

Arbeidsrecht **Werknemersverzekeringen** Loonheffing



VAN ZIJL ADVOCATEN



Actualiteiten arbeidsrecht en werknemersverzekeringen
mr. J.P.M. (Joop) van Zijl, advocaat


Contact ←

Van Zijl Advocaten B.V.
Postbus 1095, 5004 BB Tilburg
J. Asselbergsweg 58, 5026 RR Tilburg
Tel. (013) 463 55 99
Fax (013) 463 22 66
E-mail: mail@vanzijl-advocaten.nl
Internet: www.vanzijl-advocaten.nl



1


Arbeidsrecht **Werknemersverzekeringen** Loonheffing




VAN ZIJL ADVOCATEN

Mogen wij ons even voorstellen?

Ons kantoor is gespecialiseerd in de advisering en begeleiding van werkgevers bij de juridische en fiscale aspecten van personeelsvraagstukken. Daarbij zijn wij nog heel in het bijzonder gespecialiseerd in het beperken van de kosten van werkgevers die worden veroorzaakt door arbeidsongeschikte werknemers.













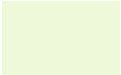
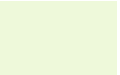
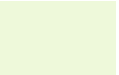
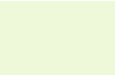
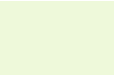
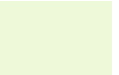
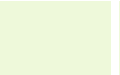
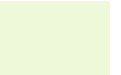


2



VAN ZIJL ADVOCATEN

Arbeidsrecht Werknemersverzekeringen Loonheffing

Advocaten


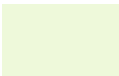
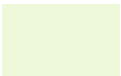
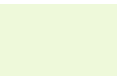
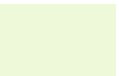
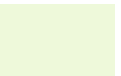
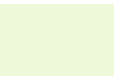
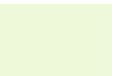
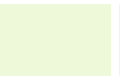
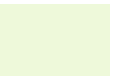
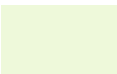
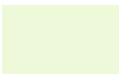

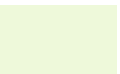
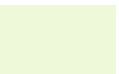
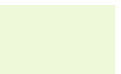
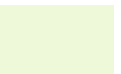
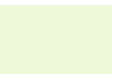
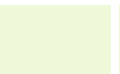
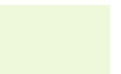
									
									

3


VAN ZIJL ADVOCATEN

Arbeidsrecht Werknemersverzekeringen Loonheffing

Juridisch medewerker

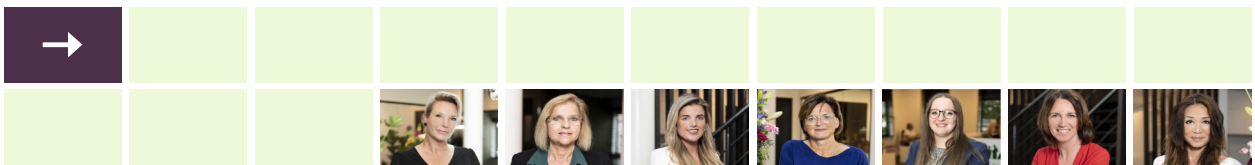
									
									

4



VAN ZIJL CASEMANAGEMENT EN ADVIES

Casemanagers/adviseurs Ziektewet en WIA



5



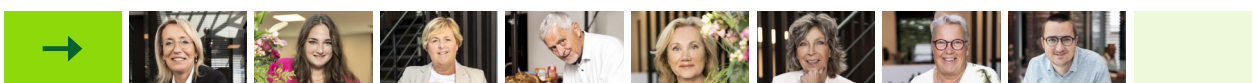
VAN ZIJL ADVOCATEN

Arbeidsrecht

Werknemers-
verzekeringen

Loonheffing

Ondersteuning



6

Programma

- Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaardenpremedifferentiatie WW
- Wijzigingen premiedifferentiatie WW per 01-01-2023
- Mismatch vraag en aanbod sociaal-medische beoordelingen

Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

- Algemeen
- Inhoud wetswijziging
- Opgaveverplichting
- Verplichte opleidingen

Algemeen

- Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie (PbEU 2019, L 186)
- Wet van 22 juni 2022 tot wijziging van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en enige andere wetten in verband met de implementatie van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie (PbEU 2019, L 186) (Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden), Staatsblad 2022, nummer 277
 - inwerkingtreding: 01-08-2022

Inhoud wetswijziging

- Aanpassing van Nederlandse wetgeving om te voldoen aan de Europese Richtlijn:
 - uitbreiding van de verplichtingen van de werkgever tot het verstrekken aan de werknemer van gegevens betreffende de arbeidsovereenkomst
 - aanpassing van de Wet flexibel werken zodanig dat de werknemer een verzoek kan doen voor meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden
 - flexibele arbeidstijden moeten vallen binnen een vooraf afgesproken werkpatroon
 - verplichte opleidingen moeten kosteloos zijn en in werktijd plaatsvinden
 - recht om buiten de overeengekomen arbeidstijd arbeid te verrichten

Opgaveverplichting

- Artikel 7:655 BW:
 - reeds bestaande verplichting om schriftelijk of elektronisch opgave te doen van bepaalde gegevens betreffende de arbeidsovereenkomst
 - uitbreiding van gegevens waarvan opgave moet worden gedaan

Uitbreiding van gegevens waarvan opgave moet worden gedaan

- Gegevens waarvan opgave moet worden gedaan (artikel 7:655 lid 1 BW):
 - a. naam en woonplaats partijen
 - b. plaats arbeid
 - c. functie
 - d. datum indiensttreding
 - e. einddatum of duur arbeidsovereenkomst
 - f. betaald verlof
 - g. procedure beëindiging arbeidsovereenkomst (vereisten, opzegtermijnen)
 - h. loon (bestanddelen, wijze en frequentie van uitbetaling)
 - i. arbeidstijd (voorspelbaar/onvoorspelbaar)
 - j. deelname pensioenregeling
 - k. tewerkstelling in buitenland
 - l. cao
 - m. uitzendovereenkomst
 - n. onbepaalde tijd
 - o. oproepovereenkomst
 - p. bij uitzendovereenkomst: inlener
 - q. proeftijd
 - r. recht op scholing
 - s. sociale zekerheidsinstelling

Uitbreiding van gegevens waarvan opgave moet worden gedaan

- Gegevens waarvan opgave achterwege kan worden gelaten bij vermelding in arbeidsovereenkomst (artikel 7:655 lid 2 BW):
 - a. naam en woonplaats partijen
 - b. plaats arbeid
 - c. functie
 - d. datum indiensttreding
 - e. einddatum of duur arbeidsovereenkomst
 - f. betaald verlof
 - g. procedure beëindiging arbeidsovereenkomst (vereisten, opzegtermijnen)
 - h. loon (bestanddelen, wijze en frequentie van uitbetaling)
 - i. arbeidstijd (voorspelbaar/onvoorspelbaar)
 - j. deelname pensioenregeling
 - k. tewerkstelling in buitenland
 - l. cao
 - m. uitzendovereenkomst
 - n. onbepaalde tijd
 - o. oproepovereenkomst
 - p. bij uitzendovereenkomst: inlener
 - q. proeftijd
 - r. recht op scholing
 - s. sociale zekerheidsinstelling

Uitbreiding van gegevens waarvan opgave moet worden gedaan

- Gegevens waarvan opgave achterwege kan worden gelaten bij vermelding in cao (artikel 7:655 lid 2 BW):
 - a. naam en woonplaats partijen
 - b. plaats arbeid
 - c. functie
 - d. datum indiensttreding
 - e. einddatum of duur arbeidsovereenkomst
 - f. betaald verlof
 - g. procedure beëindiging arbeidsovereenkomst (vereisten, opzegtermijnen)
 - h. loon (bestanddelen, wijze en frequentie van uitbetaling)
 - i. arbeidstijd (voorspelbaar/onvoorspelbaar)
 - j. deelname pensioenregeling
 - k. tewerkstelling in buitenland
 - l. cao
 - m. uitzendovereenkomst
 - n. onbepaalde tijd
 - o. oproepovereenkomst
 - p. bij uitzendovereenkomst: inlener
 - q. proeftijd
 - r. recht op scholing
 - s. sociale zekerheidsinstelling

