VeReFi © Verzuim, Re-integratie en Financiën

VeReFi Nieuwsbrief 15 - November 2012

Inhoud:

Regeerakkoord: wie kan werken, moet werken
Overbruggingsregeling AOW
WW-uitkering gekort
Participatiewet met quotumregeling vervangt Werken naar Vermogen
Prijsverhoging deskundigenoordeel
Ontslag na twee jaar ziekte
Thema-onderzoeken 2013 AFM: kredietrisico, kasstromen, voorzieningen en geïntegreerde verslaggeving
Eenduidige definitie zzp'ers in alle wetgeving
Inspelen op verschillen tussen generaties maakt werknemers productief
Aanpassing wettelijk minimumloon per 1 januari 2013
UWV in actie voor oudere werkzoekenden
Intensievere samenwerking nodig voor mensen met een uitkering en psychische problemen
Privacy en goede dienstverlening in sociale zekerheid soms lastig te combineren
Kredietmogelijkheden voor starters vanuit uitkering verruimd
Ook bij GBM moet werknemer meewerken aan het opstellen van een plan van aanpak
Wel of geen loon bij cosmetische ingreep?
Werkgever aansprakelijk voor ontbreken aov

Regeerakkoord: Wie kan werken, moet werken

Het regeerakkoord 'Bruggen slaan' is gereed. Natuurlijk hebben de we paragraaf over sociale zekerheid en inkomensbeleid bestudeerd. Er komt nog duidelijker naar buiten wat al jarenlang in de opleidingen wordt gedoceerd. *Wie kan werken, hoort niet van een uitkering afhankelijk te zijn.* Wie buiten eigen schuld toch niet aan het werk komt, heeft de zekerheid van een uitkering op tenminste het bestaansminimum. Werken moet lonen en daarom wordt het verschil tussen uitkering en inkomen uit werk vergroot door lagere belastingen voor werkenden.

Huishouduitkeringstoets

De huishoudinkomenstoets wordt vervangen door een huishouduitkeringstoets. Dit voorkomt dat binnen een huishouden sprake kan zijn van stapeling van uitkeringen, waardoor de inkomsten hoger zijn dan bij de buurman of buurvrouw die werkt. Tegelijkertijd loont het om aan het werk te gaan doordat dit loon niet verrekend wordt met de uitkeringen in het huishouden.

Strengere eisen WWB

Om het activerende karakter van de bijstand te vergroten, geldt de arbeids- en re-integratieplicht en de plicht tot tegenprestatie naar vermogen voortaan voor iedereen. Er zijn geen categoriale ontheffingen meer. Een individuele ontheffing heeft een tijdelijk karakter en betreft alleen de arbeidsverplichting. Permanente ontheffing van de arbeids- en re-integratieverplichting bestaat alleen nog voor mensen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Wordt de sollicitatieplicht niet nageleefd, dan moeten gemeenten de bijstandsuitkering verplicht drie maanden stoppen. De uitkering wordt alleen hervat als betrokkene daarom vraagt. De vrijblijvendheid van het individuele gemeentebeleid gaat

er vanaf.

Om de naleving van WWB-verplichtingen te verbeteren, wordt de handhaving strikter. De arbeidsverplichtingen en de duur en hoogte van de bijbehorende sancties worden geïniformeerd. Ernstige misdragingen tegen ambtenaren die de regelingen uitvoeren, leiden tot onmiddellijke stopzetting van de uitkering. Dit gaat gelden voor de hele sociale zekerheid.

Terug naar boven

Overbruggingsregeling AOW

De AOW-leeftijd wordt geleidelijk verhoogd tot 66 jaar in 2018 en 67 jaar in 2021 en vervolgens gekoppeld aan de stijging van de levensverwachting. Voor mensen die per 1-1-2013 deelnemen aan een VUT- of prepensioenregeling en zich niet hebben kunnen voorbereiden op de AOW leeftijdsverhoging wordt een overbruggingsregeling ontworpen

De regeling geldt voor deelnemers met een inkomen tot 150 procent van het wettelijk minimumloon en kent een partner- en vermogenstoets (exclusief eigen woning en pensioenvermogen). Mocht invoering per 1 januari 2013 op praktische bezwaren stuiten, dan krijgt de regeling terugwerkende kracht tot die datum. Met de pensioenfondsen worden mogelijkheden besproken om ter overbrugging pensioen naar voren te halen.

