



## Inhoud

[Uitzending Zembla maakt veel los in de verzuimbranche](#)

[Wetsvoorstel Modernisering Ziektewet nog niet officieel verschenen](#)

[Uitspraak Hoge Raad: zorgplicht werkgever geldt ook voor ingehuurd zpp'ers](#)

[Let op van einde van rechtswege bij pensioenleeftijd in relatie tot wijziging van AOW](#)

[Fraude mag niet lonen: zwaardere straffen bij overtreding SZW wetgeving](#)

[Directe kosten van verzuim in Nederland ruim 12,6 miljard, meeste verzuim bij de overheid](#)

[WIA is volgens ILO strijdig met Europese richtlijnen](#)

## Uitzending Zembla maakt veel los in de verzuimbranche

Op 23 maart jl. heeft een uitzending van Zembla aandacht geven aan de schending van de Wet bescherming persoonsgegevens waar o.a. Verzuimreductie zich schuldig aan maakt. Door niet-artsen wordt er volop over medische gegevens doorgevraagd. Deze worden vastgelegd in de dossiers en zelfs doorgegeven zonder toestemming aan de werkgevers. Het College Bescherming Persoonsgegevens gaat een onderzoek instellen naar deze werkwijze. Ook stelt de directie van Verzuimreductie in een reactie dat ze "de zaak uit gaan zoeken en navraag gaan doen binnen de organisatie.

Vanuit de opleiding Post Bachelor Register Casemanagement geven wij al jaren aandacht aan deze praktijken waarbij we aangeven dat het kennen van het medisch dossier niet nodig is om regie te nemen op verzuim. De vraag die altijd gesteld kan worden is vragen naar de mogelijkheden van de zieke werknemer. De werkgever mag de beperkingen kennen en daaruit afgeleid welke mogelijkheden er nog wel zijn. Een goed casemanager schakelt de juiste partijen in gericht op het verkrijgen van inzicht in de werkmogelijkheden en het organiseren van dat werk. De uitzending van Zembla kan een einde maken aan de wildgroei van casemanagementbureaus die zich niet houden aan de wettelijke kaders. Een Post Bachelor opgeleide Register Casemanager onderscheidt zich juist in kennis over deze wettelijke kaders en kan het totale verzuimspelveld overzien inclusief de arbeidsrechtelijk en sociaal rechtelijke gevolgen.

Sinds alle hectiek van de uitzending heeft V&D reeds het contract bij VerzuimReductie opgezegd. Oud voetballer Jan van Halst is als directeur bij VerzuimReductie opgestapt. De storm is nog lang niet over. FNV Bondgenoten heeft onder leiding van Gea Lotterman die ook in de uitzending te zien was een meldpunt opgericht voor werknemers die slachtoffer zijn geworden van Verzuimreductie. Gea Lotterman geeft aan dat werknemers klagen over intimidatie, het verstrekken van verkeerde informatie en het niet accepteren van de ziekmelding. Het meldpunt is bedoeld om een beter beeld te krijgen van het aantal en het soort klachten.

Heeft u de uitzending gemist? Via deze [link](#) kunt u de uitzending bij uitzending gemist nog bekijken.

[Terug naar boven](#)

---

## Wetsvoorstel Modernisering Ziektewet nog niet officieel verschenen

De Ziektewet wordt per 2013 en 2014 ingrijpend aangepast. Doelstelling is dat de Ziektewet meer gericht wordt op snelle activering van de zieke (ex) werknemer en daarmee de grote instroom van Ziektewet vangnetters binnen de WIA (Werk werk en inkomen naar arbeidsvermogen) te stoppen.

Vanaf 2013 wordt de claimbeoordeling aangepast en zal de hoogte en duur van de ZW uitkering afhankelijk worden van iemand zijn arbeidsverleden. Voor het tweede ziektejaar geldt dat er alleen maar sprake is van het recht op een ZW uitkering indien de persoon niet zelf in staat is om met gangbare arbeid tenminste 65% van zijn oude loon te verdienen (conform WIA beoordeling). Vanaf 2014 gaat er een premiedifferentiatie in de ZW ingevoerd worden. Grote werkgevers (loonsom groter of gelijk dan 100 \* gemiddelde loonsom) krijgen een individueel toegerekende premie gebaseerd op het eigen risico. Middelgrote ondernemers ((loonsom groter of gelijk dan 25 \* gemiddelde loonsom) krijgen een combinatie van een sectorpremie met een deel individueel toegerekend op basis van eigen ZW instroom. Voor kleine werkgevers (loonsom < 25 \* gemiddelde loonsom) geldt alleen een sectorpremie.

