



NVIA Nieuwsbrief
Nummer 05 2021



Inhoudsopgave

Klik op een item om er snel naartoe te navigeren

Voorwoord

De problematiek waar long Covid patiënten

tegenaan lopen - Monique van de Graaf

Achtergrondnieuws - Janthony Wielink

Ontwikkelingen rondom arbeidsrecht en sociale zekerheid - Monique van de Graaf

1. Baankansen vergroten voor mensen met psychische aandoeningen

2. Akkoord vakbeweging en kabinet

3. Wijziging hoogte WW-premie augustus 2021

4. Werknemers, werkgevers en onderzoekers komen met praktische handvatten om re-integratie 2e spoor te verbeteren

5. NVAB-Leidraad 'Herstel & Re-integratie in het kielzog van COVID-19

6. Deskundigenoordeel UWV doorslaggevend?

7. Wettelijke vakantiedagen hoeven niet altijd te vervallen per 1 juli

8. Dag van de Q koorts patiënt

9. Voorkom loonsanctie: let op rapportages re-integratiebedrijf

10. Nieuwe werkwijzer Poortwachter UWV

11. Wet betaald ouderschapsverlof – antwoorden vragen Eerste Kamer

12. Overschrijding arbeidstijd

13. Uitkeringsbedragen per 1 juli 2021

14. Diagnose niet nodig voor uitkering

15. Beheersing Nederlandse taal en uitkering

16. Verlaging AWf-premie in augustus

17. Arbovisie 2040

18. Spreekuurcontact vereist met een verzekeringsarts bezwaar en beroep

19. Overzicht UWV met kansrijke beroepen

20. Opbouw transitievergoeding stopt niet bij einde van 104 weken wachttermijn bij ziekte

21. Implementatie STAP-budget op schema

22. Integriteitswijzer

23. Verlenging geldigheidsduur CBBS functies

24. Onderzoeken no-riskpolis

25. Wibra mag minuren laten inhalen

26. Kennisniewsbrief Covid-19

27. Nieuwe campagne van Vitaal Bedrijf

28. UWV en SVB informeren de kamer over knelpunten in de uitvoering

29. Banenafpraak net niet gehaald tijdens coronajaar

30. Tijdigheid bezwaar en beroep niet langer ambtshalve getoetst

31. Aanvraag generieke werkgeversvoorziening

32. Thuiswerken rapport Sociaal Cultureel Planbureau
33. Verkenning kosten- en baten no-riskpolis langdurig bijstandsgerechtigden
34. Thuiswerken is een blijvertje
35. Ruime invulling loonverhoudingsvoorschrift Waadi
36. Kan tijdens ziekte beroep op ontbindende voorwaarde worden gedaan?
37. Billijke vergoeding na opzegging wegens langdurige arbeidsongeschiktheid
38. Beperking instructierecht werkgever tijdens ziekte
39. Strategienota UWV 2021-2025
40. Negeren thuiswerkadvies door werkgever leidt tot hoge vergoeding
41. Factsheet deskundigenoordeel (on)geschiktheid voor eigen werk
42. Langslaper en compensatie transitievergoeding
43. Aandachtspunt bedrijfsarts bij eigenrisicodragers ZW
44. Rechten en plichten in de WIA
45. Nieuw kennisdocument oproep in het kader van de Wab
46. Rookverbod werkruimtes vanaf 1 januari 2022
47. Afspraken in cao's over RVU
48. Kennisdocument Wet tegemoetkomingen loondomein vernieuwd
49. Uitleg artikel 9 lid 2 Uitzend-cao: ziekmelding voor aanvang werk betekent geen recht op loon
50. Beantwoording Kamervragen over 'rouwverlof' in Nederland
51. Ontslagname werknemer en transitievergoeding
52. Tussentijds opzegbeding overeenkomen in vaststellingsovereenkomst
53. Slappend dienstverband wegens uitval in verband met arbeidsconflict
54. Vanaf 1 september SLIM subsidie aanvragen
55. Arbeidsongeschiktheidsbeoordeling en bijwerking
56. Leaseauto en ziekte
57. Benadelingshandeling ZW
58. Normbedragen voorzieningen UWV juli 2021
59. Oordeel: geen klapdeurconstructie
60. Einde steunpakketten voor banen en economie
61. Het terugvorderen en kwijtschelden van WIA-voorschotten
62. Vordering tewerkstelling in eigen functie toegewezen
63. Gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof voor ouders per 2 augustus 2022
64. Uitkering aanvullend geboorteverlof te laag als in referentiejaar bij meerdere werkgevers is gewerkt
65. Ook overuren tijdens vakantie doorbetalen

66. De transitievergoeding bij ontslag tussen 1 juli 2015 en 1 januari 2020
67. Ontbinding arbeidsovereenkomst op grond van frequent verzuim lastige horde
68. UWV mag voorschot WGA niet op eigenrisicodragers WGA verhalen
69. Verrekenen negatief verlofsaldo niet altijd mogelijk
70. Kamervragen over loonkostenvoordeel beantwoord
70. Onderzoeksplicht UWV bij belastend besluit
71. 65.976 extra banen gecreëerd binnen de banenafpraak
72. Minimumloon per 1 januari 2022
73. Tussentijds opzegbeding niet rechtsgeldig
74. Peildatum Xella-vergoeding bij opzegging: einddatum dienstverband
75. Terugvordering WW en weigering ZW in verband met thuisprostitutie
76. Inclusieve cao IKEA
77. Wetsvoorstel ter implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden
78. Zorgplicht werkgever betreft ook het rooken geurvrij maken van de vrachtwagen

Voorwoord

De samenleving is na ruim anderhalf jaar coronacrisis weer zo goed als dicht. Elkaar ontmoeten op grote schaal blijft nog lastig, maar we hebben goede hoop dat we dat binnen afzienbare tijd toch kunnen realiseren.

Voor werkgevers is het zaak om nu bewuste keuzes te maken voor de nabije toekomst op basis van de geleerde lessen van de afgelopen periode. Hoe organiseren we werk nu de coronacrisis een blijvertje lijkt, welke lering trekken we uit de crisis? Nu is het moment om een heldere visie en strategie te ontwikkelen, om duidelijke afspraken te maken over hoe nu verder met de organisatie van het werk en om concrete maatregelen te treffen op het gebied van HR-beleid en arbeidsvoorwaarden. Ook op het gebied van ons huidige stelsel en de wens voor een veranderende inrichting van ons sociale stelsel heeft corona zijn effect.

Voor wat betreft de ontwikkelingen van de verzuimcijfers zien we de aantallen toenemen en ook voor de langere duur lijkt corona invloed te hebben op de WIA aantallen. Het aantal lopende WW-uitkeringen gaan richting een historisch minimum maar het aantal WIA uitkeringen neemt toe.

In de eerste acht maanden van 2021 steeg de instroom in de WIA met 11,4% vergeleken met dezelfde periode in 2020. De toename is volledig geconcentreerd bij de WGA (15,4%). Bij de IVA ziet het UWV een afname met 1,1%.

De helft van de stijging van de WIA-instroom in de eerste acht maanden van 2021 kan het UWV niet verklaren. Het UWV vermoedt dat ook deze een gevolg is van de coronacrisis (bijvoorbeeld doordat de coronacrisis de re-integratie van langdurig zieken bemoeilijkte of doordat corona de ernst van de ziekte versterkte), maar het vraagt om nader onderzoek.

Als de niet te verklaren stijging van de WIA-instroom daadwerkelijk corona gerelateerd zou zijn dan verwacht het UWV tevens een toename in de WIA-instroom in 2022 en 2023.

In de komende nieuwsbrief zullen we daar extra aandacht aan geven.

Wat de uitkomst zal zijn, gezien de stijging van het kortdurend en langdurig verzuim zal ergens de rekening betaald moeten worden, hetzij publiek, hetzij privaat.

Wat verder interessant is dat de verstrekte voorschotten het aantal WGA-toekenningen vertekent, de wijzigingen rondom de toewijzing no-risk per 2022 en veegwet 2022.

Daarnaast is er overleg gaande over het sociaal-medisch beoordelen.

Werkgevers ontvangen de Beschikking Werkhervattingskas met de gedifferentieerde premie voor het jaar 2022. Uit de ervaring van onze leden is gebleken, dat het loont om te controleren op onjuistheden in de toekenning en berekening.

In deze nieuwsbrief schenken wij eerst aandacht aan het werk dat Monique van de Graaf doet op het gebied van C-Support, dit om Covid ook binnen een ander kader te plaatsen, maar ook waarom onduidelijk is hoe het UWV de long Covid gevallen gaat beoordelen in het kader van de WIA-claim-beoordeling die er aan gaat komen.

Verder gaat Janthony Wielink in op de gevolgen van de recente ontwikkelingen en de relatie tot ons vakgebied. Het blijft wachten op een nieuwe regering, met daarbij een nieuwe visie op preventie, ziekte en arbeidsongeschiktheid. Zijn verhaal krijgt extra kracht met de ontwikkelingen rondom arbeidsrecht en sociale zekerheid die weergegeven worden door Monique van de Graaf. Bij de komende nieuwsbrief in december zal een jaaroverzicht worden toegevoegd over alle ontwikkelingen rondom arbeidsrecht en sociale zekerheid 2021.

Dankzij onze schrijvers een nieuwsbrief die de adviseur weer voorziet van inzichten die in de dagelijkse praktijk van pas komen. Duidelijk is dat wij een dynamische vak hebben waarbij actuele kwalitatieve informatie de doorslag geeft door een professioneel advies!

Voor inkomensadviseurs is dit een hectische periode zowel vanwege het advies- en afsluitseizoen alsook de persoonlijke omstandigheden in het contact met de klant.

Succes en veel leesplezier.

Met vriendelijke groet,

Nederlandse Vereniging van Inkomensadviseurs

Peter Abelskamp
Voorzitter NVIA

De problematiek waar long Covid patiënten tegenaan lopen



Monique van de Graaf

Behalve dat ik periodiek een nieuwsbrief schrijf voor de NVIA, ben ik nog met veel andere zaken bezig zoals het geven van trainingen op het terrein van het arbeidsrecht en de sociale zekerheid, het adviseren van (MKB) klanten, het voorzitten van vergaderingen van klachtencommissies en sinds een jaar ben ik ook betrokken bij de stichting C Support die patiënten met long Covid klachten ondersteunt.

De eerste opvang van patiënten vindt plaats door de intakekanten in Eindhoven. Vervolgens gaan de wat lastigere gevallen naar de nazorgadviseurs die regionaal zijn verdeeld en fungeren als eerste aanspreekpunt voor de patiënt. Op het moment dat er wat lastigere vragen zijn op het terrein van werk en inkomen, kunnen de nazorgadviseurs doorverwijzen naar mij. Inmiddels hebben zich al meer dan 8000 mensen gemeld bij C Support. Opvallend daarbij is dat het in ongeveer $\frac{3}{4}$ van de gevallen gaat om vrouwen.

Long Covid klachten

De patiënten die tijdens de eerste golf in februari/maart 2020 besmet zijn geraakt staan aan de vooravond van de WIA-beoordeling.

Het is een groep die in de media wat onderbelicht is omdat de aandacht veelal uitgaat naar de ziekenhuis- en ic opnames, maar die behoorlijk in omvang is en langdurig klachten ervaart als gevolg van een opgelopen Covid-19 besmetting. Hieronder heb ik een overzicht gemaakt van de problemen waar deze patiënten in het dagelijks leven tegenaan lopen. Het betreft hier zeker geen uitputtende opsomming maar het geeft wel een goede weergave van de aard van de klachten:

- Concentratieproblemen
- Geheugenproblemen
- Gewrichtspijn
- Hoofdpijn
- Huidproblemen
- Kortademigheid
- Nacht(zweten)
- Overgevoeligheid voor licht en geluid
- Pijn op de borst
- Problemen met gezichtsvermogen
- Slaapproblemen
- Spierpijn
- Vermoeidheid
- Schorre stem

Spoor 2

Waar lopen deze patiënten tegenaan op het gebied van werk en inkomen? Zoals bekend komt bij de eerstejaarsevaluatie spoor 2 in beeld, tenzij er sprake is van geen benutbare mogelijkheden (GBM). Voor GBM geldt echter een heel streng criterium, zoals bedlegerigheid of afhankelijkheid van anderen voor wat betreft algemeen dagelijkse levenshandelingen. Dat is veelal niet aan de orde. Het probleem bij long Covid patiënten is dat de klachten veelal betrekking hebben op rubriek I van de FML / het inzetbaarheidsprofiel oftewel persoonlijk functioneren. Denk hierbij aan problemen op het gebied van concentratie, verdelen en vasthouden van aandacht en herinneren. Bij nagenoeg elk werk heb je hier toch in meer of mindere mate mee te maken. Tel daarbij dat veel patiënten ook energetisch beperkt zijn en juist graag terug willen naar hun eigen werk, waardoor het draagvlak voor spoor 2 beperkt is. Daarbij komt dat werkgevers juist uit angst voor een loonsanctie vol inzetten op spoor 2 terwijl dit bij patiënten weer zorgt voor een stuk stress wat niet bevorderend werkt op het herstel. Het mooiste is om een tweesporenbeleid te voeren, waarbij de intensiteit van spoor 2 kan worden afgeschaald op het moment dat de werkhervatting in spoor 1 toeneemt.

Problemen bij werk en inkomen

Een ander punt betreft de voorwaarden waaraan voldaan moet worden om te komen tot een herregistratie. Denk aan bijvoorbeeld huisartsen. Zij moeten beschikken

over voldoende praktijkervaring om in aanmerking te komen voor een herregistratie. Vanwege de klachten lukt het niet om te werken, waarbij het schrijnende is dat er een zeer grote kans bestaat dat de corona-besmetting die aan de basis ligt van hun klachten tijdens de uitoefening van de werkzaamheden is opgelopen. Of denk aan zelfstandigen die tijdens de eerste corona golf besmet zijn geraakt toen er nog niet en masse werd getest. Antistoffen kunnen snel uit het bloed verdwijnen waardoor niet meer aangetoond kan worden dat er daadwerkelijk sprake is geweest van een corona besmetting terwijl alle klachten wel in die richting wijzen. Het gevolg daarvan is dat de AOV verzekering niet tot uitkering overgaat. Een schrijnende situatie.

Of aan werknemers van wie het contract niet wordt verlengd, ziek uit dienst gaan en waarbij de ex-werkgever eigenrisicodrager voor de Ziektewet blijkt te zijn. Ze krijgen dan niet met het UWV te maken maar met een private partij aan wie de werkgever de taken behorende bij het eigenrisicodrager-schap heeft uitbesteed. Dit zorgt voor veel verwarring bij patiënten over hun rechten en plichten. Denk ook aan de patiënten die zonder bescherming in het voorjaar van 2020 in de zorg hebben gewerkt of als conducteur op de carnavalstreinen in Brabant en Limburg. Er bestaat een grote kans dat ze tijdens de uitvoering van hun werkzaamheden besmet zijn geraakt met corona, maar de werkgever zal een eventuele aansprakelijkheid snel van de hand wijzen omdat er

nog altijd een mogelijkheid bestaat dat ze het elders hebben opgelopen en aldus het voor aansprakelijkheid vereiste causale verband ontbreekt. Deze mensen worden echter veelal wel na verloop van tijd geconfronteerd met een terugval in hun salaris. In het tv programma Pointer is hier aandacht voor gevraagd. De FNV heeft er destijds bij Tamarra van Ark, toenmalig minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport op aangedrongen te komen met een tegemoetkoming voor deze categorie patiënten. Ze heeft aangegeven hier positief tegenover te staan maar verder dan dat is het niet gekomen. Er is wel een particuliere fonds van Stichting ZWiC (Zorg Na Werk In Coronazorg). Dit fonds is echter alleen bedoeld voor zorgverleners die door COVID-19 op de intensive care zijn beland of voor de nabestaanden van een zorgmedewerker die aan de ziekte is overleden.

Patiënten ervaren bij bedrijfsartsen niet altijd evenveel begrip voor hun situatie. Vanuit C Support wordt dan verwezen naar de dynamische leidraad 'Herstel & Re-integratie in het kielzog van COVID-19' van de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeeneeskunde (NVAB).

Onduidelijk is nog hoe het UWV de long Covid gevallen gaat beoordelen in het kader van de WIA-claimbeoordeling die er aan gaat komen.

Achtergrondnieuws



Janthony Wielink

In deze versie van Achtergrondnieuws komen de volgende onderwerpen aan bod:

1. Actualiteiten
2. Preventie en arbo
3. Loondoorbetaling bij ziekte
4. ZW
5. WIA
6. Zelfstandigen en AOV

Actualiteiten

Het is de afgelopen maanden enigszins stil geweest rondom de sociale zekerheid en inkomensverzekeringen. Toch gebeurt er op de achtergrond van alles, waarvan de signalen en rapporten langzamerhand naar buiten komen, of ingepland worden. Zolang er echter geen nieuwe regering is, worden er geen grote stappen gezet. Wel kleine. Of enkele verbeterpunten in wet- en regelgeving aangepakt.

Waarbij het (wat NVIA betreft) opvallend is dat er heel veel aan gedaan wordt om het UWV minder activiteiten te laten doen, zodat zij zich meer kunnen richten op de hoofdtaken. Dat er daardoor een mogelijke (administratieve) chaos ontstaat bij andere partijen in de keten, is dan van later zorg.

Ik doel hierbij op het niet verhalen van voor- schotten van WGA-uitkeringen, wat een effect kan hebben op de uitvoer van private inkomensverzekeringen; gaan alle mutaties die later plaatsvinden wel goed? Zeker niet tijdig!

De premies van de Werkhervattingskas voor ZW en WGA per 2022 zijn bekend. Over het algemeen gaan (middel-)grote werkgevers een fractie hogere premie betalen. Voor de kleine werkgevers ligt het uiteraard aan de sector waarin zij zijn ingedeeld. Voor uitzendbedrijven is de publicatie van de nieuwe premies en parameters geen goed nieuws. Daarnaast is er een grote wijziging die vanaf 2022 wordt doorgevoerd: de nieuwe grens tussen kleine- en middelgrote werkgevers.

Enkwest heeft een analyse gemaakt van de veranderingen. Deze vindt u [hier](#).

Evaluatie SPAWW

Met de wijziging van de WW-duur van 3 jaar en 2 maanden naar 24 maanden (en daarmee ook voor de WGA) is via een koepel-cao een reparatie bereikt. De PAWW regeling via de stichting SPAWW. Deze regeling loopt ten einde per oktober 2022, dus de vraag is gesteld of deze regeling en de manier van

komen tot deze regeling voortgezet moet worden.

Er doen inmiddels rond 80.000 werkgevers mee, met daaronder 2,2 miljoen werknemers.

De conclusie van de evaluatie is dat de opzet en vorm van de PAWW regeling wel wat strubbelingen heeft gekend, maar in de kern kan blijven bestaan. Mits de cao-partijen zelf aangeven dat ze deze regeling met (opnieuw) 5 jaar willen verlengen.

In het jaarverslag van SPAWW lezen we dat de stichting financieel gezond is, en er momenteel rond 10.000 werknemers een uitkering ontvangen.

Knelpuntenbrief UWV

UWV roert zich ook in de kabinetsformatie. Via een knelpuntenbrief aan minister Koolmees geven zijn diverse onderwerpen aan, waarvan zij vinden dat de nieuw te vormen regering hier wat aan moet doen. Want de uitvoering botst met de praktijk, of het is te ingewikkeld, of doelstellingen van wetgeving worden niet bereikt etc.

Enkele voorbeelden die het vak van de inkomensadviseur kan raken:

- UWV heeft heel veel moeite met het invullen van het begrip 'duurzaamheid' binnen WIA. Toch is dit essentieel en levert heel veel werk op voor verzekeringsartsen. Juist op dat punt gaat het fout bij UWV.

- Toerekening van WGA-uitkeringen na bedrijfsovernames en fusies. Doel van deze wetgeving is dat werkgevers hun (financiële) verantwoordelijkheid pakken, maar de praktijk is dat dit niet of niet voldoende gebeurt. Terwijl UWV heel veel moeite heeft met de juiste ZW- en WGA-uitkering aan werkgevers toe te rekenen. En specifiek nadat er bedrijfsovernames, geheel of gedeeltelijk, hebben plaatsgevonden.

Preventie en Arbo

Het enige nieuws is dat de Arbeidsinspectie eerst qua naam is veranderd in Inspectie SZW, maar weer opnieuw van naam gaat veranderen. De nieuwe naam: Nederlandse Arbeidsinspectie.

Loon bij ziekte

Rondom de loondoorbetaling bij ziekte is er feitelijk niets veranderd. In de vorige nieuwsbrief stond het SER Akkoord nader uitgewerkt, maar dat is tot op heden slechts een plan. De nieuw te vormen regering moet zich hier nog over buigen, waarbij het de vraag zal zijn of er opnieuw nagedacht gaat worden over het verkorten van de periode van loondoorbetaling naar 52 weken in plaats van 104 weken. Minister Koolmees houdt tot op heden vast aan 104 weken en vindt dat de MKB Verzuim Ontzorg Verzekering meer kans moet krijgen.

MKB Nederland en VNO NCW hebben een speciale campagne opgezet om aandacht te krijgen voor de problematiek van MKB werkgevers rondom verzuim. Deze is te horen op de radio, maar ook bereikbaar via de website www.loondoorbetalingbijziekte.nl

Wat opvallend is, is dat bijna niemand de combinatie maakt met de lagere premies voor de sociale wetten (ook wel werkgeverslasten genoemd). Per 1 januari aanstaande gaat de Aof premie met rond 1,5% naar beneden, voor werkgevers met een loonsom tot € 882.500,-. Dit is een forse besparing voor werkgevers, en past in het totaalpakket dat Minister Koolmees had bedacht om de MKB-werkgever tegemoet te komen. Dan moet dit in combinatie met de MKB Verzuim Ontzorg Verzekering toch ook zo gepresenteerd worden? Nu is vaak nog het commentaar dat ontzorgen 'te duur' is.

ZW

Via de Verzamelwet SZW voor 2022 probeert de minister om de no risk ZW regeling minder breed in te kunnen zetten. Daarmee wordt (opnieuw) een forse besparing op de capaciteit van UWV beoogd, maar de kosten komen voor rekening van werkgevers (en diens verzekeraars).

Werkgevers zijn financieel verantwoordelijk voor Ziektewet- en WGA-instroom van werknemers die de eerste ziektedag hebben gehad tijdens een dienstverband met deze werkgever. Er zijn een aantal uitzonderingen.

Instroom van werknemers die ziek zijn als gevolg van zwangerschap, bevalling of orgaandonatie vallen niet onder het werkgeversrisico. Daarnaast is er natuurlijk de no-riskpolis van de Ziektewet die zorgt dat er geen uitkeringslasten op de werkgever worden verhaald. Toch blijkt er bij die no-riskpolis nu een groter risico op het bord van de werkgever te belanden.

