



[Deregulering VAR weer uitgesteld](#)

[Loondoorbetaling bij ziekte terug naar een jaar?](#)

[Kamerbrief openstaande toezeggingen met betrekking tot beoordeling Wajongers](#)

[Kennisdokument Wet Banenafpraak en Quotumheffing](#)

[Rapportage onafhankelijke medische beoordeling bij arbeidsongevallen en beroepsziekten](#)

[Kamerbrief toezeggingen algemeen overleg WW-dagloon](#)

[AOW'er laten doorwerken wordt aantrekkelijker](#)

[Regio in Beeld toont regionale arbeidsmarkt](#)

[Berekening transitievergoeding: technische wijziging in Regeling looncomponenten en arbeidsduur](#)

Deregulering VAR weer uitgesteld

De invoering van de nieuwe zzp-wet (Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelatie) wordt uitgesteld tot 1 april 2016. Dat blijkt uit een brief van staatssecretaris Wiebes van Financiën aan de Eerste Kamer.

Wiebes reageert hiermee op zorgen over zijn wetsvoorstel dat de fiscale behandeling van zzp'ers op de schop neemt. De bestaande Verklaring arbeidsrelatie (VAR) wordt in het plan vervangen door zogeheten modelovereenkomsten. Daaruit moet blijken dat zzp'ers echte ondernemers zijn en geen schijnzelfstandigen met een verkapt dienstverband.

Vooralsnog zijn er echter maar weinig modelovereenkomsten beschikbaar. Wiebes schrijft dat 'voor velen de onduidelijkheid nog te groot is om de consequenties van afschaffing van de VAR compleet te overzien. Opdrachtgevers vragen zich af of hun business model wel helemaal voldoet, opdrachtnemers zijn onzeker over de opdrachtenstroom tijdens de transitie en leden van uw Kamer vragen zich af of de gewenste duidelijkheid uiteindelijk wel zal ontstaan.' Wiebes wil daarom de wetsbehandeling in de Eerste Kamer uitstellen. Deze stond gepland voor 27 oktober, de uiterste datum om inwerkingtreding per 1 januari te halen. De bewindsman denkt nu aan inwerkingtreding per 1 april met een overgangperiode tot 1 januari 2017. 'Tot die tijd zal de Belastingdienst wel toezicht houden, maar nog geen repressieve handhavingsmaatregelen nemen.'

Geldigheid VAR

De geldigheidsduur van de bestaande VAR's wordt ondertussen verlengd tot 1 april 2016, zodat er minder nieuwe VAR's worden aangevraagd. Het behandelen van deze aanvragen is deels handwerk, wat volgens Wiebes een onevenredig zware wissel trekt op de Belastingdienst.

- bron: *Staatscourant*

Loondoorbetaling bij ziekte terug naar een jaar?

Minister Asscher van SZW en minister Henk Kamp van Economische Zaken hebben bekend gemaakt dat zij erop zinnen een vrijwillige regeling te lanceren voor kleine werkgevers met hoogstens tien personeelsleden. Die hoeven voortaan hun werknemers nog maar één jaar loon door te betalen bij ziekte. Het tweede ziektejaar is dan voor rekening van uitkeringsinstantie UWV. De overheid steekt € 20 mln in het plan en de rest wordt betaald uit collectief geheven werkgeverspremies. Als de kleine werkgevers zich niet bij de vrijwillige regeling aansluiten, moeten zij het tweede ziektejaar zelf bekostigen.

Twijfels in de Tweede Kamer

In de Kamer zijn twijfels gerezen over de variant die Asscher en Kamp voor zich zien. Zo vraagt CDA-Kamerlid Pieter Heerma zich af waarop de grens van tien werknemers is gebaseerd. Het CDA, en ook D66-Kamerlid Steven van Weyenberg en VVD'er Anoushka Schut-Welkzijn vinden dat de kabinetsplannen wel heel summier zijn.

