

## VeReFi Nieuwsbrief 31 - Maart 2014

### Inhoud

Wijzigingen in dagloonvaststelling

Brede steun in Tweede Kamer voor Participatiewet

Ruime steun Tweede Kamer voor Wet Werk en Zekerheid

Gerechtshof 's-Hertogenbosch 28 januari 2014: arbeidsovereenkomst of overeenkomst van opdracht?

Gerechtshof 's-Hertogenbosch 24 december 2013: 100% of 70% loondoorbetaling bij ziekte?

Kantonrechter Zwolle 23 januari 2013: hoogte loondoorbetaling derde ziektejaar

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 23 juli 2013: omvang van de sanctie van art. 7:629 BW

---

## Wijzigingen in dagloonvaststelling

Eigenrisicodragers voor de Ziektewet moeten rekening houden met een aantal wijzigingen op het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen. De wijzigingen gelden sinds 1 februari 2014 voor alle Ziektewet-dagloonberekeningen. Deze wijzigingen komen nog in het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen te staan dat op 1 juni 2013 inging.

### Wijzigingen rond uitzendkrachten

De wijzigingen betreffen vooral de dagloonberekeningen van uitzendkrachten:

- Bij uitzendkrachten (met en zonder uitzendbeding) wordt het dagloon niet meer gebaseerd op 'de dienstbetrekking', maar op de 'inkomstenverhouding' zoals die staat in de loonaangifte en in de polisadministratie.
- Heeft de inkomstenverhouding nog niet het hele refertejaar geduurd? Dan worden de dagloondagen geteld vanaf het begin van de inkomstenverhouding (tot einde refertejaar). Aangiftetijdvakken zonder loon blijven daarbij buiten beschouwing.
- Had de werknemer een Ziektewetuitkering tijdens een doorlopende inkomstenverhouding? Dan telt deze mee bij de dagloonvaststelling.
- Bij werknemers die ziek zijn of verlof hebben, zijn er misschien lagere inkomsten. De regels hierover in het dagloonbesluit gelden nu ook voor uitzendkrachten zonder uitzendbeding bij een doorlopende inkomstenverhouding.

Het dagloon wordt dus berekend met de gegevens uit de polisadministratie. Een periode van WW-uitkering in het refertejaar speelt niet meer mee in de berekening van het dagloon. Door de nieuwe manier van berekenen kunnen eigenrisicodragers voor de Ziektewet nu ook zelf het dagloon berekenen.

### Het voorkomen van nul-daglonen

Een andere wijziging betreft het zogeheten nul-dagloon. Op grond van het dagloonbesluit was een dagloon van €0 mogelijk. Dit kwam voor als een dienstverband begon in het laatste aangiftetijdvak van het refertejaar. Kreeg de werknemer in dat tijdvak geen loon, omdat dit later werd betaald? Dan zou dat loon niet meegenomen kunnen worden in de berekening van het dagloon met als resultaat een nul-dagloon. Om dit te voorkomen wordt het dagloon gebaseerd op het loon vanaf de start van het dienstverband tot de dag waarop de werknemer ziek of werkloos is geworden. Dit loon wordt dan gedeeld door het aantal dagloondagen in die periode. Deze regel geldt voor alle Ziektewet-dagloonberekeningen en dus niet alleen voor uitzendkrachten.

Voor de duidelijkheid: dagloondagen zijn dagen van maandag tot en met vrijdag. Het wijzigingsbesluit wordt later dit jaar

definitief, maar UWV houdt er nu al rekening mee.

Bron: UWV.nl

[Terug naar boven](#)

---

## Brede steun in Tweede Kamer voor Participatiewet

**Een ruime meerderheid in de Tweede Kamer heeft ingestemd met de Participatiewet. De komende jaren komen er bij bedrijven 100.000 extra banen bij voor mensen die vanwege een beperking niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen. Bij de overheid komen er nog eens 25.000 bij. Wanneer ook de Eerste Kamer instemt, treedt de Participatiewet op 1 januari 2015 in werking.**

Iedereen die zich bij de gemeente meldt en kan werken maar niet in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen, valt straks onder één regeling. Nu is dat nog verspreid over drie regelingen: de WWB (de Wet werk en bijstand), de Wsw (de Wet sociale werkvoorziening) en mensen met arbeidsvermogen in de Wajong.

