

VRAAG & ANTWOORD

door Edith van Schie

Vakantieverzoek kan geweigerd worden

Vraag: Ik krijg nu al hoofdpijn als ik denk aan alle vakantieaanvragen die ik voor aankomende zomer zal krijgen. Ik verwacht dat iedereen, zodra dat weer kan, uitgebreid op vakantie wil. Maar rooster-technisch kan dat niet. Mogen wij onze medewerkers restricties opleggen voor het opnemen van vakantiedagen?

Antwoord: Ja, dat mag, als je daar als werkgever een goede reden voor hebt. In de wet staat dat de werkgever de vakantie van de werknemer vaststelt overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Dat betekent dat een werkgever die goede reden heeft om dat te doen, een vakantieaanvraag mag weigeren. Dus als bijvoorbeeld de periode waarin de werknemer zijn vakantie op wil nemen op organisatorische bezwaren stuit, of als vanwege de duur van de voorgenomen vakantie, de vakantieplannen van collega's in het gedrang komen, dan mag een werkgever een vakantieaanvraag weigeren.

De werkgever moet er wel voor zorgen dat een werknemer, als hij dat wil, in een jaar minstens twee aaneengesloten weken vakantie op kan nemen.

Om teleurstellingen te voorkomen en om te zorgen dat iedereen gelijk wordt behandeld, is het misschien goed om iedereen bij voorbaat te laten weten welke vakantieaanvragen wel- en welke niet kunnen/zullen worden gehonoreerd.

Let wel op, als een werknemer een schriftelijke vakantieaanvraag indient die de werkgever niet wil honoreren, dan moet hij dat binnen twee weken schriftelijk aan de werknemer melden. Als hij dat niet doet dan staat de aangevraagde vakantie alsnog vast.

Edith van Schie is arbeidsrechtjurist bij XpertHR.



Zorgplicht voor notaris

Een erfgename die ruim €481.000 erfbelasting moest betalen nadat haar geliefde was overleden, had hiervoor gewaarschuwd moeten worden door de notaris die het testament had opgesteld.

De vrouw had 35 jaar een latrelatie met de man die haar als enige erfgename in zijn testament had opgenomen. Het stel woonde niet samen, was niet getrouwd of geregistreerd partner en had geen samenlevingsovereenkomst. Enkele jaren nadat er een testament was opgemaakt, liet de man in 2017 bij een andere notaris een nieuw testament opstellen. Zijn vriendin bleef enig erfgename, maar haar oudste zoon kreeg als erfstuk de loods toebedeeld. Toen de man in 2019 overleed liet hij ruim €1,2 miljoen na. Omdat volgens de Belastingdienst geen sprake was van partnerschap in fiscale zin, moest de vrouw ruim €481.000 aan erfbelasting betalen. Zij diende een klacht in over deze notaris bij de Kamer voor het notariaat. De notaris had haar vriend moeten waarschuwen voor deze fiscale gevolgen.



SABINE JOOSTEN/ HOLLANDSE HOOGTE

De notaris voerde aan dat het stel had moeten weten dat hun relatie niet de fiscale voordelen gaf van een huwelijk of geregistreerd partnerschap. Bovendien betrof de aanpassing alleen het nieuwe legaat aan de zoon. De nieuwe notaris had zich daarom verder niet bemoeid met de nalatenschap. De Kamer voor het notariaat stelt dat een notaris een zwaarwegende zorgplicht heeft en daarom de plicht heeft klanten te wijzen op mogelijke nadelige fiscale gevolgen van hun testament. De notaris is veroordeeld tot het betalen van de proceskosten van in totaal €4600.



ILLUSTRATIE GETTY IMAGES/EDUART

INTERVIEW Imagodeskundige Sascha Bertus redt de

Sabotage van

Als je niet verder komt in je carrière, zou het er zomaar aan kunnen liggen dat anderen je ware ik niet zien vanwege verkeerd begrepen gedrag of slonzige kleding. Imagodeskundige Sascha Bertus van Room to Grow biedt naast een kritische blik in de spiegel de helpende hand.

Umeent dat sommigen bezig zijn hun eigen loopbaan te saboteren? Is het zo erg?

„Sabotage is een groot woord, het is onbewust saboteren. Mensen zijn zich er niet van bewust dat zij door hun gedrag zelf hun loopbaan zo beïnvloeden dat zij niet die volgende stap kunnen zetten die ze wel graag willen zetten.”

Wat gaat er precies mis?