Uitbreiding van gegevens waarvan opgave moet worden gedaan

■ Memorie van Antwoord, Eerste Kamer 2021-2022, 25962, nummer C, bladzijde 1-2:

1. Artikel 7:655 lid 1 sub g

Wat wordt bedoeld met «de procedurele aspecten van beëindiging van de arbeidsovereenkomst»? Als voorbeeld wordt genoemd de beroepstermijn voor een ontslagen werknemer, maar hoeveel informatie dient een werkgever op te nemen in zijn (model-) arbeidsovereenkomst? Dienen de ontslaggronden opgenomen te worden?

Artikel 4, derde lid, van de richtlijn bepaalt dat ten aanzien van het verstrekken van de gegevens aangaande de procedurele aspecten van de beëindiging kan worden volstaan met de verwijzing naar de wettelijke bepalingen. Deze bepaling uit de richtlijn heeft geleid tot een aanvulling van artikel 7:655, tweede lid, van het Burgerlijk Wetboek (BW). *Daarin staat dat de werkgever ten aanzien van procedures met betrekking tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst kan verwijzen naar de toepasselijke regelgeving in de cao en de toepasselijke wetgeving. Voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst betekent dat, dat volstaan kan worden met verwijzing naar de regels die zijn opgenomen in titel 7.10 van het BW, eventueel met een verwijzing naar de specifieke regels ten aanzien van de opzegging dan wel ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De ontslaggronden hoeven dan niet te worden opgenomen.*

Uitbreiding van gegevens waarvan opgave moet worden gedaan

■ Maar:

- artikel 7:655 lid 2 BW verwijst niet naar de wetgeving:

Voor zover de gegevens, bedoeld in lid 1, onderdelen a tot en met j, n, o en p, zijn vermeld in een schriftelijk aangegane arbeidsovereenkomst, kan vermelding achterwege blijven. Voor zover de gegevens, bedoeld in lid 1, onderdelen f tot en met i, k en q tot en met s, zijn vermeld in een toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, kan worden volstaan met een verwijzing naar deze overeenkomst of regeling.

- artikel 4 lid 3 Richtlijn spreekt echter wel van een verwijzing naar de wettelijke bepalingen

De in lid 2, onder g) tot en met l) en o), bedoelde gegevens kunnen waar nodig worden verstrekt door vermelding van de wettelijke, bestuursrechtelijke of statutaire bepalingen of de collectieve overeenkomsten die voor die punten gelden.

- is enkele verwijzing naar titel 7.10 BW dan echt voldoende, ook in de ogen van het HvJEU?
- zou hetzelfde dan ook gelden voor de opgave van regelingen betreffende betaald verlof?
 - volgens de tekst van artikel 7:655 lid 2 BW niet
 - de Minister zegt er in de Memorie van Antwoord niets over
 - volgens artikel 4 lid 3 van de Richtlijn wel

Uitbreiding van gegevens waarvan opgave moet worden gedaan

- Als uitdrukkelijk wordt bepaald dat aan de opgaveverplichting kan worden voldaan door verwijzing naar arbeidsovereenkomst, wet (?) of cao, dan moet er van worden uitgegaan dat niet aan de opgaveverplichting kan worden voldaan door verwijzing naar bijvoorbeeld:
 - personeelshandboek
 - informatie op intranet
 - informatie op internet
- Opnemen in arbeidsovereenkomst betekent dat wijziging niet mogelijk is zonder toestemming van de werknemer, hetgeen niet verstandig is ten aanzien van bijvoorbeeld:
 - f. betaald verlof
 - g. procedure beëindiging arbeidsovereenkomst (vereisten, opzegtermijnen)
 Werknemer zou dan bij wijziging toepassing kunnen verlangen van de regeling die in de arbeidsovereenkomst is vermeld, omdat die met hem is afgesproken en niet zonder zijn toestemming kan worden gewijzigd (behoudens eenzijdig wijzigingsbeding en zwaarwichtig bedrijfsbelang)