De huidige Wajongers worden beoordeeld op hun arbeidsvermogen en blijven in de Wajong. Zij gaan dus niet over naar de gemeenten en krijgen ook niet te maken met de bijstand. Mensen die nu al beschermt werken bij een sociale werkvoorziening houden hun bestaande rechten en plichten.

### Quotum

Afgesproken is dat de 5.000 banen in de marktsector die 2014 zijn toegezegd gedurende de kabinetsperiode (2015-2017) worden toegevoegd aan het vereiste totale aantal banen. In 2017 moeten werkgevers in de marktsector dus in totaal 5000 banen meer realiseren dan in het sociaal akkoord om inwerkingtreding van de quotumplicht te voorkomen. Het kabinet biedt een financiële tegemoetkoming aan gemeenten ten behoeve van de pensioenen van werknemers in de sociale werkvoorziening.

### Wet werk en Bijstand

De maatregelen in de Wet Werk en Bijstand (WWB) worden met een half jaar uitgesteld en pas op 1 januari 2015 van kracht, gelijk met de inwerkingtreding van de Participatiewet. Gemeenten krijgen zo meer tijd om de wijzigingen in de WWB voor te bereiden.

Wanneer bijstandsontvangers op een verwijtbare manier verplichtingen niet nakomen, kan de uitkering worden ingetrokken. Wel krijgen gemeenten de ruimte om deze maatregel niet in één keer op te leggen, maar over een langere periode uit te smeren. Verder is bepaald dat het aan de gemeente is om aan te tonen dat verplichtingen niet zijn nagekomen. In het oorspronkelijke wetsvoorstel lag de bewijslast bij de bijstandsontvanger.

Zie ook:

- [kamerbrief afspraken over de WWB en participatiewet](#)

[Terug naar boven](#)

---

## Ruime steun Tweede Kamer voor Wet Werk en Zekerheid

**Het wetsvoorstel Wet Werk en Zekerheid is op 18 februari in de Tweede Kamer aangenomen. Werknemers met flexibele contracten krijgen meer zekerheid en kunnen eerder doorstromen naar een vast contract, het**

**ontslagrecht wordt gewijzigd, zowel vaste als tijdelijke werknemers krijgen bij ontslag een transitievergoeding, en de WW richt zich meer op werk.**

### Flexwerkers

Een meerderheid in de Tweede Kamer heeft besloten de wijziging van de zogenoemde ketenbepaling met een jaar uit te stellen. Die wijziging houdt in dat werknemers niet na drie jaar, zoals nu, maar al na twee jaar aanspraak kunnen maken op een vast contract om te voorkomen dat werknemers te lang en tegen hun zin op opeenvolgende tijdelijke contracten voor dezelfde werkgever werken.

Oneigenlijk gebruik van flexibele arbeidsvormen wordt aangepakt: er komt een betere ontslagbescherming voor werknemers die via payrolling werken en het langdurig gebruik van nul-urencontracten wordt beperkt en in de zorg helemaal verboden.

### Ontslag

De preventieve ontslagtoets blijft en er komt een vast voorgeschreven route: ontslag om bedrijfseconomische redenen en wegens langdurige arbeidsongeschiktheid gaan via het UWV en ontslag om persoonlijke redenen gaat via de kantonrechter. De procedures zullen minder tijd kosten.

### Transitievergoeding

Alle werknemers krijgen na een arbeidsovereenkomst van ten minste twee jaar recht op een transitievergoeding die gebruikt kan worden voor scholing en om over te stappen naar een andere baan of een ander beroep. Voor de kleine bedrijven komt een overgangstermijn, zij mogen tot 2020 een lagere ontslagvergoeding betalen als zij personeel gedwongen moeten ontslaan vanwege een slechte financiële situatie. De vergoeding wordt maximaal € 75.000, en maximaal een jaarsalaris voor mensen die meer verdienen dan € 75.000 per jaar.

