Raedshuys®

Risicobeheer, Bedrijfsjuristen, HRM, Verzekeringen, Hypotheken & Pensioenen

’t Raedsstuk juli 2021

NIEUWS VAN DEZE MAAND

Het belang van een personeelshandboek

Voor u ligt ’t Raedsstuk, de nieuwsbrief van Raedshuys, uw eigen adviseurs in risicobeheer, zakelijke juridische diensten, verzekeringen, hypotheken en personeelszaken. Nu deze vakgebieden zich doorlopend ontwikkelen en uw bedrijfsvoering aan deze veranderingen veelal onderhevig is, houden wij u middels de nieuwsbrief op de hoogte van de meest relevante wijzigingen voor uw onderneming.

Personeelshandboek: Dubbelop of onmisbaar?

Afspraken tussen werkgever en werknemer worden in eerste instantie vastgelegd in de arbeidsovereenkomst. Menigmaal wordt daarin verwezen naar nadere (gedrags-)regels die opgenomen zijn in het 'personeelshandboek' en/of 'bedrijfsreglement'. In de praktijk blijkt echter dat het merendeel van de werkgevers geen uitgebreidere regels met de werknemer heeft afgesproken en dat het belang hiervan sterk onderschat wordt. Tijd voor een wake-up call!

Wat is er wettelijk geregeld?

Niets. De arbeidsovereenkomst is namelijk vormvrij. Dat wil zeggen dat werkgever en werknemer binnen bepaalde grenzen met elkaar kunnen afspreken wat hen goeddunkt. Er bestaan geen wettelijke voorschriften ten aanzien van hetgeen in een arbeidsovereenkomst opgenomen dient te worden. In de praktijk zien wij qua inhoud dan ook zeer uiteenlopende arbeidsovereenkomsten. Ook het hanteren van een personeelshandboek dan wel bedrijfsreglement is wettelijk niet verplicht. Waarom zou u het dan toch doen?

Wat is een personeelshandboek of bedrijfsreglement?

In essentie komen beide op hetzelfde neer en kan iedere onderneming kiezen aan welke term zij de voorkeur geeft. Waar een arbeidscontract regels behelst tussen de werkgever en de desbetreffende werknemer, worden in een personeelshandboek regels vastgelegd die voor iedere werknemer gelden. Deze regels zijn doorgaans algemener van aard en vormen een aanvulling op de individuele arbeidsovereenkomst.

Wat zijn de voordelen van een bedrijfsreglement?

Een personeelshandboek biedt zowel aan werkgever als werknemer houvast. Beide partijen weten meteen welke regels er binnen het bedrijf gelden en welke rechten en plichten daaruit voortvloeien.

Een bedrijfsreglement waarin alle geldende regels binnen het bedrijf zijn opgenomen schept duidelijkheid en biedt transparantie aan de werknemers. Zo is het voor alle werknemers duidelijk welke regels er voor iedereen gelden en dat bevordert de eenheid en gelijkheid binnen het bedrijf.

Daarnaast kan de werkgever terugvallen op de regels uit het personeelshandboek wanneer er (juridische) geschillen ontstaan met een werknemer. Dit versterkt de bewijspositie zodra het daarop aankomt.

Ook biedt een bedrijfsreglement een stukje gemak en efficiëntie. Wanneer er bijvoorbeeld regels veranderen, kan dit makkelijk in één keer doorgevoerd worden voor iedere werknemer. Er hoeft dan niet meer met elke werknemer afzonderlijk onderhandelt te worden.

Wat kan er in staan?

In een personeelshandboek kunnen de meest uiteenlopende onderwerpen geregeld worden. Alles van A tot Z is denkbaar. De meest voorkomende onderwerpen betreffen huis- en gedragsregels. Ook salarisafspraken, bijvoorbeeld wanneer het salaris uitbetaald wordt, kunnen worden opgenomen. Indien er binnen een bedrijf verschillen functies aan de orde zijn, kunnen de functieomschrijvingen worden opgenomen in het personeelshandboek.

Ook regels betreffende veiligheid kunnen vastgelegd worden. Vaak zien wij ook nadere regels met betrekking tot werktijden en de wijzingsmogelijkheden terug in een bedrijfsreglement. Het opnemen van kledingvoorschriften is ook heel gebruikelijk. Vergoedingen voor overwerk of woon-werkverkeer zijn tevens een veelvuldig terugkerend onderwerp in personeelshandboeken. Regels over afwezigheid in verband met ongeoorloofd verzuim, ziekte, vakantie en verlof worden ook vaak opgenomen. Door de werkgever gefaciliteerde extra's zoals pensioenregelingen, opleidingen en andere werknemersregelingen en werknemersvoordelen kunnen ook in een bedrijfsreglement uiteengezet worden. *En last but not least*: de gevolgen van overtreding van de regels en eventuele sancties daarop.

Geldigheid van de regels

Om de regels uit een personeelshandboek of bedrijfsreglement van toepassing te laten zijn, moet de werknemer hiermee wel akkoord gaan. Dat bijvoorbeeld het geval wanneer een arbeidsovereenkomst ondertekend wordt, waarin wordt verwezen naar het personeelshandboek. Let er wel op dat deze regels ook daadwerkelijk aan de werknemer verstrekt worden!

Dus, is een personeelshandboek noodzakelijk? Nee. Is het vastleggen van nadere regels binnen uw bedrijf aan te raden? Jazeker!

Neemt u gerust contact met ons op om de mogelijkheden te bespreken!

Raedshuys®

ondernemen met zekerheid

Vestiging Heerlen
Parallelweg 2b
6411 ND Heerlen

Vestiging Simpelveld
Kloosterstraat 37
6369 AB Simpelveld

Postadres
Postbus 21007
6369 ZG Simpelveld

raedshuys.nl
info@raedshuys.nl
(088) 700 73 00