Doorwerkbonus

Er komt een doorwerkbonus voor werknemers van 61 tot 65 jaar met een laag inkomen. Hiermee kan een werknemer die doorwerkt, sparen om de financiële gevolgen van de stijging van de AOW-leeftijd vanaf 2013 op te vangen. Wanneer in 2021 de AOW-leeftijd 67 is, kunnen degenen die doorwerken tot 65,5 jaar gemiddeld anderhalf jaar eerder met pensioen zonder er financieel op achteruit te gaan. De doorwerkbonus geldt voor werknemers met een inkomen vanaf 90 procent van het wettelijk minimumloon, is maximaal 100 tot 120 procent en stopt bij een inkomen van 175 procent van het wettelijk minimumloon.

De uitkering op basis van de algemene ouderdomswet (AOW) voor samenwonende AOW'ers wordt gelijkgetrokken met die van gehuwden.De bezuiniging op de AOW-tegemoetkoming aan personen die een onvolledige AOW-uitkering hebben, wordt teruggedraaid.

Partnertoeslag

De partnertoeslag voor AOW-gerechtigden wordt per 1 juli 2014 ingeperkt. AOW-gerechtigden die samen met hun partner (die nog niet AOW gerechtigd is) een totaalinkomen hebben van meer dan 50.000 (exclusief AOW) ontvangen niet langer de partnertoeslag.

Verlaging opbouwpercentage pensioen

Het is een maatschappelijk aanvaarde norm dat met veertig jaar werken iedereen redelijk in staat moet zijn om een pensioen bij elkaar te sparen van 70 procent van het gemiddeld verdiende loon. Het Witteveen-kader, de wettelijke regeling waarbij fiscaal aantrekkelijk sparen voor het pensioen mogelijk wordt gemaakt, wordt op deze norm gebaseerd. Dit leidt tot een verlaging van het opbouwpercentage met -0,4%. Met een inkomen boven € 100.000 (drie keer modaal) kan niet langer fiscaal gunstig pensioen worden opgebouwd.

Terug naar boven

WW-uitkering gekort

De aanpassing van de WW is opvallend. Het idee om werkgevers de eerste zes maanden te laten betalen is geschrapt. Maar de WW-uitkering daalt al na 1 jaar naar 70% van het minimumloon. Vooral voor oudere werklozen die niet gemakkelijk een baan vinden, is dit een bittere pil. De kritiek van de vakbeweging over deze

WW maatregel is scherp.

Duur WW-uitkering
De duur van de WW-uitkering wordt maximaal 24 maanden: 12 maanden gerelateerd aan het laatstverdiende loon en 12 maanden gerelateerd aan het wettelijk minimumloon. In de eerste tien jaar bouwen werknemers per gewerkt jaar één maand WW-recht op, daarna een halve maand per gewerkt jaar. Bestaande rechten voor wat betreft de opgebouwde jaren worden binnen het maximum van de nieuwe systematiek gerespecteerd.

Preventieve ontslagtoets
De preventieve ontslagtoets in de vorm van een verplichte adviesaanvraag aan het UWV blijft bestaan. De parallelle route via de kantonrechter vervalt. Het UWV gaat het overgrote deel van de aanvragen binnen vier weken afhandelen (nu zes weken).

Een ontslagen werknemer kan zich tot de rechter wenden. Die zal het UWV-advies zwaar laten wegen. Indien de rechter een ontslag onterecht vindt of in hoofdzaak aan de werkgever te wijten, kan hij een vergoeding toekennen. Indien de werkgever is afgeweken van een negatief ontslagadvies van het UWV, kan de rechter het ontslag ook ongedaan maken. De ontslagvergoeding bedraagt maximaal een half maandsalaris per dienstjaar, met een grens van 75.000 euro. Er is geen mogelijkheid tot hoger beroep.

Transitiebudget
Bij onvrijwillig ontslag of het niet verlengen van een tijdelijk contract van minstens een jaar, is de werkgever een vergoeding voor scholing verschuldigd in de vorm van een transitiebudget.
Dit budget bedraagt een kwart maandsalaris per dienstjaar met een maximum van vier maandsalarissen.

