Verzuim Re-integratie en Financiën (VeReFi)

Inhoud

Loondoorbetaling bij ziekte na 104 weken uitval
Werkgevers betalen ook bij bepaalde tijd contracten WW zelf : 1 jaar diensttijd = 1 maand WW
Re-integratiebeleid kan effectiever: visie van de staatssecretaris
Het ziekteverzuim in Nederland daalt
Commissie Bescherming Persoonsgegevens hard over Verzuimreductie
Verhoging pensioenleeftijd werpt zijn schaduw vooruit

Loondoorbetaling bij ziekte na 104 weken uitval

De discussie over loondoorbetaling na 104 weken is zoals bekend al jarenlang uiterst onduidelijk. In augustus 2011 is de eerste VeReFi whitepaper ‘passende arbeid versus bedongen arbeid’ over dit onderwerp verschenen. Wat gaat er gebeuren indien een werknemer die reeds 104 weken verzuimd heeft, opnieuw vanwege ziekte gaat uitvallen.
Duidelijk is dat indien er na de 104 weken verzuim een nieuw arbeidscontract wordt aangegaan nadat de eerste 104 weken voorbij zijn, er voor de werkgever bij hernieuwde uitval een nieuwe loondoorbetalingsverplichting bij ziekte van 104 weken geldt. Ook bij het gaan verrichten van nieuw bedongen arbeid moet de werkgever opnieuw bij hernieuwde uitval gaan betalen. De meeste rechtspraak gaat er vervolgens ook over wat is dan de nieuw bedongen arbeid. Voorbeelden hiervan zijn in de whitepaper opgenomen. Over de discussie wat nieuw bedongen arbeid is, verscheen op 30 september 2011 een belangrijke uitspraak van de Hoge Raad (LJN: BQ8134) dat een werkgever bij gedeeltelijke werkhervatting in de oude functie niet opnieuw hoeft te gaan betalen indien er geen nieuw contract is gegeven. De werknemer mag er zonder nieuw contract niet zondermeer van uit gaan dat er sprake is van nieuw bedongen arbeid. En dit is een belangrijke uitspraak want kantonrechters gaven snel bij een geringe verandering aan dat er sprake was van nieuw bedongen arbeid.
De meeste jurisprudentie gaat over het feit dat iemand niet volledig terugkeert in de oude

bedongen arbeid, dus gedeeltelijk herstel. Daar is ook de gegeven voorbeeld brief voortzetting bedongen arbeid op gebaseerd. Een andere vraag waar in de whitepaper minder bij stil is gestaan is de situatie dat een werknemer voor 100% hersteld is en er geen beperkingen meer zijn om de oude bedongen arbeid te verrichten. Het is belangrijk om vast te leggen in hoeverre betrokkene in staat is om 100% van alle arbeid weer te verrichten. Of zijn er aanpassingen in de arbeid gebleven etc.?
Als aanvulling op de whitepaper geldt de tip om na 104 weken ziekte alle aanpassingen in de arbeid vast te leggen en leg ook altijd vast op welke zaken er nog geen 100% volledig herstel is. Dus welke beperkingen er in de arbeid blijven. Er hoeft namelijkï¿½ geen nieuwe loondoorbetalingsverplichting gestart te worden wanneer er bij de werkhervatting rekening is gehouden met beperkingen (gedeeltelijk herstel). De kantonrechter oordeelde in een uitspraak op 1 maart 2012 dat indien er sprake is van volledig herstel binnen de oude bedongen arbeid gedurende een periode langer dan 28 dagen, dat er wel een nieuwe loondoorbetalingsperiode is gestart. ï¿½
Zie hiervoor de bijgevoegde uitspraak LJNBV7937 waarin de rechter oordeelt dat er een nieuwe loondoorbetalingverplichting ontstaat omdat er sprake is van een nieuw ziektegeval.
In een rechtszaak of een werkgever bij hernieuwde uitval opnieuw een loondoorbetalingsplicht bij ziekte heeft, zal er altijd getoetst worden wat er contractueel na 104 weken is geregeld en ook of er sprake is van volledig herstel! Daarbij is het van belang om bij voortzetting van de oude bedongen arbeid aan te geven welke delen van de bedongen arbeid nooit volledig zijn uitgevoerd.

Al met al blijft de situatie heel onduidelijk en zal een rechter elke situatie op zijn eigen merites beoordelen.