Een werkgever kan ook kiezen om voor de Ziektewet eigen risicodragers te worden. Er hoeft daarbij geen garantstelling overlegd te worden omdat de periode relatief kort is.

Het plan is dat vanaf het jaar 2016 het Eigen risicodragerschap voor Ziektewet automatisch gekoppeld wordt aan het eigen risicodragerschap voor de Regeling WGA. Meer informatie over de modernisering van de Ziektewet volgt bij het verschijnen van de officiële wetteksten (op het moment dat voorstel bij de Tweede Kamer wordt ingediend). Op dat moment zal een VeReFi whitepaper z.s.m. verschijnen.

Als tip kan nu al worden meegegeven dat alle middelgrote en grote bedrijven heel goed bijhouden welke werknemers met flexibele contracten er ziek uit dienst gaan. Want bij een premiedifferentiatie in 2014 wordt teruggekeken naar instromers uit het jaar 2012.

[Terug naar boven](#)

---

# Uitspraak Hoge Raad: zorgplicht werkgever geldt ook voor ingehuurde zzp'ers

In de vorige nieuwsbrief heeft u al kunnen lezen dat opdrachtgevers verantwoordelijk worden voor de arbeidsomstandigheden van ingehuurde zzp-ers, die op dezelfde werkplek werken als eigen personeel. De Hoge Raad heeft het belang van deze nieuwe regels nu bevestigd met een uitspraak in een zaak tussen een invalide geworden zzp'er en zijn opdrachtgever. De [Hoge Raad](#) oordeelde op 23 maart 2012 ([LJN: BV0616](#)) dat een organisatie verantwoordelijk was voor de invaliditeit van een zzp'er die was ingehuurd voor een reparatieklus. De zzp'er kreeg in 2005 een bedrijfsongeval waarbij het rechterbeen van de man boven de knie geamputeerd moest worden. De zzp'er hield de organisatie verantwoordelijk en heeft jarenlang rechtszaken gevoerd om de werkgever aansprakelijk te stellen. Hij claimde o.a. zijn inkomensverlies. De zzp'er had geen arbeidsongeschiktheidsverzekering. Het bedrijf wees de claim af omdat de zzp'er geen werknemer in loondienst was. Verschillende rechtbanken hebben de organisatie daarbij in het gelijk gesteld. De zzp'er bleef door procederen. Zijn volharding is beloond. Bij de Hoge Raad uitgekomen kreeg de zzp'er gelijk. De organisatie moet nu aantonen dat er is voldaan aan de zorgplicht. Deze uitspraak heeft verstrekkende gevolgen voor alle bedrijven. Deze uitspraak betekent dat de zorgplicht niet langer beperkt is tot alleen de eigen werknemers in loondienst maar dat deze zich uitstrekt bij iedereen in de organisatie dus ook degenen die worden ingehuurd. Elke organisatie moet aantonen dat er is voldaan aan de zorgplicht. Dit betekent dat de organisatie ook moet toezien dat de zzp'er goede instructies krijgt en dat er gecontroleerd wordt of hij zijn beschermingsmiddelen draagt (zoals lasbril, veiligheidshelm etc). Er zijn verschillende meningen over de verstrekkendheid van de uitspraak. De FNV Bouw geeft aan blij te zijn met de uitspraak omdat er in hun ogen duidelijkheid is. Maar werkgeversorganisaties VNO-NCW en MKB-Nederland vinden het prematuur om op basis van de uitspraak te concluderen dat werkgevers voor ingehuurde zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) voortaan een zelfde zorgplicht hebben als voor hebben voor werknemers. Zzp'ers die op individuele basis een klus klaren voor een bedrijf, vallen niet onder de arbo-verantwoordelijkheid van dat bedrijf, menen zij. Belangenbehartiger zzp Nederland vindt dat zzp'ers in principe zelf verantwoordelijk zijn voor hun veiligheid. Het bedrijf dat hen inhuurt is in principe niet aansprakelijk tenzij het zich niet aan de veiligheidseisen houdt, vindt de organisatie die 21.000 leden heeft.

[Terug naar boven](#)

---

## Let op van einde van rechtswege bij pensioenleeftijd in relatie tot wijziging van AOW

De Wet Wijziging ingangsdatum AOW is op 1 april 2012 ingegaan. Tot 1 april 2012 kent de AOW de regeling dat het recht op ouderdomspensioen ingaat op de eerste dag van de maand waarin de belanghebbende de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt. Met de wetwijziging is geregeld

dat vanaf 1 april 2012 de AOW ingaat per de eerste dag waarop de 65 jarige leeftijd is bereikt (oftewel AOW vanaf pensioneringsdatum). Let op dat deze maatregel gevolgen heeft voor de arbeidsovereenkomsten en CAO's.