IOW voor 55-plussers
Voor 55-plussers die ontslagen worden, gaat de inkomensvoorziening voor oudere werklozen (IOW) gelden, zonder partner- of vermogenstoets en met sollicitatieplicht. De IOAW vervalt.

Gedifferentieerde premie
Het financiële voordeel dat werkgevers hebben door deze hervorming van het ontslagrecht wordt verrekend door verhoging van de WW-premie. Er wordt gestudeerd op de mogelijkheid om de WW-premie per werkgever te differentiëren op basis van criteria van goed werkgeverschap.

Terug naar boven

Participatiewet met quotumregeling vervangt Werken naar Vermogen

Het wetsvoorstel Werken naar Vermogen wordt vervangen door een nieuwe Participatiewet, in te voeren op 1 januari 2014. Het kabinet ontwerpt een quotumregeling voor het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten door grotere werkgevers. De quotumregeling wordt vanaf 1 januari 2015 (het jaar waarin de nieuwe wet ook voor bestaande gevallen in de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) gaat gelden) in zes jaar stapsgewijs ingevoerd.

Ten opzichte van het wetsvoorstel Werken naar Vermogen bevat de Participatiewet de volgende wijzigingen:

- De herbeoordeling voor jongeren die al een arbeidsongeschiktheidsuitkering (Wajong) hebben en de verlaging van de uitkering voor deze groep wordt geschrapt.
- In zes jaar wordt een quotum van vijf procent opgebouwd voor bedrijven voor het aannemen van arbeidsgehandicapten. Wanneer een bedrijf niet aan het quotum voldoet, volgt een boete van € 5.000 per werkplaats voor een arbeidsgehandicapte. Er komt een uitzondering op de quotumregeling voor bedrijven met minder dan 25 werknemers.
- De efficiencykorting op de sociale werkvoorziening wordt over zes jaar verspreid.
- De instroom in de sociale werkvoorziening in zijn huidige vorm stopt met ingang van 1 januari 2014. Gemeenten krijgen binnen de wettelijke kaders ruimte om zelf beschut werk als een voorziening te organiseren. Er is geld om via deze voorziening structureel uiteindelijk dertigduizend werkplekken te realiseren afgestemd op honderd procent van het wettelijk minimumloon. De verplichting voor gemeenten om één op de drie vrijgevallen plaatsen in de sociale werkvoorziening op te vullen vervalt.

- Voor zover werknemers voor een loon onder het wettelijk minimumloon werken, is dat altijd tijdelijk en groeit het totaal van loon en aanvullende uitkering toe naar het wettelijk minimumloon. Op basis van de evaluatie van de lopende experimenten met loondispensatie wordt een beslissing genomen over de maatvoering en invulling hiervan.
- Op de bij gemeenten en UWV beschikbare re-integratiemiddelen wordt eendoelmatigheidskorting doorgevoerd, mede in het licht van grote decentralisaties zoals bij de Participatiewet.

Terug naar boven

Prijsverhoging deskundigenoordeel

Werkgevers en werknemers kunnen bij het UWV een deskundigenoordeel (DO) aanvragen als het re-integratieproces dreigt vast te lopen. Per jaar worden en 9.500 DO's aangevraagd door werkgevers en 6.900 door werknemers. De huidige prijs van € 50,- is echter niet kostendekkend: De werkelijke kosten bedragen € 440,-. Daarom wil het UWV de prijs van een DO voor werkgevers verhogen naar € 350,- en voor werknemers naar € 175,-. De beoogde ingangsdatum is 1 januari 2013.

- **Zie kamerbrief over deskundigenoordeel**

Terug naar boven

Ontslag na twee jaar ziekte

Voor ontslag na twee jaar ziekte is niet altijd meer een ontslagvergunning nodig. Soms kan het arbeidscontract met wederzijds goedvinden worden beëindigd.

