uitzendbureaus en op welke andere manier u EU-arbeidskrachten inleent. U moet onder andere beloningsafspraken en de detachings-termijn herbeoordelen. Let er ook op dat een cao volledig van toepassing kan worden op gedetacheerden.

## Meer organisaties proberen 'open hiring' uit

In navolging van de organisaties MamaLoes en Chain Logistics zijn er nog drie organisaties gestart met het principe van 'open hiring'. Dit houdt in dat een werkgever personeel aanneemt zonder een sollicitatieprocedure met sollicitatiebrieven, cv's en sollicitatiegesprekken. De aanpak is al jaren geleden bedacht in de Verenigde Staten.

### Interesse

Hoe open hiring wordt vormgegeven, kan per organisatie verschillen. Organisaties gebruiken de aanpak bijvoorbeeld voor productiebanen. Mensen die werk zoeken,

kunnen zich inschrijven op een lijst. Als er werk is, kijkt de werkgever naar de lijst en benadert hij de persoon die aan de beurt is. Die persoon kan, als hij wil, daarna direct beginnen. Aan interesse is er geen gebrek, want bij de organisaties die met open hiring zijn begonnen, hebben al tientallen mensen zich ingeschreven.

De aanpak biedt kansen voor mensen die maar moeilijk aan de bak komen, bijvoorbeeld vanwege hun leeftijd of achtergrond. Bij open hiring worden die factoren niet meegewogen. Wie presteert, mag blijven en kan doorgroeien.

## 3-DAAGSE TRAINING TEAMCOACHING

*Om mensen in beweging te krijgen moet je weten wat hen tegenhoudt*

Teamcoaching is erop gericht om een team te ondersteunen bij het ontwikkelproces door het team bewust te maken van collectieve ineffektieve patronen in gedrag, denken of systeem. Leer tijdens deze 3-daagse training om je technieken voor individuele coaching toe te passen op een team.

*Start op 8 oktober in Utrecht*

Ook mogelijk als incompany training



**Alba-academie**

*De verrassende kijk op leiderschap en coaching.*



Locht 117, Veldhoven | tel: 040-2955999  
[secretariaat@alba-academie.nl](mailto:secretariaat@alba-academie.nl) | [www.alba-academie.nl](http://www.alba-academie.nl)