Werknemers die een arbeidsongeschiktheidsuitkering en/of onder de doelgroep van de Banenafpraak vallen, behoren tot de doelgroep van de no-riskpolis van de Ziektewet. Voor deze werknemers geldt dat de overheid wil stimuleren om hen aan een baan te helpen. Voor de werkgevers kan een drempel tot aanneming de grotere kans op uitval zijn van een werknemer met een arbeidsbeperking. Met de no-riskpolis wil de overheid de werkgever hierin tegemoetkomen. Het UWV neemt bij de no-riskpolis niet de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever over. De werknemer die onder de no-riskpolis valt, heeft recht op een Ziektewetuitkering zodra hij arbeidsongeschikt is; vanaf de eerste ziektedag dus. Dit geldt ook als er voor de loondoorbetaling van de werkgever een of twee wachtdagen aan de orde zijn. De uitkering is ten behoeve van de werknemer, maar is vooral gunstig voor de werkgever, omdat deze de Ziektewetuitkering in mindering mag brengen op de loondoorbetaling bij ziekte. Uit praktische overwegingen wordt de Ziektewetuitkering meestal overgemaakt naar de werkgever en deze betaalt zelf het 'normale' loon bij ziekte aan zijn werknemer.

Als de werknemer die onder de no-risk valt in de WGA belandt of als deze bij ziek uit dienst een Ziektewetuitkering ontvangt, dan zijn deze uitkeringen geen risico voor de werkgever. In de Wet financiering sociale verzekeringen valt namelijk te lezen dat uitkeringen aan werknemers die onder de no-riskregeling vielen toen zij de WGA of Ziektewet instroomden, niet wordt gefinancierd vanuit de Werkhervattingskas. Ook valt in de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen te lezen dat deze uitkeringen niet op ZW- en of WGA-eigenrisicodragers worden verhaald. Er moet dan bij ziekte wel een aanvraag voor de uitkering van de no-riskpolis zijn gedaan en niet iedere werkgever weet welke werknemer onder deze subsidie-regeling valt.

Als een werkgever er te laat achter komt dat zijn arbeidsongeschikte werknemer onder de no-riskpolis valt, dan kan hij alsnog een Ziektewetaanvraag doen bij het UWV. De no-riskpolis hoeft dan niet tot uitkering te komen, want dit kan maar met maximaal een jaar terugwerkende kracht[4]. Er is dan echter wel het voordeel dat een WGA-uitkering niet meer wordt verhaald. Volgens Koolmees zorgt dit gegeven voor ongewenste situaties:

Dit leidt ertoe dat UWV nu een toenemend aantal verzoeken van werkgevers ontvangt om vast te stellen of er in het verre verleden (soms zelfs na 7 jaar) recht zou zijn geweest op ziekengeld als tijdig een claim zou zijn gedaan. Aangezien in dit soort situaties het ziekengeld niet meer tot uitbetaling kan komen, moet UWV in deze situaties uitsluitend

voor de hierboven geschetste mogelijke WIA-gevolgen (toerekening of premielasten) een fictief recht op ziekengeld vaststellen. Mogelijk moet de verzekerde daarvoor worden onderzocht door een arts van UWV. UWV moet ook aan de verzekerde brieven sturen over een recht op ziekengeld, dat nooit tot uitbetaling kan komen.

Koolmees wil per 2022 de werking van de no-riskpolis op de WGA verkleinen. Er zal alleen geen verhaal van WGA-lasten op de werkgever plaatsvinden als de no-riskpolis daadwerkelijk tot uitkering is gekomen of nog kan komen. Aangezien de maximale duur van de Ziektewetuitkering 104 weken is, zal de aanvraag uiterlijk tijdens het eerste jaar na de WIA-wachttijd moeten plaatsvinden. Wordt de uitkering daarna aangevraagd, dan is het te laat en zal de WGA-uitkering volledig worden doorbelast. Gezien vanuit de bedoeling van de no-riskregeling is deze aanpassing logisch. Een werkgever hoeft immers niet met jaren terugwerkende kracht overgehaald te worden om een werknemer in dienst te nemen. Voor werkgevers kan het echter een financiële tegenvaller betekenen zodra zij er alsnog achter komen dat de werknemer aanspraak had kunnen maken op een uitkering vanuit de no-riskpolis. Zeker als een dienstverband erg kort heeft geduurd zal deze informatie nog niet aanwezig (kunnen) zijn. Het is daarnaast de vraag hoe een WGA-eigenrisicodragersverzekeraar zal handelen als blijkt dat de werkgever de schade had kunnen voorkomen door beter geïnformeerd te zijn.

Ontwikkelingen rondom arbeidsrecht en sociale zekerheid



Monique van de Graaf

Baankansen vergroten voor mensen met psychische aandoeningen

Werk als medicijn. Dat is het uitgangspunt van de re-integratiemethode Individuele Plaatsing en Steun (IPS) waar het kabinet 18 miljoen euro voor vrijmaakt in het komende politiek jaar. Door de ggz-behandeling en begeleiding naar werk te combineren, kunnen mensen met psychische aandoeningen vanuit een vertrouwde setting de eerste stappen voorwaarts maken.

Ruim 4 op de 10 Nederlanders krijgen in hun leven te maken met psychische problemen. Velen van hen hebben geen betaald werk. Financieel zijn ze afhankelijk van een uitkering van het UWV of de gemeente. De uit de VS afkomstige, door de ggz ontwikkelde re-integratiemethode Individuele Plaatsing en Steun (IPS) helpt veel mensen, als zij dat zelf ook willen, aan werk.

IPS verzekert namelijk dat al tijdens de hulp die iemand van de ggz krijgt, aandacht wordt

besteed aan werk vinden, en niet pas nadat de behandeling is afgerond. IPS blijkt bij 44% van de deelnemers binnen 30 maanden tot betaald werk te leiden, terwijl die uitkomst bij andere methodieken 25% is. Met de 18 miljoen euro voor 2021 en 2022 kunnen 2.300 IPS-trajecten worden gestart.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport trekken gezamenlijk op om de samenwerking tussen zorg, UWV en gemeenten verder te verstevigen, om op die manier zo veel mogelijk mensen met psychische problemen te helpen.

Niet alleen ggz-zorgorganisaties, het UWV en gemeenten werken hierin samen. Ook werkgevers en zorgverzekeraars zijn betrokken. Zo nemen zorgverzekeraars de kosten van de eerste gesprekken die horen bij de startfase wanneer iemand met IPS begint voor hun rekening.

Vindplaats: baankansen vergroten voor mensen met psychische aandoeningen

Akkoord vakbeweging en kabinet

Er is weer flink gepolderd de afgelopen tijd en met resultaat. Het SER advies waarmee werkgevers en werknemers de arbeidsmarkt willen hervormen is op 2 juni jl. gepubliceerd getiteld Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving Elementen van het rapport van de commissie Regulering Van Werk beter bekend als de commissie Borstlap van januari 2020 zijn hierin terug te vinden:

- Rechtsvermoeden van werknemerschap bij uurtarief onder de € 30 à € 35 per uur. Als de opdrachtgever geen werkgeverschap wil accepteren moet deze bewijzen dat dit niet het geval is.
- Bepaalde tijd: drie tijdelijke contracten gedurende maximaal drie jaar. De onderbrekingstermijn komt te vervallen.
- Oproepcontracten zijn er niet meer, wel basiscontracten met ten minste een kwartaalurennorm waardoor het loon van een werknemer voorspelbaar is.
- Uitzending alleen bij piek en ziek, gelijke waardering van arbeidsvoorwaarden en maximaal drie jaar.
- Werkgever mag de arbeidsduur (tijdelijk) eenzijdig voor alle werknemers met maximaal 20 % verlagen bij zwaarwegende bedrijfseconomische omstandigheden. De werkgever kan hiertoe eenzijdig besluiten maar het loon moet dan wel volledig

worden doorbetaald.. Dit kan bij cao anders worden ingevuld. Voor 75% van de loonkosten over de verlaagde arbeidsduur is de werkgever verzekerd door een compensatieregeling van Rijksweg, die bij aanvragen onmiddellijk ingaat en achteraf wordt getoetst op juist gebruik, een beetje zoals nu in de NOW. WW-aanspraken blijven in stand.

- Zelfstandigen moeten zich gaan verzekeren tegen arbeidsongeschiktheid.
- De zelfstandigenaftrek wordt afgebouwd.

Vindplaats: SER Advies Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving

Wijziging hoogte WW-premie augustus 2021

De lage WW-premie wordt per 1 augustus 2021 verlaagd van 2,7% naar 0,34%. De hoge WW-premie gaat omlaag van 7,7% naar 5,34%. Dit zijn de verwachte percentages. Daarmee blijft het wettelijk vastgelegde verschil van 5%-punt tussen beide percentages gehandhaafd. De verlaging houdt verband met het besluit tot intrekking van de Baanrelateerde Investeringskorting (BIK). Om de achterliggende doelstellingen van de BIK toch zoveel mogelijk te realiseren, wil het kabinet de vrijvallende middelen inzetten om de AWF-premies voor 2021 te verlagen.

Vindplaats: tijdspak intrekking BIK en verlaging WW-premies

Werknemers, werkgevers en onderzoekers komen met praktische handvatten om re-integratie 2e spoor te verbeteren

Werkgevers en werknemers ervaren re-integratie in spoor 2 vaak als moeizaam en belastend. Het percentage werknemers dat vanuit het tweede spoor werk hervat, bedraagt naar schatting 30%-40%.

Om die reden heeft minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) eind 2018 met werkgevers en werknemers afgesproken experimenten uit te voeren om de kans op succesvolle re-integratie tweede spoor te verbeteren. Hieruit is nu 'Verbetering re-integratie 2e spoor' voort gekomen. Op 28 mei jl. kreeg ZonMW van het ministerie SZW goedkeuring voor dit programma. Het programma heeft een looptijd van 2021 tot en met 2027 en een totaalbudget van € 20 miljoen.

In consortia gaan arbeidsorganisaties (werkgevers), werknemers- en/of patiënten- en/of cliëntenorganisaties en (een) onderzoeksorganisatie(s) op zoek naar mogelijkheden voor passend werk voor zieke werknemers bij een andere werkgever. Zij werken daarbij

samen met bijvoorbeeld re-integratiebedrijven, beroeps- of vakverenigingen, arbo-dienstverlenende bedrijven of verzekeraars.

Ze leveren daartoe een 'gereedschapskist' met aanpakken, die primair ten goede komen aan werkgevers en werknemers. Dat kan rechtstreeks, maar ook via (de geleverde inspanningen van) re-integratiebedrijven. Het programma 'Verbetering re-integratie 2e spoor' focust op re-integratie van zieke werknemers bij een andere werkgever (2e spoor). Het programma Verbetering kwaliteit poortwachtersproces focust op de samenwerking tussen arbeidsdeskundigen, bedrijfs- en verzekeringsartsen en re-integratie bij de eigen werkgever (1e spoor).

Meer lezen? Zie ZonMW verbetering re-integratie spoor 2

NVAB-Leidraad 'Herstel & Re-integratie in het kielzog van COVID-19

In mijn werk voor C Support word ik voortdurend geconfronteerd met mensen met langdurige klachten als gevolg van een corona besmetting. Mensen die bijvoorbeeld al in maart 2020 besmet zijn geraakt en nu nog dagelijks een veelheid aan klachten daarvan ervaren. Dit probleem krijgt echter veel minder aandacht in de media dan de ziekenhuisopnames terwijl het om een

behoorlijk grote groep gaat.

Ongeveer 10% van de mensen die COVID-19 doormaken, houdt langdurig last van klachten. Voor de begeleiding bij dit nieuwe ziektebeeld, Long-COVID of 'post acute sequelae of SARS-CoV2 infectie' (PASC), is begeleiding op maat belangrijk. PASC wordt steeds verder onderzocht en er wordt steeds meer duidelijk. De NVAB verzamelt nieuwe kennis over PASC en verwerkt deze in de dynamische leidraad 'Herstel & Re-integratie in het kielzog van COVID-19'.

Zo blijkt nu dat bij mensen met langdurige klachten het autonome zenuwstelsel ontregeld is (autonome dysfunctie). Een andere veelgehoorde klacht is 'brain fog': problemen met aandacht en geheugen en mentale vermoeidheid.

Acceptatie (niet berusting) bij de werkende is een belangrijke rol, verzet tegen de situatie kost veel energie en werkt herstel tegen. Zo nodig kun je verwijzen naar een psycholoog. Met name bij catastroferende cognities. Uit onderzoek blijkt dat dit het best kan worden behandeld met Cognitieve Gedragstherapie (CGT), of Acceptance & Commitment-therapy (ACT) in combinatie met relaxatieoefeningen, meditatie en mindfulness én leefstijladviezen.

Vindplaats: NVAB Leidraad Herstel en Re-integratie in het kielzog van Covid-19.

Deskundigenoordeel UWV doorslaggevend?



Het gebeurt wel dat de bedrijfsarts de werknemer arbeidsgeschikt acht en UWV de werknemer arbeidsongeschikt. De vraag is dan uiteraard welk oordeel van doorslaggevende betekenis moet zijn? Uit de rechtspraak volgt dat rechters in veel gevallen het oordeel van UWV volgen. Om aan het oordeel van UWV minder gewicht toe te kennen, moet sprake zijn van bijkomende feiten en omstandigheden die dat rechtvaardigen. Daar is niet snel sprake van. Wel kan het oordeel van de verzekeringsarts wegens onvoldoende onderzoek niet zorgvuldig onderbouwd zijn en daarom terzijde worden geschoven met als gevolg dat een loonverdering van een werknemer wordt afgewezen. Zeker nu in de praktijk een tekort is aan verzekeringsartsen waardoor de werkdruk toeneemt kan een oordeel wegens onvoldoende onderzoek niet goed onderbouwd zijn.

In een aan het gerechtshof Arnhem-Leeuwarden voorgelegde zaak was volgens de arbo-arts is werknemer arbeidsgeschikt, maar volgens UWV-verzekeringsarts niet. Welk oordeel is doorslaggevend? Alhoewel het deskundigenoordeel niet per definitie voorgaat op het advies van de bedrijfsarts, is het wel één van de factoren die meeweegt in het oordeel aan welke medische informatie doorslaggevende betekenis moet worden toegekend. Dat de bedrijfsarts in mindere mate onafhankelijk staat ten opzichte van de werkgever dan UWV is wel een factor die meespeelt. In casu ging het oordeel van de verzekeringsarts wel voor omdat het oordeel van de deskundige meer in lijn is met het patiëntendossier.

*Vindplaats: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 30 maart 2021,
 ECLI:NL:GHARL:2021:3017*

Wettelijke vakantiedagen hoeven niet altijd te vervallen per 1 juli

Gelet op de aankomende vakantieperiode een interessant onderwerp om even bij stil te staan. Hoe zit het nu met het verval van de wettelijke vakantiedagen (4 x de overeengekomen arbeidsduur per week)? Artikel 7:640a BW bepaalt dat de wettelijke vakantiedagen zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven vervallen, tenzij werknemer niet in staat is geweest vakantie op te nemen.

Dus de wettelijke vakantiedagen over 2020 zijn komen te vervallen op 1 juli 2021, tenzij....

Genoemd artikel is geïntroduceerd in het belang van tijdige recuperatie van werknemers. De vervaltermijn dient als stimulans voor werknemers om hun wettelijke vakantiedagen op te nemen.

Het Europese Hof van Justitie heeft bepaald dat de vakantiedagen van een werknemer niet kunnen vervallen door het enkele feit dat de werknemer zijn vakantiedagen niet heeft opgenomen. Alleen als de werkgever kan bewijzen dat hij de werknemer er op heeft gewezen dat hij de vakantiedagen tijdig moet opnemen en wat de consequenties zijn als de werknemer dat niet doet, komen de vakantiedagen te vervallen.

Indien een werkgever de werknemer niet over zijn vakantierechten heeft geïnformeerd, hem niet in staat heeft gesteld de vakantiedagen op te nemen en hem niet over de gevolgen van het niet opnemen heeft geïnformeerd, komt werkgever geen beroep op het verval/de verjaring van vakantiedagen toe.

*Vindplaats: Ktr. Haarlem 10 maart 2021,
 ECLI:NL:RBNHO:2021:4427*

Dag van de Q-koorts patiënt

Er is niet alleen een organisatie in het leven geroepen ter ondersteuning van patiënten met long Covid klachten, namelijk C Support maar ook een organisatie ter ondersteuning van patiënten die kampen met klachten als gevolg van Q koorts. Het gaat dan vaak om patiënten die kampen met chronische Q-koorts of het Q-koortsvermoeidheidssyndroom (QVS). Op 20 juni was de landelijke dag van de Q koorts patiënt. Toch is er bij velen nog weinig bekend over de symptomen van Q koorts die toch ook voor een grote groep mensen het leven dagelijks beperkt.

Voor meer informatie zie: informatie Q-koorts

Voorkom loonsanctie: let op rapportages re-integratiebedrijf

Een werkgever die veel aan de re-integratie doet, kan toch een loonsanctie opgelegd krijgen als de rapportages van het ingeschakelde re-integratiebedrijf onvoldoende concreet zijn. De volgende zaken moeten uit de rapportages naar voren komen, wat in de betreffende zaak niet het geval was:

- dat werknemer gevraagd is daadwerkelijk stappen op de arbeidsmarkt te zetten en sollicitatieactiviteiten te verrichten;
- dat werknemer is begeleid bij de daadwerkelijke uitvoering van deze activiteiten;
- dat afgesproken was dat werknemer zou solliciteren (deze afspraak was alleen mondeling gemaakt);
- welke sollicitaties of sollicitatiepogingen zijn verricht;
- wat concrete passende soorten werk zijn;
- waar dat werk zich bevindt;
- waar er vacatures zijn.

De rechtbank heeft in eerste instantie terecht gewezen op de “Beleidsregels beoordelingskader poortwachter” (Beleidsregels), waarin de toetsingscriteria voldoende duidelijk zijn opgenomen. Het argument dat het werkgever niet duidelijk was wat zij aanvullend had kunnen verrichten omdat het UWV dit niet voldoende heeft toegelicht, kan niet slagen.

*Vindplaats: CRvB 2 juni 2021,
ECLI:NL:CRVB:2021:1316, r.o. 4.2.*

Voorkom loonsanctie: let op rapportages re-integratiebedrijf

Er is per 1 juni 2021 een nieuwe Werkwijzer Poortwachter van het UWV. Deze vervangt de Werkwijzer Poortwachter van mei 2020. De Werkwijzer Poortwachter helpt werkgevers, bedrijfsartsen, arbodiensten en re-integratiebedrijven in de begeleiding en re-integratie van zieke of arbeidsongeschikte werknemers.

Door de inwerkingtreding van de 'Wet arbeidsmarkt in balans' (WAB) per 1 januari 2020, zijn de re-integratieverplichtingen van de payrollwerkgever gewijzigd. Daarom zijn deze teksten in de Werkwijzer Poortwachter (in hoofdstuk 6) aangepast. Ook zijn de nieuwe ontwikkelingen op het algemene onderwerp 'verlof' in paragraaf 5.12 uitgewerkt en zijn naar aanleiding van ontvangen vragen, opmerkingen en suggesties teksten aangepast.

In de Werkwijzer is antwoord te vinden op de volgende vragen:

- Wat verwacht UWV van de werkgever bij de re-integratie van een werknemer?
- Hoe toetst UWV of de re-integratie-inspanningen van de werkgever voldoende zijn?
- Welke gevolgen heeft het voor de werkgever als blijkt dat zijn re-integratie-inspanningen niet voldoende zijn geweest?

In het blauw is in de kantlijn aangegeven welke paragrafen er gewijzigd zijn ten opzichte van de vorige versie.

De volgende paragrafen zijn gewijzigd:

- 2 Wettelijk kader en regelingen
- 4.2.3 Terugkeer in (aangepast) ander werk
- 4.4.2.2 Ontslagverbod
- 5.3 Arbeidsconflict en re-integratie
- 5.8 Marginale mogelijkheden
- 5.12 ouderenregeling
- 7.1 Wanneer is er een bevredigend resultaat?
- 10 arbeidsdeskundige toetsingsaspecten introductie, beoordeling bij marginale of zeer geringe mogelijkheden
- 11.1 Werkwijze verzekeringsgeneeskundige toetsingsaspecten
- 11.3 Re-integratie-belemmerend advies
- 11.10 Hersteld voor het eigen werk
- 12.1 Contactlegging
- 13.5 Vragen bij gerealiseerde loonwaarde van meer dan 65%
- 13.6 Contact met de werkgever of bedrijfsarts

Vindplaats: Werkwijzer poortwachter juni 2021

Ook handig: quick start bij Werkwijzer Poortwachter

teressants te lezen in dit stuk. Ga dat vooral doen.

Vindplaats: [ombuigings- en intensiveringslijst](#)

Wet betaald ouderschapsverlof – antwoorden vragen Eerste Kamer

Het wetsvoorstel betaald ouderschapsverlof is op 20 april 2021 aangenomen door de Tweede Kamer en ligt nu bij de Eerste Kamer. Het wetsvoorstel geeft invulling aan Richtlijn (EU) 2019/1158, die de lidstaten verplicht om ouders gedurende tenminste 2 maanden recht te geven op betaling tijdens ouderschapsverlof. Nu is het verlof wettelijk gezien geheel onbetaald. Het wetsvoorstel voorziet in een gedeeltelijke betaling van 50% van het (maximum)dagloon gedurende een periode van 9 weken op te nemen in het eerste jaar van het kind. De regering is zich bewust van het risico dat met het gekozen percentage het ouderschapsverlof voor lagere inkomensgroepen en eenverdieners, voor zover zij een lager inkomen hebben, minder makkelijk toegankelijk is.

Mogelijke ophoging naar 70%

Via een nota van wijziging is de mogelijkheid gecreëerd om vóór inwerkingtreding van het wetsvoorstel op 2 augustus 2022 het

uitkeringspercentage te verhogen tot 70 procent. Mocht een nieuw kabinet daarvoor de financiële middelen beschikbaar willen stellen, dan kan deze verhoging via een koninklijk besluit gerealiseerd worden.

Zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang

Mocht de opname van ouderschapsverlof tot problemen leiden in het bedrijf, dan heeft de werkgever de mogelijkheid om, mits de werknemer daarmee instemt, de inroostering van het verlof anders vast te stellen wegens een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Wat zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang is, moet uit de praktijk naar voren komen en in het bedrijf worden getoetst. Te denken valt aan een knelpunt in de personeelsvoorziening of een seizoen-spiek.

Huishoudelijk personeel

Ten aanzien van de uitbreiding van de doelgroep van ouderschaps- en geboorteverlof met de groep huishoudelijk personeel op basis van de Richtlijn voorziet UWV enkele risico's van misbruik en oneigenlijk gebruik. Omdat deze groep niet voorkomt in de polisadministratie moet bij de aanvraag van de uitkering een schriftelijk bewijs van het dienstverband apart worden meegestuurd.