Bij de aanvraag van een WIA-uitkering gaat het UWV onder meer na of werknemer en werkgever zich voldoende hebben ingespannen voor re-integratie (de Poortwachtertoets). Van belang is dan of de werkgever beschikt over passende arbeid voor zijn werknemer. En zo ja, of hij de werknemer die passende arbeid heeft aangeboden. Als het UWV constateert dat de werkgever voldoende inspanningen heeft geleverd, houdt de loondoorbetalingsverplichting op. Op dat moment is ook het opzegverbod bij ziekte niet langer van toepassing.
De arbeidsrelatie kan met wederzijds goedvinden beëindigd worden als uit de Poortwachtertoets het volgende duidelijk blijkt:

- De werknemer is volledig arbeidsongeschikt voor de overeengekomen werkzaamheden.
- Werkgever en werknemer hebben voldoende re-integratie-inspanningen verricht, maar zonder resultaat.
- Re-integratie van de werknemer in aangepaste of passende arbeid in het bedrijf is binnen afzienbare termijn niet mogelijk (ook niet via scholing).

Werkgever en werknemer kunnen dan overeenkomen de arbeidsrelatie te beëindigen. In dat geval is een ontslagvergunning niet nodig. Stemt de werknemer niet in met ontslag met wederzijds goedvinden, dan is het nog steeds noodzakelijk een ontslagvergunning bij het UWV aan te vragen of een procedure bij de kantonrechter op te starten.

Terug naar boven

Thema-onderzoeken 2013 AFM: kredietrisico, kasstromen, voorzieningen en geïntegreerde verslaggeving

Naast het doorlopend controleren van jaarverslagen doet de Autoriteit Financiële Markten (AFM) tevens ieder

jaar een aantal thema-onderzoeken. In 2013 zal de AFM met name letten op beleggingen en kredieten met een hoog risico, het kasstroomoverzicht en voorzieningen. Daarnaast zal de AFM ook aandacht besteden aan de geïntegreerde verslaggeving.

Verslaggeving over kredietrisico's uit beleggingen en vorderingen

Het komt steeds vaker voor dat ondernemingen vorderingen niet kunnen innen. Ook financiële instellingen lopen verhoogd risico met uitstaande kredieten en beleggingen. Het is van groot belang dat de financiële verslaggeving van een onderneming helder is over deze kredietrisico's en welke acties ondernomen worden om deze zoveel mogelijk te beheersen. Beleggers willen weten in welke mate de toegenomen kredietrisico's van invloed zijn geweest op de waardering van belangrijke posten in de jaarrekening. Het is niet de eerste keer dat de AFM extra aandacht besteedt aan dit onderwerp. Eerder in 2012 gaf zij reeds aanbevelingen in het **rapport 'Waardering van en transparantie over staatsobligaties en andere posities met landenrisico'.**

Kasstroomoverzicht

De afgelopen jaren heeft de AFM geconstateerd dat het kasstroomoverzicht het meest onvolkomen onderdeel van de jaarrekening is. Kasstromen zijn voor beleggers belangrijke indicatoren om vast te stellen hoe de prestaties van de onderneming hebben bijgedragen aan de financiële stand van zaken. Om deze reden heeft de AFM besloten in 2013 extra aandacht aan dit onderdeel te besteden.

Voorzieningen

In het huidige economische klimaat neemt het belang van voorzieningen in de jaarrekening steeds verder toe. Er mag rekening gehouden worden met waarschijnlijke toekomstige uitgaven aan voorzieningen, mits de onderneming daartoe een verplichting heeft. Uit onderzoek is echter gebleken dat deze post ook gebruikt kan worden voor het ongewenst sturen van de financiële resultaten.

Het bestuur van een onderneming maakt een zorgvuldige schatting en geeft antwoord op de vraag of er wel een voorziening getroffen dient te worden. Het ongewenst sturen van de financiële resultaten moet worden tegengegaan aan de hand van de verslaggevingsstandaard over voorzieningen (IAS 37). Een 'verloopoverzicht' voor elke klasse van voorzieningen dient te worden opgenomen in de jaarrekening. Daarnaast moet de onderneming kunnen beschrijven wat de aard van de voorziening is, wat de onzekerheden in de omvang zijn en het tijdstip van de kasstromen die ermee gepaard kunnen gaan.

Geïntegreerde verslaggeving

In het huidige model van geïntegreerde verslaggeving ligt de nadruk voornamelijk op de financiële prestaties en positie van de onderneming. Overige aspecten, zoals het menselijke kapitaal, het intellectuele kapitaal en het gebruik van hulpbronnen is nog zeer beperkt. Momenteel bestaat er nog geen algemeen aanvaard normenkader om jaarverslagen hieraan aan te toetsen, terwijl dit juist een thema is dat zowel van beleggers als van het maatschappelijk verkeerd steeds meer aandacht krijgt. Dat is ook de reden waarom de AFM in 2013 een nulmeting zal uitvoeren om te bepalen in welke mate ondernemingen reeds geïntegreerde verslaggeving toepassen.

