

6 Varia Arbeidsrecht

6.1 Transitievergoeding

Een werknemer heeft recht op een transitievergoeding bij ontslag als het initiatief hiertoe door de werkgever wordt genomen. Hoeveel transitievergoeding de werknemer krijgt, hangt af van het salaris en het aantal dienstjaren. De maximale transitievergoeding in 2021 is € 84.000 of een jaarsalaris als dit meer is.

6.2 Verruiming aftrek scholingskosten van transitievergoeding

Moet u een transitievergoeding betalen bij het ontslag van een van uw werknemers? En heeft u deze werknemer in een eerder stadium opgeleid voor een andere functie binnen uw bedrijf? Dan mag u vanaf juli 2020 de opleidingskosten die u daarbij heeft gemaakt, onder voorwaarden in aftrek brengen op de transitievergoeding. Een van deze voorwaarden is dat dit van tevoren schriftelijk, bijvoorbeeld in een studieovereenkomst, vastgelegd moet worden.

Op grond van het gewijzigde 'Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding' kunnen nu ook opleidingskosten voor een andere functie bij een andere werkgever als opleidingskosten in mindering worden gebracht op de transitievergoeding. Het mag hier dus niet gaan om kosten gemaakt voor de inzetbaarheid van de werknemer in de huidige functie. Die kosten komen gewoon op grond van het goed werkgeverschap voor rekening van de werkgever.

Dit om werkgevers en werknemers meer te stimuleren om tijdens het dienstverband te investeren in de bredere inzetbaarheid van werknemers. De wijziging sluit aan op een van de doelen van de transitievergoeding, namelijk het vergemakkelijken van de overgang naar een andere functie en daarmee het vergroten van de inzetbaarheid van de werknemer.

Voorwaarden aftrek

Het in mindering brengen van deze kosten op de transitievergoeding is alleen mogelijk wanneer de kosten:

- zijn gemaakt nadat deze kosten zijn gespecificeerd en schriftelijk meegedeeld aan de werknemer;
- zijn gemaakt nadat de werknemer schriftelijk heeft ingestemd met het in mindering brengen van de gespecificeerde kosten;
- door de werkgever die de transitievergoeding verschuldigd is, zijn gemaakt ten behoeve van de werknemer aan wie de transitievergoeding verschuldigd is;
- niet het loon van de werknemer betreffen;
- in een redelijke verhouding staan tot het doel waarvoor deze kosten zijn gemaakt;
- zijn of worden gemaakt tijdens of na de periode waarover de transitievergoeding wordt berekend;
- niet op een derde kunnen worden verhaald;
- niet op de werknemer kunnen worden verhaald.

Deze inzetbaarheidskosten moeten in een periode van maximaal vijf jaar voor het einde van het contract zijn gemaakt. Hebben de werkgever en werknemer zelf schriftelijk andere afspraken vastgelegd over de periode? Dan geldt de afgesproken (kortere dan wel langere) periode.

Let op!

Werkgever en werknemer moeten over de mogelijkheid om scholingskosten voor een andere functie binnen het eigen bedrijf af te trekken van de transitievergoeding, zelf afspraken maken. Leg dit ook schriftelijk vast. De mogelijkheid de scholingskosten af te trekken van de transitievergoeding is dus zeker geen automatisme!

6.3 Opzegtermijn valt ook onder transitievergoeding

Bij het afscheid nemen van een werknemer op initiatief van de werkgever is het van belang goed te kijken naar de van toepassing zijnde opzegtermijn in het arbeidscontract of de van toepassing zijnde cao voor het berekenen van de transitievergoeding.

Wanneer er geen of een kortere opzegtermijn wordt gehanteerd dan is afgesproken in het arbeidscontract – ook wel onregelmatig opzeggen genoemd –, dient u toch de afgesproken opzegtermijn aan te houden bij de berekening van de transitievergoeding. Onregelmatig opzeggen om betaling van een hogere transitievergoeding te vermijden, is niet toelaatbaar, aldus de Hoge Raad. Tevens zal het niet hanteren van de juiste opzegtermijn ook gevolgen hebben wanneer de werknemer gebruik wil gaan maken van een WW-uitkering, omdat het UWV in die situatie zal oordelen dat sprake is van een benadelingshandeling omdat de werknemer te vroeg werkloos is geworden.

