

Loonindexcijfers

Het Centraal Bureau voor de Statistiek meldt de volgende indexen voor de ontwikkeling van cao-lonen.

Index (2000 = 100)	2011	2012	2013	2014
Januari	125,1	126,5	128,2	129,4
Februari	125,2	126,6	128,3	129,4
Maart	125,2	126,7	128,3	129,5
April	125,3	126,9	128,4	129,5
Mei	125,3	126,9	128,4	129,5
Juni	125,4	127,0	128,4	
Juli	125,8	127,5	128,7	
Augustus	125,9	127,6	128,7	
September	125,9	127,7	128,7	
Oktober	126,1	127,7	128,8	
November	126,1	127,7	128,8	
December	126,1	127,8	128,9	
Jaargemiddelde	125,6	127,2	128,5	

Schadevergoeding betalen na lezen privémail werknemer

Leest u de privémail van uw werknemer en komt u er daarbij achter dat hij bedrijfsgevoelige informatie doorspeelt naar de concurrent, dan loopt u het risico dat u een schadevergoeding moet betalen. Dit blijkt uit een kortgedingprocedure.

Privéberichten

Een werknemer vertelde aan zijn werkgever dat hij bij een concurrent aan de slag wilde. Na dit bericht verzocht de werkgever aan de werknemer om zijn laptop in te leveren voor een software-update. De werknemer ging hiermee akkoord waarna hij ook zijn telefoon achterliet. De werkgever bekeek daarna op de laptop en de telefoon privébe-

richten van de werknemer. Hierbij ontdekte hij dat de werknemer veelvuldig contact had met een concurrent en vertrouwelijke informatie doorspeelde. De werknemer werd op staande voet ontslagen. De rechter oordeelde dat de manier waarop de werkgever bewijsmateriaal had verzameld in strijd was met de privacy van de werknemer. De werkgever moest daarom een schadevergoeding van € 7.500 betalen. Maar omdat de werknemer zich niet aan het geheimhoudingsbeding had gehouden, houdt zijn ontslag in een bodemprocedure waarschijnlijk stand. *Kantonrechter Amsterdam, 12 mei 2014, ECLI (verkort): 2751*

Pas op voor boetes!

Neemt u een werknemer van buiten de Europese Unie in dienst op basis van de kennismigrantenregeling, dan heeft u daarbij een aantal verplichtingen. Houdt u zich niet aan deze regels, dan kan de Immigratie en Naturalisatiedienst (IND) u een boete geven van maximaal € 3.000 per overtreding. Let dus goed op bij de in- en uitdiensttreding van buitenlandse werknemers!

De kennismigrantenregeling is een snelle en relatief eenvoudige regeling voor het aantrekken van hoogopgeleide migranten van buiten de Europese Unie. Als u een buitenlandse werknemer op basis van de kennismigrantenregeling naar Nederland laat komen, moet uw organisatie erkend referent zijn.

Inkomenseis

Als referent kunt u een verblijfsvergunning aanvragen voor de buitenlandse werknemer bij IND. Deze procedure duurt vanaf het indienen van de aanvraag twee weken. U heeft voor een kennismigrant geen tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid (GVVA) nodig.

De kennismigrantenregeling stelt een inkomenseis. Dit houdt in dat een buitenlandse werknemer die jonger is dan dertig jaar een brutomaandsalaris van € 3.205,44 (inclusief 8% vakantietoelagen) moet verdienen om als kennismigrant te worden aangemerkt. Voor buitenlandse werknemers van dertig jaar en ouder geldt een inkomenseis van € 4.371,84 (inclusief 8% vakantietoelagen) bruto per maand.

Verplichtingen

Op grond van de Vreemdelingenwet heeft u bij het werken met buitenlandse kennismigranten drie verplichtingen: de zorgplicht, de administratieplicht en de informatieplicht.

Zorgplicht

De zorgplicht houdt in dat u bij een inspectie van de IND moet kunnen aantonen dat de werving en selectie van de buitenlandse werknemer op zorgvuldige wijze heeft plaatsgevonden. Dit betekent dat u in ieder geval uw wervingsinspanningen en de sollicitatiebrief van de buiten-





landse werknemer moet kunnen laten zien. Ook betekent de zorgplicht dat u de buitenlandse werknemer op de hoogte moet stellen van de relevante immigratieregels in Nederland. Op de website van de IND staan een aantal brochures die u aan de werknemer kunt overhandigen, zodat u aan dit aspect heeft voldaan.