Terug naar boven

Eenduidige definitie zzp'ers in alle wetgeving

Het kabinet streeft naar een eenduidige definitie van het begrip zzp'er in alle wetgeving. De eerste stap is de ontwikkeling van een webmodule, waarbij partijen zelf de beoordeling van de arbeidsrelatie kunnen toetsen. Ook moet de balans tussen de verantwoordelijkheden van opdrachtgever en opdrachtnemer worden hersteld.

Het aantal zzp'ers is de afgelopen jaren sterk toegenomen. Omdat zij vaak alleen arbeid aanbieden, vertonen hun werkzaamheden grote gelijkenis met die van werknemers. Voor zowel de zzp'er als zijn opdrachtgever is het van belang duidelijkheid te hebben over de arbeidsrelatie. Voor een werknemer moet de werkgever immers loonbelasting, premies volksverzekeringen en werknemersverzekeringen inhouden en afdragen, terwijl een ondernemer zelf de aangifte en afdracht moet verzorgen.

Hausse aan VAR-verklaringen

Hiervoor is in het verleden de Verklaring Arbeidsrelatie (VAR) in het leven geroepen. Opdrachtgevers mogen uitgaan van de juistheid van de VAR. Beslist de Belastingdienst achteraf dat de zzp'er toch niet als ondernemer aangemerkt kan

worden, dan ligt het risico bij de zzp'er. Hij moet dan alsnog de benodigde belasting en premies afdragen. Deze systematiek heeft tot een grote aanwas van VAR-verklaringen geleid. De Belastingdienst kan de VAR-aanvragen echter vooraf niet goed inhoudelijk beoordelen en geeft dus (semi) automatisch een VAR af. Maar ook voor de controle achteraf is onvoldoende capaciteit.

Dit betekent dat de opdrachtnemer lang in onzekerheid verkeert over zijn ondernemerschap. Het kabinet wil deze onzekerheid zoveel mogelijk wegnemen. Niet door een strakkere definitie van het begrip 'ondernemer', maar door de introductie van een webmodule. Deze maakt het mogelijk op elk gewenst moment de beoordeling van de feiten en omstandigheden van de arbeidsrelatie te toetsen.
De aansprakelijkheid van de opdrachtgever wordt daarbij beperkt tot feiten en omstandigheden waarop hij beslissende invloed heeft. Alleen hiervoor zet de opdrachtgever zijn handtekening onder de uitkomsten van de webmodule.

Onderdeel van het Ondernemersplein

Het kabinet wil de module plaatsen bij de Kamer van Koophandel. Het is de bedoeling dat de webmodule een integraal onderdeel wordt van het Ondernemersplein. Het streven is de module in de loop van 2013 klaar te hebben. De webmodule zal eerst dienen als vervanging van de VAR. In de toekomst wil men de module verder ontwikkelen en beoordelen of deze ingezet kan worden voor alle wetgeving waarbij de vraag speelt wie zelfstandige is.

Terugdringen misbruik

Ook is een plan van aanpak gemaakt om de handhaving van de VAR te versterken om zo het misbruik terug te dringen. Het plan van aanpak is gericht op meer efficiëntie in handhaving door risicogericht toezicht, verbetering van de samenwerking met andere overheidsorganisaties, verbetering van voorlichting en vergroting van de kennis van de doelgroep over rechten en plichten van ondernemers.

- Zie **kamerbrief over eenduidige definitie zzp'ers**

Terug naar boven

Inspelen op verschillen tussen generaties maakt werknemers productief

Werkgevers beraden zich op welke wijze zij de duurzame inzetbaarheid van werknemers kunnen vergroten. 365/Zin heeft onderzoek gedaan naar de verschillen tussen generaties op de werkvloer. Het blijkt dat generaties niet alleen op leeftijd en waarden en normen verschillen. Er is een duidelijk onderscheid tussen de zaken waar zij energie van krijgen. "Dit is een nieuw inzicht, belangrijk voor werkgevers en werknemers. Want als je weet per generatie wat hen energie geeft en waar de stress zit, dan biedt dit aan leidinggevenden een extra stuurmiddel", aldus Marjolein Janssen, senior consultant bij 365/Zin.

