

Verplichtingen van de werkgever

Een werkgever dient als goed werkgever te handelen. Dit houdt onder andere in:

Gelijke behandeling

De wet verbiedt het maken van onderscheid tussen mensen op grond van hun religie en politieke voorkeur, hun geslacht en hun nationaliteit of burgerlijke staat. Dit houdt in dat een werkgever op grond hiervan niet een onderscheid mag maken bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst, het laten volgen van scholing, het eventueel bevorderen van de werknemer of het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. De wet zegt dat hierop uitzonderingen slechts beperkt mogelijk zijn.

Gelijke behandeling

De werkgever mag geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen indien hij een arbeidsovereenkomst aangaat, indien hij de arbeidsovereenkomst opzegt, indien er sprake is van bevordering van een werknemer.

Duur van de overeenkomst

Om het even of de werkgever een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd afsluit of voor onbepaalde tijd, de werkgever mag niet iemand die op tijdelijke basis werkzaam is uitsluiten van scholing en andere arbeidsvoorwaarden.

Gehandicapten

De wet verbiedt de werkgever bij gehandicapten onderscheid te maken als het gaat om arbeidsvoorwaarden, het laten volgen van scholing, het beëindigen van de arbeidsverhouding en werving en selectie. Ook leeftijdsdiscriminatie is niet toegestaan.

Getuigschrift

Na het eindigen van de dienstbetrekking dient de werkgever op verzoek van de werknemer een getuigschrift te overhandigen aan de werknemer waarbij de aard van de verrichte arbeid wordt beschreven en de duur.

Veiligheid binnen een onderneming

De werkgever is aansprakelijk voor de veiligheid binnen de onderneming en aansprakelijk voor de gereedschappen e.d. Het is daarbij niet zo dat de werkgever voor alles aansprakelijk is, maar wel aansprakelijk is bij opzet of roekeloosheid van de werkgever. De wet en de rechtspraak zeggen dat een werkgever niet onfeilbaar hoeft te zijn, maar hij dient wel redelijke veiligheidsmaatregelen te nemen teneinde ongevallen te voorkomen. Tegenwoordig is er vaak sprake van RSI. Dat is een ziekte die veroorzaakt wordt door overbelasting onder andere door het werken met computers dat leidt tot pols, arm, schouder en/of nekklachten. Voorop staat dat de werknemer dient aan te tonen dat zijn RSI-klachten in redelijkheid zijn veroorzaakt door zijn werkzaamheden. Vervolgens zal een werkgever dienen aan te tonen dat hij er alles aan gedaan heeft wat tot zijn mogelijkheden behoort de klachten te voorkomen. Gedacht kan worden aan speciale toetsenborden voor computers.

Schade aan derden en aansprakelijk voor de werkgever

Indien een werknemer zijn arbeid verricht en daarbij schade toebrengt aan anderen dan is de werkgever aansprakelijk. Dit ligt anders in geval van opzet en roekeloosheid van de werknemer. In een volgend artikel zal worden stilgestaan bij de verplichtingen van een werknemer.

Deze publicatie is eigendom van **Knegtmans & van de Wouw Advocaten** | www.knegtmansvandewouw.nl

Conclusie:

Wees bewust van de verplichtingen die aanwezig zijn. Schakel bij twijfel een specialist in.

Knegtmans & Van de Wouw Advocaten is o.a. gespecialiseerd in arbeidsrecht. In een gratis gesprek of tijdens het gratis spreekuur op dinsdagavond in Bladel en op donderdagavond in Westerhoven van 19.00 tot 19.30 uur geven wij u graag meer advies en informatie. U kunt ons bereiken op telno. 040-2076076 in Westerhoven en op telno. 0497-383868 in Bladel. www.knegtmansvandewouw.nl