In veel CAO's is namelijk vastgelegd dat het arbeidscontract van een medewerker van rechtswege afloopt op de eerste dag van de maand waarin iemand 65 wordt. Van rechtswege betekent dat er geen ontslagvergunning van het UWV WERKbedrijf nodig is of dat er een ontbinding door de kantonrechter nodig is om een einde te maken aan een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd. Indien een werknemer nog door blijft werken na een mogelijke einde van rechtswege, dan blijft de totale arbeidsovereenkomst doorlopen. Conclusie van FNV Bondgenoten is derhalve dat indien iemand wordt doorbetaald tot exact de 65 jarige leeftijd en die datum valt niet op de eerste van de kalendermaand, dat er dan op een later moment geen einde van rechtswege meer mogelijk is. Het is van belang om te controleren wat uw cao hierover zegt, of wat de individuele arbeidsovereenkomst erover zegt. Indien er in staat dat van rechtswege beëindiging alleen mogelijk is op de eerste dag van de kalendermaand waarin iemand 65 jaar is geworden, dan is het van belang om dit ook aan te houden. Dit kan betekenen dat iemand dan een periode loon mist voordat de AOW wordt ingegaan. Hier dient dan apart een oplossing voor gevonden te worden of dat werknemer al voor die dag akkoord gaat met een vaststellingsovereenkomst met wederzijds goedvinden precies op zijn 65 jarige leeftijd. Totdat de aanpassing in de cao of de individuele arbeidsovereenkomst is gedaan, dient elke werkgever hier alert op te zijn. Kunt u zelf de individuele arbeidsovereenkomst aanpassen? Ja, als gevolg van deze wettelijke wijziging is het mogelijk om de tekst te veranderen in een tekst als 'Het arbeidscontract eindigt van rechtswege op de dag dat de werknemer 65 jaar wordt'.

[Terug naar boven](#)

---

## **Fraude mag niet lonen: zwaardere straffen bij overtreding SZW wetgeving**

De regering heeft het wetsvoorstel [Aanscherping handhaving en sanctiebeleid SZW-wetgeving](#) naar de Tweede Kamer gestuurd. De bedoeling is dat de wet op 1 januari 2013 ingaat. In dit wetsvoorstel worden de straffen voor het onjuist omgaan met de sociale wetgeving veel hoger dan op dit moment. De kern van het voorstel is dat er een afschrikwekkende werking uitgaat van hoge straffen en dat mensen zo worden weerhouden van fraude. Uit een rapportage van het ministerie SZW blijkt dat in 2010 voor €119 miljoen is gefraudeerd. De maatregelen in het wetsvoorstel moeten het groeiend aantal fraudeurs afschrikken om zo fraude te voorkomen. De gevolgen van frauderen en het overtreden van de SZW-regels worden namelijk groter voor burgers en organisaties.

Burgers krijgen als de plannen doorgaan vanaf 1 januari 2013 een boete die tien keer zo hoog is als nu. De burger fraudeur moet terugbetalen wat hij onrechtmatig heeft ontvangen en krijgt daarnaast een boete ter hoogte van datzelfde bedrag. Bij herhaling is de boete 150% van het gefraudeerde bedrag. Ze lopen tevens het risico op het tijdelijk stopzetten van de volledige uitkering.

Wordt bij een organisatie een overtreding geconstateerd, dan volgt een eerste boete. Bij herhaling kan de organisatie een dubbele boete verwachten en na een derde keer een drievoudige. In het wetsvoorstel staat ook dat de hoogte van de boetes omhoog gaat. Zo is de boete voor het werken op een onveilige steiger nu €9.000. Deze boete wordt verhoogd naar €18.000. Het kan dus lonen

extra goed te controleren dat uw organisatie de arbeidswetten naleeft. Nieuw is dat indien een organisatie herhaaldelijk de fout ingaat, dat de werkzaamheden voor maximaal drie maanden stilgelegd kunnen worden. Bij ernstige overtredingen kan al eerder een stillegging volgen. Deze situatie gaat dan om het preventief stilleggen van werkzaamheden om herhaling te voorkomen en niet om het stilleggen vanuit de Arbeidsomstandighedenwet waar stillegging opgelegd wordt als personen in gevaar zijn.