Mythes

De analyse bevestigt ook dat er nog veel mythes bestaan over wat verschillende generaties duurzaam inzetbaar maakt. Zo zou de zogenaamde Protestgeneratie (geboren tussen 1940 en 1955) veel meer verzuimen dan de jongere generaties. En bij deze generatie zouden psychische klachten verzuimoorzaak nummer 1 zijn. En zo zouden voor Generatie X (geboren tussen 1955-1970) salaris en status de belangrijkste energiebronnen zijn voor bevlogenheid. Deze mythes heeft het onderzoek weerlegd. Janssen adviseert om vanuit een ander paradigma naar generaties te kijken. Sturing op energiebronnen zorgt ervoor dat alle werknemers langer kunnen en willen doorwerken. Dat leidt voor werkgevers tot meer productiviteit en een aantoonbare bijdrage aan hun bedrijfsdoelstellingen.

- Zie **whitepaper generatiemanagement**

Terug naar boven

Aanpassing wettelijk minimumloon per 1 januari 2013

Per 1 januari is het wettelijk minimumloon:

a. € 1469,40 per maand
b. € 339,10 per week
c. € 67,82 per dag

Op jaarbasis wordt het minimumloon € 19.043,42 (12,96 keer het maandbedrag).

Terug naar boven

UWV in actie voor oudere werkzoekenden

UWV erkent dat het vinden van een baan voor 55-plussers lastig is. Daarom gaat UWV er in november bij bedrijven en organisaties op aandringen dat ze bij het werven van hun personeel meer aandacht besteden aan de talenten en ervaringen van werkzoekende 55-plussers.

Het aantal 55-plussers met een werkloosheidsuitkering is het afgelopen jaar met 13.000 gestegen tot 80.000. Van de langdurig werklozen met een WW-uitkering is ruim 40 procent 55 jaar of ouder.
UWV organiseert sinds 2010 netwerkgroepen van 55-plussers. Onder begeleiding van een werkcoach van UWV wisselen zij onder meer ervaringen uit en volgen ze workshops. Met de Actiemaand 55-plus wil UWV proberen de kansen van ouderen op de arbeidsmarkt te vergroten. Er komen diverse bijeenkomsten waar werkgevers en werkzoekenden elkaar ontmoeten.

Terug naar boven

Intensievere samenwerking nodig voor mensen met een uitkering en psychische problemen

Er is een intensieve samenwerking nodig tussen medewerkers in de sociale zekerheid en in de gezondheidszorg. Dit bevordert dat mensen met een uitkering en psychische problemen goed worden geholpen: de dienstverlening is dan klantgerichter en meer gericht op werk. Dit blijkt uit het onderzoek 'Samen de focus op werk'.

Gemeenten, UWV en de geestelijke gezondheidszorg werken volgens de Inspectie SZW onvoldoende samen om mensen met een uitkering en psychische problemen op weg naar werk te helpen. De arbeidsdeskundigen en klantmanagers geven daarvoor een aantal redenen: een te hoge werkdruk, de privacywetgeving en te grote problemen bij hun cliënten, die meestal ook nog eens ver van de arbeidsmarkt staan. Verzekeringsartsen vinden soms samenwerking niet nodig om te kunnen bepalen wat een cliënt nodig heeft.

Door de huidige beperkte samenwerking missen de cliënten kansen op goede dienstverlening. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om een goed onderzoek van hoeveel en wat voor werk iemand aankan, en om het maken van een op de persoon toegespitst plan van aanpak. Hoewel intensieve samenwerking hier het meest kan opleveren, gaan de professionals van UWV en gemeenten juist hier vaak op hun eigen oordeel af.

Het onderzoek van de Inspectie SZW biedt ook inzicht in voorwaarden waaronder samenwerking het meest oplevert. Daarvan is sprake als ze een gezamenlijke focus op werk hebben, de professionals makkelijk bereikbaar zijn, regelmatig overleggen, en als ze de ruimte die privacy-regels bieden beter gebruiken.