Uitbreiding van gegevens waarvan opgave moet worden gedaan

- Mogelijk probleem in de toekomst:
 - Nederlandse wetgever heeft alleen één op één de tekst van de Richtlijn in de Nederlandse wetgeving geïmplementeerd
 - elementen uit de toelichting zijn niet geïmplementeerd
 - als de rechter (die verplicht is om de Nederlandse wetgeving richtlijnconform uit te leggen) die toelichting toch van belang acht gaat de opgaveverplichting verder dan uit de tekst van de wet blijkt
 - op grond van de toelichting moet ook opgave worden gedaan van:
 - informatie over regelingen betreffen de het reizen tussen verschillende werkplekken
 - *termijn waarbinnen tegen ontslag in beroep moet worden gegaan*
 - afzonderlijke bestanddelen van het loon zijn bijdragen in geld of in natura, betalingen van overuren, bonussen en andere rechten die de werknemer in het kader van zijn werk rechtstreeks of indirect ontvangt
 - manier waarop de werktijden worden bepaald
 - opgave van recht op scholing zou kunnen bestaan uit het aantal dagen dat een werknemer ter beschikking wordt gesteld om scholing te volgen, of uit algemene informatie betreffende het scholingsbeleid van de werkgever

Sanctie bij niet voldoen aan opgaveverplichting

- Schadevergoeding (artikel 7:655 lid 4 BW)
 - geen opgave
 - onjuiste opgave
- Kantonrechter Den Haag 30 maart 2022, ECLI:NL:RBDHA:2022:2997:
 - schadevergoeding wegens niet voldoen aan opgaveverplichting extra vakantiedagen oudere werknemers
 - aanspraak op vergoeding wettelijke vakantiedagen vanaf 2008
 - ondanks vordering in 2021 geen verjaring omdat verjaringstermijn van schadevergoedingsvordering (vijf jaar) pas gaat lopen als de debiteur met de schade en de aansprakelijke persoon bekend is (artikel 3:310 BW)
- Risico dat werknemers in ontslagprocedures met behulp van beroep op schadevergoeding wegens niet voldoen aan opgaveverplichting de korte vervaltermijnen in het ontslagrecht omzeilen:
 - artikel 7:686 lid 4 BW: twee en drie maanden

Aanscherping van voorwaarden voor opgaveverplichting

- Tijdstip opgave
- Wijze van opgave

Tijdstip opgave

- binnen een week na aanvang van de werkzaamheden of zoveel eerder als de overeenkomst eindigt (artikel 7:655 lid 3 BW)
 - sommige gegevens pas na een maand
 - gegevens betreffende vertrek naar het buitenland: vóór vertrek
- bij wijziging van gegevens:
 - zo snel mogelijk maar uiterlijk op de dag waarop de wijziging van kracht wordt
 - niet bij wijziging van wet of cao waarnaar is verwezen
- overgangsrecht:
 - onmiddellijke werking (artikel 227 Overgangswet nieuw Burgerlijk Wetboek)
 - voor arbeidsovereenkomsten die op 01-08-2022 al bestaan en met betrekking tot gegevens waarvoor niet eerder een opgaveverplichting bestond: opgave alleen verplicht op verzoek van werknemer, alsdan binnen een maand na verzoek (artikel 7:655 lid 10 BW)