6.4 Transitievergoeding kan toeslagen verminderen

Het ontvangen van een transitievergoeding heeft effect op het inkomen. In het betreffende jaar valt het inkomen hierdoor hoger uit en bestaat er vaak recht op minder hoge toeslagen, zoals huur- en zorgtoeslag. De staatssecretaris geeft aan dit niet onredelijk te vinden, omdat toeslagen nu eenmaal bedoeld zijn als tegemoetkoming op het inkomen. Is dit hoger, dan kan de tegemoetkoming dalen. Dit leidt tot terugvordering van eerder ontvangen toeslagen.

6.5 Wet compensatie transitievergoeding

Werkgevers krijgen vanaf 1 april 2020 compensatie voor de transitievergoeding die zij moeten betalen bij het ontslag van langdurig (twee jaar of langer) zieke werknemers. De transitievergoeding moet namelijk ook in die gevallen worden betaald.

Hoogte compensatie

De door het UWV aan de werkgever te betalen compensatie hoeft niet noodzakelijkerwijs gelijk te zijn aan de door de werkgever aan de werknemer uitbetaalde transitievergoeding. Het moet in eerste instantie gaan om een vergoeding die is betaald nadat het opzegverbod is verstreken. Over de periode dat het dienstverband slapend is gehouden door de werkgever bestaat geen recht op compensatie van de opgebouwde transitievergoeding. De wet maximeert het te compenseren bedrag daarnaast op twee onderdelen:

- De compensatie is maximaal de transitievergoeding die is opgebouwd vanaf het begin van het dienstverband tot het moment dat de werknemer twee jaar ziek is. Op grond van de wet wordt over de periode waar sprake was van een verlengde loondoorbetalingsverplichting (door een loonsanctie) of over de periode dat het dienstverband slapend is gehouden, ook transitievergoeding opgebouwd. Dit gedeelte van de transitievergoeding is de werkgever verschuldigd, maar compenseert het UWV niet.
- De compensatie bedraagt daarnaast maximaal het tijdens twee jaar ziekte betaalde loon (het zogenoemde ‘tweede maximum’). De effecten van het invoeren van dit tweede maximum wordt momenteel nog onderzocht en is vooralsnog niet in werking getreden.

Op grond van de Kolom-beschikking van de Hoge Raad bestaat er recht op een pro-rato-transitievergoeding bij een substantiële en structurele vermindering van de arbeidsduur. Het gaat hierbij om een vermindering van de arbeidsduur met minimaal 20%, die naar het zich laat aanzien blijvend zal zijn. Als de arbeidsovereenkomst is aangepast en voldaan wordt aan genoemde voorwaarden, bestaat er dus recht op een pro-rato-transitievergoeding waarvoor een tegemoetkoming van het UWV kan worden ontvangen.

In de SIPOR-beschikking van april 2020 heeft de Hoge Raad bepaald dat het niet met het wettelijke stelsel en het karakter van de transitievergoeding verenigbaar is dat aanspraak ontstaat op een gedeeltelijke transitievergoeding bij een inkomensachteruitgang door herplaatsing in een functie met een lager salaris. Herplaatsing in een andere functie kan niet worden gelijkgesteld aan gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Een vermindering van salaris die het gevolg is van herplaatsing geeft dan ook geen recht op een transitievergoeding.