UWV controleert het bewijs van het dienstverband maar kan niet de rechtsgeldigheid of het aantal arbeidsuren vaststellen en voorziet daarom risico's op misbruik en oneigenlijk gebruik. In de evaluatie van het wetsvoorstel wordt nadrukkelijk aandacht

besteed aan de risico's van deze specifieke groep.

Meer mannen met verlof

De invoering van betaald ouderschapsverlof kan een positieve bijdrage leveren aan de evenwichtige verdeling van taken tussen mannen en vrouwen, mits mannen ook gebruik gaan maken van het verlof. De verwachting is dat zowel meer mannen als meer vrouwen gebruik gaan maken van (betaald) ouderschapsverlof en dat het verschil tussen mannen en vrouwen zal afnemen.

Verlof opnemen

Voor de raming van de uitkeringslasten van het wetsvoorstel is verondersteld dat ruim 80% van de vrouwen en circa 60% van de mannen die recht op verlof hebben, verlof opnemen. Aangenomen is dat vrouwen van de 9 weken verlof gemiddeld bijna 8 weken verlof opnemen; voor mannen is dit 4 weken. Een verdeling naar inkomensklasse is moeilijk te maken.

Evaluatie

In de evaluatie van betaald ouderschapsverlof zal onder meer aandacht worden besteed aan de financiële effecten. In lijn met het amendement Tielen wordt de wet betaald ouderschapsverlof binnen drie jaar na inwerkingtreding geëvalueerd.

Net als in de evaluatie geboorteverlof, die eind van dit jaar wordt afgerond, zal in de evaluatie van betaald ouderschapsverlof worden stilgestaan bij de bijdrage aan de

beoogde cultuuromslag waardoor het voor meer mannen normaal wordt om ouderschapsverlof op te nemen en een groter aandeel in de dagelijkse zorg voor hun kinderen te nemen.

Vindplaats: memorie van antwoord Wet betaald ouderschapsverlof 35.613

Overschrijding arbeidstijd



Een werknemer blijkt naast zijn fulltime dienstverband van 36 uur per week bij zijn werkgever nóg een arbeidsovereenkomst bij een andere werkgever voor 32 uur per week te hebben. Daarnaast werkt hij ook nog eens 8 uur per week als zzp-er, waarbij die zzp-opdracht per 1 juni 2020 zou worden voor gezet in een arbeidsovereenkomst voor 36 uur per week. In totaal zou deze werknemer dan $36 + 32 + 36 = 104$ uur per week werkzaam zijn. Werknemer heeft geen open

kaart gespeeld tegen zijn werkgever. In 2019 na een verkeersongeval wordt hij ziek. Werkgever komt er achter dat de werknemer erbij heeft gewerkt. Hij ontslaat de werknemer op staande voet omdat hij hem niet heeft ingelicht over het feit dat hij tijdens ziekte wel elders heeft gewerkt. De werknemer vecht het ontslag aan en stelt geen kwade intenties gehad te hebben, zijn werk altijd naar behoren te hebben uitgevoerd en recht te hebben op een vrije arbeidskeuze. De rechter oordeelt dat het recht op vrije arbeidskeuze een grondrecht is dat dat zwaar weegt. Het recht wordt echter begrensd door onder andere de Arbeidstijdenwet en het Burgerlijk Wetboek. Bovendien bevat de cao Woondiensten die van toepassing was, de plicht om nevenwerkzaamheden te melden. Werknemer miskent met zijn standpunt onder andere het belang van recuperatie en het beginsel van goed werknemerschap. Hij had moeten begrijpen dat hij naast zijn bestaande dienstverband van 36 uur per week niet nog een dienstverband van 32 uur aan kon gaan, laat staan dat dit zonder overleg met werkgever kon. Hem kan worden verweten dat hij heeft gezwegen waar spreken geboden was. Bijkomend punt hierbij is dat de werknemer vanaf 4 oktober 2019 arbeidsongeschikt als gevolg van ziekte was en zowel voor hem als voor werkgever (re-integratie-)verplichtingen golden. Het onbesproken laten van de andere dienstverbanden bij de bedrijfsartsen kan hem zwaar worden aangerekend.

Het ontslag op staande voet houdt stand en aangezien de werknemer de werkgever een reden heeft gegeven om hem op staande voet te ontslaan, is hij een vergoeding op grond van artikel 7:677 lid 2 BW verschuldigd geworden aan zijn werkgever.

N.B.

Het is vaste jurisprudentie dat in een dergelijke situatie een werknemer deze andere baan dient te melden aan de werkgever. De werkgever heeft immers een belang bij het beperken van nevenwerkzaamheden in verband met mogelijk concurrentiegevaar, het risico op verzuim en een juiste naleving van de Arbeidstijdenwet. De meldingsplicht van de werknemer vloeit ook voort uit de Arbeidstijdenwet (artikel 5:15 lid 6) waarin is bepaald dat de werknemer aan iedere werkgever tijdig en uit eigen beweging de voor de naleving van de Arbeidstijdenwet noodzakelijke inlichtingen verstrekt. De werkgever die een werknemer langer laat werken dan op grond van de geldende wet- en regelgeving is toegestaan, riskeert een boete.

Vindplaats: Ktr. Rotterdam 15 januari 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:5796.

Uitkeringsbedragen per 1 juli 2021

Per 1 juli 2021 worden de Participatiewet, Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW) en Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ), Algemene Ouderdomswet (AOW), Algemene Nabestaandenwet (Anw), Wet werk en arbeidsondersteuning Jonggehandicapten (Wajong), Werkloosheidswet (WW), Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), Ziektewet (ZW) en Toeslagenwet (TW) aangepast. Dit komt doordat deze uitkeringen gekoppeld zijn aan het wettelijk minimumloon.

Vindplaats: uitkeringsbedragen per 1 juli 2021

Diagnose niet nodig voor uitkering

Alhoewel het zeker helpend kan zijn is een diagnose niet altijd vereist om een recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering in het kader van de WIA- of Wajong te krijgen. Wat van belang is of er voldoende medisch substraat is op grond waarvan beperkingen als gevolg van ziekte of gebrek aannemelijk zijn.



In een zaak had een voormalige stewardess aangegeven dat er een verband bestond tussen haar energetische klachten en een hoog gehalte aan toxische stoffen in haar bloed in combinatie met een genetische overgevoeligheid. Het ging hier om het aerotoxisch syndroom dat in de praktijk lastig te duiden is. De betreffende stewardess slaagde hier wel in.

Vindplaats: CRvB 29 april 2021, ECLI:NL:CRVB:2021:1015

Beheersing Nederlandse taal

Het ontbreken van 'algemeen gebruikelijke bekwaamheden' kan er niet toe leiden dat een functie niet wordt geduid, omdat die bekwaamheden voor de functie vereist zijn. Denk bij algemeen gebruikelijke bekwaamheden aan zaken als het beschikken over een mondelinge basiskennis van de Nederlandse taal en het kunnen bedienen van een

computer of een mobiele telefoon. Het gaat dus om mondelinge beheersing van de Nederlandse taal. Volgens de Regeling nadere invulling algemeen gebruikelijke bekwaamheden dat een nadere invulling vormt van artikel 9 onderdeel a Schattingsbesluit wordt onder mondelinge beheersing van de Nederlandse taal verstaan: verstaan en spreken van de Nederlandse taal voor zover dit nodig is bij functies waarvoor geen opleiding dan wel een opleidingsniveau tot afgerond basisonderwijs vereist is. Volgens de toelichting is dit het laagste opleidingsniveau in het CBBS. Als UWV functies wil duiden waarin schriftelijke beheersing van de taal vereist is, moet UWV aantonen dat de werknemer daarover beschikt. Algemeen gebruikelijke bekwaamheden worden geacht binnen zes maanden te kunnen worden verworven. Dat een werknemer op het moment van afschatting nog niet over deze basisvaardigheden beschikt, maar daar wel op wordt afgerekend, komt dus voor zijn eigen rekening. De reden hiervoor is dat het gebrek aan vaardigheden wordt gezien als een werkloosheidsrisico en niet als een arbeidsongeschiktheidsrisico.

UWV mag er niet vanuit gaan dat de algemeen gebruikelijke vaardigheden worden beheerst als de werknemer deze vaardigheden nog niet heeft en ze door ziekte ook niet binnen zes maanden kan aanleren, én als het gaat om het verstaan en spreken van de Nederlandse taal in functies met een opleidingsniveau hoger dan 1 (= enkele jaren basisonderwijs).

Verlaging AWf-premie in augustus

De AWf-premies gaan met ingang van 1 augustus omlaag voor werkgevers met een loonaangifte per maand en per 16 augustus voor werkgevers met een vierwekenangifte. Het premiepercentage van de lage premie, over het loon van werknemers met een vast contract, wordt verlaagd van 2,7% naar 0,34%. Het premiepercentage over het loon van andere werknemers wordt verlaagd van 7,7% naar 5,34%. Voor beide premies geldt dus een daling van 2,36 procentpunt. Deze nieuwe premies gelden voor de rest van het jaar.

Het verlagen van de AWf-premie komt in plaats van de Baangerelateerde Investeringskorting (BIK).

Gebruikelijk is dat premiepercentages voor het hele jaar worden vastgesteld. In artikel 22 van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) is geregeld dat wijziging van een premiepercentage kan ingaan op een ander tijdstip dan 1 januari. Van deze mogelijkheid is niet eerder gebruik gemaakt.

De nieuwe premiepercentages zijn van toepassing op het loon van aangiftetijdvakken waarover na de ingangsdatum aangifte wordt gedaan. Bij herziening of correctie van loonaangiften die zijn gedaan over eerdere aangiftetijdvakken gelden de percentages

die voordien van toepassing waren.

Vindplaats: Kamerbrief over verlaging AWf-premie wijziging regeling vaststelling premiepercentages 2021 premieverlaging 2021

Arbovisie 2040



De arbeidsmarkt is gewijzigd. Er werken minder mensen volgens een vast patroon. De 24/7 economie is in opkomst. Er is meer flexibilisering. Flexibilisering, robotisering en digitalisering bieden nieuwe kansen, maar kunnen ook nieuwe arbeidsrisico's met zich mee brengen. Nieuwe (gevaarlijke) stoffen kunnen de gezondheid bedreigen en virussen kunnen tot een pandemie uitgroeien.

Om te bepalen wat de belangrijkste thema's zijn en hoe die kunnen worden aangepakt zijn de opvattingen en ervaringen van personen actief op de werkvloer in beeld gebracht. Ook is gesproken met vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers, preventied medewerkers arbo-dienstverleners en andere stakeholders. Daarbij zijn ervaren knelpunten en gewenste

verbeteringen in kaart gebracht. Op basis van deze gesprekken, position papers en een analyse van rapporten, cijfers en ontwikkelingen zijn de volgende zeven hoofdlijnen voor de Arbovisie 2040 geformuleerd:

- Meer focus op preventie;
- Meer mogelijkheden voor eigen regie voor werkenden;
- Structureel aandacht voor de factor arbeid in de reguliere zorg;
- Verbetering in de naleving van de wet- en regelgeving;
- Een flexibel en adaptief arbostelsel en arbobeleid;
- Een verbeterde kennisinfrastructuur en implementatie van kennis over preventie in de praktijk;
- Een passende en effectieve verantwoordelijkheidsverdeling.

Deze hoofdlijnen geven de richting aan voor de komende jaren. Voor elke hoofdlijn wordt in de Hoofdlijnennota Arbovisie 2040 een indicatie gegeven welke specifieke onderwerpen opgepakt zouden kunnen worden. Het kabinet vraagt nu eerst de SER om advies. Na ontvangst van het advies van de SER zal het kabinet zijn opvattingen bepalen en de Arbovisie definitief vaststellen. De verwachting is dat de kabinetsreactie begin 2022 aan de Kamer wordt gestuurd.

Vindplaats: Op weg naar de Arbovisie 2040: de hoofdlijnen

Spreekuurcontact vereist met een verzekeringsarts bezwaar en beroep

Bij arbeidsongeschiktheidszaken dient in de bezwaarfase een volledige heroverweging plaats te vinden. Indien de medische grondslag van het besluit wordt betwist en in de primaire fase geen spreekuurcontact is geweest met een geregistreerde verzekeringsarts, dient in de bezwaarfase de betrokkene door een verzekeringsarts bezwaar en beroep tijdens een spreekuurcontact te worden onderzocht.

Van een spreekuurcontact kan in zo'n situatie slechts worden afgezien indien de verzekeringsarts bezwaar en beroep voldoende kan motiveren dat vanwege de aard van de klachten en de beschikbare medische informatie, een spreekuurcontact geen toegevoegde waarde heeft.

Dit betekent ook dat het toetsen en akkoord bevinden van de medische heroverweging door medeondertekening door een geregistreerde verzekeringsarts bezwaar en beroep, niet volstaat als deze toets beperkt blijft tot de vraag of de inhoud logisch en consistent is, als deze slechts geschiedt op hoofdlijnen of als door de geregistreerde verzekeringsarts bezwaar en beroep slechts wordt gezien of deze tot de eerder

getrokken conclusies zou hebben kunnen komen.

*Vindplaats: CRvB 23 juni 2021,
ECLI:NL:CRVB:2021:1491, r.o. 4.4*

Overzicht UWV met kansrijke beroepen

UWV heeft een update gemaakt van de kansrijke beroepen. Het overzicht van laat zien welke beroepen voldoende tot goede baankansen bieden. Dat geeft richting aan mensen die op zoek zijn naar ander werk of willen nadenken over omscholing. In totaal gaat het om 212 kansrijke beroepen.

Ten opzichte van de vorige versie in december 2020 zijn er verschillende beroepen bijgekomen. Nieuwe beroepen zijn bijvoorbeeld:

- Restaurantkoks en medewerker bediening horeca
- Verkoopmedewerkers elektronica en bouwmarkten
- Betontechnologen
- Assemblagemedewerkers en monteurs
- Orderbegeleiders in de industrie
- Pedagogisch medewerker kinderopvang
- Opticiens en audiciens

Vaak gaat het om beroepen die voor de coronacrisis ook al goede kansen boden op werk. Nu de economie steeds meer opengaat, groeit ook de vraag naar personeel in

deze beroepen weer. Daarmee is er ook weer steeds vaker sprake van moeilijk vervulbare vacatures. In totaal gaat het om 212 kansrijke beroepen, verdeeld over 16 richtingen of 'segmenten'.

Vindplaats: overzicht kansrijke beroepen juni 2021

Opbouw transitievergoeding stopt niet bij einde van 104 weken wachtermijn bij ziekte



De Hoge Raad oordeelde in 2019 oordeelde in de bekende Xella-beschikking dat een werkgever op grond van goed werkgeverschap gehouden is in te stemmen met beëindiging van een slapend dienstverband onder toekenning van de wettelijke transitievergoeding. Deze hoeft niet hoger te zijn dan het bedrag dat aan transitievergoeding is opgebouwd na het einde van de wachttijd.

Vindt er na afloop van de wachttijd nog opbouw van de transitievergoeding plaats? Deze vraag stond centraal in een aan het gerechtshof Arnhem-Leeuwarden voorgelegde zaak.

Het ging om een werknemer die gedurende drie periodes voor onbepaalde tijd als schilder in dienst was geweest van werkgever, steeds met tussenpozen van meer dan drie maar minder dan zes maanden. De derde en laatste arbeidsovereenkomst begon op 18 mei 2015. Tijdens deze laatste arbeidsovereenkomst raakt werknemer arbeidsongeschikt. Op 24 april 2019 is werknemer 104 weken arbeidsongeschikt. Op 24 december 2019 besluit werkgever de arbeidsovereenkomst op te zeggen per 1 mei 2020.

Werknemer en werkgever zijn vervolgens verdeeld over de vraag wat de hoogte van de transitievergoeding is. Werknemer meent dat hij recht heeft op een bedrag van € 56.795,48 bruto over de periode van 21 april 1993 (startdatum van de eerste arbeidsovereenkomst) tot 24 april 2019. Werknemer verwijst daarbij naar de laatste arbeidsovereenkomst waarin expliciet is opgenomen dat zijn anciënniteit bewaard blijft voor toekomstige afspiegeling en arbeidsvoorwaarden. Werkgever daarentegen is van mening dat de werknemer slechts recht heeft op een transitievergoeding van € 4.299,77 bruto over de periode van 18 mei 2015 (startdatum van de derde arbeidsovereenkomst) tot 24 april 2019.

De kantonrechter volgt het standpunt van werkgever en oordeelt dat werknemer recht heeft op betaling van een transitievergoeding van € 4.299,77 bruto. De werknemer gaat in hoger beroep. Hij heeft in hoger beroep ook zijn eis vermeerderd. Hij maakt aanspraak op een bedrag van € 59.121,88 bruto aan transitievergoeding, omdat uit moet worden gegaan van de datum waarop het dienstverband is geëindigd (1 mei 2020) in plaats van einde wachttijd (24 april 2019).

Het gerechtshof oordeelt dat de bepaling inzake behoud van anciënniteit tekstueel moet worden uitgelegd. Anciënniteit blijft in principe bewaard, maar geldt niet voor een destijds niet bestaande transitievergoeding. Werknemer kan dus alleen aanspraak maken op een transitievergoeding over de periode van de laatste arbeidsovereenkomst. Tevens is het gerechtshof van oordeel dat de werknemer recht heeft op de transitievergoeding tot de datum waarop het dienstverband is geëindigd, dus tot 1 mei 2020. Uit de Xella-beschikking volgt niet dat de opbouw van de transitievergoeding eindigt zodra de wachtermijn van 104 weken erop zit.

Het gerechtshof concludeert in deze uitspraak dat enkel in de situatie waarin op verzoek van werknemer het slapende dienstverband met wederzijds goedvinden wordt beëindigd, geldt dat de opbouw van de transitievergoeding stopt zodra de wachtermijn van 104 weken is gehaald. In de overige situaties wordt de transitievergoeding gewoon opgebouwd tot de datum dat de werknemer daadwerkelijk uit dienst treedt.

Vindplaats: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 3 juni 2021, ECLI:NL:GHARL:2021:5510

Implementatie STAP-budget op schema

Het STAP-budget waarvan de beoogde invoering per 1 januari 2022 op schema ligt vervangt de fiscale aftrekmogelijkheid in de aangifte inkomstenbelasting voor scholing en is bedoeld voor iedereen boven de 18 jaar met binding met de Nederlandse arbeidsmarkt, maar voor wie er geen andere financieringsmogelijkheden zijn, zoals studiefinanciering of andere tegemoetkomingen. De maximale subsidie per persoon bedraagt € 1.000 (inclusief BTW).

De verantwoordelijke instanties liggen op schema voor de eerste openstelling van het aanvraagloket op 1 maart 2022 en de start van de eerste gesubsidieerde scholingsactiviteiten op 29 maart 2022. Toch houdt de minister nog een slag om de arm omdat het een nieuw systeem is kunnen zich tijdens de verdere implementatie eventueel nog onvoorziene knelpunten voordoen. Mocht dat aan de orde zijn, dan kan in dat geval gestart worden met een basisvariant van de STAP. Dit betekent dat alle functionaliteiten voor het aanvragen van het STAP-budget gereed zijn, maar dat verdere verbeteringen gereserveerd worden voor de doorontwikkeling van de regeling. Voor een aantal specifieke onderwerpen is nu reeds een doorontwikkeling voorzien. Dit betreft in ieder geval:

- Het subsidiabel maken van trajecten voor Erkenning van eerder Verworven Competenties (EVC-trajecten);

- Het meerjarig kunnen toekennen van STAP-budget voor meerjarige scholingsactiviteiten (was reeds voorzien in de uitvoeringstoets van UWV in 2019);
- De mogelijkheid voor het subsidiabel maken van schoolkosten, zoals studiemateriaal, van duale scholingsactiviteiten in het mbo en hoger onderwijs die niet via de opleider in rekening worden gebracht.

EVC-trajecten zijn tot de doorontwikkeling van het STAP-budget mogelijk via de Tijdelijke subsidieregeling NL leert door met inzet van scholing, die wordt aangepast met een extra tijdvak vanaf komend najaar (www.hoewerktnederland.nl). Publieke financiering van EVC- trajecten is verder al mogelijk via de Subsidieregeling NL Leert door met inzet van sectoraal maatwerk. Voor personen die in de periode van 1 januari tot 29 maart 2022 niet met behulp van financiering vanuit het STAP-budget kunnen starten met een scholingsactiviteit, is nog wel scholing mogelijk met publieke financiering via NL leert door. Deze subsidieregeling is ook in 2022 beschikbaar en overbrugt daarmee de periode tot aan de daadwerkelijke start van het STAP-budget.

Vindplaats: voortgang subsidieregeling STAP-budget

Integriteitswijzer

Voorkomen is beter dan genezen. Daarom rekent het Huis voor Klokkeluiders het ook tot zijn taak om werkgevers te ondersteunen bij het voorkomen van integriteitsschendingen en misstanden en stelt het een gratis online tool ter beschikking aan werkgevers.



De IntegriteitsWijzer is een online vragenlijst die bestaat uit 35 vragen. De vragen zijn gebaseerd op de 'Integriteit Infrastructuur'. De Integriteit Infrastructuur voorziet in een samenhangende integriteitsbenadering die zowel geschikt is voor de overheid als voor het bedrijfsleven.

De IntegriteitsWijzer is vooral geschikt voor integriteitsfunctionarissen of compliance officers. Zij kunnen de vragenlijst zelf invullen, maar eventueel ook nog een aantal collega's daartoe uitnodigen.

Het invullen van de vragenlijst levert een overzichtelijk integriteitsbeeld van de eigen organisatie op. De IntegriteitsWijzer biedt daarbij ook passende integriteitsmaatregelen die uw organisatie kan nemen om het integriteitsbeleid te verbeteren.

Vindplaats: IntegriteitsWijzer

Verlenging geldigheidsduur CBBS functies

Aangezien bedrijfsbezoeken in verband met Covid-19 geruime tijd niet mogelijk waren, waardoor functies in het Claimbeoordelings en Borgings Systeem (CBBS) dat UWV hanteert bij het bepalen van de mate van arbeidsongeschiktheid, zouden komen te vervallen heeft de minister van SZW bepaald dat het noodzakelijk is de geldigheidsduur van functies in het CBBS tijdelijk te verlengen van 24 maanden naar 36 maanden tot 1 juli 2021. Vanaf 1 juli 2021 zou de geldigheidsduur van de functies weer worden teruggebracht naar 24 maanden maar inmiddels is de geldigheidsduur wederom verlengd tot 1 juli 2022. Het volgende heeft de minister van SZW in een brief aan de Tweede Kamer van 25 juni 2021 geschreven:

"Door de geldigheidsduur van functies te verlengen tot 48 maanden (PL: tot nu toe 36 maanden) tot 1 juli 2022 wordt de omvang van het functiebestand in het CBBS behouden, waardoor de vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid gebaseerd kan worden op voldoende functies die op de Nederlandse arbeidsmarkt voorkomen. Ook is het verschil in uitkomst met reeds verrichte of toekomstige (her-)beoordelingen, bij vergelijkbare belastbaarheid, zo klein mogelijk. Hoewel UWV zich maximaal inzet om de bedrijfsbezoeken uit te kunnen voeren en bedrijven en instellingen te informeren over

de noodzaak van medewerking daarin, is vanwege de opgelopen achterstanden verlenging noodzakelijk."

