

Nieuwe KNMP-cursus over arbeidsrecht

Kosten besparen door effectief personeelsmanagement

Hoe ga je om met een disfunctionerende werknemer? Of met een medewerker die al lang ziek is? Deze en andere praktische zaken komen aan de orde in de nieuwe KNMP-cursus Effectief personeelsbeleid. De cursus helpt werkgevers bij de uitvoering hiervan, zodat zij kosten kunnen besparen.

Waarop moet een werkgever letten als een medewerker ziek is en gaat re-integreren? Hoe om te gaan met dossieropbouw bij een disfunctionerende medewerker? Kan je nog wel een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaan? Hoe zit het met de ontslagvergoeding? En hoelang van tevoren moet een werkgever aangeven dat hij een arbeidsovereenkomst wil beëindigen? Deze en soortgelijke vragen, maar ook vragen over de nieuwe Wet Werk en Zekerheid (WWZ), komen regelmatig binnen bij de Helpdesk Arbeidszaken van de KNMP.

Niet voor niets dus, dat de KNMP vorig jaar samen met de ervaren arbeidsrechtadvocaten van Ten Holter Noordam een cursus samenstelde over de wijzigingen die de WWZ met zich meebrengt. Deelnemers waren enthousiast: 97% waardeerde de cursus als (zeer) goed, bleek uit een evaluatie.

Bastien Renirie, apotheker in Bergen, vond de cursus heel zinvol. “Het was veel, en ook complexe informatie die goed toepasbaar was in de praktijk. Maar ik kan wel een opfriscursus gebruiken.”

En Renirie is niet de enige. De evaluatie gaf aan dat bijna 87% van de deelnemers behoefte heeft aan meer arbeidsrechtelijke cursussen. Vandaar dat nu een nieuwe reeks van start gaat, met nieuwe onderwerpen aansluitend bij de behoefte van eerdere deelnemers.

En Renirie is niet de enige. De evaluatie gaf aan dat bijna 87% van de deelnemers behoefte heeft aan meer arbeidsrechtelijke cursussen. Vandaar dat nu een nieuwe reeks van start gaat, met nieuwe onderwerpen aansluitend bij de behoefte van eerdere deelnemers.

Vreemde situaties

De nieuwe cursus is gericht op de apothekersbranche. Aanvullend op de eerdere cursus komen nu de onderwerpen disfunctione-

In één dagdeel bijgepraat: data en locaties

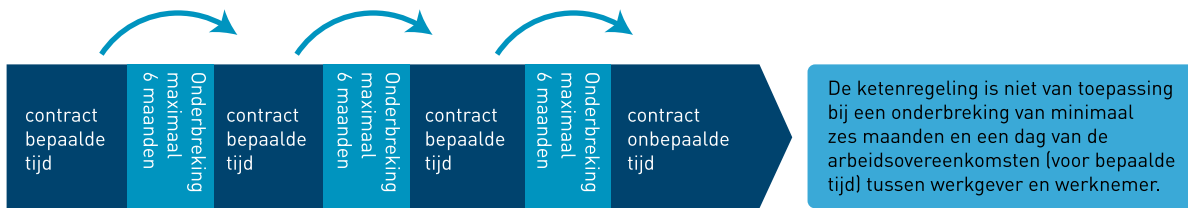
Het arbeidsrecht verandert echt inhoudelijk. De KNMP informeert werkgevers die snel en goed voorbereid willen zijn in één dagdeel. De data en de locaties van de cursus Effectief personeelsbeleid zijn:

- 17 september: Den Haag – 08.00-12.00 uur;
- 22 september: Maarssen – 18.00-22.00 uur;
- 24 september: Best – 08.00-12.00 uur;
- 13 oktober: Arnhem – 08.00-12.00 uur;
- 27 oktober: Zeegse – 08.00-12.00 uur.

Aanmelden kan op www.knmp.nl/arbeidszaken. Accreditatie is aangevraagd.