### WW

De maximale duur van door de overheid betaalde WW wordt van 1 januari 2016 tot 2019 stapje voor stapje teruggebracht van 38 naar 24 maanden. Werkgevers en werknemers kunnen in de cao afspraken maken om de WW-uitkeringen na 24 maanden – tot 38 maanden – zelf te betalen.

Minister Asscher heeft samen met de werkgevers en vakbonden afgesproken dat werknemers die hun baan verliezen zo snel mogelijk van werk naar werk worden begeleid om zo kort mogelijk werkloos te hoeven zijn.

Van mensen die langer dan een half jaar in de WW zitten, wordt verwacht dat ze al het beschikbare werk aanvaarden. Als mensen dan minder loon krijgen dan de WW-uitkering bedraagt, wordt dat bedrag aangevuld vanuit de WW, zodat werken vanuit de WW altijd loont.

### Terug naar boven

---

## Gerechtshof 's-Hertogenbosch 28 januari 2014: arbeidsovereenkomst of overeenkomst van opdracht?

In deze zaak heeft een bedrijf een managementovereenkomst gesloten met X. X stuurt maandelijks facturen naar het bedrijf voor het verrichten van zijn diensten. Op een gegeven moment wordt een deel van het bedrijf overgenomen door bedrijf Y, waaronder het bedrijfsonderdeel waarvoor X werkzaam is. X stelt vervolgens dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst en dat conform art. 7:663 BW hij in dienst treedt bij de overnemende partij, bedrijf Y.

Het hof oordeelt dat bij de vraag of er sprake is van een arbeidsovereenkomst, in de eerste plaats moet worden bezien of aan de vereisten van art. 7:610 BW is voldaan. Hierbij moet volgens het hof acht worden geslagen op alle omstandigheden van het geval, in onderling verband bezien. Ook dienen niet alleen de rechten en verplichtingen in aanmerking te worden genomen die partijen bij het sluiten van de overeenkomst voor ogen stonden, maar ook de wijze

waarop partijen uitvoering hebben gegeven aan hun overeenkomst en daaraan inhoud hebben gegeven.

Deze beoordelingscriteria zijn door de Hoge Raad geformuleerd in het arrest Groen/ Schroevers. Het Hof past de criteria uit het arrest Groen/ Schroevers op deze casus toe. Het Hof oordeelt dat er voor de uitvoering van de managementovereenkomst een VAR-verklaring is overlegd door X aan het bedrijf. Bovendien is er in de managementovereenkomst duidelijk vermeld dat er geen sprake is van een dienstverband. Bovendien is het doel van een VAR vooraf duidelijkheid te geven over het bestaan van een arbeidsovereenkomst. Ook past de beloning die X krijgt niet bij een arbeidsovereenkomst: X stuurt immers facturen en brengt hierbij btw in rekening. Naast deze factoren beoordeelt het Hof ook nog dat er geen sprake was van een gezagsverhouding, aangezien uit geen van de aangevoerde stukken blijkt dat X instructies heeft gekregen.

Op basis hiervan komt het Hof tot het eindoordeel dat er in deze casus geen sprake is van een arbeidsovereenkomst ex. art. 7:610 BW, en in het verlengde daarvan heeft de overnemende partij (bedrijf Y) geen rechten en verplichtingen uit een arbeidsovereenkomst met X over te nemen.

#### Tip voor de werkgever

In deze zaak blijkt weer hoe belangrijk het is dat er door werkgever en zzp'er goede afspraken gemaakt worden omtrent de invulling van hun contractuele relatie. Het hof hecht in deze zaak grote waarde aan het bestaan van de VAR-verklaring, aangezien hierdoor vooraf duidelijkheid wordt gegeven over het bestaan van een arbeidsovereenkomst. Het is voor u als werkgever daarom sterk te adviseren om altijd een kopie van de VAR-verklaring bij de zzp'er op te vragen, alvorens een overeenkomst van opdracht aan te gaan. Tot slot is het sterk aan te bevelen om in de overeenkomst van opdracht expliciet op te nemen dat er bewust voor wordt gekozen om een samenwerking overeen te komen anders dan een loon-dienstverband.