Vindplaats: verlenging geldigheidsduur CBBS functies kamerbrief van 25 juni 2021

Onderzoeken no-riskpolis



Minister Koolmees (SZW) informeert de Tweede Kamer over de twee resterende onderzoeken naar de no-riskpolis die afgerond zijn. Het eerdere onderzoeksrapport 'De no-riskpolis in breder perspectief' is in 2020 al met de Tweede Kamer gedeeld. De minister geeft een inhoudelijk reactie op de 3 onderzoeken.

Inmiddels is de minister van SZW in een brief van 2 juli 2021 nader ingegaan op de uitkomsten van de twee andere onderzoeken. De belangrijkste opbrengsten uit de onderzoeken zijn de volgende:

- Het onderzoek naar hoe de bekendheid van de no-riskpolis kan worden vergroot geeft aandachtspunten waarmee de minister samen met UWV en gemeenten rekening houdt bij de communicatie over de no-riskpolis.
- Het onderzoek naar de effecten van de no-riskpolis geeft inzicht in de mogelijke (positieve en negatieve) effecten die uitgaan van de no-riskpolis. Het onderzoek biedt aanknopingspunten die meegenomen kunnen worden in beleid en uitvoering.
- Het onderzoek naar een mogelijke uitbreiding van de no-riskpolis laat zien dat een afbakening naar chronische aandoeningen geen haalbare optie is. Daarom worden de mogelijkheden voor deze uitbreiding niet verder verkend.

Vindplaats: kamerbrief onderzoeken no riskpolis

Wibra mag minuren laten inhalen

De kortgedingrechter in Zutphen heeft geoordeeld dat Wibra de cao Retail non-food juist toepast en niet handelt in strijd met goed werkgeverschap door haar werknemers de uren die zij tijdens de lockdown niet hebben gewerkt, te laten inhalen. Wibra liet haar werknemers met een flexibel contract tijdens de lockdown zoveel mogelijk werken. Voor zover dat niet kon, registreerde Wibra de niet gewerkte uren als min-uren. De werknemers moeten deze min-uren inhalen

in de rest van het jaar 2021. De vakbond FNV was van oordeel dat dit in strijd was met de toepasselijke cao Retail non-food waar in artikel 4 is bepaald dat werknemers een flexibel contract kunnen hebben. Werknemers met een flexibel contract moeten een gemiddeld aantal uren per week werken, waarvoor zij een vast loon ontvangen. Aan het eind van het jaar worden teveel gewerkte uren alsnog uitbetaald en minder gewerkte uren komen te vervallen.

De FNV stelt zich op het standpunt dat artikel 4 van de cao in strijd is met artikel 7:628 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek. Volgens de FNV is artikel 4 van de cao bedoeld voor de situatie van 'ziek-en-piek' (korte periodes), en niet voor de situatie van een lockdown. Wibra handelt in strijd met het goed werkgeverschap door min-uren te laten inhalen, terwijl zij voor de corona-problematiek subsidies (NOW-regeling) ontvangt.

De rechter is van oordeel dat genoemd artikel 4 van de cao niet in strijd is met de wet. De werknemers hebben tijdens het gedwongen thuiszitten hun volledige loon ontvangen. Daarvoor zijn de subsidies ook gebruikt. Dat artikel 4 van de cao alleen mag worden toegepast in een situatie van 'ziek-en-piek' zoals de FNV vindt, blijkt niet uit de tekst van de cao. Toepassing van de cao leidt ook niet tot het gevolg dat de werknemers zich onbepaald beschikbaar moeten houden voor het inhalen van de min-uren.

Het inroosteren gebeurt in goed overleg met

de werknemer en er zijn grenzen aan het maximaal aantal uren dat ingehaald moeten worden. Het gaat overigens slechts om 40 minuten per werknemer in de resterende 35 weken van 2021. Dat is niet onaanvaardbaar. De FNV maakt Wibra ten onrechte het verwijt dat zij niet als goed werkgever handelt.

*Vindplaats: Ktr. Zutphen 5 juli 2021,
ECLI:NL:RBGEL:2021:3414.*

Kennisniewsbrief Covid-19



Het coronavirus (SARS-CoV-2, beter bekend onder de ziektebenaming COVID-19) roept veel vragen op. Bij werkgevers en werknemers, maar ook bij de arbo-professionals die hen met raad en daad terzijde staan. Deze kennisniewsbrief geeft antwoord op veel gestelde vragen. Hiermee dragen de samenwerkende deskundigen en beroeps- en brancheverenigingen voor arbeidsgerelateerde zorg bij aan optimale kennisdeling.

De volgende vragen worden behandeld:

- Welke gevolgen heeft hybride werken voor werknemers en leidinggevenden?
- Zijn er al wetenschappelijke data?
- Is een ongeval tijdens thuiswerken automatisch een bedrijfsongeval?
- Hoe moeten we omgaan met sociale druk rond vaccinaties, sociale veiligheid en vrijwilligheid om weer terug naar kantoor te gaan?
- Zijn er ervaringen of suggesties wat betreft aanvullende maatregelen rond vaccinweigeren?
- Is er een vaccinatiestrategie voor buitenlandse werknemers?
- Wat zijn de laatste inzichten over langdurige klachten na Covid en belastbaarheid voor werk?
- Kan een instrument als de Workability Index (WAI) bruikbaar zijn bij Covid-19 in de post-acute fase?
- Waar vind ik een recent overzicht van informatie over ventilatie ter voorkoming van besmetting met Covid-19?
- Hoe belangrijk is preventief testen bij bedrijven nog als straks de meeste Nederlanders gevaccineerd zijn?
- Hoe kunnen werkgevers goed omgaan met de aanstaande vakantieperiode, buitenlandse reizen en quarantainemaatregelen?
- Welke ontwikkelingen kunnen we de komende periode verwachten bij op Covid Lijkende hooikoortsklachten?

Vindplaats: Kennisniewsbrief Covid-19 en arbeidsgerelateerde zorg

Nieuwe campagne Vitaal Bedrijf



Vitaal Bedrijf, een programma van VNO-NCW en MKB-Nederland, start een nieuwe campagne: De businesscase van vitaliteit. Onderzoek toont aan dat elke euro die je investeert in leefstijlprogramma's € 1,42 oplevert. En dat investeren in vitaliteit onder andere zorgt voor minder ziekteverzuim en een grotere betrokkenheid. In de campagne vertellen ondernemers wat werken aan vitaliteit hen oplevert, zoals NBD Biblion dat haar ziekteverzuim van 9% naar 4% zag teruglopen.

Ondernemers die werk willen maken van vitaliteit kunnen bij Vitaal Bedrijf terecht voor kosteloze en praktische ondersteuning. Zo geeft de oriëntatiescan een eerste indruk van waar de organisatie staat op het gebied van vitaliteit en de uitgebreide scan voor medewerkers inzicht in hoe vitaal medewerkers zich voelen, waar ze behoefte aan

hebben en waarmee ze aan de slag zouden willen. Een adviesgesprek behoort eveneens tot de mogelijkheden. Ook vind je op onze site betrouwbare informatie & tips, inspiratie uit goede voorbeelden en een groot aanbod aan vitaliteitspartners in het hele land die kunnen helpen.

De campagne gaat in juni van start en zal gedurende het jaar verder uitgebreid worden met nieuwe inspirerende voorbeelden uit de praktijk.

Vindplaats: de business case van vitaliteit

UWV en SVB informeren de kamer over knelpunten in de uitvoering

De afgelopen periode is het UWV en SVB gelukt om coronasteunregelingen uit te voeren en gelijktijdig de dienstverlening op peil te houden. Beide uitvoeringsorganisaties zetten voor het eerst in een brief aan de Tweede Kamer uiteen tegen welke knellende wet- en regelgeving zij aanlopen die goede dienstverlening aan burgers in de weg staat. Dit meldt minister Koolmees in de halfjaarlijkse brief Stand van de uitvoering.

UWV en SVB leveren dienstverlening aan miljoenen mensen en nemen elke dag beslissingen die mensen raken. Regelmatig

levert dit situaties op waarbij burgers door bestaande wet- en regelgeving in de knel komen en het de uitvoeringsorganisaties niet lukt om een passende oplossing te bieden. De knelpuntenbrieven van UWV en SVB geven inzicht in deze structurele knelpunten, die bijvoorbeeld ontstaan bij de uitvoering van de Wajong door UWV en de uitvoering door SVB van de Aow. De SVB laat in haar brief via QR-codes medewerkers en burgers aan het woord om concrete voorbeelden toe te lichten.

Minister Koolmees van SZW wil de knelpuntenbrieven gebruiken om samen met de uitvoeringsorganisaties het gesprek met de Tweede kamer aan te gaan over het verbeteren van de publieke dienstverlening aan burgers en bedrijven. De brieven van UWV en SVB zullen vanaf nu periodiek onverkort aan de Tweede Kamer worden aangeboden.

Vindplaats: knelpuntenbrief SVB knelpuntenbrief UWV

Aantal banen Banenafpraak net niet gehaald tijdens coronajaar

Het afgesproken aantal banen van de Banenafpraak voor mensen met een arbeidsbeperking is voor het eerst niet gehaald. Dat heeft minister Koolmees op 9 juli jl. laten weten. Werkgevers in zowel de sector markt als overheid hebben afgesproken elk jaar extra banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Dit is de Banenafpraak.

Eind 2025 moet de teller op 125.000 extra banen staan; 100.000 banen erbij bij marktwerkgevers en 25.000 banen erbij bij overheidswerkgevers. Uit de nieuwste cijfers blijkt dat markt- en overheidswerkgevers in 2020 voor het eerst gezamenlijk het afgesproken aantal banen niet hebben gehaald. Van de 67.500 banen die er eind 2020 hadden moeten zijn, hebben werkgevers er 66.097 gerealiseerd. Hiervan hebben marktwerkgevers 53.799 banen gecreëerd. Zij moesten dit jaar 50.000 banen realiseren. De overheidswerkgevers hebben vorig jaar 12.298 banen van de afgesproken 17.500 banen gerealiseerd.

Minister Koolmees: “Dat het totaal aantal banen voor 2020 net niet is gehaald, is natuurlijk teleurstellend. Tegelijkertijd wil ik toch mijn trots uitspreken richting alle werkgevers die er in zijn geslaagd hún doelstelling in 2020 te behalen. En dat in een ongekend jaar door de coronacrisis. Met name de marktsector verdient een compliment. De overheidssector kan hier iets van leren. Dat de overheidssector de afgesproken jaarlijkse toename voor het eerst wel heeft gehaald, vind ik positief. Hoewel we nu iets achterliggen met het aantal banen, blijven ik samen met alle werkgevers streven naar de 125.000 banen in 2025.”

De minister laat weten vanwege de coronacrisis eenmalig 36 miljoen euro gereserveerd te hebben binnen het aanvullend sociaal pakket. Hiermee kunnen mensen uit de doelgroep banenafpraak die hun baan (dreigen te) verliezen naar nieuw werk worden begeleid.

Vindplaats: brief 8 juli 2021 stand van zaken banenafpraak

Tijdigheid bezwaar en beroep niet langer ambtshalve getoetst

De Centrale Raad van Beroep heeft op 9 juli 2021 in een speciale gemengde meervoudige kamer van de (president) Centrale Raad van Beroep, de (president) College van Beroep voor het bedrijfsleven en de (voorzitter) Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State een belangrijke uitspraak gedaan. De vraag stond centraal of de rechtbank een bezwaarschrift terecht ambtshalve niet-ontvankelijk heeft verklaard vanwege termijnoverschrijding. Het antwoord hierop luidt ontkennend. De bestuursrechter beoordeelt voortaan niet langer ambtshalve de tijdigheid van een bezwaar. De gemengde kamer oordeelt dat de wettelijke bepalingen over de tijdigheid van een bezwaar- of beroepschrift weliswaar dwingend van aard zijn, maar dit betekent niet dat zij van openbare orde zijn. De bestuursrechter mag daarom niet meer ambtshalve toetsen of een bezwaarschrift tijdig is ingediend en in hoger beroep wordt niet meer ambtshalve getoetst of bij de rechtbank tijdig beroep was ingesteld. Het nieuwe uitgangspunt wordt ook gehanteerd voor lopende zaken. Hiermee wordt voorkomen dat aan een belanghebbende de toegang tot de bestuursrechter wordt ontzegd als tussen partijen de tijdigheid van een rechtsmiddel in een voorgaande fase niet was opgeworpen.

*Vindplaats: CRvB 9 juli 2021,
 ECLI:NL:CRVB:2021:1500*

Generieke werkgeversvoorziening beschikbaar vanaf 1 juli 2021



Per 1 juli 2021 kunnen werkgevers subsidie aanvragen voor investeringen in een werkvloer die is ingericht op mensen met een arbeidsbeperking. Het kan gaan om een investering in nieuwe technologie die mensen ondersteunt bij het uitvoeren van taken. Deze subsidiemogelijkheid verlaagt de drempel om getalenteerde mensen met een beperking in dienst te nemen en te houden.

De investering vereist geen directe koppeling aan een individuele werknemer, en maakt het mogelijk om meerdere of opeenvolgende werknemers met een vergelijkbare beperking een passende werkplek te bieden.

De Kennisalliantie Inclusie en Technologie hoopt dat werkgevers deze mogelijkheid aangrijpen om meer passend werk te

realiseren voor mensen met een arbeidsbeperking. Het kan gaan om: AR ondersteuning, zoals operator support systemen, de inzet van cobots, exoskeletten, visuele ondersteuning.

Het UWV, dat de voorziening uitvoert, is graag bereid in een vroege fase mee te denken over een aanvraag. Het UWV verstrekke tot nu toe subsidie gerelateerd aan mensen met een structurele functionele beperking vanuit Wet WIA en de Wajong. Dat wordt in dit experiment uitgebreid tot mensen behorend tot de doelgroep banenafpraak en mensen met loonkostensubsidie of beschut werk (samen de doelgroep Participatiewet). De regering heeft het ruimer omschreven zodat werkgevers meer mensen met een beperking kunnen aannemen.

De verruimde voorziening is ingegaan per 1 juli 2021. Voor subsidies is vanaf 1 juli tot 31 december 2021 een bedrag van EUR 6 miljoen beschikbaar, en voor het tijdvak 1 januari 2022 – 30 juni 2022 een bedrag van EUR 12 miljoen. De helft is beschikbaar voor niet-overheidswerkgevers, de andere helft staat open voor alle werkgevers. Het maximale subsidiebedrag bedraagt EUR 1 miljoen. Toekenning vindt plaats op volgorde van binnenkomst van volledige aanvragen. Vooruitlopend op een aanvraag kan al een adviesgesprek worden gevoerd.

Vindplaats: aanvraag generieke werkgeversvoorziening

Thuiswerken rapport Sociaal Cultureel Planbureau



Sociaal Cultureel Planbureau het rapport “Thuis of terug naar kantoor”. Het rapport geeft inzicht in de voor- en nadelen van thuiswerken voor het welbevinden van werknemers.

Het kabinet overweegt om thuiswerken blijvend te stimuleren om kortweg de volgende redenen:

- behoefte werknemers;
- milieuvoordelen; en
- arbeidsdeelnamestimulering van werknemers met zorgtaken.

Enkele conclusies van het rapport:

- de gemiddelde thuiswerker wil blijvend meer thuiswerken, maar ook een deel is juist liever grotendeels of volledig op locatie actief;

- thuiswerken in en vóór coronatijd beïnvloeden levenstevredenheid niet;
- pluspunten van thuiswerken in en vóór de coronapandemie zijn dezelfde. Thuiswerken vergroot de zeggenschap over zowel de werktijden als over de inrichting van de werkzaamheden duidelijk, waarbij de invloed op de werktijden het meeste stijgt. Daarnaast verbetert thuiswerken ook de werk-privébalans. Let wel: dit is slechts een lichte verbetering;
- de werk-privébalans van vrouwen met jonge kinderen verbeterde niet, ook niet bij thuiswerken vóór coronapandemie;
- gemis aan contacten met collega's vermoedelijk groter bij thuiswerken in coronapandemie;
- beperkt deel werknemers had grote problemen met verplicht thuiswerken.

Vindplaats: thuis- of terug naar kantoor - rapport SCP

Verkenning kosten- en baten no-riskpolis langdurig bijstandsgerechtigden

Minister Koolmees (SZW) heeft de Tweede Kamer geïnformeerd over een verkenning naar de maatschappelijke kosten en baten van uitbreiding van de no-riskpolis naar mensen die langdurig een bijstandsuitkering hebben.

Deze verkenning naar de maatschappelijke kosten en baten van de uitbreiding van de no-riskpolis naar mensen die langdurig een bijstandsuitkering hebben is ambtelijk uitgevoerd. Als uitgangspunt voor de verkenning is gekozen voor een afbakening van de doelgroep tot alle bijstandsgerechtigden die langer dan twee jaar een bijstandsuitkering hebben. Dit zijn circa 300.000 mensen. Ook wordt de duur van de no-riskpolis gemaximeerd op vijf jaar.

Mocht het gezien de vele onzekerheden waarmee de voorgaande verkenning is omgeven wenselijk geacht worden de no-riskpolis uit te bereiden, dan is denkbaar dat eerst door een aantal gemeenten en UWV wordt geëxperimenteerd met een no-riskpolis voor langdurig bijstandsgerechtigden. Zo kan verkend worden wat de daadwerkelijke effecten hiervan zijn in de praktijk. Ook met de ervaringen met eerdere pilots kan rekening worden gehouden. Het is aan een volgend kabinet hier eventueel uitvoering aan te geven.

Vindplaats: kamerbrief 12 juli 2021 kosten en baten no-riskpolis langdurig bijstandsgerechtigden

Thuiswerken een blijvertje

Nederlandse bedrijven willen ook na de coronacrisis fors inzetten op thuiswerken. Dat

blijkt uit een groot onderzoek van het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat, waaraan ruim 1.100 bedrijven met meer dan 100 medewerkers mee hebben gedaan. Ook blijkt dat bedrijven de reizen die hun werknemers blijven maken willen verduurzamen. Het onderzoek is op 14 juli 2021 gepubliceerd.

Werkgevers willen, ondanks het versoepelde thuiswerkadvies, daarom komend jaar thuiswerken nog beter faciliteren, zodat werknemers minder op reis hoeven. Enkele bevindingen:

- 45% van de tien werkgevers wil komend jaar met voorrang investeren in online vergaderen.
- 41% wil dat voor thuiswerken.
- 40% wil medewerkers betere arbovoorzieningen thuis bieden, zoals een goede stoel.
- 32% geeft aan meer werk te willen maken van thuiswerkvergoedingen.
- 26% zet nadrukkelijk in op het invoeren van flexibele werktijden.



Werkgevers zetten naast thuiswerken en buiten de spits reizen ook in op het schoner maken van verkeer van en naar werk. Een derde van de werkgevers wil komend jaar investeren in laadpalen op het werk en elektrische auto's die medewerkers kunnen gebruiken voor dienstreizen. Ruim een kwart wil komend jaar de leasefietsregeling benutten om fietsen naar het werk voor medewerkers aantrekkelijk te maken.

Vindplaats: thuiswerken is een blijvertje en handreiking algemene criteria thuiswerken

Ruime invulling loonverhoudingsvoorschrift Waadi

De Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) kent een ruim loonverhoudingsvoorschrift, ruimer dan wordt gehanteerd in de geharmoniseerde uitzendcao's van de ABU en de NBBU. Bij terbeschikkingstelling in de zin van artikel 1 lid 1 sub c Waadi is het loonverhoudingsvoorschrift ex artikel 8 Waadi van toepassing. De benaming (detachering, consultancy, enz.) is niet relevant. Er is sprake van terbeschikkingstelling als:

- door de formele werkgever tegen vergoeding arbeidskrachten ter beschikking worden gesteld aan een ander;
- voor het onder diens toezicht en leiding, anders dan krachtens een met deze gesloten arbeidsovereenkomst,

- verrichten van arbeid.

Het gaat hier om zogeheten cumulatieve voorwaarden wat inhoudt dat aan alle voorwaarden moet zijn voldaan om te kunnen spreken over terbeschikkingstelling en is het loonverhoudingsvoorschrift van toepassing. Dit betekent dat de ter beschikking gestelde arbeidskrachten, die niet in het kader van payrolling ter beschikking worden gesteld, recht hebben op ten minste de volgende arbeidsvoorwaarden, die werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de derde/inlener ook krijgen:

- het loon en overige vergoedingen, en
- op grond van een cao of andere niet wettelijke bepalingen van algemene strekking, die van kracht zijn binnen de onderneming van de derde, met betrekking tot de arbeidstijden, daaronder begrepen overwerk, rusttijden, arbeid in nachtdienst, pauzes, de duur van vakantie en het werken op feestdagen.

Bij loon gaat het om de tegenprestatie voor de bedongen arbeid, dus ook om het loon over bijvoorbeeld overuren, voor het werken op feestdagen en het loon over vakantiedagen. Bij overige vergoedingen kan gedacht worden aan de vergoedingen voor reizen, reiskosten, pensionkosten, koffiegeld en andere noodzakelijk te achten kostenvergoedingen, voor zover werknemers in dienst van de inlenende onderneming in soortgelijke omstandigheden eveneens daarop aanspraak kunnen maken. Het betreft dus een ruim loonbegrip.

De rechter in Rotterdam oordeelde recentelijk dat loonsverhogingen, een eenmalige uitkering, resultaat afhankelijke beloning, prestatieverhoging en een bonus allemaal onder het loonbegrip uit artikel 8 lid 1 Waadi vallen. In een cao kan van artikel 8 lid 1 Waadi worden afgeweken wat in de ABU/NBBU cao ook is gebeurd. Alleen als er sprake is van gebondenheid aan de cao en de werkingsfeerbepaling uit de cao is van toepassing kan hiervan worden afgeweken. Momenteel is de ABU cao niet algemeen verbindend verklaard, zodat niet gebonden werkgevers hier niet van af kunnen wijken.

Vindplaats: Ktr. Rotterdam 25 juni 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:6192

Kan tijdens ziekte beroep op ontbindende voorwaarde worden gedaan?