Wijze van opgave

- schriftelijk
 - ondertekend door de werkgever (artikel 7:655 lid 3 BW)
- elektronisch
 - uitdrukkelijke instemming van de werknemer vereist (artikel 7:655 lid 8 BW)
 - gekwalificeerde handtekening (in de zin van de Europese "eIDAS-verordening") vereist (artikel 7:655 lid 3 BW)
 - opgave moet door de werknemer kunnen worden opgeslagen en afgedrukt en moet ook later nog toegankelijk zijn (artikel 7:655 lid 7 BW)
 - de werkgever moet een bewijs van overdracht of ontvangst bewaren (artikel 7:655 lid 7 BW)

Flexibele arbeidstijden moeten vallen binnen een vooraf afgesproken werkpatroon

- Onderscheid tussen arbeidsovereenkomsten waarvoor geldt dat de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht:
 - geheel of grotendeels onvoorspelbaar zijn
 - niet geheel of grotendeels onvoorspelbaar zijn
- Memorie van Toelichting:
 - criterium: merendeel van de arbeidstijd wel of niet vooraf bekend
 - niet van belang of de werkgever de tijdstippen bepaalt waarop de arbeid moet worden verricht, dan wel of de werkgever deze laat afhangen van externe omstandigheden
- Geheel of grotendeels onvoorspelbaar:
 - dagen en uren afspreken waarop de werknemer kan worden verplicht om arbeid te verrichten (artikel 7:655 lid 1 onder 1, onder 2° BW)
 - werknemer kan slechts verplicht worden om arbeid te verrichten op die dagen en uren (artikel 7:628 lid 2 BW)
 - alleen verplichting tot werken indien vier dagen tevoren opgeroepen (artikel 7:628a lid 2 BW)
 - recht op loon als oproep binnen vier dagen wordt gewijzigd of ingetrokken (artikel 7:628a lid 3 BW)

Aanpassing van de Wet flexibel werken zodanig dat de werknemer een verzoek kan doen voor meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden

- Werknemer die tenminste 26 weken in dienst is heeft recht om te vragen om meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden (artikel 2b Wet flexibel werken)
 - recht ingewilligd indien niet binnen een maand schriftelijk en gemotiveerd afgewezen
 - <10 werknemers: drie maanden
 - nieuw verzoek pas weer binnen een jaar
 - behoudens onvoorziene omstandigheden
 - <10 werknemers: afwijzing verzoek mag mondeling bij ongewijzigde motivering

Verplichte opleidingen

- Reeds bestaande scholingsverplichting werkgever (artikel 7:611a lid 1 BW):
 - scholing noodzakelijk voor functie
 - voor zover redelijkerwijs van werkgever kan worden verlangd: scholing noodzakelijk voor voortzetting arbeidsovereenkomst:
 - als de functie van de werknemer komt te vervallen (ontslaggrond van artikel 7:669 lid 3 onder a BW)
 - als de werknemer niet langer in staat is om de functie te vervullen (ontslaggrond van artikel 7:669 lid 3 onder b BW)

Verplichte opleidingen

- Nieuw per 01-08-2022 (artikel 7:611a lid 2 BW):
 - bij scholing die de werkgever op grond van Europees recht, de wet of cao verplicht is te verstrekken om het werk uit te voeren waarvoor zij zijn aangenomen
 - kosteloos
 - scholing wordt beschouwd als arbeidstijd
 - indien mogelijk: tijdens tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht
- Beding waarbij kosten van deze scholing op de werknemer worden verhaald is nietig (artikel 7:611a lid 4 BW)

Verplichte opleidingen

- Memorie van Antwoord, Eerste Kamer 2021-2022, 25962, nummer C, bladzijde 4:

7. In juridische literatuur wordt geopperd dat de verplichting om onderwijs kosteloos aan te bieden kan volgen uit artikel 7:611a BW. Hoe ziet de regering dit?