#### Terug naar boven

---

## Gerechtshof 's-Hertogenbosch 24 december 2013: 100% of 70% loondoorbetaling bij ziekte?

In deze zaak hebben werkgever en werknemer een arbeidsovereenkomst gesloten. Kort gezegd is overeengekomen dat werkgever in geval van ziekte de wettelijke loondoorbetalingsplicht van 70% heeft. In een ander artikel van de arbeidsovereenkomst staat dat afwijkingen en aanvullingen (schriftelijk) mogelijk zijn op de arbeidsovereenkomst. In het bedrijfsreglement is opgenomen dat werknemers recht hebben op 100% loondoorbetaling tijdens de eerste drie maanden van ziekte.

Werknemer wordt op 3 augustus 2009 ziek. Werkgever komt er vervolgens in december achter dat de werknemer ook in de vierde en vijfde maand van ziekte 100% loondoorbetaling heeft ontvangen. Werkgever houdt met ingang van 1 januari 2010 30% in op het loon van werknemer, om de maanden november en december 2009 te verrekenen. Over de eerste drie maanden van loondoorbetaling van ziekte wordt door de werkgever verder niets verrekend. Later stelt werkgever dat zij het reglement heeft aangepast, zodat ook in de eerste drie maanden geen recht op 100% loondoorbetaling bij ziekte bestaat. Het hof overweegt dat dit niet mogelijk is, aangezien dit een wijziging van arbeidsvoorwaarden betreft, waartoe werkgever, als een goed werkgever betaamt, in redelijkheid niet heeft kunnen komen. Hetgeen er in deze zaak toe leidt dat werknemer gewoon recht heeft op 100% loondoorbetaling, over in ieder geval de eerste drie maanden van ziekte. Het hof wijkt in dit oordeel af van het oordeel van de Kantonrechter: die oordeelde dat werknemer van meet af aan slechts recht had op 70% loondoorbetaling bij ziekte.

#### Tip voor de werkgever

Zorg ervoor dat het in de arbeidsovereenkomst met werknemers duidelijk is hoe hoog het recht op loondoorbetaling bij ziekte is, of in een aanvullend personeelsreglement. Indien de werkgever dit nadien wenst te wijzigen, is het van belang ermee rekening te houden dat dit logischerwijze wordt gezien als een wijziging van de arbeidsvoorwaarden. Voor wijziging in de arbeidsvoorwaarden wordt door de rechter getoetst aan het arrest van de Hoge Raad Stoof/Mammoet. In dit arrest zijn de volgende voorwaarden opgesomd voor het eenzijdig wijzigen van arbeidsvoorwaarden:

- Is er een goede aanleiding voor een wijzigingsvoorstel?

- Kan dit wijzigingsvoorstel als redelijk worden beschouwd? Hierbij speelt onder andere een rol: de aard van de gewijzigde omstandigheden, de overige belangen van de werkgever en de onderneming, de positie van de werknemer en diens belang bij ongewijzigde instandhouding van de arbeidsvoorwaarden.
- Kan van de werknemer (met in achtneming van zijn persoonlijke omstandigheden) in redelijkheid worden gevergd dat hij positief op het wijzigingsvoorstel in gaat?

[Terug naar boven](#)

---

## Kantonrechter Zwolle 23 januari 2013: hoogte loondoorbetaling derde ziektejaar

In deze zaak is werknemer in 2009 arbeidsongeschikt geworden. In de CAO is bepaald dat de werkgever bij arbeidsongeschiktheid gehouden is gedurende de eerste zes maanden 100% van het loon door te betalen en gedurende de volgende achttien maanden 90% van het loon. Daarnaast is in de CAO bepaald dat bij werkzaamheden op arbeidstherapeutische basis en in de situatie dat er geen kans is op herstel, het loon 100% wordt doorbetaald.

