

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is de informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid.

HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/hrblad

HET BELANG VAN TRANSITIEVERLOF VOOR TRANSGENDER PERSONEN

Duidelijkheid in een tijd van verandering

Transgender personen hebben een moeilijke positie op de arbeidsmarkt. Uit onderzoek van de Erasmus School of Economics blijkt dat zij vaker werkloos lijken te zijn, een lager inkomen hebben en negatieve reacties ervaren van collega's, leidinggevenden, klanten en recruiters. Ook ervaren personen die in transitie willen gaan problemen bij aanvaarding, ondersteuning en re-integratie. Een transitieverlof kan het transitietraject voor zowel de werknemer als de werkgever makkelijker maken.

De moeilijke positie van transgender personen op de arbeidsmarkt wordt onder andere veroorzaakt door een gebrek aan kennis over en begrip voor deze groep, zo heeft het onderzoek van de Erasmus School of Economics uitgewezen. Een transitietraject is het traject waar een transgender persoon in kan gaan om (deels) van geslacht te veranderen. Het traject omvat onder andere psychologische ondersteuning, hormoonbehandelingen en geslachtsveranderende (ook wel 'geslachtsbevestigende') operaties en kan meerdere jaren in beslag nemen. Genderdysforie als medische diagnose is nodig om als transgender persoon in aanmerking te komen voor een transitietraject.

Afwezigheid

Tijdens zo'n traject is het onvermijdelijk dat een werknemer om diverse redenen niet in staat is om te werken. Bijvoorbeeld tijdens en na de operaties, door psychische overbelasting of simpelweg omdat sommige afspraken niet buiten werktijd gepland kunnen worden. Dit roept de

vraag op hoe om te gaan met de afwezigheid van werknemers in transitie en het recht op loondoorbetaling.

Naast de wettelijke vakantiedagen kent Nederland een aantal verlofregelingen op grond van de Wet arbeid en zorg:

- zwangerschapsverlof en bevallingsverlof (artikel 3:1 en 3:7);
- calamiteiten- en ander kort verzuimverlof (artikel 4:1);

Gelijke behandeling

Direct en indirect onderscheid op grond van geslacht is verboden. Uit de Algemene wet gelijke behandeling volgt dat onder onderscheid op grond van geslacht ook wordt verstaan onderscheid op grond van geslachtskenmerken, genderidentiteit en genderexpressie. Discriminatie van transgender personen bij het aangaan of beëindigen van een arbeidsovereenkomst, arbeidsvoorwaarden, scholing en arbeidsomstandigheden is daardoor wettelijk verboden.

- geboorteverlof (artikel 4:2) en aanvullend geboorteverlof (artikel 4:2a);
- adoptie- en pleegzorgverlof (artikel 3:2 en 3:7);
- ouderschapsverlof (artikel 6:1-6:3);
- kortdurend zorgverlof (artikel 5:1) en langdurend zorgverlof (artikel 5:9).

Deze verlofregelingen gelden in specifieke situaties en geen van deze regelingen bevat een uitzondering waar transgender personen een beroep op zouden kunnen doen in het kader van een transitietraject.

Arbeidsongeschiktheid

Bij gebrek aan een passende wettelijke verlofregeling is een werknemer in transitie dus aangewezen op het opnemen van vakantiedagen of onbetaald verlof of een ziekmelding. Als werkgever bent u op grond van artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek (BW) verplicht het loon tijdens arbeidsongeschiktheid door te betalen, tenzij er bijvoorbeeld sprake is van ziekte die door opzet van de werknemer is veroorzaakt. Van opzet kan alleen sprake zijn als de gedragingen van de werknemer erop gericht zijn om ziekte te veroorzaken. Voor werknemers in transitie zou dit betekenen dat u moet kunnen aantonen dat zij het transitietraject in zijn gegaan met als doel om arbeidsongeschikt te raken.

Zoals hiervoor is aangegeven, gaat een transgender persoon een transitietraject in op basis van een medische diagnose. Het lijkt daarom uitgesloten dat u ten opzichte van een werknemer in transitie een beroep zou kunnen doen op opzet, om zo onder de loondoorbetalingsver-

FOKKE & SUKKE AARZELEN MET DE INVOERING

WE ZIJN EEN BEETJE
BANG DAT VEEL MENSEN

...MISBRUIK
ZULLEN MAKEN
VAN HET TRANSITIE-
VERLOF!