[Terug naar boven](#)

---

## **Directe kosten van verzuim in Nederland ruim 12,6 miljard, meeste verzuim bij de overheid**

Op 19 maart jl. is op de website van het ministerie SZW het onderzoek verschenen van het door TNO uitgebracht over [het ziekteverzuim in Nederland in 2010](#). TNO heeft het ziekteverzuim in Nederland tegen het licht gehouden omdat “ziekteverzuim een belangrijke indicator is voor de kwaliteit van arbeid en verzuimbeleid in organisaties”. De woorden tussen haakjes zijn letterlijke tekst uit het rapport. Het rapport geeft een goed beeld van ontwikkelingen in het verzuim, verschillen tussen sectoren, invloed op verzuim van opleiding, leeftijd, soort werk en levensstijl en is verplichte leesstof voor iedereen die serieus met verzuim bezig is. Een aantal conclusies uit het rapport zijn:

- Verzuimpercentage en gemiddelde verzuimduur zijn in 2010 iets hoger dan in voorgaande jaren. De verzuimfrequentie is gelijk gebleven. De kosten van verzuim (het verzuimpercentage maal de loonsom van BV Nederland) zijn 12,6 miljard;
- De helft van de werknemers heeft niet verzuimd;
- Er zijn grote verschillen tussen sectoren en beroepsgroepen, zowel in verzuimpercentage, verzuimfrequentie als in verzuimduur. Landbouw en visserij is de sector met het laagste verzuimpercentage (2,5%), openbaar bestuur scoort het hoogst (5,3%). Het verzuimpercentage is de uitkomst van verzuimfrequentie en verzuimduur. In de bouw verzuimen werknemers niet vaak, maar wel lang. In het onderwijs is het net andersom (veel verzuimgevallen, maar van korte duur).
- Van alle verzuimers is 58% binnen een week weer aan het werk, 87% werkt binnen 4 weken weer en na 26 weken is 98% weer hersteld.
- In 23% van de verzuimgevallen is de oorzaak van het verzuim geheel of gedeeltelijk in het werk gelegen. De belangrijkste werkfactoren zijn conflicten, werkdruk of fysiek zwaar werk .
- De invloed van leefstijl op verzuim is niet zo groot. Roken en overgewicht leveren geen significante verschillen op.

[Terug naar boven](#)

---

# WIA is volgens ILO strijdig met Europese richtlijnen

Staatssecretaris de Krom heeft naar de Tweede Kamer het rapport toegestuurd van de recente zienswijze van het Comité van deskundigen. Deze [zienswijze is door de ILO](#) op 1 maart 2012 gepubliceerd. De commissie van deskundigen van de ILO (International Labour Organization) heeft zich gebogen over de verhouding tussen Nederlandse wetgeving en Europese richtlijnen. Conform de geldende procedure reageert het kabinet voor 1 september aanstaande op de nieuwe zienswijze van de ILO. In de vorige reactie aan de ILO had staatssecretaris de Krom aangegeven dat de hoogte van de WGA vervolguutkering aangevuld wordt tot het geldende sociaal minimum met andere regelingen (Toeslagenwet). Hij benoemde daarbij dat de sociale partners in Nederland (dus ook de vakbeweging) akkoord zijn gegaan met deze wetgeving en daar zelf de basis van hebben gebouwd. Het principe is juist dat werken lonend is gemaakt en dat deze financiële prikkels juist bevorderd zouden moeten worden.

De ILO gaat in haar zienswijze vooral in op haar zorgen over de Zorgverzekeringswet en de WIA. De zorgen over de Zorgverzekeringswet gaat over de positie van onverzekerden en de toegang tot voorzieningen die niet in de basisdekking zitten. De regering zal een aantal vragen over dit onderwerp moeten beantwoorden.

Over de WIA is de commissie na een toelichting van de Nederlandse regering nog steeds van mening dat WIA op meerdere punten strijdig is met Europese regelgeving. Hierover verschilt zij van mening met de Nederlandse regering. Het verschil van inzicht gaat over zijn:

- de grens van 35% voor een WGA-uitkering, die niet aanvaardbaar is bij werkgerelateerde arbeidsongeschiktheid (risk professional);
- aftrek van inkomsten bij IVA als iemand zijn uiterste best doet om te werken ondanks de beperkingen;
- de eisen die worden gesteld aan het verkrijgen van een loonaanvullingsuitkering;
- de hoogte van de vervolguutkering. Die zou te laag zijn wanneer mensen als gevolg van het werk (risk professional) arbeidsongeschikt raken.

De regering heeft tot 1 september de tijd om de commissie uit te leggen waarom WIA wel voldoet aan de Europese regels. Lukt dat niet dan moet misschien de Extra Garantieregeling beroepsrisico's worden afgestoft die sinds 2005 in de kast ligt.

[Terug naar boven](#)