

Het is onmogelijk om van alle wetten, regels en afspraken op de hoogte te zijn. Zeker omdat deze doorlopend veranderen en worden aangescherpt. Maar als er zich een vraag voordoet, wil je wel meteen een antwoord. CBW-MITEX jurist Sofia staat voor je klaar om al je vragen te beantwoorden.

BEELD: LISA VAN GAALEN

4 INDETAIL JUNI 2012 PAG. 27

VRAAG 1

“Deze zomer wil ik jongeren aannemen om de vakantiedrukke op te vangen. Maar welk soort werk mogen jongeren doen en wat niet? En is er ook nog verschil tussen een 14-jarige en 17-jarige?”

A. BIESHEUVEL, DRACHTEN

SOFIA: “In de arbeidstijdenwet zijn regels opgenomen over het soort werk dat jongeren mogen doen en de tijden waarop ze mogen werken. Op www.rijksoverheid.nl vind je alle relevante informatie per leeftijdscategorie. Kort gezegd mogen jongeren vanaf 13 jaar lichte werkzaamheden uitvoeren zoals vakkenvullen of helpen inpakken in een winkel. Jongeren vanaf 16 jaar mogen bijna alle werkzaamheden uitvoeren tenzij deze risicovol zijn. Jongeren vanaf deze leeftijd mogen dan ook kassahandelingen uitvoeren. Voor het inzetten van jongeren tijdens de vakantieperiode kun je overigens het best de vakantiewerkovereenkomst downloaden via www.cbwmitex.nl, zoekwoord ‘vakantiewerkovereenkomst’. Op deze overeenkomst is geen cao van toepassing waardoor de arbeidsvoorwaarden soberder zijn. Ook is het recht op loondoorbetaling uitgesloten als de medewerker niet werkt. De duur van de overeenkomst is op grond van de cao’s voor de Mode- en Sportdetailhandel, Schoendetailhandel en voor personeel in de Detailhandel Lederwaren en Reisartikelen beperkt tot acht weken.”

VRAAG 2

“Ik heb een langdurig zieke medewerker. Mijn andere werknemers zijn bereid om meer te werken om de afwezigheid van hun zieke collega op te vangen. Erg prettig, maar ik wil niet dat zij na verloop van tijd meer uren kunnen claimen dan zijn opgenomen in de arbeidsovereenkomst. Wat nu?”

H. SCHOUTEN, ALKMAAR

SOFIA: “Mijn advies is om een aanvulling op de huidige arbeidsovereenkomst te maken. Hierin neem je op dat zowel werkgever als werknemer overeenkomen dat de medewerker tijdelijk meer zal worden ingezet om de afwezigheid van een zieke medewerker of bijvoorbeeld tijdelijke onderbezetting op te vangen.”

VRAAG 3

“Ik heb een brief ontvangen van de advocaat van Getty Images wegens geleende foto’s op mijn site. Moet ik dit enorm hoge bedrag betalen?”

G. D., HENGELO

SOFIA: “Uit recente rechtspraak blijkt dat de rechter het verdubbelen of verdrievoudigen van de normale prijs, als een soort boete, vaak niet goedkeurt. Regelmatig zie je in dit soort zaken dat de rechthebbende (Getty Images) bij de rechter maar moet aantonen wat zijn echte schade is. Al moet de eerste Getty-zaak nog komen, het is onverstandig om helemaal niets te doen. Vraag schriftelijk om bewijs dat Getty de rechten heeft, verwijder de foto en bied enkele tientjes aan (op grond van rechtspraak bij een stockfoto) na ontvangst van dat bewijs. Kondig een klacht tegen de advocaat aan en stap naar de media als het niet op deze manier opgelost kan worden. Het ‘lenen’ van professionele fotografen (en dus niet van stockfoto’s) is duurder. Een vaak terugkerend bedrag in de rechtspraak is 255 euro als één keer de richtprijs. Die richtprijs vinden de meeste rechters wel genoeg en in veel gevallen krijgt de fotograaf niet eens zijn proceskosten van duizenden euro’s vergoed! Let op: wie als ‘inbreukmaker’ niet reageert en zichzelf onbereikbaar houdt, kan naast die één keer de richtprijs wél de proceskosten van de fotograaf om de oren krijgen. Voorlopige conclusie: mits je reageert en bereikbaar bent, gelijk alles verwijdert en uit eigen beweging één keer de richtprijs overmaakt, trek je meestal aan het langste eind.”