De kantonrechter in Den Bosch moest zich in een kort geding zaak buigen over de vraag of al dan niet terecht een beroep door de werkgever was gedaan op een ontbindende voorwaarde. Het ging om een werkneemster met een leer-/arbeidsovereenkomst, waarin was opgenomen dat als zij niet langer voldoet aan de verplichtingen en eisen die gelden bij de onderwijsinstelling, of als zij van verdere opleiding wordt uitgesloten, de leer-/arbeidsovereenkomst geacht wordt te zijn

ontbonden. Het ging hier dus om een zogeheten ontbindende voorwaarde. Op enig moment wordt de werknemster volledig arbeidsongeschikt. Er wordt gesproken over het stoppen met de opleiding waarna ze ook feitelijk wordt uitgeschreven bij de opleiding. De werkgever stelt zich op het standpunt dat daardoor de ontbindende voorwaarde is ingetreden en de leer-/arbeids-overeenkomst daarom ten einde is gekomen.

De werknemster kan zich hier niet in vinden en stapt naar de rechter. De kantonrechter is voorshands van oordeel dat het uitzonderlijke karakter van de ontbindende voorwaarde noopt tot een beperkte uitleg van de zin “van de opleiding uitgesloten worden”. Binnen die uitleg valt niet vanzelfsprekend het “stoppen met of beëindigen van de opleiding wegens gezondheidsredenen”. Dit geldt temeer in een situatie waarin het partijen duidelijk was of had kunnen zijn dat het zowel de bedoeling van werknemster als van haar werkgever was om de opleiding weer op te pakken. Het enkel vanwege ziekte onderbreken van de opleiding of tijdelijk stoppen met de bedoeling de opleiding weer op te pakken wanneer de verhindering daartoe is weggevallen (dus wanneer geen sprake is van een situatie van verwijdering of uitsluiting), valt er dan ook niet onder.

Vaststaat verder dat er geen intentie was van werknemster om de opleiding definitief te beëindigen en dat zij ook niet is weggestuurd of uitgesloten van de opleiding

omdat haar iets te verwijten was. Dit betekent dat het dienstverband niet is geëindigd door de ontbindende voorwaarde. De werkgever hoeft de werknemster niet direct weer toe te laten, ze heeft de opleiding immers nog niet afgerond, maar moet haar wel weer toelaten vanaf het moment dat ze weer is ingeschreven bij de onderwijsinstelling. Verder moet met terugwerkende kracht het loon, vermeerderd met de maximale wettelijke verhoging (50%) en wettelijke rente, aan de werknemster worden doorbetaald.

Vindplaats: Ktr. 's-Hertogenbosch 2 juli 2021, ECLI:NL:RBOBR:2021:3259

Billijke vergoeding na opzegging wegens langdurige arbeidsongeschiktheid

In een zaak die diende bij de kantonrechter in Bergen op Zoom is een billijke vergoeding van € 40.000 toegekend op grond van artikel 7:682 lid 1 sub c BW aan een werknemer die na twee jaar ziekte was ontslagen. Hier was sprake van een werkgever die op meerdere punten ernstig verwijtbaar had gehandeld.

De werkgever heeft direct na het bedrijfsongeval werknemer op non-actief gesteld en deze op non-actiefstelling op 7 juni 2018 verlengd. Gezien het feit dat werknemer op

het moment van het verlengen van de non-actief stelling door de bedrijfsarts al volledig arbeidsongeschikt was verklaard, was de verlenging van de non-actief stelling een buitenproportioneel middel. Tevens heeft de werkgever de schuld van het bedrijfsongeval onmiddellijk bij werknemer neergelegd en werknemer persoonlijk aansprakelijk gesteld. De gang van zaken omtrent het bedrijfsongeval, waarbij onder andere geen hoor- en wederhoor heeft plaatsgevonden, getuigt niet van goed werkgeverschap. Ook is spoedig na het bedrijfsongeval door de werkgever een ontbindingsprocedure opgestart, waarbij werknemer is verweten ernstig verwijtbaar te hebben gehandeld en heeft werkgever gedurende de arbeidsongeschiktheid van werknemer meermaals aan werknemer een beëindigingsovereenkomst aangeboden.



Ook heeft de werkgever geruime tijd gewacht met het inzetten van mediation terwijl de bedrijfsarts dit al eerder had geadviseerd. Hierdoor heeft er stagnatie in de re-integratie plaatsgevonden. Toen werkgever

wel mediation wilde inzetten was de werknemer hiertoe niet in staat. Ook weigerde de werkgever de werknemer op vakantie te laten gaan, omdat werknemer niet zou meewerken aan re-integratie. Ook is werknemer meermaals onder druk gezet om fysiek te verschijnen op bepaalde afspraken. Kortom de werkgever had het wel erg bont gemaakt. Het argument dat UWV geen loonsanctie heeft opgelegd snijdt geen hout omdat er geen benutbare mogelijkheden waren waar werkgever zelf aan had bijgedragen.

Vindplaats: Ktr. Bergen op Zoom 18 mei 2021, ECLI:NL:RBZWB:2021:2485

Beperking instructie-recht werkgever tijdens ziekte

Een werkneemster is als gevolg van ziekte langdurig uitgevallen en wordt na herstel tewerkgesteld in werkzaamheden die niet behoren tot haar eigen functie van persoonlijk begeleider. Ze moet werkzaamheden als verzorgende en woonondersteuner. Dit maakt zij ook kenbaar aan haar werkgever, een zorginstelling. Ze geeft aan dat de werkzaamheden haar niet goed bevallen en dat ze daardoor niet toekomt aan haar eigen werk. Uiteindelijk volgt een nieuwe ziekmelding.

De relatie met haar werkgever verloopt zeer stroef. Uiteindelijk stapt de werkneemster

naar de kantonrechter en geeft aan dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen, onder meer bestaande uit het verrichten van niet passend werk. Werkgever doet een vergeefs beroep op de instructiebevoegdheid. De kantonrechter veegt dit van tafel met de volgende overweging:

“Het instructierecht in artikel 7:660 BW, zoals werkgever heeft betoogd, kan uiteraard geen grondslag zijn om een werknemer structureel te belasten met andere taken dan die behoren tot de overeengekomen functie. Het instructierecht van de werkgever is immers begrensd door de arbeidsovereenkomst zelf en de daarin vervatte functie.”

Het instructierecht biedt dus geen grondslag voor het (structureel) wijzigen van de werkzaamheden. Een werkgever zal hiervoor moeten terugvallen op de (zware) toets van de eenzijdige wijziging van arbeidsvoorwaarden. Werkgever handelt ernstig verwijtbaar en is € 17.007,90 bruto aan transitievergoeding en € 24.000 bruto aan billijke vergoeding kwijt.

Vindplaats: Ktr. Maastricht 30 juni 2021, ECLI:NL:RBLIM:2021:5429.

Strategienota UWV 2021-2025

Met de UWV Strategie 2021-2025 wil UWV haar dienstverlening verbeteren en verbreden, zodat ze de dienstverlening naar een hoger niveau brengt. Daarbij staan twee elementen centraal. Ten eerste een nieuwe stap in de verbetering van de dienstverlening, met meer aandacht voor de menselijke maat. Hierin staat de mens en zijn situatie centraal en vormen het uitgangspunt. Ten tweede legt UWV meer focus op preventie. Dit richt zich op het voorkomen van werkloosheid (met inzet van dienstverlening) en op het voorkomen van arbeidsongeschiktheid (met inzet van kennis over arbeid en gezondheid). UWV doet preventie niet alleen, maar met vele partners.

Vindplaats: UWV strategienota 2021-2025

Negeren thuiswerkadvies door werkgever leidt tot hoge boete

Waar toe thuiswerken al niet kan leiden. Bij een administratiekantoor in Zuid Limburg had een medewerkster die tot de risicogroep zich ziek gemeld met klachten. Ze had aangegeven dat ze niet terug wilde keren op het werk zolang de werkplek niet was

aangepast en coronaproof was gemaakt. De bedrijfsarts had bij een werkplekonderzoek aangegeven dat de werkplek niet coronaproof was. De werkgever was het er niet mee eens en vond dat ze naar het werk moest komen. Een stopzetting van de loonbetaling volgde. Ten onrechte volgens de kantonrechter. De werkgever werd veroordeeld het loon met terugwerkende kracht te betalen. (zie Ktr. Maastricht 1 oktober 2020, ECLI:NL:RBLIM:2020:7495).



Hiermee was de kous echter niet af. De werkgever weigerde nog steeds het loon te betalen. Een nieuwe procedure volgde. De kantonrechter oordeelde dat de werkgever ernstig verwijtbaar had gehandeld door in strijd met het advies van de bedrijfsarts werkneemster niet thuis te laten werken, maar te dwingen naar het werk te komen zonder dat ingestaan kon worden voor de veiligheid van de werknemer op die werkvloer. De arbeidsovereenkomst wordt door de kantonrechter ontbonden per 1 juli 2021 onder toekenning van een billijke vergoeding

van € 46.000 en een transitievergoeding van € 10.017,11.

*Vindplaats: Ktr. Maastricht 10 juni 2021,
ECLI:NL:RBLIM:2021:5203*

Factsheet deskundigenoordeel (on)geschikt voor eigen werk

Er is door het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) een factsheet ontwikkeld over het deskundigenoordeel (on)geschikt voor eigen werk. Hierbij stond de vraag centraal: Welke werknemers krijgen een conflict over verzuim en vragen dit deskundigenoordeel aan?

In het onderzoek is een nieuw model ontwikkeld: Employee Embeddedness (EE). Hiermee kan worden gemeten in welke mate werknemers ingebed zijn in drie domeinen:

1. hun werkomgeving
2. hun thuissituatie
3. de sociaal-maatschappelijke omgeving

De conclusie luidt dat het DO niet werkt zoals het bedoeld is. Van de werknemers die het deskundigenoordeel hebben aangevraagd is na afloop van de uitspraak van UWV minder dan 25% nog aan het werk. Bij werknemers die geen DO hebben aangevraagd is dat meer dan 62%.

De volgende aanbevelingen worden gedaan:

- Er moet meer focus komen op de relatie tussen werkgever en werknemer.
- Het is van belang om alert te zijn op presentisme, omdat dit in een later stadium de re-integratie kan belemmeren.
- Er moet meer bewustzijn komen omtrent de invloed van een conflict op het verzuim en duurzame werkhervatting.
- Regel in dat een advies van een AD ten grondslag ligt aan de aanvraag van een DO

Vindplaats: factsheet do (on)geschiktheid voor eigen werk

Langslaper en compensatie transitievergoeding

De bestuursrechter in Rotterdam heeft geoordeeld dat ondanks dat het dienstverband vóór 1 juli 2015, de datum waarop de transitievergoeding werd ingevoerd, slapend is geworden er toch recht op compensatie van de transitievergoeding kan bestaan.

De rechter overweegt als volgt:

‘Uit het feit dat voor 1 juli 2015 nog geen sprake was van verschuldigdheid van een transitievergoeding volgt echter niet dat de compensatie reeds om die reden op € 0,- dient te worden vastgesteld. Dit blijkt niet ondubbelzinnig uit de tekst van artikel 7:673e, tweede lid, van het BW en zou er in

wezen op neerkomen dat in een geval als dit niet zozeer de hoogte van de compensatie wordt vastgesteld, maar dat er categorisch geen recht op compensatie bestaat. De wetgever heeft met het bieden van compensatie aan bezwaren van werkgevers tegemoet willen komen en heeft beoogd te realiseren dat slapende dienstverbanden alsnog worden beëindigd, hetzij door middel van een opzeggings- of ontbindingsprocedure, hetzij met wederzijds goedvinden. Ook uit de geschiedenis van de totstandkoming van artikel 7:673e van het BW kan niet worden afgeleid dat de wetgever heeft beoogd om gevallen waarin het einde van het opzegverbod van twee jaar bij ziekte voor 1 juli 2015 lag en de beëindiging van het dienstverband erna, uit te sluiten van compensatie.’

Het laatste woord is hierover echter niet gezegd omdat hierover wisselend wordt gedacht in de rechtspraak. De verwachting is dat UWV in beroep zal gaan.

Vindplaats: Rb. Rotterdam 28 juli 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:7051

Aandachtspunt bedrijfsarts bij eigenrisicodrager ZW

Het fungeren als bedrijfsarts voor een eigenrisicodrager ZW (ERD ZW) vergt toch de nodige aandacht. Onlangs is een bedrijfsarts tuchtrechtelijk aansprakelijk gesteld die een

werknemer (klager) hersteld had gemeld. Geoordeeld werd dat hij klager niet hersteld/geschikt voor werk had mogen melden, ondanks dat klager hiermee zou hebben ingestemd. Gelet op de ingrijpende gevolgen (beëindiging ZW-uitkering, geen re-integratieverantwoordelijkheid werkgever, aanspraak op korte WW-uitkering) van een dergelijke keuze moeten hoge eisen worden gesteld aan de instemming van de werknemer met een dergelijk beleid. Klager heeft betwist dat hij met het beleid heeft ingestemd. Of dat het geval is, kan naar het oordeel van het College in het midden blijven, omdat niet is gebleken dat, voor zover klager al zou hebben ingestemd, hij voldoende door de bedrijfsarts en naderhand de casemanager is geïnformeerd, wat de gevolgen van deze keuze voor klager zouden zijn. Dat betekent dat bedrijfsarts de keuze niet kan rechtvaardigen door verwijzing naar de instemming van klager.

Er was sprake van een miscommunicatie. De bedrijfsarts had de werknemer hersteld gemeld voor eigen werk waardoor hij zijn ZW-uitkering verloren had. De bedrijfsarts bedoelde evenwel werknemer niet hersteld te melden voor eigen werk maar voor ander minder belastend werk. De bedrijfsarts was van mening dat de mogelijkheden voor het vinden van werk beter zouden zijn als werknemer in het kader van de WW door het UWV zou worden begeleid, dan wanneer hij nog in de ZW (of daaropvolgende regeling voor arbeidsongeschiktheid) zou zitten. De keuze van de bedrijfsarts voor een hersteld-

verklaring per 17 februari 2020 betekende dat de ZW-uitkering van werknemer zonder grond zou worden beëindigd, dat de ERD ZW geen re-integratieverantwoordelijkheid meer voor hem zou hebben en dat hij zou terugvallen op een, vanwege zijn arbeidsverleden, korte WW-uitkering. Zowel in financiële zin als voor wat betreft mogelijkheden voor het vinden van werk werd hij hierdoor benadeeld. Voor deze keuze van beklagde bestonden onvoldoende medische argumenten. Gelet op de ingrijpende gevolgen van een dergelijke keuze moeten hoge eisen worden gesteld aan de instemming van de werknemer met een dergelijk beleid. De werknemer heeft betwist dat hij met het beleid heeft ingestemd. Nog afgezien daarvan rust op de bedrijfsarts een informatieplicht.

De klacht werd gegrond beoordeeld waarna een waarschuwing volgde.

Vindplaats: Regionaal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg Den Haag 20 juli 2021, ECLI:NL:TGZRSGR:2021:100

Rechten en plichten in de WIA

Een uitkeringsgerechtigde in het kader van de WIA heeft diverse verplichtingen waar hij aan moet voldoen. Deze zijn terug te vinden in de artikelen 27 t/m 30 van de WIA. Tegenover verplichtingen staan ook rechten in de vorm van voorzieningen. In artikel 35 lid 2

WIA staan deze voorzieningen limitatief opgesomd:

- vervoersvoorzieningen die er toe strekken dat de persoon, bedoeld in het eerste lid, zijn werkplek of opleidingslocatie kan bereiken;
- intermediaire activiteiten ten behoeve van personen met een visuele, auditieve of motorische handicap;
- meeneembare voorzieningen ten behoeve van de inrichting van de arbeidsplaats, de productie- en werkmethoden, de inrichting van de opleidingsplaats of de proefplaats en de bij de arbeid of opleiding te gebruiken hulpmiddelen, die in overwegende mate op het individu van de persoon, bedoeld in het eerste lid, zijn afgestemd; en
- noodzakelijke persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van de aan de persoon opgedragen taken, indien die ondersteuning een compensatie vormt voor zijn beperkingen.

De vraag is of een doventolk hier ook onder valt. Deze vraag kwam tot de CRvB die oordeelt dat het moet gaan om voorzieningen die het behoud, herstel of de re-integratiemogelijkheden van een verzekerde bevorderen. In de aan de CRvB voorgelegde zaak ging het om een verzekerde die om bijstand vroeg van een doventolk bij zijn afspraken met het UWV en de bedrijfsarts. Als uitgangspunt geldt dat het UWV ervoor zorgt dat er zo nodig een doventolk bij gesprekken met het UWV aanwezig is. Het gaat dus in hoger beroep uitsluitend nog om de vraag of

de voorziening ook ziet op de aanwezigheid van een tolk bij een bezoek aan de bedrijfsarts.

In de optiek van de verzekerde zijn gesprekken met de bedrijfsarts bij uitstek activiteiten die horen bij re-integratie naar werk. Met een gehoorbeperking en tinnitus is het inzetten van een (schrijf)tolk een belangrijk middel om een constructief gesprek met de bedrijfsarts te kunnen voeren. De CRvB volgt deze redenering niet, omdat het voeren van gesprekken met een bedrijfsarts niet tot de re-integratieactiviteiten behoort om in eigen of andere werkzaamheden te hervatten. Volgens de Werkwijzer Poortwachter kan re-integratie naar werk pas starten als de werknemer met re-integratieactiviteiten belastbaar is. Het vaststellen van de belastbaarheid is bij uitstek de taak van de bedrijfsarts en gaat derhalve vooraf aan en staat los van de eigenlijke concrete re-integratieactiviteiten.

*Vindplaats: CRvB 21 juli 2021,
ECLI:NL:CRVB:2021:1929*

Nieuw kennisdocument oproep in het kader van de WAB

In dit nieuwe kennisdocument wordt ingegaan op de nieuwe wet- en regelgeving met betrekking tot 'oproep'. In dit kennisdocument wordt ingegaan op de wet- en regel-

geving (sinds de inwerkingtreding van de WAB per 1 januari 2020) met betrekking tot oproepkrachten (met name art. 7:628a BW). Ook is de recente verduidelijking van 1 juli 2021 (zie art. 7:628a lid 5 BW-nieuw) over de ingangsdatum van de vaste arbeidsomvang in het document opgenomen. Deze laatste wetswijziging houdt in dat het aanbod vaste arbeidsomvang uiterlijk binnen twee maanden moet in gaan en de aanvaardingstermijn voor de werknemer één maand i.p.v. tenminste één maand is.

Vindplaats: kennisdocument oproep in het kader van de Wab

Rookverbod werkruimtes vanaf 1 januari 2022

Vanaf 1 januari 2022 zijn rookruimtes op de werkvloer niet meer zijn toegeestaan. Werkgevers moeten dus maatregelen nemen om deze ruimtes op te heffen. Met ingang van 2022 moeten alle gebouwen in Nederland waar mensen komen om te werken volledig rookvrij zijn. De Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit kan bij overtreding overgaan tot het opleggen van een boete aan de werkgever van tussen de € 450 en € 4.500.

Een dergelijk verbod leidt tot een wijziging van het rookbeleid in de organisatie. Aangezien dit een onderdeel betreft van het arbeidsomstandighedenbeleid is dit op grond

van artikel 27 WOR een besluit waaraan de OR instemming moet verlenen.



Een dergelijk verbod leidt tot een wijziging van het rookbeleid in de organisatie. Aangezien dit een onderdeel betreft van het arbeidsomstandighedenbeleid is dit op grond van artikel 27 WOR een besluit waaraan de OR instemming moet verlenen. De OR kan er zo voor zorgen dat de werkgever helder beleid opstelt én dat hij dit duidelijk aan de werknemers communiceert. In dit beleid kan aandacht besteed worden aan de vraag waar en wanneer er door werknemers gerookt mag worden. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het bedrijfsterrein. Ook kan aandacht worden besteed aan de vraag of roken onder werktijd is toegestaan of alleen in eigen tijd. En de vraag: is voldoende duidelijk gemaakt op welke plekken gerookt mag worden? Een werkgever kan een werknemer ook ondersteunen bij het stoppen met roken. Vanaf 1 januari 2020 geldt er geen eigen risico wanneer werknemers gebruikmaken van programma's die hen helpen te stoppen met roken. Daarvoor gelden de volgende drie

voorwaarden:

1. Deelname aan een 'stoppen met roken' programma moet lopen via een huisarts, verloskundige of bedrijfsarts.
2. De behandeling moet worden gecombineerd met een zogenoemd 'gedragsprogramma', waardoor de aanpak zowel steunt op medicatie als ook op gedragsverandering.
3. Het vervallen van het eigen risico geldt alleen voor medicijnen en methoden waarvan algemeen erkend is dat ze effectief zijn.

Vindplaats: aanbiedingsbrief Ontwerpbesluit wijziging Tabaks- en rookwarenbesluit rookruimtes

Afspraken in cao's over RVU

In het pensioenakkoord van begin juni 2019 is afgesproken bepaalde groepen werkenden te faciliteren waar het gaat om de wens eerder te kunnen stoppen met werken. Het betreft allereerst de tijdelijke facilitering van de mogelijkheid om in sectoren en ondernemingen uittredingsregelingen te financieren waarmee werknemers in nader te definiëren zware beroepen de mogelijkheid krijgen om maximaal drie jaar voor de AOW-leeftijd te stoppen met werken. Dit wordt gedaan door een versoepeling van de pseudo-eindheffing in het kader van de Regeling Vervroegde Uittreding (RVU) voor de periode 2021-2025.

De vrijstelling wordt jaarlijks bijgesteld aan de hand van wijzigingen in de hoogte van de AOW-uitkering, zodat de hoogte van de vrijstelling gekoppeld blijft aan de netto AOW-uitkering van dat betreffende jaar. De vrijstelling van de RVU-heffing geldt voor een periode van vijf jaar. Dit betekent dat werkgevers in de jaren 2021 tot en met 2025 tot een nader in de wet bepaald bedrag een van RVU-heffing vrijgestelde uitkering, bijdrage of premie kunnen toekennen aan werknemers. Het uitgangspunt is dat zowel werkgever als werknemer hier financieel aan bijdragen. De werknemer door zijn pensioen naar voren te halen (vervroegd pensioen) en de werkgever door maximaal het AOW-niveau te overbruggen. In 2021 geldt er een RVU-drempelvrijstelling van € 1.847 bruto per maand (€ 22.164 bruto per jaar) voor maximaal 36 maanden.

Er kan speciaal beleid worden gemaakt op ondernemingsniveau of voor bedrijfstakken in bijvoorbeeld cao's. In een fors deel van de cao's is inmiddels een afspraak gemaakt over RVU's, zo bleek onlangs uit een Kamerbrief van demissionair minister Koolmees van SZW. Het aantal RVU-uitkeringen valt echter nog wat tegen.