Het (nieuw genummerde) eerste lid van artikel 7:611a wordt niet gewijzigd door middel van de implementatie van de richtlijn. De richtlijn regelt dat scholing die de werkgever op grond van de wet verplicht moet verstrekken kosteloos moet worden aangeboden. **Dat geldt dus ook voor scholing die valt onder artikel 7:611a (eerste lid) BW.** Opleidingen die op grond van artikel 7:611a BW ook nu al door de werkgever moeten worden verstrekt, moeten inderdaad kosteloos verstrekt worden. Het betreft namelijk een bij wet door de werkgever verplicht te verstrekken opleiding. Het gaat hier om **opleidingen die noodzakelijk zijn voor het kunnen (blijven) uitvoeren van de functie.** Hieronder valt bijvoorbeeld de scholing die de werknemer moet volgen om met een nieuw computersysteem te kunnen werken dat door de werkgever wordt ingevoerd. **Ook scholing die de werknemer moet volgen in het kader van een verbetertraject valt hieronder.** Bijvoorbeeld wanneer gebleken is dat een werknemer onvoldoende beheersing heeft van de Engelse taal en de werkgever vindt dat het voor de uitvoering van de functie noodzakelijk is, dan valt die scholing onder artikel 7:611a BW en dient dus kosteloos aangeboden te worden. **Onder artikel 7:611a BW valt in beginsel niet ook de scholing die noodzakelijk is voor het verkrijgen van een diploma of certificaat waarover de werknemer bij eerste aanvang van de werkzaamheden al dient te beschikken om op grond een wettelijke bepaling een functie te mogen uitvoeren.** De omstandigheden van het geval bepalen of daarvan sprake is of niet.

Verplichte opleiding

- Wat valt onder de werking van artikel 7:611a lid 2:
 - de opleiding tot accountant van een assistent-accountant?
 - de permanente educatie van een advocaat (NOVA)?
 - de permanente educatie van een accountant (NBA)?
 - de permanente educatie van een belastingadviseur (RB, NOB)?
 - de permanente educatie van een salarisadministrateur (NIRPA)?
 - de opleiding van de BBL-leerling?

Recht om buiten de overeengekomen arbeidstijd arbeid te verrichten

- Artikel 7:653a lid 2 BW:
 - verbod in cao's en arbeidsovereenkomsten van bepalingen die de werknemer verbieden om arbeid voor anderen te verrichten
 - nietigheid?
 - uitzondering voor rechtvaardiging op grond van objectieve redenen, bijvoorbeeld:
 - gezondheid en veiligheid
 - bescherming van vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie
 - de integriteit van overheidsdiensten
 - het vermijden van belangenconflicten

Wijzigingen premiedifferentiatie WW per 01-01-2023

- Premiedifferentiatie
- Oproepovereenkomst
- Wijziging premiedifferentiatie

Premiedifferentiatie

- Wet arbeidsmarkt in balans per 01-01-2020: premiedifferentiatie WW (artikel 27 Wfsv):
 - lage premie voor:
 - schriftelijke arbeidsovereenkomsten
 - voor onbepaalde tijd
 - die geen oproepovereenkomst zijn
 - hoge premie voor alle andere arbeidsovereenkomsten
 - 5 procentpunt verschil
 - om verschil tussen vaste en flexibele arbeidsovereenkomsten te verkleinen

Premiedifferentiatie

- Nadere voorwaarden voor toepassing van lage premie:
 - kopie van arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en loonstrook in loonadministratie (artikel 2.4 lid 1 Besluit Wfsv)
 - geen lage premie voor uitzendwerknemers met uitzendbeding (artikel 2.4 lid 2 Besluit Wfsv)
 - lage premie voor BBL-leerling alleen indien er een gedateerde en door alle partijen getekende leerovereenkomst is (artikel 2.4 lid 3 Besluit Wfsv)

Oroepovereenkomst

- Arbeidsovereenkomst is oproepovereenkomst indien (artikel 7:628a lid 9 BW):
 - de werknemer geen recht op loon heeft als hij de overeengekomen arbeid niet verricht (artikel 7:628 lid 5 BW); of
 - de omvang van de arbeid niet is vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid van:
 - ten hoogste een maand; of
 - ten hoogste een jaar en het recht op loon gelijkmatig is verspreid over die tijdseenheid
- Besluit nadere regels oproepovereenkomsten: arbeidsovereenkomst is geen oproepovereenkomst vanwege:
 - consignatiediensten (een periode tussen twee opeenvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin de werknemer uitsluitend verplicht is bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten)
 - bereikbaarheidsdiensten
 - aanwezigheidsdiensten
 - als daar een geldelijke vergoeding of compensatie in vrije tijd tegenover staat