Met dank aan Dohmen Advocaten, www.dohmenadvocaten.nl

VRAAG 4

“Mijn medewerker heeft een ziek kind. Heeft zij dan recht op extra verlof of moet zij haar vakantiedagen hiervoor opnemen?”

ANNET VAN DIJK, PIJNACKER

SOFIA: “Op grond van de wet Arbeid en Zorg heeft je medewerker recht op kortdurend zorgverlof als zij de enige is die de noodzakelijke zorg kan verlenen aan haar zieke kind. Gedurende het jaar heeft je medewerker recht op twee maal haar wekelijkse arbeidsduur aan kortdurend zorgverlof tegen zeventig procent loondoorbetaling. Daarnaast kan een medewerker een beroep doen op calamiteitenverlof als deze onmiddellijk vrij moet nemen vanwege een onvoorziene persoonlijke omstandigheid. Kijk voor meer informatie op www.cbwmitex.nl, zoekterm ‘zorgverlof’.”

VRAAG 5

“Ik wil iemand aannemen, maar wil in deze tijd ook optimale flexibiliteit hebben om de nieuwe medewerker wel of niet in te zetten. Welke arbeidsovereenkomst kan ik dan het best gebruiken?”

S. BOUWHUIS, LELYSTAD

SOFIA: “Je kunt dan het best de oproepovereenkomst gebruiken zonder urengarantie, ook wel de nulurenovereenkomst genoemd. De medewerker heeft dan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, maar er is geen afspraak over het aantal uren dat de medewerker werkt. De medewerker moet aan het werk als je hem oproept. Ook hoeft je alleen loon te betalen voor het aantal uren dat de oproepkracht werkt. Deze afspraak moet wel op papier staan en is ook opgenomen in de voorbeeld oproepovereenkomsten die je kunt downloaden via www.cbwmitex.nl, zoekwoord ‘oproepovereenkomst’. Bovenstaande afspraak geldt echter alleen de eerste zes maanden van de arbeidsrelatie. Daarna moet het loon worden doorbetaald op grond van het gemiddelde wat de medewerker heeft gewerkt in de voorgaande drie maanden, ook al heb je als werkgever minder of geen werk voor de oproepkracht. Ik raad je daarom af om een medewerker met een oproepovereenkomst bij voorbaat in te roosteren. Daarvoor is de nulurenovereenkomst niet bedoeld, er is namelijk geen urengarantie. Mocht je toch een medewerker willen inroosteren én flexibel willen zijn, dan kun je gebruik maken van een arbeidsovereenkomst met variabele werktijden. Met deze arbeidsovereenkomst kun je de medewerker meer en minder inzetten binnen een bepaalde bandbreedte.”

VRAAG 6

“Mijn medewerkers zijn actief op social media. Daarom wil ik graag richtlijnen voor mijn personeel opstellen als het gaat om het gebruik hiervan. Kun je mij hierbij helpen?”

C. JAGERSMA, WEEESP

SOFIA: “Jazeker! Allereerst maak je met je medewerkers onderlinge afspraken over het gebruik van social media. Er zijn bepaalde richtlijnen opgesteld die je als leidraad kunt gebruiken om het gesprek met je medewerkers aan te gaan. Deze richtlijnen en een voorbeeldprotocol kun je vinden op www.cbwmitex.nl, zoekterm ‘social media’.”

HEB JE OOK EEN VRAAG?

CBW-MITEX heeft een team van specialisten klaar staan. Je eerstelijns vraag komt eerst bij de adviseurs van CBW-MITEX Ondernemersservice terecht. Zij geven direct een antwoord. Heeft je vraag specialistische kennis nodig, dan wordt deze doorgespeeld aan de CBW-MITEX bedrijfsadviseur, juridisch adviseur of personeelsadviseur. CBW-MITEX Ondernemersservice is te bereiken via (030) 697 31 00 of info@cbwmitex.nl.

