

Wijzigingen in het arbeidsrecht in 2007

DOOR JULIETTE VAN KESTEREN

Geen jaar gaat voorbij zonder wijzigingen in het arbeidsrecht. Wijzigingen waarvan de P&O'er goed op de hoogte moet zijn om fouten en problemen te voorkomen. Daarom enkele veranderingen en concrete tips voor 2007 op een rij.

De verkorte procedure bij het CWI (Centrum voor Werk en Inkomen) in geval van een ontslag wegens bedrijfseconomische of organisatorische redenen is per 1 januari 2007 afgeschaft.

Tot 1 januari 2007 kon de werknemer ervoor kiezen om zich niet inhoudelijk te verweren na een ingediende ontslagaanvraag, maar om een 'Werknemersverklaring van geen bezwaar' in te vullen. Met deze standaardverklaring van het CWI gaf de werknemer aan geen bezwaar te hebben tegen het ontslag. Het CWI nam dan zeer snel, soms wel binnen één à twee weken, een beslissing. Ondanks het tekenen van de verklaring was de werknemer niet 'verwijtbaar werkloos'.

Deze procedure is komen te vervallen omdat het per 1 oktober 2006 ook mogelijk is met wederzijds goedvinden het dienstverband te beëindigen, in principe zonder dat daarmee verwijtbare werk-

loosheid ontstaat. Het voeren van een (nu dus niet-verkorte) procedure via de CWI biedt echter nog steeds wel voordelen. Denk hierbij aan een WW-garantie (deze is er bij een beëindiging met wederzijds goedvinden nog steeds niet) en onaantastbaarheid van gemaakte afspraken. Bij een beëindiging met wederzijds goedvinden kan namelijk aantasting van afspraken plaatsvinden door bijvoorbeeld een beroep op dwaling of omdat wil en verklaring niet overeenkomen.

Wijziging bijdrage kinderopvang

Vanaf 1 januari 2007 is de wetgeving omtrent de kinderopvang gewijzigd. Werkende ouders krijgen naast een inkomensafhankelijke toeslag ook een vaste toeslag voor eenderde deel van de kosten van kinderopvang. Deze vaste toeslag komt in de plaats van de bijdrage die ouders al dan niet van hun werkgever ontvingen. Hoewel de overheid de toeslag uitbetaalt, wordt



Vrijere invulling van het arbobeleid door nieuwe Arbowet.

deze gefinancierd door de werkgevers door middel van een opslag op de sectorpremie.

Meer ruimte door de nieuwe Arbeidstijdenwet

Werkgevers en werknemers krijgen per 1 april 2007 met de nieuwe Arbeidstijdenwet meer mogelijkheden om de arbeidstijd per dag en per week zelf nader in te vullen. Kernpunten van de vereenvoudiging van de Arbeidstijdenwet:

- van dubbele norm naar één norm. De huidige Arbeidstijdenwet kent een standaardregeling en een overlegregeling. In principe geldt de standaardregeling, maar soms kan een werkgever met een werknemersorganisatie of een medezeggenschapsorgaan een ruimere regeling afspreken. Deze afspraken mogen nooit verder gaan dan de wettelijke overlegregeling. In de nieuwe wet geldt, met uitzondering voor het aantal nachtdiensten, nog maar één norm;
- geen aparte regels meer voor overwerk en pauzes. Werkgevers en werknemers kunnen hierover nu zelf afspraken maken;
- minder regels voor het maximale aantal uren dat iemand mag werken. De

maximum arbeidstijd wordt 12 uur per dienst (nu 10 uur) en 60 uur per week, met een gemiddelde van 55 uur per 4 weken en 48 uur per 16 weken (nu gemiddeld 45 uur per week over 13 weken);

- verruiming van de regels voor nachtarbeid. De nieuwe wet laat toe dat een nachtdienst maximaal 10 uur duurt (nu 8 uur) en dat de werkweek over 16 weken (in plaats van de huidige 13 weken) gemiddeld niet meer dan 40 uur bedraagt, met een maximumaantal nachtdiensten van 36. Alleen bij cao of na afspraak met de ondernemingsraad mag dit aantal worden verhoogd tot 140 nachtdiensten per jaar.

Meer vrijheid in uw arbobeleid!

Sinds 1 januari 2007 biedt de Arbowet meer vrijheid aan werkgevers en werknemers om onderling afspraken te maken over het arbobeleid. Een aantal wettelijke eisen wordt vervangen door doelvoorschriften met een minimaal beschermingsniveau, waaraan werkgevers en werknemers naar eigen inzicht invulling kunnen geven. Ook zullen werkgevers- en vakorganisaties in bepaalde secto-

In elk nummer van P&Oactueel behandelt een gerenommeerd advocatenkantoor op deze pagina een actueel thema op het terrein van arbeids- of socialezekerheidsrecht.

ren hun afspraken vastleggen in arbocatalogi, die werkgevers kunnen raadplegen voor een verantwoord arbobeleid. Daarnaast is een aantal eisen die de wet stelt aan een arbobeleid versoepeld:

- voor vrijwilligers gelden uitsluitend nog de regels uit het Arbobesluit als het gaat om ernstige arbeidsrisico's;
- het arbeidsomstandigheden-sprekkuur als verplichte taak van de arbodienst vervalt;
- werknemers krijgen toegang tot een arbeidsdeskundige. Dit kan een deskundige van een arbodienst zijn, maar ook een preventiemedewerker;
- in organisaties met maximaal 25 werknemers mag de werkgever zelf als preventiemedewerker optreden;
- als bij bedrijven met ten hoogste 25 werknemers een RI&E-instrument is afgesproken in de cao en dit is getoetst door een deskundige, dan hoeft deze RI&E niet meer te worden getoetst door een Arbodienst.

Mr. Juliette van Kesteren is werkzaam bij 2Work Arbeidsjuristen in Utrecht.

MEER INFORMATIE:

www.2-work.nl

tel: (030) 850 67 10

Tip: Een handtekening van de werknemer garandeert niet de geldigheid van de overeenkomst! Geef een werknemer bij een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst daarom tijd om erover na te denken. Dit kan aantasting van de geldigheid van de overeenkomst voorkomen.

Tip: Voorkom dat u door de nieuwe kinderopvangregeling dubbel gaat betalen: de bijdrage die u al verstrekte in 2006 én de opslag op de sectorpremie. Er geldt een overgangsregeling: u hoeft uitsluitend de afgesproken werkgeversbijdrage te betalen voor zover deze gunstiger is dan de vaste toeslag die de overheid verstrekt.

Tip: Loop de arbeidstijdenregeling in bijvoorbeeld het arbeidsvoorwaardenreglement na of deze nog up-to-date is en/of ruimer kan en pas zonnig uw reglement daarop aan.

Tip: De Arbeidsinspectie gaat met de vergroting van de vrijheid op arbobeleid de maximale hoogte van haar boetes verdubbelen! Zorg dus voor een arbobeleid binnen de geldende normen.