RGVT

plichting uit te komen. Het transitietraject is immers medisch noodzakelijk.

Medisch noodzakelijk

Een werkgever die zich op het standpunt stelde dat een geslachtsveranderende operatie moet worden gezien als een operatie van cosmetische aard, kreeg ongelijk van de kantonrechter in Den Bosch. Omdat er sprake zou zijn van een operatie van cosmetische aard, zouden de gevolgen volgens de werkgever voor rekening en risico van de werknemer moeten komen. De rechter oordeelde echter dat het ondergaan van een geslachtsveranderende operatie een medisch noodzakelijke ingreep is en dus moet worden beschouwd als ziekte in de zin van artikel 7:629 BW. Op grond daarvan was de werkgever verplicht om het loon door te betalen.

Bijdragen

Vanuit arbeidsrechtelijk perspectief kan het invoeren van een transitieverlof meer

duidelijkheid bieden voor zowel de werkgever als de werknemer over de rechten van een werknemer gedurende het transitietraject en over de procedures rondom verlof en ziekte. Daarmee kunt u een onnodig hoog ziekteverzuim voorkomen. Het invoeren van een transitieverlof laat bovendien zien dat uw organisatie openstaat voor het aannemen van transgender personen. Dit zou ook kunnen bijdragen aan een afname van de discriminatie tegenover transgender personen op de arbeidsmarkt en een afname van werkloosheid onder transgender personen. Tot slot kan het invoeren van een transitieverlof bijdragen aan uw doelstellingen op het gebied van diversiteit en inclusie.

Voorbeelden

Een aantal werkgevers in Nederland heeft al een transitieverlof ingevoerd. Ahold Delhaize, Organisatie en Personeel Rijk (ministerie van Binnenlandse zaken en Koninkrijksrelaties), Lush en Bol bieden werknemers in transitie bijvoorbeeld

33 weken volledig betaald verlof aan. De NS, PWC en Ikea bieden 24 weken betaald verlof. Sommige werkgevers hebben aan het transitieverlof een periode gekoppeld waarin het verlof moet zijn opgenomen, bijvoorbeeld binnen een periode van tien jaar. Andere werkgevers, zoals Aegon, hebben het verlof niet beperkt in tijd of duur, maar bieden de tijd die de werknemer nodig heeft.

Gemeente Amsterdam heeft expliciet vermeld dat het transitieverlof alleen bedoeld is voor de 'diagnostische en hormonale fase' (of voorfase) van de transitie. De operationele en herstelfase worden als ziekteverzuim aangemerkt. In het kader van de privacy van transgender personen en de mogelijke behoefte aan geheimhouding kunt u er ook voor kiezen om één persoon verantwoordelijk te maken voor de uitvoering van het transitieverlof.

Op maat

Omdat er geen specifiek wettelijk kader voor transitieverlof is, mag u een op maat gemaakt transitieverlof samenstellen. Dit is alleen anders als u gebonden bent aan een cao die het verlof al heeft geregeld of u geen ruimte biedt. Uw eigen transitieverlofregeling valt onder het instemmingsrecht van de ondernemingsraad, maar verder stelt u als werkgever de regeling in principe eenzijdig op. U kunt de verloffregels in het personeelshandboek opnemen.

Leg in ieder geval vast hoelang iemand verlof krijgt, of dat betaald is, hoe het kan worden opgenomen en voor welke situaties. De hiervoor genoemde voorbeelden geven inspiratie. U kunt ook overwegen om aan te sluiten bij een bestaande verlofform binnen uw organisatie (bijvoorbeeld bijzonder verlof of calamiteitenverlof), door de reikwijdte van die regeling uit te breiden naar werknemers in transitie. Bij kleine bedrijven ligt het opstrijken van transitieverlofbeleid wel minder voor de hand. U kunt dan zo nodig met een werknemer individuele afspraken maken.

Michelle Maaijen en Niluvar Rahimi, arbeidsrechtadvocaten bij Pallas Advocaten in Rotterdam, www.pallas.nl