In maart 2021 gold voor 27% van de werknemers die onder een cao vielen, een RVU-afpraak. Eind juni was dit gestegen naar 35%. Soms ging het om een concrete regeling, soms om een plan. In een meerderheid van die cao's staat dat de RVU alleen beschikbaar is voor werknemers in bepaalde functies en/of met een minimumaantal

dienstjaren (uiteenlopend van 5 tot 45 jaren). De regeling was aanvankelijk bedoeld voor werknemers in zware beroepen. Vrijwel in alle cao's wordt de RVU-uitkering gemaximeerd op de wettelijke fiscale grens van € 22.164, al krijgen parttimers meestal een bedrag naar rato. In de eerste vier maanden van 2021 ontvingen 1.447 uit dienst tredende werknemers voor het eerst een RVU-uitkering. Het werkelijke aantal RVU-uitkeringen kan wel iets hoger zijn omdat werkgevers de RVU niet altijd goed registreren in de loonaangifte en dit analyses van UWV verstoort. Naar schatting van SZW wil rond de 20% van de doelgroep ook echt een RVU overeenkomen.

Vindplaats: kamerbrief 14 juli 2021 onderzoek naar cao afspraken RVU

Kennisdocument Wet tegemoetkomingen loondomein vernieuwd

De Rijksoverheid heeft op 13 augustus 2021 een nieuwe versie van het kennisdocument Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) gepubliceerd. Met ingang van 1 januari 2017 is de Wtl van kracht. In deze wet zijn drie nieuwe tegemoetkomingen in de loonkosten voor werkgevers geïntroduceerd om mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in dienst te nemen of te houden. Dit kennisdocument bevat vragen en antwoorden met betrekking tot de Wtl.

De wijzigingen ten opzichte van de vorige versie zien op de actualisatie van de bedragen en jaartallen met betrekking tot het jeugd-LIV (lage inkomensvoordeel).

Vindplaats: kennisdocument Wet tegemoetkomingen loondomein

Uitleg artikel 9 lid 2 Uitzend-cao: ziekmelding voor aanvang werk betekent geen recht op loon

De kantonrechter in Zaanstad zag zich gesteld voor de vraag of er recht op loon bestaat op het moment dat de uitzendkracht zich voor aanvang van het werk ziekmeldt. In artikel 9 lid 2 van de Cao Uitzendkrachten staat: 'De uitzendovereenkomst gaat in op het tijdstip waarop de uitzendkracht de overeengekomen werkzaamheden daadwerkelijk aanvangt, tenzij in de uitzendovereenkomst anders is overeengekomen.'

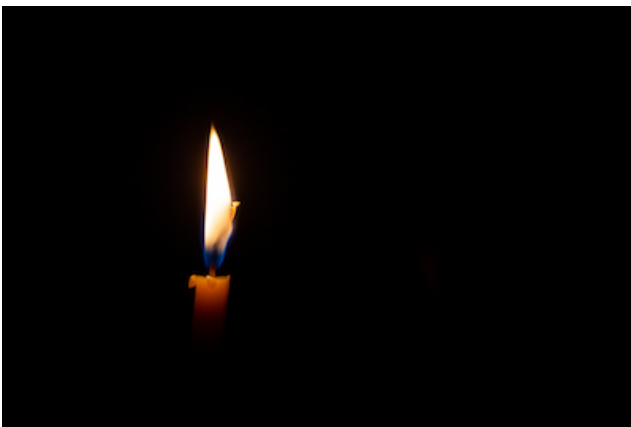
Dit artikel moet worden uitgelegd volgens de zogenoemde cao-norm. Dat betekent dat in beginsel de bewoordingen van dat artikel, gelezen in het licht van de gehele tekst van de CAO Uitzendkrachten, van doorslaggevende betekenis zijn.

De kantonrechter vindt de bewoordingen

van artikel 9 lid 2 van de CAO Uitzendkrachten duidelijk. Volgens die bewoordingen gaat een uitzendovereenkomst pas in als de uitzendkracht daadwerkelijk aanvangt met de overeengekomen werkzaamheden, dus op het moment dat de uitzendkracht feitelijk aan het werk gaat. Dat laatste is hier niet aan de orde geweest.

*Vindplaats: Ktr. Zaanstad 23 juni 2021,
 ECLI:NL:RBNHO:2021:6420.*

Beantwoording Kamervragen over 'rouwverlof' in Nederland



Demissionair minister Koolmees heeft op 11 augustus 2021 Kamervragen van het lid van Beukering - Huijbregts (D66) beantwoord over het bericht 'België wil rouwverlof uitbreiden, schrijnend dat Nederland het niet heeft'.

In Nederland kennen wij geen specifiek 'rouwverlof'. Koolmees geeft aan dat in Nederland calamiteitenverlof kan worden gebruikt bij 'het overlijden en de lijkbezorging van een naaste'. Als 'naaste' wordt beschouwd: de partner, (groot)ouders, (klein)kinderen, broers, zussen en huisgenoten. Calamiteitenverlof kan ook worden ingezet om praktische zaken voor de uitvaart te regelen. Daarnaast acht Koolmees het aannemelijk dat een aantal werknemers nog een aantal dagen ander verlof opneemt of zich ziekmeldt.

Tot slot kan een cao voorzien in rouwverlof. Hier is een positieve ontwikkeling te zien. In 2017 waren er 9 cao's (van toepassing op 5% van de werknemers) met bepalingen over rouwverlof en in 2019 was dit in 16 cao's (van toepassing op 16% van de werknemers). De duur van het rouwverlof verschilt per cao. In de meeste gevallen gaat het om een periode tussen de 3 en 10 dagen per 12 maanden. Koolmees heeft toegezegd een onderzoek te zullen starten naar de implicaties van rouw op het werk in de huidige tijdsgeest en de behoefte van (nadere) ondersteuning aan werknemers. Tot slot geeft Koolmees een overzicht van Europese landen (waaronder België, Portugal, Spanje, Slovenië, Frankrijk en Litouwen) waar rouwverlof wél wettelijk is geregeld. Met uitzondering van België en Slovenië gaat het om een verlof van 2 tot 5 dagen, afhankelijk van de relatie tot de overleden persoon. Hieronder de tabel uit de kamerbrief:

Land	Duur rouwverlof	Uitbetaling
België	10 dagen (3 dagen verplicht tussen overlijden en uitvaart, overige 7 dagen vrij opnemen binnen 1 jaar na overlijden)	Betaald
Portugal	2 of 5 dagen, afhankelijk van de relatie tot overledene; 14 tot 30 dagen onbetaald verloof voor een miskraam of beëindiging van zwangerschap om medische redenen	Betaald
Spanje	2 dagen, evt uitgebreid tot 4 dagen wanneer nabestaande moet reizen naar uitvaart	Betaald
Slovenië	1 dag (in meeste collectieve afspraken aangevuld tot 3 dagen)	Betaald
Frankrijk	3 dagen voor partner, ouder, broer/zus 5 dagen voor kind	Betaald
Litouwen	Tot 5 dagen	Betaald

Ontslagname werknemer en transitievergoeding

Bij de berekening van de transitievergoeding tellen eerdere dienstverbanden bij dezelfde werkgever niet altijd mee. Indien en voor zover een eerder vast dienstverband op initiatief van de werknemer is geëindigd, telt dit eerdere dienstverband niet mee. Volgens de kantonrechter geldt de samentellingsregeling van artikel 7:673 lid 4 BW niet voor de situatie waarin achter elkaar, met een tussenpoos, twee overeenkomsten voor onbepaalde tijd hebben bestaan en waarbij de

eerste arbeidsovereenkomst op initiatief van de werknemer is geëindigd.

Vindplaats: Ktr. Arnhem 11 augustus 2021, ECLI:NL:RBGEL:2021:4159



Tussentijds opzegbeding overeenkomen in vaststellingsovereenkomst

De rechtbank Amsterdam oordeelde dat het mogelijk is op een later moment in een vaststellingsovereenkomst alsnog een tussentijds opzegbeding overeen te komen. De wet geeft immers als enige voorwaarde aan dat het tussentijds opzegbeding schriftelijk moet zijn overeengekomen. Door dit opzegbeding alsnog op te nemen in een vaststellingsovereenkomst, is aan dat schriftelijkheidsvereiste voldaan. Artikel 19 lid 4 WW bepaalt niet wanneer het opzegbeding moet zijn overeengekomen. Artikel 19 lid 4 WW luidt als volgt:

‘Geen recht op uitkering heeft de werknemer totdat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zou zijn verstreken, indien deze tussentijds met wederzijds goedvinden is geëindigd, zonder dat in die arbeidsovereenkomst schriftelijk is overeengekomen dat deze tussentijds kan worden opgezegd als bedoeld in artikel 667, derde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.’

Nu er tussen partijen in de beëindigingsovereenkomst alsnog een tussentijds opzegbeding was overeengekomen, is de uitsluitingsgrond van artikel 19 lid 4 WW hierop niet van toepassing, aldus de rechtbank

Amsterdam. Het UWV wordt opgedragen opnieuw te bezien of er recht op WW bestaat of dat andere bepalingen (benadelingshandeling?) daaraan in de weg staan. Een interessante uitspraak.

Vindplaats: Rb. Amsterdam 11 augustus 2021, ECLI:NL:RBAMS:2021:4295

Slapend dienstverband wegens uitval in verband met arbeidsconflict

Bij een werknemer was sprake van een slapend dienstverband van 4,5 jaar terwijl hij daarvan al 3,5 jaar bij een andere werkgever in dienst was. De werknemer was uitgevallen vanwege een arbeidsconflict. Het UWV had bij de WIA-beoordeling geconcludeerd dat de werknemer bij een andere werkgever zijn eigen werk nog kon doen. Dit betekent dat er geen sprake was van een verlies aan verdien capaciteit en dus een arbeidsongeschiktheidspercentage van 0%. De werknemer had wel recht op een transitievergoeding van ruim € 32.000. Dit betekent dus dat er ook recht bestaat op een transitievergoeding bij situatieve arbeidsongeschiktheid. Verwezen is in de procedure naar de Xella-beschikking van de Hoge Raad waarin is aangegeven dat de werkgever verplicht is desgevraagd mee te werken aan een beëindiging van het dienstverband.

De kantonrechter concludeert dat er voldaan is aan de vereisten van artikel 7:669 lid 1 en 3 aanhef en onder b BW voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Nu niet is gebleken dat de werkgever een gerechtvaardigd belang heeft bij instandhouding van de arbeidsovereenkomst, diende de werkgever op grond van de normen van goed werkgeverschap in te stemmen met het voorstel van de werknemer tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, onder toekenning van een vergoeding ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding.

In de procedure erkende de werkgever dat de arbeidsovereenkomst weliswaar slapend was maar formeel nog bestond. Hij had dit ook kunnen betwisten door te stellen dat de werknemer uit dienst was getreden omdat hij al 3,5 jaar elders werkzaam was.

*Vindplaats: ktr. Utrecht 21 juli 2021,
ECLI:NL:RBMNE:2021:3076*

Vanaf 1 september SLIM subsidie aanvragen

91% van de werknemers vindt de mogelijkheid om te leren belangrijk, maar 20% geeft aan nieuwe kennis en vaardigheden te missen. Daarom is het belangrijk dat werkgevers hen de mogelijkheid bieden om zich te blijven ontwikkelen.



Vanaf 1 september kunnen mkb'ers maximaal 25.000 euro SLIM-subsidie aanvragen. Bijvoorbeeld voor loopbaan- en ontwikkeladviezen voor medewerkers.

Hiermee wordt ingezet op 'een leven lang ontwikkelen' en geïnvesteerd in de kennis, groei en ontwikkeling van de medewerkers.

Meer informatie? Zie SLIM subsidie iets voor mij?

Arbeidsongeschiktheidsbeoordeling en bijwerkingen

Hoe zit het met bijwerkingen en arbeidsongeschiktheid. Is er sprake van volledige arbeidsongeschiktheid als er sprake is van bijwerkingen? Het antwoord luidt ontkennend. Een werkneemster had last van bijwerkingen vanwege het gebruik van medicatie bestaande uit moeheid en slaperigheid. De UWV-verzekeringsarts oordeelde dat dit

géén reden is om volledige arbeidsongeschikt aan te nemen. De Centrale Raad volgt hem daarin. Wél kan het reden zijn beperkingen op de FML op te nemen.

Uit eerdere rechtspraak is naar voren gekomen dat het niet voldoende is om de bijsluiter te laten zien. Daarin staan namelijk alle bijwerkingen die optreden. In een juridische procedure moet worden aangetoond dat de bijwerkingen daadwerkelijk optreden, in welke mate dat het geval is en dat er sprake was van bijwerkingen op de datum in geding.

Het is raadzaam bij bijwerkingen contact op te nemen met de huisarts en te zorgen voor verslaglegging daarvan. In een juridische procedure kan dan aan de betreffende arts worden gevraagd om een verklaring of uittreksel van het dossier. Daarmee kan worden aangetoond dat er daadwerkelijk sprake is van bijwerkingen die beperkingen tot gevolg hebben.

*Vindplaats: CRvB 5 augustus 2021,
ECLI:NL:CRVB:2021:1975*

Leaseauto en ziekte

Het gerechtshof Den Haag ziet zich gesteld voor de vraag of er recht bestaat op de leaseauto tijdens ziekte. Het hof overweegt dat in de bewoordingen en de wetsgeschiedenis van artikel 7:629 BW geen aanwijzingen te vinden zijn dat het privégebruik van een leaseauto valt onder het recht op loon bij ziekte.



Op grond van artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek behoudt een werknemer die arbeidsongeschikt wordt twee jaar recht op minimaal 70% van zijn loon. De invulling van het begrip 'loon' is, voor zowel werkgever als werknemer, dus van groot belang. De wet is niet eenduidig over dit begrip. Zo verstaat de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag onder loon 'de geldelijke inkomsten uit hoofde van de dienstbetrekking', maar is voor de Wet loonbelasting 'al hetgeen wordt vergoed of verstrekt in het kader van de dienstbetrekking' loon. Volgens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag zou het privégebruik van de leaseauto dus geen loon zijn maar volgens de Wet loonbelasting wel.

In het Burgerlijk Wetboek is geen zelfstandige definitie van 'loon' opgenomen. Uit de jurisprudentie volgt dat het begrip 'loon' in art. 7:629 BW uitsluitend ziet op het periodiek verschuldigde geldloon, en niet op andere vorm van loon. In deze zaak bevestigt het Gerechtshof Den Haag deze definitie. De conclusie van het Hof is dan ook dat de werkgever in zijn recht stond toen hij, op

grond van de geldende mobiliteitsregeling, de auto van de werknemer innaam na 6 maanden. De Mobiliteitsregeling strekt er niet toe werknemer daarna nog aanspraak te geven op een vergoeding voor het verlies van het privégebruik van de leaseauto.

Vindplaats: gerechtshof Den Haag 13 juli 2021, ECLI:NL:GHDHA:2021:1577

Benadelingshandeling ZW

Indien en voor zover een werknemer tijdens ziekte instemt met zijn ontslag, waarbij hij op het moment van instemming niet bij machte was zijn wil te uiten én door werkgever niet wordt gewezen op de consequenties van zijn handelen voor wat betreft de ZW dan valt het de werknemer niet in overwegende mate te verwijten dat hij instemde met het ontslag.

Volgens vaste rechtspraak is er sprake van een benadelingshandeling in de zin van artikel 45, eerste lid, aanhef en onder j, van de ZW in situaties waarin een werknemer zijn recht op loon prijsgeeft op een moment dat het arbeidsongeschiktheidsrisico al is ingetreden (zie bijvoorbeeld de uitspraak de Raad van 3 juni 2015, ECLI:NL:CRVB:2015:1903). Hiermee is immers een einde gekomen aan de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever ter vervanging waarvan nu ziekengeld wordt

gevraagd. Zodoende doet een werknemer onnodig een beroep op de ZW. De rechtbank heeft terecht overwogen dat het geschil tussen partijen zich toespitst op de vraag of elke vorm van verwijtbaarheid ontbreekt, dan wel of de gedraging de werknemer niet in overwegende mate kan worden verweten.

In 2017 is werknemer diverse malen klinisch opgenomen geweest vanwege psychische problemen. Ook daarna in 2018 en 2019 is er sprake geweest van langdurige opnames. Uit de verslagen van de opnames blijkt van ernstige problematiek (persoonlijkheidsproblematiek, destructiviteit, hoogmoedgedachten, zeer ernstige alcoholverslaving, slechte lichamelijke conditie), en van consequente terugval in alcoholmisbruik van appellant tussen de opnames in. Werknemer is door UWV doorlopend arbeidsongeschikt geacht en per 4 februari 2019 is hem een uitkering op grond van de WIA toegekend. Inmiddels woont appellant in een begeleid wonen-traject.

Werknemer heeft op of omstreeks 27 juni 2017 de vso getekend, derhalve in een (korte) periode tussen twee opnames in. Werknemer heeft gesteld dat hij in die periode door de crisisdienst is bezocht, die heeft geregeld dat hij op 5 juli 2017 weer is opgenomen. De verzekeringsarts concludeert dat er ten tijde van het ondertekenen van de vso door werknemer sprake was van een onvermogen om situaties in hun juiste kader en ernst in te schatten.

Niet gebleken is dat er daadwerkelijk sprake is geweest van juridische bijstand aan werknemer. De adviseur van de Metaalunie heeft, als adviseur van de werkgever, enkele aanpassingen van de vso geadviseerd, die het recht van werknemer op WW zouden moeten garanderen, doch niet gebleken is dat het recht op ziekgeld van werknemer daarbij aan de orde is geweest.

Gelet op deze omstandigheden wordt geoordeeld dat niet elke vorm van verwijtbaarheid ontbreekt, maar dat werknemer van de gepleegde benadelingshandeling niet in overwegende mate een verwijt kan worden gemaakt. Met zijn werkgever was, zoals ook blijkt uit de in hoger beroep ingediende stukken omtrent een telefoongesprek met de afdeling personeelszaken en de daaropvolgende correspondentie met de directie, kort voor het tekenen van de vaststellingsovereenkomst een conflictueuze situatie ontstaan. Gelet op zijn medische toestand is aannemelijk dat werknemer onvoldoende in staat was om de ontstane stressvolle situatie te hanteren en adequaat te reageren.

*Vindplaats: CRvB 12 augustus 2021,
 ECLI:NL:CRVB:2021:2036*

Normbedragen voor- zieningen UWV juli 2021

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) beslist 2 keer per jaar, op 1 januari en 1 juli, of de normbedragen veranderen. Inmiddels zijn op 14 augustus jl. de normbedragen voorzieningen die gelden vanaf juli 2021 gepubliceerd. Het gaat om de normbedragen voor de vergoeding van de volgende voorzieningen:

- werk- en onderwijsvoorzieningen
- werkvoorzieningen
- voorzieningen voor startende zelfstandigen met een ziekte of handicap

Vindplaats: besluit normbedrag voorzieningen UWV juli 2021

Oordeel: geen klap- deurconstructie

Een werkgever kan een werknemer drie maal een contract voor bepaalde tijd aanbieden en de werknemer vervolgens doorsturen naar het uitzendbureau omdat hij geen contract voor onbepaalde tijd wil geven. Als de werknemer via het uitzendbureau weer hetzelfde werk gaat doen bij de werkgever en het uitzendbureau valt onder de ABU-cao of de NBBU-cao dan moeten de

voorgaande contracten worden ingepast in het fasensysteem. De werknemer is dus altijd verplicht de uitzendorganisatie over zijn eerdere arbeidsverleden te informeren. Stel dat de werknemer twee jaar bij de werkgever heeft gewerkt. Bij toepassing van de ABU-cao is fase A (78 weken, 1,5 jaar) voorbij. Ook fase B is al voor een half jaar voorbij. De werknemer heeft echter nog 3,5 jaar te gaan voordat fase B is doorlopen. Al met al kan de werknemer dus 5,5 jaar (namelijk 2 jaar op basis van tijdelijke contracten bij de inlener en vervolgens nog 3,5 jaar bij de inlener op uitzendbasis) werkzaam zijn voordat het uitzendbureau verplicht is hem een contract voor onbepaalde tijd (fase C) aan te bieden.

In de Taxi Dorenbos zaak heeft de Hoge Raad hier een stokje voor gestoken door te bepalen dat een dergelijke constructie misbruik van recht oplevert als deze beoogt de ketenregeling te omzeilen. Er is dus sprake van een schijnconstructie.

De rechter oordeelt dat het inlenen van een werknemer aansluitend aan de (bijna) twee jaar tijdelijke arbeidsovereenkomst met werkgever geen schijnconstructie is, maar een reële uitzendovereenkomst. Van belang acht de rechter dat de functie van werknemer flexibel is en dat zijn voormalig werkgever consequent is in het niet in vaste dienst nemen van stationcoördinatoren. Dat het feitelijk gezag en de arbeidsvoorwaarden gelijk bleven, is nu eenmaal het gevolg van een uitzendconstructie.

Van een Taxi Dorenbos-situatie is geen sprake.

*Vindplaats: ktr. Haarlem 12 mei 2021,
ECLI:NL:RBNHO:2021:6781*

Einde steunpakketten voor banen en economie

Het kabinet stopt per 1 oktober met de generieke steunmaatregelen die de afgelopen anderhalf jaar de Nederlandse economie zoveel mogelijk door de coronacrisis hebben geholpen. Dit betekent dat de regelingen NOW, TVL, Tozo, TONK en diverse fiscale maatregelen vanaf die datum niet worden verlengd. De beperkende maatregelen zijn grotendeels opgeheven, de economie draait weer volop en de werkloosheid is laag. Doorgaan met de steun zou het economisch herstel in de weg zitten. Een aantal specifieke ondersteunende maatregelen blijft van kracht in het vierde kwartaal. Net als de aanvullende maatregelen gericht op omscholing en aanpassingsvermogen van de economie. Het kabinet is bezig met een regeling voor de nachthoreca die naar verwachting ook na 1 oktober nog verplicht gesloten is.

Ondernemers die financiële ondersteuning nodig hebben, kunnen vanaf 1 oktober weer een beroep doen op de reguliere bijstand voor zelfstandigen (het Bbz).

De Werktijdverkorting (WTV) is vanwege de invoering van de NOW buiten werking gesteld. Na het stoppen van de NOW keert per 1 oktober de Werktijdverkorting (WTV) weer terug. Deze biedt ondersteuning aan werkgevers die worden getroffen door een buitengewone omstandigheid die niet tot het ondernemersrisico behoort.

Het kabinet heeft met een aanvullend sociaal pakket extra middelen vrijgemaakt om mensen die als gevolg van de coronacrisis in onzekerheid zitten, nieuw perspectief te bieden. Gemeenten, UWV en Regionale mobiliteitsteams helpen bij het zoeken naar nieuw werk, nieuwe bedrijfsactiviteiten en een inkomen.

