

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

VRAAG & ANTWOORD

ONTSLAGGRONDEN

Kan ik mijn kansen op ontslag vergroten door tegelijkertijd bij UWV én de kantonrechter een ontslagverzoek in te dienen?

Bij onzekerheid over de kans op ontslag, kunt u een ontslagaanvraag op hetzelfde moment bij UWV en de kantonrechter indienen. U moet de verzoeken dan op twee verschillende ontslaggronden base-

ren. Onder het nieuwe ontslagrecht geldt immers dat UWV en de kantonrechter niet over dezelfde gronden gaan. Een reeel scenario is dat een werknemer al lange tijd disfunctioneert en uw organisatie in financieel zwaar weer verkeert. Wegens het disfunctioneren kunt u dan ontslag aanvragen bij de kantonrechter. Omdat u met bedrijfseconomische omstandigheden te maken heeft, bestaat er ook de optie om voor de werknemer (en zijn collega's) bedrijfseconomisch ontslag aan te vragen bij UWV. In de toelichting op de Wet werk en zekerheid staat dat zo'n dubbele aanvraag mogelijk is. Als UWV akkoord gaat met uw verzoek, hoeft u de uitspraak van de rechter niet meer af te wachten. En andersom geldt hetzelfde.

Proceskosten

Hoewel een dubbel verzoek dus is toegestaan, kunt u zich afvragen of het verstandig is. Stel dat uw aanvraag om

bedrijfseconomische redenen goed onderbouwd is en daardoor een grote kans van slagen heeft, dan is het zonde als u daarnaast als plan B een procedure bent gestart bij de rechter en daarvoor proceskosten moet betalen. Een ander nadeel bij een dubbele aanvraag is dat de rechter kan oordelen dat u het op de werknemer gemunt heeft en hij dat u aanrekent. Desondanks is de dubbele aanvraag in sommige situaties het overwegen waard, met name als u twee ontslaggronden heeft waar vooraf in beide gevallen onzekerheid over bestaat. Verkeert u in de luxepositie dat u twee goede ontslaggronden heeft, dan kunt u voor de procedure meewegen of u via één van de twee ontslagroutes de transitievergoeding kunt ontlopen. Bij UWV is dit soms vanwege de financiële bedrijfssituatie mogelijk, terwijl de kantonrechter het recht op de vergoeding kan ontzeggen als de werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Preventief medisch onderzoek (PMO) en periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) komen voort uit artikel 18 van de Arbwet. Daar staat dat u werknemers periodiek de kans moet geven om een onderzoek te laten ondergaan. Dat onderzoek van een bedrijfsarts is erop gericht gezondheidsrisico's van het werk zo veel mogelijk te voorkomen of te beperken. Deelname hieraan is in principe niet verplicht.

Leefgewoonten

PMO is de verbeterde versie van PAGO; de termen betekenen dus niet exact hetzelfde. Bij PAGO was de voorbereiding en uitvoering ervan een taak van de bedrijfsarts. Bij PMO zijn ook de werkgever

en ondernemingsraad hierbij betrokken. PAGO was alleen een onderzoek, terwijl bij PMO interventies van de bedrijfsarts of werkgever mogelijk zijn. Ook kunnen verplichte keuringen – op grond van de wet of cao – in PMO worden opgenomen. Dat mocht in PAGO niet. Hét belangrijkste verschil is echter dat de bedrijfsarts in PMO niet alleen naar werkgerelateerde klachten kijkt. Ook zaken als leefgewoonten van de werknemer komen aan bod. Die zijn immers belangrijk voor een goed functioneren. Het PAGO bestaat overigens nog wel, maar is door veel werkgevers vervangen door het PMO.

Josje Salentijn, arbo-adviseur bij Salentijn Consult, e-mail: info@salentijnconsult.nl

ONDERZOEK

Er is mij gevraagd om werk te maken van PMO. In een verouderd reglement staat wel iets over PAGO. Zijn dit verschillende benamingen voor hetzelfde?