**DE NIEUWE
CURSUS IS
SPECIAAL GE-
RICHT OP DE
APOTHEKERS-
BRANCHE**

Nieuwe ketenregeling per 1 juli 2015



Tijdsduur maximaal 2 jaar

rende werknemer en zieke werknemer aan de orde. Ook is er aandacht voor de nieuwe wijzigingen in de WWZ per 1 juli. “De wet geeft soms aanleiding tot vreemde situaties”, licht mr. dr. Pascal Kruit, arbeidsrechtadvocaat bij Ten Holter Noordam en cursusdocent toe. “Zo is het binnen de nieuwe ontslagprocedure via het UWV mogelijk dat werknemers die ziek zijn niet in aanmerking komen voor ontslag. Waardoor een werkgever die zijn personeelsbestand wil inkrimpen een andere werknemer voor ontslag moet voordragen. Het is niet ondenkbaar dat werkgevers hiermee creatief omgaan. Een onwenselijk effect van de wet. Zo zijn er meer zaken die aandacht krijgen in de nieuwe cursusreeks.”

Scherpere eisen

Cursusdocent mr. Jan de Rooij: “Alle werknemers die langer dan twee jaar in dienst zijn, krijgen straks een vergoeding bij ontslag: de transitievergoeding. Een zwak dossier bij de rechter ‘afkopen’ met een hogere vergoeding, zoals voorheen wel gebeurde, kan na 1 juli 2015 niet meer. Bij ontslag worden aan de inhoud van een dossier nieuwe en veel scherpere eisen gesteld.”

Per 1 juli veranderen ontslagroutes, ontslaggronden en de manier waarop rechters in de praktijk met ontslagdossiers omgaan. “Een rechter wijst straks een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst af als het personeelsdossier niet op orde is”, zegt De Rooij. “En dan is er straks ook nog hoger beroep en cassatie mogelijk tegen uitspraken van het UWV en de kantonrechter.”

“De nieuwe regels zijn erop gericht om werknemers van werk naar werk te begeleiden. Simpel gezegd: ontslaan wordt voor een werkgever moeilijker.” ■

KETENREGELING: EEN WERKNEMER MAG NA 1 JULI DRIE KEER EEN TIJDELIJK CONTRACT KRIJGEN EN/OF DE TOTALE DUUR VAN TIJDELIJKE CONTRACTEN MAG NIET LANGER ZIJN DAN TWEE JAAR. BIJ BEREKENING VAN DE TOTALE DUUR WORDEN TUSSENTIJDSE ONDERBREKINGEN VAN MAXIMAAL ZES MAANDEN MEEGETELD. BIJ DE VIERDE ARBEIDSOVEREENKOMST OF NA TWEE JAAR IS ER SPRAKE VAN EEN CONTRACT VOOR ONBEPAALE TIJD.

Meer weten over arbeidsrecht, de nieuwe cursusreeks of de WWZ? Neem dan contact op met de Helpdesk Arbeidszaken: 070-3737271, arbeidszaken@knmp.nl of www.knmp.nl/arbeidszaken.

Cursus Effectief personeelsbeleid heeft brede opzet

De cursus besteedt aandacht aan de onderwerpen:

• De disfunctionerende werknemer

Als een medewerker disfunctioneert wat kun je als werkgever dan het beste doen? Hoe moet je de werknemer begeleiden in het verbetertraject? Belangrijk daarbij is dat de werkgever – naast de werknemer – voldoende inspanningen verricht om het functioneren van de werknemer te verbeteren. Het (schriftelijk) vastleggen van de stappen die in het kader van het verbetertraject worden genomen is essentieel.

• De zieke werknemer

Hoe moet je als werkgever omgaan met een zieke werknemer? Welke wettelijke verplichtingen heeft de werknemer in het kader van de re-integratie en wat wordt van de werkgever verwacht? Het is ook belangrijk te weten wat je als werkgever kunt doen als je het met de werknemer niet eens bent over het re-integratieplan zoals geadviseerd door de arbo-arts. Tijdens de cursus worden praktische tips gegeven om invulling te geven aan effectief personeelsbeleid bij ziekte.

• Wet Werk en Zekerheid

Het eerste deel van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) is 1 januari in werking getreden. Per 1 juli gaat het tweede deel van de WWZ in. Hierdoor is bijvoorbeeld sneller sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (een ‘keten’). Er volgt een omzetting in ‘vast dienstverband’ als aansluitend meer dan drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zijn gesloten of als de totale duur van de arbeidsovereenkomsten langer is dan twee jaar (dat was drie jaar). De arbeidsovereenkomsten worden bij elkaar geteld – als één ‘keten’ gezien – als de tussenpozen niet meer dan zes maanden bedragen (dat was drie maanden). De tussenpozen tellen hierbij ook mee.