6.6 Compensatie bij uitkering tijdens ziekte

Aanvraag UWV

Het UWV kan dus een compensatie met terugwerkende kracht toekennen. Het UWV zal de aanvragen controleren. Daarvoor heeft de uitkeringsinstantie informatie van de werkgever nodig. De werkgever dient de volgende documenten te overleggen bij zijn aanvraag:

- De arbeidsovereenkomst of een document waarop de begindatum van de arbeidsovereenkomst staat. Bijvoorbeeld een loonstrook met de datum waarop de werknemer in dienst trad.
- Bewijs van einde van de arbeidsovereenkomst:
 - beëindigingsovereenkomst of vaststellingsovereenkomst;
 - een uitspraak van de rechter;
 - een opzeggingsbrief.
- Bewijs van hoeveel brutoloon u in totaal betaald heeft tijdens de hele periode van ziekte. Daarvoor is het volgende nodig:
 - de loonstrook van de periode voor de datum waarop de werknemer één jaar ziek was;
 - de loonstrook van de periode waarin het opzegverbod bij ziekte is verstreken.
- Bewijs in bijzondere situaties:
 - verrekening van inzetbaarheidskosten en/of transitiekosten
 - een schriftelijke instemming van de werknemer tot verlaging van de transitievergoeding
 - een betaalbewijs van de gemaakte inzetbaarheidskosten en/of transitiekosten
 - bewijs van een eventueel eerder betaalde transitievergoeding bij een overname of een tijdelijke overeenkomst (bankafschrift);
 - wanneer de werknemer een dienstverlener aan huis was, vraagt het UWV ook om extra loonstroken;
 - als de werknemer jonger was dan 18 jaar vraagt het UWV om een overzicht van de gewerkte uren in de maanden waarin uw werknemer jonger was dan 18 jaar;
 - bij een ploegen- en/of overwerktoeslag:
 - alle loonstroken waarop de ploegtoeslag en/of de overwerktoeslag staat. Dit geldt voor de laatste 12 maanden van het opzegverbod.
 - bij winstuitkering en/of bonus(sen):
 - alle loonstroken waarop de opbouw van de winstuitkering of bonus(sen) staat van de laatste 3 kalenderjaren vóór het kalenderjaar waarin het opzegverbod eindigt.
- De berekening van de hoogte van de transitievergoeding. Dit is nodig om de hoogte van de compensatie te bepalen.
- Bewijs dat de volledige transitievergoeding betaald is en op welke datum. Bijvoorbeeld een bankafschrift. Als de vergoeding in delen is betaald, moet van alle betalingen een betaalbewijs worden meegestuurd.

Compensatie voor elke werkgever

In het regeerakkoord was vastgelegd dat de regeling kleine werkgevers betrof. Er is besloten dat ook grote werkgevers in aanmerking komen voor de regeling. Elke werkgever kan gebruikmaken van de regeling als hij aan de voorwaarden voldoet.

Ingangsdatum

U kunt compensatie digitaal aanvragen bij het UWV vanaf 1 april 2020, binnen zes maanden na betaling van de volledige transitievergoeding. Gaat het om dienstverbanden die wegens langdurige arbeidsongeschiktheid eindigen op of na 1 april 2020, de structurele situatie, dan heeft het UWV acht weken de tijd om te beslissen. De beslissing van het UWV betreft een besluit in de zin van de Algemene wet bestuursrecht, zodat het mogelijk is hier bezwaar tegen te maken. De mogelijkheid om compensatie aan te vragen voor 'oude gevallen' waarbij het dienstverband is geëindigd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid voor april 2020, is inmiddels verstreken.

6.7 Ook compensatie mogelijk bij einde bedrijf door pensioen of overlijden werkgever

Staakt een werkgever zijn bedrijf door pensionering? Dan kan hij/zij vanaf 1 januari 2021 aanspraak maken op een compensatie van de transitievergoedingen voor zijn/haar werknemers. Het gaat hier om bedrijven met minder dan 25 werknemers.

De compensatie transitievergoeding bij beëindiging van het bedrijf is geregeld in de Wet arbeidsmarkt in balans. Voor de berekening van het aantal werknemers is het niet van belang of de werknemer een tijdelijk of een vast contract heeft. Er geldt geen terugwerkende kracht bij deze regeling.

Niet uit privévermogen

De overheid wil voorkomen dat werkgevers die door pensionering gedwongen zijn hun onderneming te staken, privévermogen moeten aanwenden om hun werknemers de transitievergoeding uit te kunnen betalen.