Vindplaats: einde steunpakketten voor banen en economie kamerbrief 30 augustus steun en herstellpakket vanaf vierde kwartaal

Het terugvorderen en kwijtschelden van WIA-voorschotten

Er is de laatste tijd veel te doen geweest in de media over het terugvorderen van door werknemers ontvangen WIA-voorschotten. Het voorschot hebben mensen gekregen in afwachting van de beoordeling van UWV of, en in welke mate, zij arbeidsongeschikt zijn (de WIA-claimbeoordeling). Aan die beoordeling is het recht op een uitkering gekoppeld. Als vervolgens uit de later uitgevoerde

WIA-claimbeoordeling blijkt dat iemand niet arbeidsongeschikt is, kan dat voor mensen forse gevolgen hebben wanneer het voorschot wordt teruggevorderd. De volgende situaties kunnen worden onderscheiden:

Als iemand in plaats van een WIA-uitkering recht op een WW-uitkering heeft, is er veelal niet zoveel aan de hand omdat de WW-uitkering veelal nagenoeg gelijk is aan de WIA-uitkering. Anders ligt het wanneer er geen recht op WW bestaat omdat niet voldaan is aan de wekeneis.

Dan is iemand aangewezen op een bijstandsuitkering ingevolge de Participatiewet. Op grond van de Participatiewet wordt een bijstandsuitkering, in principe pas verstrekt per datum van de aanvraag, tenzij bijzondere omstandigheden van toepassing zijn. Het is aan het college om te beoordelen of in een specifiek geval recht op bijstand bestaat en bijzondere omstandigheden (kunnen) worden aangenomen op grond waarvan een bijstandsuitkering met terugwerkende kracht kan worden verleend. Wanneer de ingangsdatum van de bijstandsuitkering ligt na de datum van beslissing tot afwijzing van de WIA-uitkering, kan iemand worden geconfronteerd met een gat in het inkomen over de periode dat er een WIA-voorschot is verstrekt.

Daarnaast is er een groep mensen die geen recht heeft op een WW-uitkering en ook niet op een bijstandsuitkering. Bijvoorbeeld omdat de WW-rechten voorafgaand aan ziekte zijn verbruikt, zij een kort arbeidsverleden

hebben en zij een partner met inkomen hebben of eigen vermogen waardoor geen recht op bijstand bestaat. Deze groep heeft, achteraf gezien, geen recht gehad op inkomen uit een uitkering en wordt geconfronteerd met een forse inkomensachteruitgang (verlies van een inkomen). Daarnaast worden zij geconfronteerd met een schuld aan UWV.

Ten slotte is er een groep die wel recht heeft op een WIA-uitkering, maar waar na afronding van de claimbeoordeling blijkt dat de WIA-uitkering lager is dan het verstrekte voorschot. Bijvoorbeeld omdat iemand een kort arbeidsverleden heeft en daardoor een korte loongerelateerde uitkering. Als het voorschot dan langer duurde dan de loongerelateerde duur, wordt deze betrokkene ook met een schuld geconfronteerd.

In een brief van 30 augustus jl. informeert minister Koolmees de Kamer over de problematiek die ontstaan is bij het toekennen van de voorschotten. Door tijdelijk de schulden aan UWV die zijn ontstaan door de lange voorschottoekenning kwijt te schelden ofwel te compenseren hopen UWV en de minister de financiële problemen waar verzekerden in terecht kunnen komen te beperken.

Vindplaats: Het terugvorderen en kwijtschelden van WIA-voorschotten

Vordering tewerkstelling in eigen functie toegewezen

Een werkneemster werd niet in de gelegenheid gesteld te re-integreren in haar eigen functie en vordert tewerkstelling in de eigen functie. De rechter oordeelt dat een werkgever verplicht is een werknemer te laten re-integreren. Een aanpassing van flexibele werktijden naar vaste werktijden in het rooster van werkneemster kan voor in ieder geval de periode van de re-integratie van werkgever verlangd worden. Op de zitting is onvoldoende duidelijk is geworden dat dat niet mogelijk zou zijn. Hoe de werktijden er vervolgens in de toekomst uit zouden moeten zien, zal de tijd moeten leren. Daarbij kan het juist zo zijn dat de ervaringen in de eerste spoor re-integratie duidelijkheid bieden over hoe verder te gaan.

Verder acht de kantonrechter het aannemelijk dat het herstel van werkneemster is vertraagd door de weigering van werkgever om gevolg te geven aan de dringende en herhaalde adviezen van de bedrijfsarts om met de re-integratie te starten. In januari 2020 werd die re-integratie al geadviseerd en toen was de verwachting dat het hersteltraject zes maanden zou gaan duren. Door toedoen van werkgever is de re-integratie pas op 23 augustus 2021 gestart en dan ook nog alleen maar in het tweede spoor, hetgeen werkgever te verwijten valt.

Het is van groot belang dat de re-integratie in het eerste spoor alsnog zo spoedig mogelijk van start gaat. Daarmee is ook het spoedeisend belang van werkneemster gegeven. Wat voor gevolgen het starten van de re-integratie in het eerste spoor heeft voor het thans lopende tweede spoortraject, dienen partijen in onderling overleg af te stemmen. Daarbij geldt in algemene zin dat het eerste spoor voorrang heeft boven het tweede spoor. Wel kan het zo zijn dat het voor werkneemster zinvol is om, naast haar re-integratie in het eerste spoor, ook het tweede spoor re-integratie traject in overleg met werkgever te continueren, indachtig het door de arbeidsdeskundige bij herhaling geadviseerde paralleltraject.

De vordering van werkneemster (haar laten re-integreren in haar eigen functie op haar eigen standplaats) wordt toegewezen op straffe van een dwangsom voor iedere dag dat de werkgever haar niet toelaat. Ook wordt hij veroordeeld in de proceskosten. Een dure leerschool.

Vindplaats: Ktr. Leeuwarden [14 oktober 2021](#), ECLI:NL:RBNNE:2021:4419

Gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof voor ouders per 2 augustus 2022

Op 12 oktober 2021 heeft de Eerste Kamer ingestemd met de wet betaald ouderschapsverlof. Hierin is geregeld dat beide ouders gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof kunnen opnemen in het eerste levensjaar van hun kind. Door de invoering van gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof kunnen werk- en zorgtaken beter worden verdeeld zeker tijdens het spitsuur van het leven. Juist dan is gezamenlijke zorg voor het kind belangrijk.

Op deze wijze is er ook een stap naar meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen gezet, en naar een beter evenwicht tussen werk en privé. Op dit moment bestaat er recht op 26 x de overeengekomen arbeidsduur per week aan onbetaald ouderschapsverlof tot het kind de leeftijd van 8 jaar heeft bereikt. De wet biedt beide ouders in het eerste levensjaar van het kind de mogelijkheid gedurende 9 weken gedeeltelijk doorbetaald ouderschapsverlof op te nemen. Deze weken komen bovenop de 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof voor de moeder en 6 weken geboorteverlof voor de partner. De wet betaald ouderschapsverlof zal op 2 augustus 2022 inwerking treden. Het is aan cao partijen om hiervoor eventueel nog aanvullende regelingen te treffen.

Het ouderschapsverlof geldt ook als ouders vóór de invoering van de wet een kind hebben gekregen, mits dit kind jonger is dan een jaar. Ook moeten de ouders op dat moment werken (werknemer zijn) en nog niet het volledige recht (26 maal de arbeidsuur per week) op ouderschapsverlof hebben opgenomen.

De hoogte van het gedeeltelijk doorbetaald ouderschapsverlof bedraagt 50%. Dit is betrekkelijk laag en waardoor de opname voor laagbetaalde werknemers minder aantrekkelijk blijft. Vanwege deze zorg voegde demissionair minister Koolmees van SZW een bepaling toe aan het wetsvoorstel. Hierin staat dat het uitkeringspercentage nog vóór het ingaan van de wet te verhogen is naar 70%, als het nieuwe kabinet dat wil en daar budget voor weet vrij te maken. Een meerderheid van de Eerste Kamer heeft deze motie aanvaard waarin het kabinet wordt verzocht om het uitkeringspercentage inderdaad te verhogen van 50% naar 70%. De minister ontried vorige week de motie, maar moet er nu dus wel iets mee.

Ook bij adoptie- of pleegouderschap is betaald ouderschapsverlof mogelijk voor kinderen onder de 8 jaar. Dit geldt alleen voor het eerste jaar na de dag van de feitelijke adoptie of plaatsing.

Vindplaats: [wetsvoorstel betaald ouderschapsverlof 35613](#)

Uitkering aanvullend geboorteverlof te laag als in refertejaar bij meerdere werkgevers is gewerkt

De uitkering aanvullend geboorteverlof wordt volgens het Dagloonbesluit bepaald op basis van het inkomen bij de eigen werkgever in het refertejaar. Als in dat jaar bij meer werkgevers is gewerkt, betekent dit dat de uitkering lager uitvalt.

De uitkering van 70% van het dagloon is een substantiële tegemoetkoming in de kosten die het gevolg zijn van de verlofopname. De wetgever vindt het echter ook belangrijk dat het een bewuste keuze van de partner en de moeder is om het verlof op te nemen en deel te nemen aan de dagelijkse zorg voor het kind. Daarom is het van belang dat de partner ook een financiële bijdrage levert en dat de kosten van het verlof dus niet volledig vergoed worden. De wetgever weegt daarbij mee dat de werknemer al voor de geboorte van het kind rekening kan houden met de vermindering in het loon van 30%.

In artikel 4:2b Wazo lid 5 zijn afwijkende regels opgenomen voor wat betreft de dagloonvaststelling. Afwijkende regels zijn bijvoorbeeld nodig als een werknemer een langere periode arbeidsongeschikt is

geweest. In dat geval wordt een andere periode gekozen waarover het dagloon bepaald kan worden. Afwijkende regels zijn ook mogelijk indien de werknemer korter dan een jaar heeft gewerkt bij zijn werkgever. Voor de berekening van de uitkering wordt immers als dagloon beschouwd 1/261 deel van het loon, bedoeld in hoofdstuk 3 Wfsv, dat de desbetreffende werknemer in de periode van een jaar verdiende. Heeft de werknemer nog geen volledig jaar gewerkt bij zijn werkgever dan zijn afwijkende regels noodzakelijk

De rechtbank Utrecht is van oordeel dat de berekeningsmethode in het Dagloonbesluit in strijd is met het zorgvuldigheidsbeginsel, voor zover daarin geen rekening is gehouden met andere situaties waarin van de hoofdregel moet worden afgeweken. In het grootste deel van het referentejaar werkte de werknemer bij zijn werkgever minder uren dan hij nu werkt, omdat hij eerst ook nog bij andere werkgevers werkte. Daardoor valt zijn dagloon fors lager uit dan het loon dat hij daadwerkelijk verdiende. Dat heeft tot gevolg dat zijn Wazo-uitkering veel lager is dan de 70% van het loon waar de wetgever juist zo nadrukkelijk op heeft ingezet. Omdat zijn uitkering lager uitviel en het opnemen van het verlof daarom financieel niet haalbaar was, heeft werknemer minder lang aanvullend geboorteverlof opgenomen dan hij van plan was. Dat botst met het doel van de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (Wieg).

De besluitgever heeft met de technische wijziging van artikel 12e van het Dagloonbesluit

de belangen miskend van werknemers die net als deze werknemer eerst meerdere werkgevers hadden, maar tijdens de referentieperiode fulltime zijn gaan werken voor één van die werkgevers.

De rechtbank acht dat niet acceptabel en heeft het Dagloonbesluit op dat punt buiten toepassing verklaard. Het UWV zal de uitkering op basis van al het loon in het referentiejaar moeten vaststellen.

Vindplaats: Rb. Utrecht [5 oktober 2021](#),
ECLI:NL:RBMNE:2021:4779

Ook overuren tijdens vakantie doorbetalen



Bekend is dat er wat betreft de opname van vakantie een ruim loonbegrip geldt. De vraag die hier speelde was of tijdens de vakantie van chauffeurs ook het loon over de overuren betaald moest worden. Het gerechtshof Den Haag heeft zich hier onlangs over uitgelaten.

Een chauffeur maakte gedurende meerdere jaren op maandelijkse basis veel overuren. Deze overuren vormde een aanzienlijk deel van haar salaris. De werknemer betoogde tijdens vakantie-uren ook recht te hebben op de beloning voor de gewerkte overuren (inclusief onregelmatigheidstoeslag). De werkgever bracht hier tegen in dat de werknemer niet verplicht was over te werken maar hierin een keuze had.

Het Gerechtshof gaat uit van een ruim loonbegrip vanuit de gedachte dat een werknemer de gelegenheid moet hebben van zijn werkinspanningen te herstellen en niet weerhouden moet worden van het opnemen van vakantie doordat hij / zij hierdoor een lager salaris ontvangt.

De werkgever verwees in deze situatie uitdrukkelijk naar het ontbreken van een verplichting tot overwerk in de arbeidsovereenkomst. Het Gerechtshof is het niet met de werkgever eens; verplichtingen kunnen immers ook volgen uit een mondelinge overeenkomst of een overeenkomst die stilzwijgend tot stand komt. De werknemer in kwestie had jarenlang overgewerkt, de werkgever heeft deze situatie laten ontstaan en laten voortbestaan en hier dus ook mee ingestemd.

Ook de wijze van inroostering zorgde voor een noodzaak tot overwerken. De werknemer kon immers niet halverwege het verrichten van de werkzaamheden stoppen omdat zij acht uren had gewerkt. Het feit dat andere werknemers andere afspraken

hebben gemaakt met de werkgever is niet van belang volgens het Gerechtshof. Het gaat immers om de afspraken tussen de werknemer in kwestie en de werkgever.

Vindplaats: gerechtshof Den Haag [14 september 2021](#), ECLI:NL:GHDHA:2021:1746

De transitievergoeding bij ontslag tussen 1 juli 2015 en 1 januari 2020

De overheid heeft in een nieuwe factsheet op hoofdlijnen beschreven waar werkgevers en werknemers rekening mee moeten houden met betrekking tot de transitievergoeding bij ontslag tussen 1 juli 2015 en 1 januari 2020.

Het ontslag vond plaats voor 1 januari 2020 als

- de werkgever voor 1 januari 2020 een verzoek heeft ingediend bij UWV om toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst te verlenen of
- de werkgever voor 1 januari 2020 een verzoek tot ontbinding heeft ingediend bij de kantonrechter of
- de werknemer voor 1 januari 2020 heeft ingestemd met de opzegging door de werkgever.

Vindplaats: [de transitievergoeding bij ontslag tussen 1 juli 2015 en 1 januari 2020](#)

Ontbinding arbeids- overeenkomst op grond van frequent verzuim lastige horde

Een medewerker meldde zich 23 keer in een jaar ziek. Het verzuimpercentage bedroeg in dat jaar 22,61% en in het jaar daarna 29,39%. Voor werkgever was de maat vol. Hij diende bij de kantonrechter een ontbindingsverzoek in gebaseerd op frequent verzuim, ook wel bekend als de c-grond.

De wet bepaalt dat aan de volgende voorwaarden moet zijn voldaan om een arbeidsovereenkomst te ontbinden:

- er is sprake van regelmatig ziekteverzuim, en
- dat regelmatig ziekteverzuim is géén gevolg van onvoldoende zorg van de werkgever, en
- dat regelmatig ziekteverzuim zorgt voor onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering,
- herstel binnen 26 weken is niet aannemelijk, en
- herplaatsing in een andere passende functie is niet mogelijk.

Het gaat hier om zogenaamde cumulatieve voorwaarden. Dat wil zeggen dat aan alle voorwaarden moet zijn voldaan wil er sprake zijn van een redelijke grond om de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter te

laten ontbinden. Bijkomende voorwaarde is dat een deskundigenoordeel van het UWV moet kunnen worden overgelegd bij de rechter. Dit deskundigenoordeel wordt gratis door het UWV verstrekt.

De rechter ontkende niet dat er sprake was van veelvuldig verzuim door de werknemer. Hij keek daarbij naar het gemiddelde verzuim binnen het bedrijf dat 4,9% bedroeg. Hij wees het verzoek van de werkgever af omdat de werkgever er niet in was geslaagd aan te tonen dat sprake was van onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering. Er waren geen financiële jaarstukken door de werkgever ingebracht, waaruit zou kunnen volgen dat het verzuim onaanvaardbare gevolgen had voor de bedrijfsvoering. Mogelijk had dat nog iets geholpen. In de praktijk blijkt deze ontbindingsgrond een erg lastige te zijn juist vanwege de voorwaarde dat moet worden aangetoond dat het frequente verzuim leidt tot onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering.

Vindplaats: Ktr. Den Haag [3 september 2021](#), ECLI:NL:RBDHA:2021:9772.

UWV mag voorschot WGA niet op eigenrisi- codragers WGA verha- len



Vanwege de achterstanden bij de geneeskundige keuringen heeft het UWV aan (ex) werknemers van een eigenrisicodragers voor de WGA voorschotten verleend in afwachting van een beslissing op de WIA-aanvraag. Vervolgens zijn deze voorschotten in de toerekeningsbeslissingen van het UWV doorbelast aan de WGA eigenrisicodragers, die het daar niet mee eens was. Er ontbreekt immers een wettelijke grondslag voor het doorbelasten van de toegekende WGA-voorschotten.

In deze zaak is in 16 zaken geprocedeerd. In 2 zaken had het UWV nog geen WIA-beslissing genomen. In 5 andere zaken werd uiteindelijk een IVA-uitkering toegekend, die

niet aan de WGA-eigenrisicodragers toegerekend kunnen worden. Het UWV heeft daarom in die 5 zaken nieuwe beslissingen op bezwaar genomen en de bezwaren alsnog gegrond verklaard, de toerekenbeslissingen ingetrokken en de betalingen op de maandelijkse facturen gecorrigeerd. Hiermee is volledig tegemoet gekomen aan de bezwaren van de WGA-eigenrisicodragers.

In de 9 resterende zaken is een (gedeeltelijke) WGA-uitkering toegekend. In die zaken heeft het UWV de toerekenbeslissingen niet ingetrokken, en geen nieuwe beslissingen op bezwaar genomen. Het UWV heeft aangegeven dat de aan de WGA eigenrisicodragers toegerekende voorschotten worden verrekend met de toegekende en aan de WGA-eigenrisicodragers toegerekende WGA-uitkeringen. De vraag is daarom aan de orde of de WGA-eigenrisicodragers nog een procesbelang heeft bij de beroepen tegen de bestreden beslissingen.

De WGA-eigenrisicodragers is van mening dat er een procesbelang is aan te wijzen, omdat zij schade heeft geleden door de in haar ogen onrechtmatige toerekenbeslissingen. Die schade wil zij vergoed zien. Er is onder andere schade geleden omdat de WGA-eigenrisicodragers administratieve werkzaamheden heeft moeten verrichten om alle individuele toerekenbeslissingen te verwerken en daaraan vervolgens uitvoering te (kunnen) geven. De rechtbank gaat hierin mee door te oordelen dat het niet op voorhand onaannemelijk is dat de WGA-eigenrisicodragers deze gestelde schade geleden heeft.

Met de toerekenbesluiten is een betalingsverplichting in het leven geroepen voor een WGA-eigenrisicodrager. Het gaat dus om belastende besluiten. Dat betekent dat het UWV een wettelijke grondslag moet kunnen aanwijzen waarop deze betalingsverplichtingen worden gebaseerd. Deze grondslag moet ondubbelzinnig uit de wet voortvloeien en daarvan is geen sprake. Ook ontbreekt een wettelijke bepaling die een voorschot op een WIA-uitkering gelijkstelt met een WIA-uitkering.

Vindplaats: Rb. Roermond [6 oktober 2021](#),
 ECLI:NL:RBLIM:2021:7549

Verrekenen negatief verlofsaldo niet altijd mogelijk

Een werknemster bouwt tijdens haar tijdelijke dienstverband een fors negatief verlofsaldo op. Haar werkgever wil dat verrekenen met haar salaris en vakantiegeld.

Ze is aangenomen om veertig uur per week auto's te poetsen voor haar werkgever. In de praktijk werkt ze vaak minder dan het aantal overeengekomen uren. Haar werkgever doet hier niet moeilijk over. De afspraak is dat ze in- en uitklokt aan het begin en het einde van haar dienst. Werkt ze minder dan het afgesproken aantal uren, dan wordt de minder gewerkte arbeidstijd aangemerkt als vakantieverlof.

Ze volgt gedurende 2 per week onder werktijd een opleiding. De werktijd die zij door haar opleiding mist, haalt ze in door op zaterdag te werken.

Op 17 maart 2020, minder dan twee weken voordat de tijdelijke arbeidsovereenkomst afloopt, deelt de werkgever mee dat hij niet voornemens is haar contract te verlengen. Hij telt het aantal verlofuren op en komt uit op een negatief saldo van 246 uur, in totaal gaat het om € 2655 bruto. Hij verrekent dit met het salaris over de maand maart en het vakantiegeld dat ze nog tegoed heeft waardoor maar een bedrag van € 855,76 netto resteert.

Ze laat het hier niet bij zitten en eist het volledige salaris inclusief vakantiegeld op over maart 2020. Niet alleen eist ze haar salaris en vakantiegeld, ze maakt ook aanspraak op een vertragsvergoeding van € 1.175,90 en de wettelijke rente over het verschuldigde bedrag. Voor de kantonrechter staat vast dat de werknemer niet altijd het overeengekomen aantal uren per week heeft gewerkt. Behalve wanneer dit het gevolg was van ziekteverzuim of zorgverlof, werd zij geacht die uren in te halen. Feitelijk hanteerde de werkgever een tijd-voor-tijdsysteem.

De kantonrechter is van oordeel dat de werkgever de werknemer in de gelegenheid moet stellen om die uren in te halen. Op werkgever rust de zorgplicht om te voorkomen dat de situatie ontstaat waarin het inhalen van de niet gewerkte uren feitelijk onmogelijk wordt. Zeker wanneer het gaat

om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, waardoor de mogelijkheden om in te halen verder worden beperkt. De kantonrechter is de mening toegedaan dat de werkgever hierdoor onevenredig wordt belast: hij kan immers een maximum stellen op het aantal uren dat kan worden ingehaald.

De werkgever stelt dat hij altijd het salaris van de werknemer heeft doorbetaald, ongeacht het aantal uren dat zij werkte, omdat hij wist dat zij dit geld niet kon missen. Juist door deze afhankelijkheid had hij moeten voorkomen dat het verlofsaldo ernstig negatief zou worden waardoor het niet meer ingehaald kan worden. De werkgever heeft bovendien geen rekening gehouden met de beslagvrije voet. Deze situatie had makkelijk voorkomen kunnen worden door periodiek de stand van zaken op te nemen en een verder oplopen van het tekort niet toe te staan.