Wijziging premiedifferentiatie WW

- Brief van Minister SZW aan Tweede Kamer 22-11-2021:
 - in Kennisdocument Premiedifferentiatie WW ten onrechte standpunt ingenomen dat tijdelijke urenluitbreiding steeds een afzonderlijke arbeidsovereenkomst is waarvoor, eventueel in afwijking van de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst, de hoge premie verschuldigd is
 - in strijd met jurisprudentie van Centrale Raad van Beroep
 - CRvB 18-08-2016, ECLI:NL:CRVB:2016:3109
 - CRvB 11-03-2021, ECLI:NL:CRVB:2021:550
 - met terugwerkende kracht tot 01-01-2020 premierestitutie mogelijk als ten onrechte de hoge premie is afgedragen
 - m.i.v. 01-01-2023: hoge premie verschuldigd bij tijdelijke urenluitbreiding
- Op 01-03-2022:
 - internetconsultatie wijziging:
 - Besluit Wfsv
 - Besluit nadere regels over oproepovereenkomsten
 - wijziging Kennisdocument Premiedifferentiatie WW

Wijziging premiedifferentiatie WW

- Internetconsultatie wijziging artikel 2.4 Besluit Wfsv:
 - extra voorwaarde voor lage premie: in de toekomst niet meer dan één arbeidsomvang opgenomen
 - uitzondering:
 - eenmalige tijdelijk uitbreiding: hoge premie alleen tijdens uitbreiding uren* en niet ook al zodra de tijdelijke uitbreiding is afgesproken
 - structurele aanpassing: lage premie blijft gelden ook in periode waarin aanpassing van de arbeidsduur wel is afgesproken maar nog niet is ingegaan
 - eenmalige tijdelijke vermindering: lage premie blijft gelden om verzoeken van werknemers om tijdelijk minder te werken (bijvoorbeeld wegens ouderschap of mantelzorg) niet te hinderen
- * lage premie als volgens de jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep sprake is van afzonderlijke arbeidsovereenkomsten?

Wijziging premiedifferentiatie WW

- Internetconsultatie wijziging Besluit nadere regels over oproepovereenkomsten
 - vaste arbeidsomvang moet in arbeidsovereenkomst worden opgenomen (werkrooster is niet voldoende)
 - geen oproepovereenkomst
- Arbeidsovereenkomsten waarin per periode van ten hoogste een maand wel één arbeidsomvang is vastgelegd, maar die arbeidsomvang per tijdseenheid verschillend is, worden niet als oproepovereenkomst beschouwd
 - geen verplicht aanbod van vaste arbeidsomvang
 - geen minimumperiode voor oproepen/annuleren van oproepen
 - wel hoge WW-premie vanwege jaarlijks WW-risico (seizoenswerkloosheid)

Wijziging premiedifferentiatie WW

- Wijziging Kennisdocument premiedifferentiatie WW:
 - nieuw standpunt ten aanzien van tijdelijk uitbreiding uren: afhankelijk van omstandigheden of dit een afzonderlijke arbeidsovereenkomst is
 - al dan niet verschillende werkzaamheden?
 - middels een afzonderlijke arbeidsovereenkomst tot uitdrukking gebracht dat aan verschillende arbeidsverhoudingen verschillende rechtsgevolgen worden verbonden?