Voorwaarden compensatie

Om in aanmerking te komen voor deze compensatie moet worden voldaan aan de volgende voorwaarden:

- Er vindt ontslag plaats als gevolg van beëindiging van de onderneming.
- De onderneming heeft op 1 januari in het jaar van de beëindiging minder dan 25 werknemers in dienst.

Compensatie kan worden verstrekt voor vergoedingen die de werkgever verschuldigd was:

- in verband met het eindigen van arbeidsovereenkomsten in de zes maanden voorafgaand aan het verzoek om de toestemming voor opzegging of de ontbinding van de arbeidsovereenkomst;
- in verband met het eindigen van arbeidsovereenkomsten in de negen maanden na de verleende toestemming of inwilliging van het verzoek om ontbinding.

De werkgever kan dus gespreid over een periode meerdere keren een compensatieaanvraag indienen. Dit heeft als voordeel dat de financiële lasten voor een werkgever als gevolg van het 'voorschieten' van de transitievergoedingen worden beperkt. Om in aanmerking te komen voor de compensatie, moet voor minimaal één werknemer toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens verval van arbeidsplaatsen als gevolg van het beëindigen van de werkzaamheden van de onderneming van het UWV zijn verkregen.

Daarnaast moet de reden van bedrijfsbeëindiging te maken hebben met:

- het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van de ondernemer (binnen zes maanden) en
- het feit dat er geen opvolger is.

Erfgenamen en/of medewerkgevers kunnen na het overlijden van de werkgever geconfronteerd worden met een onderneming die zij niet willen of kunnen voortzetten. Bedrijfsbeëindiging gevolgd door het ontslag van de werknemers zal dan de enige optie zijn. De erfgenamen van de overleden werkgever die na aanvaarding van zijn nalatenschap van rechtswege werkgever zijn geworden en eventuele medewerkgevers (denk aan een VOF), zijn bij beëindiging van de dienstverbanden dan een transitievergoeding verschuldigd aan alle ontslagen werknemers. Daarvoor is de compensatie in het leven geroepen. Indien de werkgever is overleden, zal compensatie vanwege het overlijden worden verstrekt, indien uiterlijk binnen twaalf maanden na het overlijden van de werkgever een ontslagaanvraag bij het UWV is ingediend.

Procedure UWV

De werkgever zal de benodigde gegevens aan het UWV moeten verstrekken over onder meer de berekening van de hoogte van de transitievergoeding en de betaling ervan.

Compensatie bij ziekte of gebreken van de werkgever is uitgesteld

De compensatieregeling bij bedrijfsbeëindiging vanwege ziekte of gebreken van de werkgever is uitgesteld. Bij dit onderdeel moet namelijk worden getoetst of de werkgever binnen zes maanden zijn werkzaamheden kan voortzetten. Het UWV en beroepsverenigingen van bedrijfs- en verzekeringsartsen hebben nog geen overeenstemming bereikt over hoe dat getoetst kan worden. Minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft dit eerder bekendgemaakt in een brief aan de Tweede Kamer.

6.8 WW-premie

De hoogte van de WW-premie is afhankelijk van de vraag of er sprake is van een vast of flexibel arbeidscontract. Met deze maatregel wil het kabinet vaste arbeidscontracten stimuleren en aantrekkelijker maken voor werkgevers.

Wanneer lage WW-premie?

De lage WW-premie is verschuldigd bij schriftelijke contracten voor onbepaalde tijd met een eenduidige arbeidsomvang. Ook is de lage premie verschuldigd voor werknemers onder de 21 jaar die maximaal 48 uur (per aangiftetijdvak van vier weken) of 52 uur (per aangiftetijdvak van een kalendermaand) verloond hebben gekregen. Daarnaast is de lage premie ook voor leerlingen die een bbl-opleiding volgen en voor werknemers voor wie de werkgever een uitkering werknemersverzekeringen betaalt als werkgeversbetaling of als eigenrisicodragers.

Let op!

Indien de arbeidsovereenkomst uiterlijk twee maanden na aanvang van de dienstbetrekking eindigt, dient de werkgever met terugwerkende kracht alsnog de hoge WW-premie te betalen. Het maakt daarbij niet uit of door de werknemer een beroep op de WW wordt gedaan.