De vordering tot betaling van het salaris en het gereserveerde vakantiegeld wordt toegekend. Ten aanzien van de wettelijke verhoging overweegt de kantonrechter dat bij het claimen van de wettelijke verhoging de oorzaak van de vertraging voor rekening van de werkgever moet komen. In dit geval vindt de kantonrechter dat ook de werknemer niet vrijuit gaat. Om die reden wordt de wettelijke verhoging gematigd tot nihil.

*Bron: ktr. Utrecht [29 september 2021](#),
 ECLI:NL:RBMNE:2021:4713*

Kamervragen over loonkostenvoordeel beantwoord

Staatssecretaris Wiersma heeft antwoord gegeven op Kamervragen over het aanvragen van loonkostenvoordelen als werkgevers iemand met een arbeidsbeperking in dienst nemen.

Om in aanmerking te komen voor een loonkostenvoordeel moet de werkgever twee handelingen verrichten:

1. hij moet de doelgroepverklaring van de werknemer die hij in dienst heeft genomen in zijn administratie bewaren en
2. hij moet de indicatie "loonkostenvoordeel" op "ja" zetten bij iedere aangifte loonheffingen.

Als de werkgever dit "vinkje" vergeet, kan hij dit rechtzetten door een correctiebericht in te sturen. Hij kan dit maandelijks doen in het kalenderjaar waarover de tegemoetkoming wordt aangevraagd (jaar T), maar ook het daaropvolgende jaar (jaar T+1) kan de werkgever nog correctieberichten insturen. Dat kan hij doen tot uiterlijk 1 mei van dat jaar ("fotomoment"). De werkgever heeft daarmee minimaal drie maanden en maximaal 14 maanden de tijd om zijn vergissing te corrigeren. Correcties na 1 mei van het jaar T+1 worden niet meer meegenomen in de definitieve berekening. Ook in het Handboek Loonheffingen van de Belastingdienst en in

het Kennisdocument Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) van het ministerie van SZW is een uitgebreide toelichting opgenomen op de voorwaarden en wijze van aanvragen van de loonkostenvoordelen.

In de Wtl is niet geregeld hoe moet worden omgegaan met de loonkostenvoordelen bij een juridische fusie of omzetting van een vof naar een BV, waarbij de bedrijfsactiviteiten en het personeel hetzelfde blijven. Op basis van het BW gaat het vastgestelde recht op loonkostenvoordeel bij een juridische fusie over naar de nieuwe fusieonderneming, omdat dit recht voor de fusie tot het vermogen van de verdwijnende fusieonderneming behoorde. De aanspraak op een loonkostenvoordeel behoort volgens de bewindsman niet tot het vermogen van een onderneming, zowel niet van de verdwijnende als van de nieuwe fusieonderneming. De aanvraag moet namelijk nog worden gevolgd door een besluit en pas door dat besluit ontstaat een definitief recht op loonkostenvoordeel.

Vindplaats: [beantwoording kamervragen over loonkostenvoordelen van 13 oktober 2021](#)

Onderzoeksplicht UWV bij belastend besluit

Het is vaste jurisprudentie dat het UWV een onderzoeksplicht heeft in de situatie dat sprake is van een belastend besluit. In deze had een werknemer zich een jaar na einde dienstverband met terugwerkende kracht ziek gemeld. Het betrof hier een eigenrisicodrager. UWV zet de zaak door naar de ERD. De betreffende werkneemster was tijdens het dienstverband wel ziek geweest maar had zich 6 weken voor einde dienstverband hersteld gemeld. Het UWV veegt deze hersteldmelding weg. Er rust in dit verband een extra onderzoeksplicht op het UWV om te bewijzen dat in die situatie de hersteldmelding niet terecht zou zijn.

De conclusie luidt dat het bestreden besluit niet op een zorgvuldig onderzoek berust als bedoeld in artikel 3:2 Awb en dat een deugdelijke motivering als bedoeld in artikel 7:12 Awb ontbreekt. Hieruit volgt dat het hoger beroep slaagt en dat de aangevallen uitspraak en het bestreden besluit moeten worden vernietigd. De Raad zal het UWV opdragen een nieuwe beslissing te nemen met inachtneming van deze uitspraak.

Vindplaats: CRvB [18 oktober 2021](#), documentECLI:NL:CRVB:2021:2570

65.976 extra banen gecreëerd binnen de banenafspraken



Sinds de start van de banenafspraken zijn er 65.976 extra banen gerealiseerd. De doelstelling van de banenafspraken voor 2021 is het realiseren van 80.000 extra banen. Ten opzichte van het eerste kwartaal van 2021 zijn er in het tweede kwartaal van 2021 5.451 meer banen. Dat is een toename van 4%. Het aantal werkzame personen is in het tweede kwartaal van 2021 toegenomen met 5.002 personen.

In het tweede kwartaal van 2021 werken 122.563 personen binnen de banenafspraken. Het aantal personen dat in het afgelopen kwartaal werk vindt (8.045) is groter dan het aantal personen dat werk verliest (4.328) binnen de banenafspraken. Hiernaast is het aantal werkzame personen dat instroomt (1.888) groter dan het aantal werkzame personen dat uitstroomt (603). Dit veroorzaakt de positieve toename (5.002) van het aantal werkzame personen binnen de banenafspraken.

Ten opzichte van vorig kwartaal, zijn er 2.538 personen binnen de banenafspraken bijgekomen. Het totale aantal binnen de banenafspraken komt daarmee op 241.259 personen. Er zijn 1.321 personen uit de doelgroep van de banenafspraken gestroomd. Deze uitstroom bestaat voor het grootste deel uit

personen die met pensioen zijn gegaan of zijn overleden. Op basis van vrijwillige uitschrijving behoren 54 mensen niet meer tot de doelgroep banenafspraken. Er stromen 3.859 personen in, hoofdzakelijk met een indicatie Doelgroep Participatiewet (2.921) en via de Praktijkroute (648).

Ook zijn de cijfers beschut werk gepubliceerd. Op 30 juni 2021 hadden 9.483 personen een positief advies beschut werk. Van deze personen zijn 5.913 op dat moment aan het werk. Dit zijn er 377 meer dan in het voorgaande kwartaal.



Vindplaats: [extra banen gecreëerd binnen de banenafspraken](#)

Wettelijk minimumloon per januari 2022

Het bruto wettelijk minimumloon bedraagt per 1 januari 2022:

- € 1.725 per maand (€ 1.701)
- € 398,10 per week (€ 392,55)
- € 79,62 per dag (€ 78,51)

Tussen haakjes staan de bedragen zoals die gelden vanaf juli 2021.

Leeftijd	Percentage minimumloon	Per maand	Per week	Per dag
20 jaar	80%	1.380,80	318,50	63,70
19 jaar	60%	1.035,00	238,85	47,77
18 jaar	50%	862,50	199,05	39,81
17 jaar	39,5%	681,40	157,25	31,45
16 jaar	34,5%	595,15	137,35	27,47
15 jaar	30%	517,50	119,45	23,89

Bruto minimumloon per uur per 1 januari 2022 bij een normale arbeidsduur voor een fulltime dienstverband van:

Leeftijd	36 uur per week	38 uur per week	40 uur per week
21 jaar en ouder	11,06	10,48	9,96
20 jaar	8,85	8,39	7,97
19 jaar	6,64	6,29	5,98
18 jaar	5,53	5,24	4,98
17 jaar	4,37	4,14	3,94
16 jaar	3,82	3,62	3,44
15 jaar	3,32	3,15	2,99

Voor leerlingen in de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) in de leeftijd van 15 tot en met 17 jaar en 21 jaar gelden de bedragen in bovenstaande tabel. Voor leerlingen in de BBL van 18 tot en met 20 jaar gelden de volgende bedragen:

Leeftijd	Percentage minimumloon	Per maand	Per week	Per dag
20 jaar	61,50%	1060,90	244,85	48,97
19 jaar	52,50%	905,65	209,00	41,80
18 jaar	45,50%	784,90	181,15	36,23

Leeftijd	36 uur per week	38 uur per week	40 uur per week
20 jaar	6,81	6,45	6,13
19 jaar	5,81	5,50	5,23
18 jaar	5,04	4,77	4,53

Vindplaats: [stcrt 22 oktober 2021, 44177](#)

Tussentijds opzegbeding niet rechtsgeldig

De rechter in Rotterdam oordeelt dat het tussentijdse opzegbeding niet rechtsgeldig is overeengekomen. Het ging om een metrobestuurder bij de RET die op basis van een jaarcontract op 4 januari 2021 bij de RET in dienst was gekomen. In de arbeidsovereenkomst stond opgenomen dat als de werknemer na de opleidingsperiode niet voldoet aan de functie-eisen, de arbeidsovereenkomst tussentijds kan worden beëindigd. Op 8 maart 2021 wordt hem per brief meegedeeld dat uit diverse evaluaties is gebleken dat hij niet voldoet en dat de arbeidsovereenkomst daarom met ingang van 1 mei 2021 wordt beëindigd met inachtneming van de opzegtermijn conform artikel 113 CAO RET N.V.

De metrobestuurder stapt naar de rechter en roept de nietigheid in van het tussentijdse opzegbeding en vordert doorbetaling van loon. De kantonrechter oordeelt dat een beding zoals artikel 14g van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:667 lid 3 BW slechts geldig is als dit schriftelijk is overeengekomen en voor beide partijen geldt. De arbeidsovereenkomst geeft in dit geval echter alleen RET het recht deze tussentijds te beëindigen. De werknemer heeft dat recht niet. Het beding is dus niet geldig en RET had de arbeidsovereenkomst daarom niet 'zomaar' tussentijds mogen beëindigen. De kantonrechter zal voor recht verklaren

dat het beding niet geldig is.

De opzegging is daarom onregelmatig. Artikel 7:677 lid 4 BW bepaalt dat de partij (RET) die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet tussentijds opgezegd kan worden (en dat kon in deze zaak niet omdat het beding waarop RET zich baseert niet geldig is), aan de wederpartij ([verzoeker]) een vergoeding verschuldigd is gelijk aan het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst geduurd zou hebben als deze van rechtswege zou zijn geëindigd. De werknemer heeft met andere woorden in beginsel recht op een vergoeding gelijk aan het loon dat hij tussen 1 mei 2021 en 4 januari 2022 ontvangen zou hebben. De kantonrechter kan deze vergoeding echter matigen als haar dit met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt. De kantonrechter kan de vergoeding niet tot minder matigen dan het loon voor drie maanden. Van deze bevoegdheid maakt de kantonrechter gebruik door de vergoeding te matigen tot 3 maanden loon. De billijke vergoeding wordt op nihil gesteld omdat op de houding en het gedrag van de werknemer zeker wel het nodige valt aan te merken en voorts wordt een transitievergoeding toegekend.

*Vindplaats: Ktr. Rotterdam [8 oktober 2021](#),
 ECLI:NL:RBROT:2021:9708*

Peildatum Xella ver- goeding bij opzegging: einddatum overeen- komst

Partijen hebben geen overeenstemming bereikt over beëindiging van hun slapende dienstverband met betaling van de transitievergoeding, waarna de werkgever het dienstverband na verkregen toestemming van UWV heeft opgezegd. Partijen zijn verdeeld over de vraag hoe de hoogte van de transitievergoeding moet worden berekend.

Het hof is van oordeel dat de transitievergoeding berekend moet worden over de periode tot aan de datum waartegen is opgezegd en niet tot aan de datum waarop de loondoorbetalingsplicht eindigde na twee jaar ziekte.

De werknemer ontvangt vanaf 8 mei 2016 een WIA-uitkering. Op 12 april 2019 doet hij de werkgever een voorstel om de arbeidsovereenkomst te beëindigen met wederzijds goedvinden onder toekenning van een vergoeding, berekend tot het moment dat de loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte eindigde. Pas in december 2019, na de Xella-uitspraak, laat de werkgever hem weten dat hij bereid is mee te werken aan de verzochte beëindiging van het dienstverband. Echter daaraan wil hij wel de voorwaarde verbinden dat de vergoeding niet hoger is dan het

bedrag dat hij gecompenseerd krijgt door het UWV. Partijen komen niet tot overeenstemming.

Vervolgens vraagt de werkgever op 31 december 2019 een ontslagvergunning aan. Na ontvangst daarvan zegt hij de arbeidsovereenkomst op tegen 31 augustus 2020 en betaalt een transitievergoeding aan de werknemer, berekend tot de dag na die waarop de loondoorbetalingsplicht eindigde. De werknemer meent dat de transitievergoeding berekend moet worden tot de einddatum van de arbeidsovereenkomst en vordert een aanvullend bedrag bij de kantonrechter, dat wordt toegewezen. De werkgever gaat in hoger beroep.

Het hof volgt het standpunt van de kantonrechter. De werkgever heeft door aanvaarding de voorwaarde te stellen dat hij compensatie zou krijgen, een nieuw aanbod gedaan, waarmee de oorspronkelijke overeenkomst is verworpen. Daarom is geen overeenstemming bereikt over de vaststellingsovereenkomst. Dit komt voor rekening van de werkgever. Nu de arbeidsovereenkomst eindigt via opzegging gelden de wettelijke regels voor de transitievergoeding en vindt de berekening van de vergoeding uit de Xella-uitspraak geen toepassing. Dat de werkgever een deel van de hogere transitievergoeding niet gecompenseerd krijgt, maakt het oordeel niet anders. Het is ook niet naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar dat de werkgever een hogere transitievergoeding moet betalen.

Uitgangspunt is dat de Xella-vergoeding berekend wordt over de periode tot aan de dag waarop de werkgever de arbeidsovereenkomst na langdurige arbeidsongeschiktheid kan beëindigen, dus in beginsel na ommekeer van twee jaar. Wordt dan geen overeenstemming bereikt en wordt er later opgezegd, dan geldt volgens onderhavige uitspraak die latere datum als de peildatum.

Rechtbank Den Haag dacht daar anders over, omdat de werknemer dan de onderhandelingen over de beëindiging zou kunnen frustreren (JAR 2020/276). Wellicht is dus van belang wat de oorzaak is van de latere ontslagdatum.

Vindplaats: gerechtshof 's-Hertogenbosch [7 oktober 2021](#), ECLI:NL:GHSHE:2021:3054

Terugvordering WW en weigering ZW in verband met thuisprostitutie

Het UWV heeft een anonieme tip gekregen dat een uitkeringsgerechtigde dame wat nevenactiviteiten als thuisprostitutie zou verrichten. UWV gaat vervolgens op onderzoek uit.

Het UWV heeft op basis van dit onderzoek aangetoond dat de vrouw wekelijks en soms dagelijks advertentiecruisjes kocht op de site

Kinky.nl en dat er uitsluitend ronde betalingen tussen de € 50 en € 150 op haar rekeningen werden bijgeschreven door mannen met betaalkenmerken als 'pizza', 'lunch', 'drankjes' etc. Volgens deze vrouw ging het om Marktplaatsbetalingen. Daar ging zowel het UWV als de rechter niet in mee. Volgende aannemelijk wordt geacht dat ze werkzaamheden in de thuisprostitutie heeft verricht en door deze inkomsten niet te melden het UWV heeft benadeeld.

De vrouw heeft geen inzage kan geven in de door haar verrichte activiteiten als thuisprostitutie en geen stukken heeft overgelegd waaruit op verifieerbare wijze de omvang van haar werkzaamheden blijkt. Hierdoor kan het UWV de omvang van de door haar gewerkte uren in deze periode niet vaststellen of een beredeneerde schatting te maken. Dit maakt dat UWV volgens de rechtbank dan ook terecht tot intrekking van de WW-uitkering en weigering van de Ziektewetuitkering is overgegaan.

Aangezien er ook sprake is van schending van de inlichtingenplicht, wordt er ook een bestuurlijke boete bij normale verwijtbaarheid (50%) opgelegd.

Vindplaats: Rb. Amsterdam [31 augustus 2021](#), ECLI:NL:RBAMS:2021:4654

Inclusieve cao Ikea



De FNV is het met IKEA eens geworden over een zogeheten inclusieve cao. Daarin staan afspraken centraal die de verschillen tussen de werknemers bij het woonwarenhuis kleiner moeten maken. Zo krijgt iedereen een gelijke loonsverhoging en komt er betaald verlof voor transgender personen die van geslacht willen veranderen.

Wie van geslacht wil veranderen (gendertransitie) kan over een periode van 10 jaar 24 weken verlof opnemen voor medische en niet-medische behandelingen, met behoud van salaris. Die hoeft zich hiervoor dus niet ziek te melden of met bijzonder verlof te gaan.

Verder krijgen alle werknemers er € 0,40 per uur bij. De FNV wil nu nog voor elkaar krijgen dat de lonen voor iedereen binnen drie jaar groeien naar minstens € 14 per uur.

Bij IKEA komen er wel al maatregelen tegen de hoge werkdruk. Het bedrijf biedt werknemers de kans om hun contracten uit te breiden. Als zij meer uren gaan werken, lost dat een deel van het personeelstekort op. Ook hoeven mensen met contracten tot en met 24 uur minder beschikbaar te en krijgen zij de mogelijkheid om meer momenten te kiezen waarop zij niet hoeven te werken.

De cao loopt van 1 oktober 2021 tot en met 31 augustus 2022.

Vindplaats: [inclusieve cao Ikea](#)

Wetsvoorstel ter implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

De ministerraad heeft ingestemd met de implementatie van de Europese richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Deze richtlijn bevordert beter voorspelbare werkgelegenheid en zorgt voor aanpassingsvermogen van arbeidsvoorwaarden op de arbeidsmarkt. Daarnaast zorgt de richtlijn voor betere levens- en arbeidsomstandigheden. Een deel van de maatregelen in deze richtlijn geldt ook nu al in Nederland of in staande praktijk.

Door deze richtlijn worden werkgevers onder meer verplicht meer informatie over arbeidsvoorwaarden, rechten en plichten te verstrekken bij aanvang van een dienstverband. Wanneer een werkgever door de wet of de CAO verplicht wordt bepaalde opleidingen aan de werknemer te verstrekken, moet de werkgever die betalen en moet de opleiding onder werktijd kunnen worden gevolgd.

Ook mag een werkgever een werknemer niet belemmeren om buiten het werkrooster te gaan werken voor een andere werkgever, tenzij hiervoor een objectieve rechtvaardigingsgrond is. Daarnaast mogen werknemers vanaf een dienstverband van 26 weken – maximaal een keer per jaar – een verzoek doen voor een vorm van arbeid met meer voorspelbare arbeidsvoorwaarden.

Deze richtlijn heeft grote gevolgen voor onder meer de scholingsplicht, de mogelijkheid tot het overeenkomen van studiekostenbedingen en het verbieden van nevenwerkzaamheden.

Zo zullen onder meer de artikelen 7:611a, 7:628b, 7:655, 7:670, 7:696, 7:740 BW, artikel 2b Wet flexibel werken en artikel 3 Wagweu worden gewijzigd.

De richtlijn moet uiterlijk 1 augustus 2022 geïmplementeerd zijn.

Vindplaats: [persbericht Ministerie SZW](#)

Zorgplicht werkgever betreft ook het rooken geurvrij maken van de vrachtwagen



Het ging om een werknemer die vanaf 2 oktober 2006 als chauffeur in dienst was bij werkgever, een transportbedrijf. De chauffeurs vervoeren bloemen en planten van en naar Italië waarbij er een chauffeurswissel plaatsvindt bij de grens van Basel, Zwitserland. Op de arbeidsovereenkomst van werknemer was de cao Beroepsgoederenvervoer van toepassing.

De vrachtwagens worden door meerdere chauffeurs gebruikt. In de vrachtwagens is vaak een rookgeur aanwezig. Ook worden wel luchtverfrissers gebruikt door chauffeurs. De betreffende werknemer heeft astma en valt op 1 oktober wegens astma langdurig uit. Bij einde wachttijd krijgt de werk-

gever een loonsanctie opgelegd in verband met het in onvoldoende mate nakomen van de op haar rustende re-integratieverplichtingen. Het loon van werknemer moet derhalve tot maximaal 27 september 2021 doorbetaald worden. Werkgever kan zich hier niet in vinden en gaat eerst in bezwaar en vervolgens in beroep. Op 8 december 2020 sommeert de gemachtigde van werknemer de werkgever om het ontstane arbeidsconflict op te lossen, aanpassingen op de werkplek door te voeren en werknemer, gelet op de loonsanctie, het salaris bij ziekte overeenkomstig de cao uit te betalen, met terugwerkende kracht.

Bij de civiele rechter vordert de werknemer een drietal zaken:

1. Wedertewerkstelling
2. Betaling (achterstallig) salaris
3. Wettelijke verhoging, wettelijke rente, buitengerechtelijke incassokosten en proceskosten

De werknemer wordt zowel door de bedrijfsarts (in september en november 2020) als de arbeidsdeskundige van UWV (in december 2020) geschikt bevonden zijn eigen werkzaamheden uit te voeren, mits zijn werkplek wordt aangepast. Het gaat dan om het rook- en geurvrij maken van de vrachtwagen waarin werknemer rijdt. De werkgever heeft op grond van artikel 7:658 BW een zorgplicht. Hier verwijst de werknemer naar. Hij vindt de rechter aan zijn zijde. Volgens de rechter had het op de weg van de werkgever gelegen om hiertegen voldoende onder-

bouwd verweer te voeren wat niet is gebeurd. Werkgever heeft enkel aangevoerd dat het door een bedrijfsorganisatorische wijziging niet mogelijk is om met een eigen vrachtwagen te rijden. Los daarvan geeft de werkgever geen reden op waarom zij de werkplek niet 'gewoon' rook- en geurvrij kan maken. De werknemer moet ook weer toegelaten worden tot zijn werkzaamheden.

In artikel 16 lid 4 van de cao is geregeld dat een werknemer die ten minste een jaar lang in dienst is ten tijde van de eerste ziekte dag een aanvulling krijgt op zijn loon tot 100% gedurende de loondoorbetalingsperiode van 104 weken. Volgens werkgever heeft zij ten onrechte deze aanvulling heeft voldaan aan werknemer en vanaf het derde ziektejaar ook niet gehouden is om meer dan 70% van het overeengekomen loon te voldoen. De rechter gaat hier echter niet in mee, aangezien werknemer na het einde van de loondoorbetalingsplicht arbeidsgeschikt was. Het niet werken door werknemer was niet gelegen in arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, maar vanwege het feit dat werkgever hem niet in de gelegenheid stelde zijn werkzaamheden te verrichten. De grondslag van de loonvordering is dan ook, terecht, gebaseerd op artikel 7:628 BW.

Vindplaats: Ktr. Arnhem [16 september 2021](#),
ECLI:NL:RBGEL:2021:5292

Copyright

Alle rechten zijn voorbehouden. Niets van de in deze NVIA nieuwsbrief gepubliceerde gegevens mag worden doorgestuurd naar niet NVIA leden, verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar worden gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder uitdrukkelijke voorafgaande schriftelijke toestemming van NVIA.