Terug naar boven

Werkgevers betalen ook bij bepaalde tijd contracten WW zelf : 1 jaar diensttijd = 1 maand WW

Het is de bedoeling dat werkgevers vanaf 2014 maximaal de eerste 6 maanden van de WW-uitkering betalen. Werkgevers betalen ï¿½ï¿½n maand WW per dienstjaar zelf. Dit is beschreven in de hoofdlijnennotitie over de hervormingen van de arbeidsmarkt waar de Tweede Kamer mee akkoord is gegaan in het kader van de begrotingsvoorstellen voor 2013.
Indien deze plannen doorgaan, dan geldt voor onbepaalde tijd contracten een minimum van drie maanden dat de werkgever aan WW zelf moet betalen tot een maximum van 6 maanden.
Veelal starten werknemers op een bepaalde tijd contract (tijdelijk contract).ï¿½ Ook na een van rechtswege beï¿½indiging van contracten voor bepaalde tijd gaan werkgevers de WW uitkering betalen. Heeft werknemer 1 jaar op een bepaalde tijd contract gewerkt, dan betaalt de werkgever 1 maand WW zelf door. Omdat het mogelijk is om voor maximaal 3 jaar een bepaalde tijd contract aan te gaan, is deze uitkering van de werkgever voor bepaalde tijd dienstverbandersï¿½ (feitelijk) gemaximeerd op 3 maanden.
Bij het bepalen van de duur van de WW die de werkgever zelf betaalt, wordt uitsluitend gekeken

naar het dienstverband bij de betrokken werkgever.
De afspraak dat werkgevers zelf de WW gaan betalenï¿½ is gemaakt in het vijf-partijen akkoord nadat het kabinet Rutte gevallen was en Nederland wel in Europa een verantwoorde begroting moest laten zien. Er is nog veel kritiek op deze maatregel en het is ook te bezien hoe het nieuwe kabinet hier verder invulling aan gaat geven of dat ze de maatregel weer terugdraaien.
Voor met name kleine werkgevers is het een ongelooflijke verzwaring om bij werkloosheid maximaal 6 maanden door te betalen. Hier staat tegenover dat de ontslagvergoedingen vanaf 2014 maximaal een kwart maandsalaris per gewerkt dienstjaar zullen bedragen, met een maximum van 6 maandsalarissen.
Deze ontslagvergoeding moet door de (ontslagen) werknemer worden ingezet voor (om)scholing en voor werk-naar-werk trajecten. Er komt dan ook een individueel recht op scholing bij ontslag, gefinancierd uit de ontslagvergoedingen.
Tot slot komt er een eenduidige ontslagroute voor alle werknemers waarbij de preventieve ontslagtoets (door UWV WERKbedrijf of de kantonrechter) wordt vervangen door een verplichte hoorprocedure binnen het bedrijf van de werkgever.

Omdat bovenstaande hervormingen eerst in 2014 effectief worden, wordt in 2013 de WW-premie voor werkgevers tijdelijk verhoogd om extra inkomsten te genereren.

Terug naar boven

Re-integratiebeleid kan effectiever: visie van de staatssecretaris

Staatssecretaris De Krom heeft een brief naar de kamer gestuurd over de effectiveit van re-integratietrajecten. ï¿½In de brief staat de visie van de regering op re-integratie verwoord en worden aangegeven welke factoren de effectiviteit van een re-integratietrajecect positief en negatief beï¿½nvloeden. De voorwaarden en uitgangspunten geven een goed beeld van de manier waarop dit kabinet naar de arbeidsmarkt kijkt.
Iedereen die zich met re-integratie bezighoudt zal na lezing van de brief veel open deuren hebben gezien, maar ook nuttige tips hebben gekregen. En dat is altijd mooi meegenomen.

Terug naar boven

Het ziekteverzuim in Nederland daalt

Het ziekteverzuim in Nederland is in 2012 in vergelijking met vorig jaar iets gedaald. In 2011 was het verzuimpercentage 4,5% en in de eerste helft van 2012 4,3%. De verzuimfrequentie is gedaald van 0,85 naar 0,79 en de gemiddelde verzuimduur gestegen van 19,2 naar 20,5 dagen. Deze gegevens komen uit een analyse van 365/ArboNed, gebaseerd op ruim 1 miljoen werknemers. Een verklaring voor de daling zou de economische recessie kunnen zijn.
Per leeftijdsklasse zijn verschillende oorzaken verantwoordelijk voor het meest voorkomende langdurige verzuim. Bij jongere werknemers (jonger dan 25 jaar) is letsel aan het

bewegingsapparaat de boosdoener, in de leeftijdsklasse 25-45 jaar scoren psychische klachten het hoogst en boven de 45 jaar staan hart- en vaatziekten en “slijtage” aan het bewegingsapparaat bovenaan.
Een belangrijke conclusie die uit het onderzoek getrokken kan worden is dat gezondheidsbeleid altijd maatwerk is en dat iedere organisatie zelf moet bepalen waar de meeste aandacht aan wordt besteed.