„Het is een beetje ongrijpbaar. Mensen krijgen vaak vage antwoorden als ze naar het waarom vragen. Bijvoorbeeld iets als 'je bent niet zichtbaar genoeg' of 'we zien het niet helemaal in je'. Oordelen die heel subjectief tot stand komen. Het is niet zo dat je je werk niet goed hebt gedaan, targets niet hebt gehaald of projecten niet goed hebt afgerond. Vaak heeft het te maken met een stuk beeldvorming. Een stap hoger of verder heeft ook met aanzien te maken en als je dat niet laat zien, je niet profileert, dan klopt het plaatje niet met wat je kunt. Dan doe je jezelf dus tekort.”

Kunt u wat voorbeelden geven?

„Een jonge ambitieuze advocate kreeg te horen dat promotie uitgesloten was vanwege haar

gebrek aan *executive presence*. Daar schrok ze van. Toen ik haar sprak, gaf ze bij binnenkomst een slap handje en ze had een afgewende, onzekere blik die je eerder bij een stoffige ambtenaar verwacht dan bij een ambitieuze professional. En haar overgewicht werd nog eens benadrukt door strakke, onverzorgde kleding. Eén blik op haar zet precies de verkeerde stereotypen in werking.”

„Bij een netwerkevent kwam ik een journalist tegen van een groot landelijk dagblad in een vale slobbertrui, veel te grote verwassen jeans en een chaotisch kapsel dat nogal afstak tussen het zakelijke publiek. Ik dacht 'die hoort hier niet thuis'. Alles aan hem schreeuwde: het kan mij niets schelen, ik wil lekker mezelf zijn. Maar zo kwam hij in meer dan dertig jaar bij de krant nooit verder dan verslaggever, waar hij ontzettend van baalde. Was ik hem jaren eerder tegengekomen, dan was het heel anders met hem gelopen. Dat is het mooie van mijn werk, dat ik invloed kan hebben op hoe iemands carrière verloopt.”

Moet je dan jezelf anders voordoen dan je je voelt? De een wil niet opvallen, de ander haat pak en das?

„Dat is typisch Nederlands, mensen die denken 'ze moeten me maar nemen zoals ik ben'. Maar ondertussen oordelen diezelfde mensen wel over anderen. We oordelen allemaal en dan is het goed je te realiseren dat mensen je niet zien zoals je bent, maar zoals ze je waarnemen. Daarom is het belangrijk te onderzoeken hoe jij wordt waargenomen. Wat zien mensen? Dat weet je zelf niet, want jij ziet jezelf heel anders als je naar jezelf kijkt. Jij denkt 'maar ik heb m'n werk toch goed gedaan en ik heb al zoveel jaar ervaring. Ik ben de beste van de afdeling dus ik verdien die volgende stap. Terwijl anderen dat misschien helemaal niet gezien hebben. Weten de mensen die over jou oordelen wel wat

sloddervos en de grijze muis

eigen loopbaan?

je allemaal hebt gedaan?”

Een valkuil voor te bescheiden mensen?

„Dat kan het zeker zijn. Te bescheiden zijn maakt dat je bang bent om te vertellen waar je mee bezig bent omdat het voelt als opscheppen. Dat is belangrijk je te realiseren, maar ook wat mensen zien als ze naar jou kijken. Welke kwaliteiten zien ze dan? Je kunt jezelf wel zien als een zelfverzekerde ambitieuze jongedame, maar als een ander je ziet als een onzekere, onverzorgde grijze muis met een slap handje, dan word je zonder dat je het in de gaten hebt in het verkeerde hokje gezet. Dan kun je nog zo goed zijn in je werk, maar krijg jij niet die promotie.”

Wie gaat jou eerlijk vertellen hoe je overkomt?

„Bijna niemand. Dat is ook het grote probleem. Daar moet je een imagodeskundige voor hebben. Die gaat het je eerlijk vertellen, maar op een integer manier, niet als een soort modepolitie met een wijzend vingertje die je even belachelijk gaat maken. Dat zou niet werken. Ik krijg nog wel eens de vraag van managers of ik even tegen Jantje, Pietje of Anja wil zeggen dat ze er niet uitzien, dat ze stinken, die baard eraf moet of die kleren echt niet kunnen. Dat vind ik ook niet erg, omdat het bij mij niet zo hard aankomt dan wanneer een leidinggevende dat tegen je zou zeggen. Dan krijg je al gauw het gevoel 'Waar bemoei je je mee? Dat bepaal ik zelf wel'.

Maar wie boeit het dan wat jij aantrekt of de kapper mijdt?

„Daar loop ik vaak tegenaan, dat mensen denken dat het niemand interesseert. Maar ondertussen werkt het wel door. Hoe je overkomt doet er toe. Zeker nu in coronatijd met al die videomeetings is het bijvoorbeeld belangrijk dat dat kleine beetje dat anderen van jou zien

er goed uitziet. Als je er verzorgd en netjes uitziet, wordt meteen aangenomen dat je werk ook netjes en verzorgd is. En hou je achtergrond zakelijk. Gebruik zeker geen digitale achtergronden waar als je maar even beweegt een hap uit je gezicht verdwijnt.”