Terug naar boven

Privacy en goede dienstverlening in sociale zekerheid soms lastig te

combineren

Medewerkers van gemeenten zijn voorzichtig om gegevens van cliï¿½nten uit te wisselen met elkaar en met andere organisaties. Ze zijn al snel bang dat ze dan privacy-regels overtreden.

Dit concludeert de Inspectie SZW in het rapport **'Informatie-uitwisseling van de SUWI-keten met andere partijen'.** Het uitwisselen van gegevens is vaak nodig om cliënten goed te kunnen helpen. Vooral als dat mensen zijn die naast hun werkloosheid ook nog andere problemen hebben. Bijvoorbeeld geestelijke en lichamelijke klachten, geen vaste woonplaats, geen of een gebrekkige opleiding.

Wat mag wel en niet?
Als een medewerker van een sociale dienst iemand met meerdere problemen wil helpen, kan het belangrijk zijn dat er gegevens uit de hoek van de zorg of het onderwijs op tafel komen. Door de privacy-regels is dat niet altijd mogelijk, maar vaak ook wel. Daarom is het belangrijk dat de uitvoerders in de sociale zekerheid goed weten wat er wel en wat er niet mag. Medewerkers in de sociale zekerheid vinden het lastig de privacy-regels goed toe te passen, maar daardoor laten ze wel kansen liggen.

Fraudebestrijding
Door bestanden van UWV, gemeenten, SVB, de Belastingdienst, zorgverleners, woningcorporaties en DUO te koppelen en te vergelijken, is het mogelijk om fraude op te sporen. De kwaliteit van de informatie die dat oplevert is meestal goed. De partijen die ermee werken, bespreken vaak achteraf niet wat ze goed vonden en wat beter zou kunnen. Daardoor missen ze kansen voor verbetering van hun werk in de toekomst.

Terug naar boven

Kredietmogelijkheden voor starters vanuit uitkering verruimd

Het kabinet wil ondernemen vanuit een uitkering verder stimuleren. Gemeenten kunnen nu zowel borg staan voor banken, als ook voor andere verstrekkers van microkredieten. Dit biedt meer mogelijkheden om de markt te betrekken bij kredietverlening aan startende ondernemers vanuit de uitkering.

Of en met welke partijen wordt samengewerkt blijft een verantwoordelijkheid van de gemeenten. Zij hebben goed inzicht in de lokale omstandigheden en kunnen daarmee goed inschatten welke partijen wel en niet geschikt zijn om mee samen te werken.

Het kabinet ondersteunt mensen die vanuit een uitkering als zelfstandig ondernemer aan de slag willen. Voor sommige mensen is werk als zelfstandig ondernemer de snelste weg uit de uitkering. Gemeenten kunnen mensen met een uitkering financiële hulp, coaching en begeleiding bieden bij het starten van een onderneming. Dit is geregeld in het Besluit bijstandsverlening zelfstandigen (Bbz). Deze regeling blijkt succesvol.

Het kabinet heeft nu besloten nog meer rendement uit het Bbz te halen door gemeenten te stimuleren beter kredietbeheer te voeren. Zo kunnen gemeenten het instrument selectiever inzetten en er strenger op toezien dat de verstrekte starterslening wordt terugbetaald. Gemeenten die individueel meer ontvangsten genereren dan het landelijk gemiddelde mogen het verschil houden. Omgekeerd betalen de gemeenten minder opbrengsten zelf.

Terug naar boven

Ook bij GBM moet werknemer meewerken aan het opstellen van een plan van aanpak

Moet een werknemer meewerken aan het opstellen van een plan van aanpak, ook als re-integratie onmogelijk is? Dat was de kernvraag van deze rechtszaak. Een werkgever had het loon van een werkneemster stopgezet, omdat zij

structureel geen gehoor gaf aan oproepen om te spreken over haar re-integratie en het opstellen van het plan van aanpak. Het plan van aanpak is uiteindelijk nooit opgesteld. Om die reden heeft het UWV de WIA-aanvraag afgewezen en de werkgever een loonsanctie opgelegd. Het bezwaar van de werkgever tegen deze loonsanctie is door het UWV gegrond verklaard.

Opstellen van PvA zinloos?