Terug naar boven

Commissie Bescherming Persoonsgegevens hard over Verzuimreductie

Het CBP heeft een “ambtshalve onderzoek” gedaan naar aanleiding van alle rumoer rond de werkwijze van Verzuimreductie. In het onderzoek in expliciet gekeken naar de manier waarop de werkwijze zich verhoudt tot de wetgeving. De definitieve bevindingen geven een goed beeld van het wettelijk kader waarin casemanagers moeten opereren. Een leerzaam stuk dus dat precies aangeeft waar de valkuilen liggen. Een casemanager zal na lezing van het verhaal van het CBP de valkuilen kunnen ontwjken.
Ter opfrissing van de kennis even in het kort het wettelijk kader binnen de Wet Bescherming Persoonsgegevens. De werkgever is verantwoordelijk voor de verwerking, maar kan dit uitbesteden aan een bewerker. Die status heeft een arbodienst of andere verzuimdienstverlener. Uitgangspunt bij het verwerken van persoonsgegevens is dat er een grondslag is, in dit geval het uitvoeren van een wettelijke taak (art. 8 onder c WBP). In de WBP is een algemeen verbod opgenomen voor het verwerken van gegevens over o.a. gezondheid (art. 16 WBP). Hierop geldt een uitzondering voor werkgevers als het gaat om re-integratie en verzuimbegeleiding (art. 21 lid 1 onder f2 WBP). Vereist is dan wel dat de gegevens uitsluitend beschikbaar komen aan iemand die uit hoofde van zijn ambt verplicht is tot geheimhouding (art. 21 lid 2 WBP). Een andereï¿½ uitzondering is er als uitdrukkelijke toestemming is gegeveni¿½ (art. 23 lid 1 onder a WBP). Aan die toestemming worden wel eisen gesteld, zeker omdat er een afhankelijke positie is en werknemers vaak niet precies weten waar ze toestemming voor geven.
Over het soort gegevens waarover mag worden beschikt zijn nadere afspraken gemaakt met KNMG. De afsraken staant in de Code Gegevensverkeer en samenwerking bij arbeidsverzuim en re-integratie. Bij re-integratie eni¿½ verzuimbegeleiding mag worden beschikt over informatie over:

1. de werkzaamheden waartoe de werknemer nog wel of niet meer in staat is (functionele beperkingen, restmogelijkheden en implicaties voor het soort arbeid dat de werknemer nog kan verrichten);
2. de verwachte duur van het verzuim;
3. de mate waarin de patii¿½nt/werknemer arbeidsongeschikt is (gebaseerd op functionele beperkingen, restmogelijkheden en implicaties voor het soort arbeid dat de werknemer nog kan verrichten);
4. de eventuele aanpassingen of werkvoorzieningen die de werkgever in het kader van de re-integratie moet treffen.

Conclusie: de wetgeving is strikt, maar biedt ruimte genoeg om het werk goed uit te kunnen

voeren zonder de regels op te rekken.

Terug naar boven

Verhoging pensioenleeftijd werpt zijn schaduw vooruit

De verhoging van de AOW-leeftijd heeft gevolgen voor alle sociale wetgeving waarin de eindleeftijd 65 jaar is genoemd. Ter geruststelling van werkgevers heeft het UWV nu al aangegeven dat ook alle relevante uitkeringen doorlopen tot de de eindleeftijd die op het moment van uitkeren relevant is. Het gaat hierbij dan om WIA-, WAO-, WAZ- of Wajong-uitkeringen.

IOW
In dezelfde stroom aan plannen rond de pensioenleefijd speelt de Inkomensvoorziening voor Oudere Werklozen een rol. ï¿½Er is een wetsvoorstel ingediend om het recht op een IOW-uitkering te verlengen tot en met 2021. Verlenging van de IOW is dan mogelijk onder de volgende voorwaarden: de werknemer is geboren vï¿½ï¿½r 1 januari 1956; is 60 jaar of ouder op de eerste werkloosheidsdag; heeft recht op meer dan 3 maanden WW (dus feitelijk voldoen aan de jareneis in de WW); er is geen uitsluitingsgrond van toepassing. Dit staat in het wetsvoorstel Verhoging pensioenleeftijd, extra verhoging AOW en flexibilisering ingangsdatum AOW. De datum van inwerkingtreding van de wet is nog niet bekend.

Ouderen aan de slag
Misschien is er een verband met de onrust rond de AOW, maar er werken steeds meer 65-plussers in Nederland. De meeste doorwerkers zijn aan de slag als zelfstandige.ï¿½ Dit onderwerp komt van nog terug als er na de verkiezingen een kabinet komt dat hele andere gedachten heeft over de AOW-leeftijd.

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 B.V. Teksten mogen niet zonder toestemming worden gebruikt.