Asscher erkende dat het plan nog moet worden uitgewerkt. Pas in het voorjaar volgt een nadere uitwerking. De minister wil de komende tijd best met de Kamer en werkgevers spreken over alternatieven, maar die moeten wel voldoen aan een aantal voorwaarden. Zo mogen zieke werknemers er niet financieel op achteruitgaan, mogen de werknemersrechten niet te zeer worden aangetast en mogen de collectieve lasten ook niet dramatisch worden verhoogd.

De werkgeversorganisaties VNO-NCW en MKB-Nederland willen graag met Asscher in overleg. Zij willen echter dat de loondoorbetaling bij ziekte voor alle bedrijven wordt bekort naar maximaal één jaar. Ook willen zij in overleg over de re-integratieplichten die werkgevers voor hun zieke werknemers hebben.

[NAAR BOVEN](#)

Kamerbrief openstaande toezeggingen met betrekking tot beoordeling Wajongers

De Wajong 2015 beoordeling is veranderd en niet meer alleen gebaseerd op het CBBS (Claim beoordeling en borgingssysteem). Beoordeeld wordt of iemand duurzaam geen arbeidsvermogen meer heeft. Dit roept veel vragen op o.a. bij de zittende Wajongers. Staatssecretaris Klijnsma (SZW) heeft de Tweede Kamer geïnformeerd over onder andere de beoordeling bij de herindeling van het zittend bestand van de Wajong.

Richtlijn 'Duurbelasting in arbeid'

Voor de Wajong 2015 is het criterium dat iemand duurzaam geen arbeidsvermogen heeft. De beoordeling van het begrip arbeidsvermogen doet UWV aan de hand van vier criteria, zoals omschreven in het Schattingsbesluit. De duurbelasting (minimale belastbaarheid) beoordeelt UWV aan de hand van de richtlijn 'Duurbelastbaarheid in arbeid'.

Beoordeling van het begrip arbeidsvermogen

Over het criterium "basale werknemersvaardigheden" heeft onder andere de heer Heerma (CDA) gevraagd hoe UWV dit begrip zal beoordelen. Basale werknemersvaardigheden zijn vaardigheden waarover iemand altijd moet beschikken om als werknemer in een arbeidsorganisatie te kunnen functioneren. Het gaat om vaardigheden die een arbeidsorganisatie van de werknemer vraagt, los van het type arbeid en los van het type organisatie. Het gaat om vaardigheden die 'onmisbaar' en 'essentieel' zijn. UWV heeft de volgende vaardigheden gedefinieerd die onmisbaar en essentieel zijn voor iedere functie en binnen iedere organisatie:

1. Instructies van de werkgever begrijpen, instructies onthouden en instructies uitvoeren;
2. Afspraken met de werkgever nakomen.

Stand van zaken herindeling Wajong

Op basis van de dossiers heeft het UWV een voorlopige onderverdeling kunnen maken, waaruit blijkt dat 155.000 Wajongers arbeidsvermogen hebben en 67.000 Wajongers geen arbeidsvermogen hebben. Bijna 17.000 Wajongers worden niet ingedeeld omdat ze vóór 1 januari 2018 met pensioen gaan of omdat ze nog studeren. Het UWV heeft 2.000 Wajongers niet voorlopig kunnen indelen, omdat UWV over onvoldoende relevante informatie beschikte. Zij zullen een oproep krijgen voor hun beoordeling op arbeidsvermogen.