Werkneemster vorderde - in hoofdzaak - doorbetaling van het loon. Volgens haar blijkt uit de oordelen van de bedrijfsarts en van de verzekeringsarts van het UWV, dat ze op medische gronden geheel niet in staat zou zijn te re-integreren. Uit het laatste oordeel van het UWV volgt bovendien dat werkneemster Geen Duurzaam Benutbare Mogelijkheden zou hebben. Werkneemster stelt dat het opstellen van een plan van aanpak in die situatie geen enkele zin zou hebben

Werkgever en werknemer moeten in contact blijven

De kantonrechter overweegt: *"Een plan van aanpak kan ook inhouden de constatering dat re-integratie vooralsnog niet mogelijk is, waarna de situatie met enige regelmaat opnieuw moet worden bezien en het plan van aanpak zo nodig moet worden aangepast. De bedoeling van het plan van aanpak is nu juist dat werkgever en werknemer met elkaar contact blijven houden over de terugkeer in het arbeidsproces en dat geen re-integratiemogelijkheid onbenut blijft."* De kantonrechter wijst de vordering tot loondoorbetaling dan ook af.

Kantonrechter Utrecht 26 september 2012, zaaknummer 830307 UV EXPL 12-314aw/4074

Terug naar boven

Wel of geen loon bij cosmetische ingreep?

Van een werknemer die ziek is, moet u in principe het loon doorbetalen. Maar valt een cosmetische ingreep ook aan te merken als ziekte en heeft u in zo'n geval loondoorbetalingsplicht? In een recente rechtszaak waren een werkgever en een werkneemster het hierover oneens.

De werkneemster in deze rechtszaak had twee cosmetische operaties aan haar gezicht ondergaan. Voor deze ingrepen had ze zich ziek gemeld. De werkgever accepteerde de ziekmelding niet. Toen de zaak voor de rechter kwam, gaf deze aan dat een werkgever in principe niet hoeft op te draaien voor een cosmetische ingreep. Wel moet er onderscheid worden gemaakt tussen het moment waarop de cosmetische ingreep plaatsvindt en de herstelperiode daarna.

Medische noodzaak voor cosmetische ingreep

Tijdens de ingreep is er geen sprake van ziekte als er geen medische noodzaak is voor de operatie. Het kan immers een persoonlijke keuze van een werknemer zijn om het uiterlijk te willen verfraaien. Dat is anders voor de herstelperiode na de ingreep. Is de werknemer na de ingreep niet in staat om arbeid te verrichten, dan is er op dat moment sprake van ziekte.

De vraag is dan of de ziekte opzettelijk is veroorzaakt. Weet de werknemer zeker dat hij na de ingreep een bepaalde periode niet kan werken, dan is er sprake van een zogenoemd zekerheidsbewustzijn, dat als opzet valt aan te merken. Er is geen sprake van opzet als er onverwachte complicaties optreden na de operatie.

Geen oordeel bedrijfsarts over cosmetische ingreep

In deze zaak had de plastisch chirurg aangegeven dat de huid van de bovenoogleden op de wimpers lag en dat de vrouw vermoeidheidsklachten en beperkt zicht had. Omdat echter het oordeel van de bedrijfsarts over de eventuele medische noodzaak van de ingreep ontbrak, kon de rechter in deze zaak (nog) niet oordelen over de vraag of de werkgever een loondoorbetalingsplicht had.

Kantonrechter Middelburg, 9 juli 2012, JAR 2012/217

Terug naar boven

Werkgever aansprakelijk voor ontbreken aov

Als gevolg van een reorganisatie valt de werkgever niet meer onder de CAO voor het beroepsgoederenvervoer. Daarmee vervalt zijn aansluiting bij het BPF met terugwerkende kracht. De werkgever sluit een nieuwe pensioenverzekering af voor haar werknemers. Een werknemer die al ziek was, valt tussen wal en schip, omdat er tijd zit tussen het einde van de ene en de aanvang van de volgende verzekering. Hij vordert vergoeding van zijn schade, bestaande uit gemiste en nog te missen pensioenuitkeringen.

De rechter stelt in uitspraak BX8487 de werkgever aansprakelijk voor het ontbreken van een verzekering. Bij de werknemer werden namelijk wel premies gend, dus deze had er op mogen vertrouwen dat er dekking was.

Terug naar boven