Ook in 2021 geen hogere WW-premie bij overwerk

Hebben werknemers met een parttime dienstverband van minder dan 35 uur per week meer dan 30% extra gewerkt? En paste de werkgever de lage WW-premie toe? Dan geldt er een uitzondering en hoeft de hoge WW-premie niet te worden toegepast. Besloten is om deze regeling vanwege de aanhoudende coronacrisis ook in 2021 niet toe te passen.

6.9 Aanbod vaste uren 2021

Na twaalf maanden is de werkgever verplicht om binnen een maand een aanbod te doen voor een arbeidsovereenkomst met vaste uren. Deze uren moeten zijn gebaseerd op minimaal het gemiddelde aantal verloonde uren over de afgelopen twaalf maanden. Alleen de uren die elkaar binnen zes maanden tijd opvolgen, tellen mee.

Voorbeeld

Een oproepkracht is per 1 januari 2020 begonnen. In de maanden januari tot en met mei 2020 heeft de oproepkracht gemiddeld 36 uur per week aan uren verloond gekregen, maar in de maanden juni en juli is er niet gewerkt. Vervolgens heeft de oproepkracht van augustus tot en met 31 december 2020 gemiddeld 32 uur per week aan uren verloond gekregen. De maanden juni en juli tellen niet mee, omdat er niet is gewerkt. De oproepkracht zal een aanbod moeten krijgen voor een arbeidscontract van minimaal 34 uur per week.

Werkgevers zijn verplicht om oproepkrachten na twaalf maanden een aanbod te doen voor een vaste arbeidsomvang. Die arbeidsomvang moet minimaal de gemiddelde arbeidsomvang in de laatste twaalf maanden zijn. Het aanbod moet binnen een maand na afloop van de twaalf maanden worden gedaan. Deze wettelijke regeling wordt op 1 juli 2021 aangepast. De werknemer heeft vanaf dat moment maximaal een maand de tijd om het aanbod al dan niet te accepteren. Bij acceptatie gaat de nieuwe arbeidsomvang in uiterlijk de eerste dag van de 15e maand. Tot dusverre staat er in de wet dat de werknemer 'minimaal' een maand de tijd heeft om het aanbod al dan niet te accepteren.

Recht op loon bij uitblijven aanbod

Indien het aanbod voor een contract met vaste uren uitblijft, heeft de oproepkracht recht op het loon van het gemiddeld aantal gewerkte uren per week gedurende de afgelopen twaalf maanden, ongeacht of de werknemer wordt opgeroepen voor de werkzaamheden. Het betreft hier een reguliere loonvordering waarvoor een verjaringstermijn van vijf jaar geldt.

Tip!

Het is dus van belang als werkgever om wel een aanbod te doen, omdat het risico bestaat dat de werknemer veelal als hij uit dienst is gegaan, alsnog met terugwerkende kracht het loon kan vorderen op basis van het aanbod dat had moeten worden gedaan.

6.10 Oproeptermijn

Een werkgever moet een werknemer uiterlijk minimaal vier dagen van tevoren schriftelijk of digitaal oproepen. In een toepasselijke cao kan deze termijn worden bekort tot minimaal 24 uur van tevoren. Trekt de werkgever binnen genoemde termijn het aanbod in, dan heeft de werknemer recht op loon over de ingetrokken uren. Het is dus van belang van tevoren duidelijk aan te geven hoelang de oproep zal duren: een paar uur, een dag, een week.

Voor mensen die in seizoensgebonden sectoren werken, kan een andere regeling gelden. Bij cao kan namelijk voor seizoensgebonden functies worden afgesproken dat er een verkorte oproeptermijn is of dat de onderbrekingstermijn – de termijn waarna een nieuwe reeks contracten begint te lopen – mag worden teruggebracht van zes naar minimaal drie maanden. Het moet bij dit laatste gaan om functies die als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend en niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar. Dit is dus afhankelijk van de cao waar u als werkgever onder valt.