- [Zie ook: Kamerbrief openstaande toezeggingen met betrekking tot beoordeling wajongers](#)
- [Zie ook: Standaard duurbelastbaarheid in arbeid UWV](#)

[NAAR BOVEN](#)

Kennisdocument Wet Banenafpraak en Quotumheffing

Dit kennisdocument geeft antwoord op veel gestelde vragen over de banenafpraak en quotumregeling en gaat onder meer in op:

- de afspraak uit het sociaal akkoord
- de doelgroep
- om welke banen het gaat
- het monitoren van de extra geplaatste mensen met een arbeidsbeperking
- welke banen tellen mee en welke niet
- ondersteuning aan werkgevers
- het verschil tussen de banenafpraak en de quotumheffing
- de quotumheffing

▪ [Zie ook: kennisdocument Wet banenafpraak en Quotumheffing](#)

[NAAR BOVEN](#)

Rapportage onafhankelijke medische beoordeling bij arbeidsongevallen en beroepsziekten

Vorig jaar heeft Asscher aan PwC de opdracht gegeven om de mogelijkheden te onderzoeken voor een onafhankelijke medische instantie voor de beoordeling van arbeidsongevallen en beroepsziekten. Deze rapportage is nu verschenen.

Wanneer een werknemer ziek wordt door het werk en de werkgever verwijtbaar heeft gehandeld in het kader van zijn zorgplicht, kan de werknemer schadevergoeding eisen. Op dit moment zijn er knelpunten in het proces voor schadevergoeding bij arbeidsongevallen en beroepsziekten. Hierdoor lopen de doorlooptijd van het proces en de kosten op en wordt de rechtelijke procedure langdurig, kostbaar, emotioneel zwaar en onoverzichtelijk.

Vorig jaar heeft Asscher aan PwC de opdracht gegeven om de mogelijkheden voor een onafhankelijke medische instantie te onderzoeken en hierover te adviseren. Zowel in eerder onderzoek als in dit onderzoek komt een aantal knelpunten naar voren in het proces van schadevergoeding bij arbeidsongevallen en beroepsziekten. Deze zijn:

- Vaststelling van het causaal verband tussen letsel/beroepsziekte en het werk.
- Langdurige procedures voordat de gegrondheid van een claim en bijbehorend schadebedrag is vast te stellen.
- Gebrek aan medische expertise in rechterlijke besluitvorming.
- Hoge kosten van het proces. Door de lange duur lopen de advocaatkosten op. Door opeenstapeling van deskundigenrapporten lopen de kosten voor de deskundigen op.
- Vaststelling van de mate van nakoming van de zorgplicht van de werkgever is juridisch ingewikkeld.

PwC adviseert te starten met een minimale variant waarin een medisch en juridisch oordeel wordt gegeven over het oorzakelijk verband tussen de ziekte en het werk. Zo wordt stapeling van deskundigenrapporten voorkomen. Daarmee wordt de procedure verkort en worden de proceskosten lager. Vanuit het oogpunt van een oplossing van de knelpunten en procesefficiëntie heeft het de voorkeur om uiteindelijk een instantie het geschil in zijn volle omvang te laten beoordelen. In een dergelijke uitgebreide variant zou de instantie ook een uitspraak kunnen doen over de zorgplicht en de schade. Een andere oplossing zou kunnen zijn het instellen van een gespecialiseerde rechter.

Asscher zal over de uitkomsten van het onderzoek verder spreken met werkgevers en werknemers en de juridische mogelijkheden van een onafhankelijke instantie en de optie van een gespecialiseerde rechter verder verkennen. In het tweede kwartaal van 2016 wilt hij de Kamer informeren over eventuele vervolgstappen.

- [Zie ook: rapportage onafhankelijke medische beoordeling bij arbeidsongevallen en beroepsziekten](#)
- [Zie ook: kamerbrief schadevergoeding bij arbeidsongevallen en beroepsziekten](#)

[NAAR BOVEN](#)

Kamerbrief toezeggingen algemeen overleg WW-dagloon

In zijn brief 12 oktober geeft minister Asscher (SZW) aan de Tweede Kamer antwoorden op vragen

over het WW-dagloon.