Wat kunt u doen om loopbaansabotage te stoppen?

„Daarvoor heb ik m'n eigen methode ontwikkeld die begint bij online-profilering. Hoe is dát plaatje, want ik vind wel dat alles moet kloppen. Want anderen die over je oordelen gaan daar ook zoeken. Daarna kijk ik of het beeld dat je neerzet overeenkomt met de werkelijkheid en wat die werkelijkheid dan moet zijn. Dan kijk ik naar het esthetisch kapitaal, zoals ik dat noem: wat heb je van nature meegekregen. Je lengte, je postuur, je gezichtsvorm, je lichaamsvormen, de kleur van je huid, je ogen, je haar, je stemgebruik ook. Dat is allemaal bepalend voor hoe je overkomt. Iemand met een heel strak, recht gezicht komt veel dominantier over dan iemand met rondere vormen. Daar kun je veel uithalen en gebruiken als basis om op verder te borduren. We kijken ook naar houding. Omdat we nu online werken, vragen we deelnemers om een filmpje van zichzelf te sturen. Daar halen we veel uit.”

Wat hoort u terug over uw adviezen? Werkt het?

„Een veel voorkomende reactie is 'jeetje, dit was een enorme eye-opener. Ik ben me nooit bewust geweest hoe dit werkt. Mensen vinden het zo verhelderend en fijn om te weten. De een pakt alles op en gaat er helemaal voor en boekt snel resultaat en een ander doet een paar dingen en dat is vaak voldoende om een stap verder te kunnen zetten.”

Ed Brouwer



Meer conflicten, andere oorzaken

Het aantal werknemers en werkgevers dat ruzie met elkaar heeft, is fors toegenomen. Het aantal arbeidsconflicten steeg de eerste maanden van dit jaar met maar liefst 33 procent.

Dat is een opmerkelijke ontwikkeling omdat juist het aantal ontslagen 10 procent lager ligt dan dezelfde periode vorig jaar. De steunmaatregelen van de overheid doen dus hun werk, toch ziet verzekeraar Interpolis het aantal rechtshulpverzoeken fors toenemen.

„We zien als gevolg van de coronacrisis heel nieuwe soorten conflicten ontstaan”, zegt René Voets, directeur Bedrijven bij Interpolis. „Werknemers van wie gevraagd wordt naar kantoor te komen, maar dat niet zien zitten vanwege besmettingsrisico. Of het niet eens zijn met het andere werk dat ze vanwege corona krijgen aangeboden. Ook verzoeken van de werkgevers tot het doen van loonoffers of uitsel van vakantiegeld, zorgen voor conflicten.”

Voets verwacht dat de spanningen verder zullen oplopen. Hij baseert dit op de Bedrijvenmonitor die Ipsos voor Interpolis uitvoerde. Uit dat onderzoek blijkt dat bij bijna een derde van de bedrijven zorgen zijn of de onderneming na corona überhaupt nog wel bestaat. Voldoende inkomsten krijgen en houden staat op nummer 1 van kopzorgen voor de tijd na corona.

„Niemand kan voorspellen hoe het na corona verder zal gaan. Maar deze cijfers zeggen mij wel dat de druk alleen maar groter wordt. Werkgevers en werknemers gaan nog een zeer spannende tweede helft van het jaar tegemoet. Het verklaart denk ik ook waarom het aantal conflicten zo sterk stijgt. Naast die zorgen zit iedereen al ruim een jaar in deze crisis, de lontjes worden steeds korter.”

Ontslagen

In de komende maanden en als steunpakketten worden afgebouwd voorziet Interpolis weer een toename in het aantal ontslagen van zo'n 10 tot 15 procent. Het totaal zal door de flink lagere aantallen begin dit jaar, waarschijnlijk min of meer gelijk uitkomen als in 2020. Hij roept werkgevers vooral nu al voor te bereiden op de periode na de coronacrisis. „Wacht niet af op wat er dan op je af komt. Blijf als werkgever en werknemer ook met elkaar in gesprek”, aldus Voets.

Vaccinatie

Arbeidsrechtadvocaat Maarten van Gelderen herkent het beeld dat er hele nieuwe soorten conflicten spelen op de werkvloer. „Dan gaat het om hoe je omgaat met de voorschriften, al dan niet verplicht thuiswerken, mondkapjes. En ook de vaccinatie discussie komt op: een werkgever mag het zijn mensen niet verplichten, maar kan hij het wel stimuleren? Daar is veel gedoe en onrust over.”

Er zijn aan de andere kant ook zaken die juist minder aan de orde zijn: relatieproblemen of zaken rond het concurrentiebeding.

Dave Krajenbrink