Mismatch vraag en aanbod sociaal-medische beoordelingen

- UWV heeft chronisch tekort aan verzekeringsartsen:
 - tekort in 2016: 70 FTE
 - ongeveer 30% WIA-aanvragen wordt op tijd (binnen acht weken) afgehandeld
 - eind 2021: 12.000 werknemers die langer dan acht weken wachtten op beslissing op aanvraag WIA-uitkering
 - gemiddelde duur arbeidsongeschiktheidsbeoordeling: 18 weken
 - UWV verwacht in 2022 € 10 miljoen aan dwangsommen te betalen
- Persbericht UWV 30-08-2021:
 - UWV stopt met terugwerkende kracht tot 01-01-2020 met terugvorderen van voorschotten:
 - geen terugvorderingen
 - stopzetting lopende terugvorderingen
 - terugbetaling geïncasseerde terugvorderingen
- Verzamelwet SZW 2022, per 01-01-2022:
 - wijziging van artikel 84 lid 3 WIA: voorschot voor rekening van WGA-eigenrisicodragers
 - ook als nog niet vast staat dat een WGA-uitkering zal worden toegekend?
 - ook als nog niet vast staat dat de WGA-uitkering voor rekening van de eigenrisicodragers zou zijn?
 - in strijd met CRvB 02-06-2021, ECLI:NL:CRVB:2021:1370 (toerekeningsbesluit als voorwaarde voor verhaalsbesluit)?



Mismatch vraag en aanbod sociaal-medische beoordelingen

- Brief van Minister SZW aan Tweede Kamer 26-08-2022, Tweede Kamer 2021-2022, 26448, nummer 685
 - tijdelijke maatregel niet terugvorderen van voorschotten verlengd tot en met 31-12-2023
 - tot eind 2023 vereenvoudigde claimbeoordeling voor 60-plussers:
 - geen beoordeling door verzekeringsarts, alleen door arbeidsdeskundige
 - werkgever en werknemer moeten instemmen
 - alsnog beoordeling door verzekeringsarts van recht op IVA-uitkering als bedrijfsarts aangeeft dat mogelijk sprake is van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid
 - WGA-uitkering wordt niet toegerekend aan werkgever (eigenrisicodragers/gedifferentieerde premie Werkhervattingskas)
 - alleen bij volledige arbeidsongeschiktheid of minder dan 35% arbeidsongeschiktheid
 - gedurende vijf jaar geen herbeoordeling van verzekerden met een IVA-uitkering of Wajonguitkering die er ondanks volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid toch in zijn geslaagd om betaald werk te krijgen
- Nieuwsbericht UWV 30-09-2022: ingangsdatum 01-10-2022

Mismatch vraag en aanbod sociaal-medische beoordelingen

- Gevolgen van uitblijven beslissing omtrent recht op WIA-uitkering:
 - onduidelijkheid over recht op WIA-gerelateerde verzekeringen
 - WIA-excedent
 - onduidelijkheid over recht op compensatie van transitievergoeding bij beëindiging van arbeidsovereenkomst, maar:
 - recht op WIA-uitkering is niet vereist; voldoende is dat werknemer na twee jaar door ziekte of gebrek niet in staat was om de bedongen arbeid (in volle omvang) te verrichten (artikel 7:673a lid 1 onder a, ten eerste BW)
 - wachten met beëindiging arbeidsovereenkomst totdat UWV heeft beslist op het recht op WIA-uitkering hoeft geen geld gekost te hebben omdat de werkgever geen loon hoeft te betalen en omdat de vergoeding die moet worden betaald bij een door de werknemer verzocht einde van de arbeidsovereenkomst niet meer hoeft te bedragen dan de transitievergoeding die ook door het UWV wordt gecompenseerd (Hoge Raad 8 november 2019, ECLI:NL:HR:2019:1734 (Xella))
 - bij schade mogelijk om UWV aansprakelijk te stellen

Arbeidsrecht Werknemersverzekeringen Loonheffing



Vragen?

Contact ←

Van Zijl Advocaten B.V.
Postbus 1095, 5004 BB Tilburg
J. Asselbergsweg 58, 5026 RR Tilburg
Tel. (013) 463 55 99
Fax (013) 463 22 66
E-mail: mail@vanzijl-advocaten.nl
Internet: www.vanzijl-advocaten.nl