Hij gaat onder meer in op de vragen:

- Waarom noodzaakte de introductie van inkomensverrekening in de WW tot wijziging van het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen?
- Wordt het WW-dagloon van een werknemer die twaalf maanden heeft gewerkt, bepaald door het loon over elf maanden te delen door 261, omdat de referteperiode eindigt op de laatste dag van het tweede aangiftetijdvak voorafgaande aan het aangiftetijdvak waarin het arbeidsurenverlies is ingetreden?

Wijziging Dagloonbesluit vanwege inkomensverrekening

Op grond van het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen zoals dat gold tot 1 juli 2015 (hierna: oude Dagloonbesluit), werd het WW-dagloon bepaald door het loon dat de werknemer gemiddeld per dag had verdiend in de dienstbetrekking waaruit hij werkloos was geworden. Sinds 1 juli is de verrekeningssystematiek voor nieuwe WW-uitkeringen gewijzigd van een verrekening van uren naar een verrekening van inkomsten. Dit is van belang omdat daardoor werken vanuit de WW altijd loont. Vanwege de introductie van inkomensverrekening in de WW, was het noodzakelijk dat dit dagloonbesluit werd aangepast. Om op een juiste manier inkomsten te kunnen verrekenen is het namelijk nodig om het loon uit alle dienstbetrekkingen vóór de werkloosheid bij elkaar op te tellen voor de berekening van het dagloon, zodat na werkloosheid het loon uit andere dienstbetrekkingen dan de dienstbetrekking waaruit de werknemer werkloos is geworden, kan worden verrekend met de WW-uitkering.

Referteperiode WW-dagloon

Het WW-dagloon wordt bepaald op grond van het totale loon dat de werknemer in alle dienstbetrekkingen heeft verdiend in de referteperiode. De duur van deze referteperiode is één jaar, behalve als in dat jaar een eerder recht op WW-uitkering is ontstaan. Dat jaar eindigt op de laatste dag van het tweede aangiftetijdvak voorafgaande aan het aangiftetijdvak waarin het arbeidsurenverlies is ingetreden. Als een werknemer bijvoorbeeld op 1 oktober 2015 werkloos is geworden en hij heeft gewerkt bij een werkgever die per kalendermaand loonaangifte doet, dan eindigt de referteperiode op 31 augustus 2015. De referteperiode begint in dat geval dus op 1 september 2014. Het dagloon wordt vervolgens berekend door het loon dat de werknemer in totaal heeft verdiend tussen 1 september 2014 en 31 augustus 2015 te delen door 261.

Dit brengt inderdaad mee dat, als een werknemer precies twaalf maanden heeft gewerkt (in het voorbeeld dus op 1 oktober 2014 is gaan werken en daarvoor geen ander werk had), het dagloon wordt bepaald door elf maanden loon te delen door 261.

- [Zie ook: kamerbrief toezeggingen algemeen overleg WW-dagloon](#)

[NAAR BOVEN](#)

AOW'er laten doorwerken wordt aantrekkelijker

Het voorstel van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd is op 29 september door de Eerste Kamer aangenomen. Het voorstel wijzigt een aantal arbeidsrechtelijke bepalingen in verschillende wetten om het (door)werken na de AOW-gerechtigde leeftijd te vergemakkelijken.

Korter loon doorbetalen bij ziekte

De nieuwe Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd maakt het voor werkgevers aantrekkelijker om AOW'ers langer in dienst te houden. Zo wordt bijvoorbeeld de opzegtermijn van hun contract één maand en wordt de loondoorbetaling bij ziekte teruggebracht naar dertien weken in plaats van twee jaar, ook omdat AOW'ers geen recht hebben op WIA. In 2018 wordt besloten of de loondoorbetaling bij ziekte zelfs tot zes weken wordt teruggebracht.

AOW'er wel als eerste ontslaan

Om verdringing van jongere werknemers te voorkomen, worden werkgevers (nu ook in de publieke sector) verplicht doorwerkende AOW'ers als eerste te ontslaan bij een reorganisatie. Die regel geldt al voor de private sector. Ook is een werkgever niet verplicht om in te gaan op een verzoek van een AOW'er om het aantal werkuren uit te breiden. Zo wordt voorkomen dat dit ten koste gaat van andere werknemers.