Informatieplicht

De informatieplicht betekent dat u elke relevante wijziging in de situatie van de kennismigrant binnen 28 dagen moet melden aan de IND. Een relevante wijziging is in ieder geval dat een kennismigrant niet meer voor uw werkzaam is of niet meer voldoet aan de inkomenseis van de kennismigrantenregeling.

Administratieplicht

In uw administratie moet u een kopie van het volgende bewaren:

- arbeidsovereenkomst;
- paspoort;
- verblijfsvergunning;
- loonstroken;
- adresgegevens;
- voor ontvangst getekende IND-brochures.

U moet deze documenten tot vijf jaar na beëindiging van het dienstverband bewaren.

Sancties

Als uw organisatie voor de eerste keer een overtreding begaat, krijgt u een waarschuwing. Bij een volgende overtreding volgt een boete. De hoogte van de boete is maximaal € 3.000 per buitenlandse werknemer, per overtreding. Indien voor vijf buitenlandse werknemers niet is voldaan aan de informatie- en administratieplicht, komt dat neer op € 30.000. Er zit geen maximum aan de totale boete. Als uw organisatie binnen 24 maanden opnieuw een overtreding begaat, verhoogt de IND het boetebedrag bovendien met 50%. Bij drie boetes voor overtreding van de zorg- en informatieplicht in een periode van vier jaar, kan de IND besluiten dat uw organisatie niet langer kennismigranten in dienst mag nemen.

Sander Groen, immigratierechtadvocaat bij Kroes Advocaten Immigration Lawyers, e-mail: groen@kroesadvocaten.nl, www.kroesadvocaten.nl en Naomi Giling, arbeidsrechtadvocaat bij Pallas Advocaten, e-mail: naomi.giling@pallas.nl, www.pallas.nl

Checklist bij tewerkstellen van buitenlanders

Om boetes te voorkomen, is het verstandig om een checklist op te stellen die u kunt langslopen bij het tewerkstellen van buitenlandse werknemers. Een voorbeeld van zo'n checklist vindt u op rendement.nl/hrtools.

Subsidie voor bevorderen duurzame inzetbaarheid

Vanaf 15 oktober kunt u subsidie krijgen als u advies vraagt om de duurzame inzetbaarheid van uw werknemers te bevorderen. De subsidie is afkomstig uit het Europees Sociaal Fonds (ESF). U komt in aanmerking voor de subsidie als u advies vraagt over projecten om werknemers gezond aan het werk te houden van indiensttreding tot pensionering. Denk aan het bevorderen van de leercultuur, het laten uitvoeren van een bedrijfs- of organisatiecan of het stimuleren van in- en externe mobiliteit. U moet hiervoor een adviseur in de arm nemen. Deze stelt voor u een advies op of ondersteunt u bij de uitvoering van het advies.

Projecten

U kunt de subsidie aanvragen voor projecten van minimaal € 16.000 en maximaal € 20.000, waarbij u maximaal 50% van de kosten vergoed krijgt. De definitieve subsidie-regeling voor duurzame inzetbaarheid wordt deze zomer in de Staatscourant gepubliceerd. Het aanvraagtijdstip voor de ESF-subsidie loopt van 15 oktober 2014 tot en met 7 november 2014.

ARBO BEDRIJFSARTS

Verzoek om andere bedrijfsarts weigeren?

Als uw werknemer niet tevreden is over de bedrijfsarts waarmee uw organisatie werkt, kan hij een verzoek indienen voor een andere bedrijfsarts. U bent niet verplicht om aan zo'n verzoek tegemoet te komen, maar het kan de re-integratie van de werknemer bevorderen als u dit wel doet.

Kiezen

Uw werknemer heeft wettelijk gezien niet het recht om zelf zijn bedrijfsarts te kiezen. Dit doet u als werkgever door een contract af te sluiten met een arbodienst (vangnetregeling) of alleen een bedrijfsarts (maatwerkregeling). De OR heeft instemmingsrecht bij het kiezen van een arbodienstverlener. Individueel heeft een werknemer echter geen invloed op de arbodienst of bedrijfsarts waarmee uw organisatie samenwerkt. Heeft een werknemer geen goede relatie met de bedrijfsarts, dan is het wel verstandig om hem een andere bedrijfsarts toe te wijzen. Vaak staat een dergelijke regeling ook in het contract dat u met uw arbodienst heeft gesloten. Werkt u alleen met een bedrijfsarts, dan is dit natuurlijk wat lastiger.