In deze casus heeft werkgever vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid van werknemer het loon onveranderd volledig doorbetaald. Bij de WIA-beoordeling legt het UWV een loonsanctie op aan de werkgever, vanwege onvoldoende re-integratie-inspanningen. Gedurende de loonsanctie betaalt werkgever nog maar 70% van het loon aan werknemer. Werknemer is het hier niet mee eens, en vordert doorbetaling van het volledige salaris. De kantonrechter oordeelt dat niet in de arbeidsovereenkomst of CAO staat dat werkgever tijdens het derde ziektejaar meer dient te betalen dan 70% van het salaris. Ook in de wet (artikel 7:629 BW en artikel 25 Wet WIA) is niet bepaald dat werkgever in het derde ziektejaar hetzelfde salaris dient te betalen als in het tweede ziektejaar. In de wet is slechts bepaald dat in het derde ziektejaar 70% van het salaris dient te worden doorbetaald.

In beginsel geldt dan ook dat de artikelen 7:629 BW en 25 Wet WIA de werkgever niet tot meer verplichten dan doorbetaling van 70% van het loon, volgens de kantonrechter. In bijzondere omstandigheden kan het volgens de kantonrechter in strijd zijn met de beginselen van goed werkgeverschap, wanneer een werkgever tijdens het derde ziektejaar nog maar 70% van het loon doorbetaalt. De kantonrechter oordeelt dat in dit geval dergelijke omstandigheden niet aan de orde zijn. Welke omstandigheden wel tot een bijzondere situatie leiden, maakt de kantonrechter niet duidelijk in deze uitspraak.

### Tip voor de werkgever

Zorg ervoor dat de hoogte van de loondoorbetaling in het 'derde ziektejaar' in geval van een loonsanctie of vrijwillig verlengde loondoorbetaling, duidelijk in reglementen is neergelegd (verzuimprotocol of re-integratiebeleid)

[Terug naar boven](#)

---

## Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 23 juli 2013: omvang van de sanctie van art. 7:629 BW

In deze zaak heeft de werknemer op advies van de bedrijfsarts zijn werkzaamheden voor twee dagen hervat en zich vervolgens weer ziek gemeld. Werkgever heeft daarop de werknemer verzocht zich bij de bedrijfsarts te melden, werknemer geeft hieraan geen gehoor. Vervolgens laat de werkgever schriftelijk aan de werknemer weten dat hij zich genooddaakt ziet het loon op te schorten, en geeft de werknemer nog een kans om zich alsnog bij de bedrijfsarts te melden en zijn werkzaamheden te hervatten. Indien werknemer zijn werkzaamheden niet hervat, zal werkgever de loondoorbetaling stopzetten (op grond van art. 7:629 lid 3 onder sub c BW). De vraag die het Hof in deze zaak beantwoordt, is of de loonstop het gehele loon betreft, of alleen het gedeelte dat de werknemer zou kunnen hervatten in

het kader van de re-integratie.

Het hof oordeelt dat de wetsgeschiedenis van art. 7:629 lid 3 onder c als doel heeft om de werknemer ertoe te bewegen mee te werken aan zijn re-integratie. De hoofdregel bij weigering van passende arbeid is, dat de volledige loondoorbetaling wordt gestopt. Het hof merkt daarbij op dat van een prikkel tot nakoming alleen sprake is indien het volledige loon wordt stopgezet.

### Tip voor de werkgever

Deze uitspraak geeft uitsluitel over de omvang van de loonsanctie van de werkgever: deze is in beginsel beëindiging van de volledige loondoorbetaling. De werkgever doet er verstandig aan om dit in zijn re-integratiebeleid op te nemen, zodat hierover geen discussie ontstaat met zieke werknemers die weigeren te re-integreren.

### Terug naar boven

---

De informatie in deze nieuwsbrief is zorgvuldig tot stand gekomen op basis van gegevens, bekend tot en met de datum van uitgifte van deze nieuwsbrief. Desondanks kunnen er geen rechten aan worden ontleend.

© Copyright Marjol Nikkels-Agema - [CS Opleidingen BV](#) - Teksten mogen niet zonder toestemming worden gebruikt.  
HET IS UITDRUKKELIJK NIET TOEGESTAAN DEZE NIEUWSBRIEF VERDER TE VERSPREIDEN.

--

Indien u geen nieuwsbrieven meer wenst te ontvangen, [deze link](#)