Recht op minimumloon, geen transitievergoeding

Sinds 1 juli 2015, hebben AOW'ers recht op ten minste het minimumloon. Dat is geregeld in de Wet Aanpak Schijnconstructies. Als er een cao van toepassing is, moet een AOW'er hetzelfde cao-loon ontvangen als andere werknemers die hetzelfde werk doen.

In de Wet werk en zekerheid is al geregeld dat een werkgever het contract bij het bereiken van de AOW-leeftijd zonder tussenkomst van UWV of rechter kan opzeggen. Ook hoeft er geen transitievergoeding

betaald te worden. Wanneer een AOW'er daarna in vaste dienst wordt genomen gelden wel weer de gewone ontslagregels. Behalve dat er ook dan geen transitievergoeding betaald hoeft te worden bij ontslag.

- [Zie ook: Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd](#)

[NAAR BOVEN](#)

Regio in Beeld toont regionale arbeidsmarkt

Hoe ontwikkelt de regionale arbeidsmarkt zich en wat zijn de kansen voor werkzoekenden? En wat betekent dit voor het arbeidsmarktbeleid? Regio in Beeld schetst de arbeidsmarkt voor elk van de 35 arbeidsmarktregio's in Nederland. Zij gaat in op beschikbare banen, vacatures, onbenut arbeidspotentieel en de kansen voor werkzoekenden. Verschillen hiertussen vormen de uitdagingen voor de regionale arbeidsmarkt.

- [Zie: Publicaties over Regio's](#)

[NAAR BOVEN](#)

Berekening transitievergoeding: technische wijziging in Regeling looncomponenten en arbeidsduur

Op 13 oktober 2015 is een technische wijziging in de Regeling looncomponenten en arbeidsduur gepubliceerd ([Staatscourant nr 34289, 2015](#)).

Die wijziging houdt in dat als een werknemer (in totaal) 30 dagen of langer niet heeft gewerkt door verlof, staking of ziekte, de periode waarover een gemiddelde arbeidsduur wordt berekend met een kalendermaand wordt voorverlengd. Voorverlenging met nog een kalendermaand is aan de orde als nog een periode van 30 dagen van afwezigheid zich voordoet.

In de Regeling looncomponenten en arbeidsduur worden nadere regels gesteld die relevant zijn voor de berekening van de transitievergoeding en de vergoeding die een werkgever moet betalen als hij zich niet houdt aan de aanzegtermijn bij het aflopen van tijdelijke arbeidsovereenkomsten.

Uit het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding volgt dat het loon de basis is voor de berekening van de transitievergoeding en de vergoeding voor het niet in acht nemen van de aanzegtermijn. Dit loon wordt berekend door het bruto uurloon te vermenigvuldigen met de overeengekomen arbeidsduur per maand. Als de arbeidsduur niet vaststaat (bijvoorbeeld bij werken op oproepbasis) dan wordt het loon berekend over de gemiddelde arbeidsduur in de twaalf maanden voorafgaand aan het moment waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.

De Regeling looncomponenten en arbeidsduur bepaalt onder meer dat voor werknemers van wie de arbeidsduur niet vaststaat voor de berekening van de gemiddelde arbeidsduur perioden van verlof, staking of ziekte buiten beschouwing worden gelaten. Als dergelijke perioden optellen tot een maand of langer, dient voorverlenging plaats te vinden van de hiervoor genoemde periode van twaalf maanden. Onder "maand" wordt verstaan kalendermaand. Omdat een kalendermaand zowel een periode van 28, 29, 30 of 31 dagen kan inhouden, is de huidige regeling onvoldoende duidelijk en wordt hij gewijzigd.

[NAAR BOVEN](#)