6.11 Risico-inventarisatie & -evaluatie

De Inspectie SZW controleert bedrijven op de aanwezigheid van een Risico-inventarisatie & -evaluatie (RI&E). Bij overtreding zal de inspectie bovendien direct een boete opleggen, die ook nog eens hoger is dan voorheen.

RI&E voor kleine werkgevers vrijgesteld van toetsing

Kleinere werkgevers met maximaal 25 werknemers hoeven hun risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) niet te laten toetsen. Deze vrijstelling geldt alleen als u gebruikmaakt van een erkend RI&E-instrument voor uw branche. Grotere werkgevers moeten de RI&E altijd laten toetsen.

Voorwaarden erkende branche-RI&E

Erkende RI&E-instrumenten voor de verschillende branches moeten aan bepaalde voorwaarden voldoen. Zo moeten werkgevers en werknemers uit dezelfde branche het instrument in samenwerking hebben opgesteld. Het instrument moet ook getoetst zijn door een gecertificeerde arbokerndeskundige. Verder moet het instrument aangemeld zijn bij het Steunpunt RI&E en op de website (www.rie.nl) digitaal verkrijgbaar zijn.

Medezeggenschap heeft instemmingsrecht

De RI&E en het plan van aanpak moeten na de toetsing door de gecertificeerde arbokerndeskundige ook worden toegezonden aan de ondernemingsraad (or) of de personeelsvertegenwoordiging (pvt). Zij hebben instemmingsrecht. In de Arbowet is ook vastgelegd dat werknemers het recht hebben om de RI&E in te zien. Hoe meer werknemers op de hoogte zijn van de risico's, hoe beter zij er rekening mee kunnen houden.

Omdat met name veel kleinere werkgevers niet beschikken over een RI&E, wordt hier jaarlijks opnieuw aandacht voor gevraagd in de Week van de RI&E, die in september plaatsvindt. De Inspectie SZW controleert bedrijven intensief op de aanwezigheid van een RI&E. Het ontbreken van een RI&E inclusief plan van aanpak kan leiden tot hoge boetes.

Informatie over de RI&E is ook verkrijgbaar via de website: www.routenaarrie.nl

6.12 Boete Arbowet met terugwerkende kracht verlaagd?

Krijgt u na een overtreding van de arbeidsomstandighedenwetgeving een bestuurlijke boete opgelegd door de Inspectie SZW en neemt u aansluitend adequate en juiste maatregelen, dan kan de boete met terugwerkende kracht verlaagd worden met 12,5%. Dat is geregeld in een aanvulling op de Arbowet, die ingegaan is op 13 oktober 2020. Zo'n boete mag worden opgelegd zonder tussenkomst van de rechter.

De maatregelen die u als werkgever neemt, moeten wel aan twee voorwaarden voldoen. Ze moeten enerzijds dezelfde of een vergelijkbare overtreding in de toekomst voorkomen en anderzijds moeten de maatregelen zo snel mogelijk na het constateren van de overtreding worden genomen.

Als u daarna uw goede wil toont, is het mogelijk dat u een vermindering van 12,5% van de opgelegde boete krijgt.

Matigingsprincipe

Als er een overtreding geconstateerd wordt waarvoor u wel gedeeltelijk, maar niet volledig maatregelen heeft genomen, kan uw boete met een bepaald percentage worden verlaagd, ook wel bekend als het matigingsprincipe in de Arbowet. Nu is daaraan dus toegevoegd dat u ook nog een matiging kunt krijgen met terugwerkende kracht. Bovendien wordt de korting van 12,5% opgeteld bij het percentage van een eventuele eerdere matiging. U kunt echter nooit op nul uitkomen.

6.13 Geboorteverlof

Als werkgever kunt u voor uw werknemer aanvullend geboorteverlof aanvragen. Dit extra verlof geldt voor partners van vrouwen die op of na 1 juli 2020 een baby hebben gekregen. De aanvraag doet u digitaal bij het UWV via de Verzuimmelder of via Digipoort. Het verlof kan maar eenmalig worden aangevraagd.

Vijf weken extra

Het aanvullend geboorteverlof bedraagt maximaal vijf weken. Dit is boven op het verlof van één werkweek, waarvan de kosten verplicht voor rekening van de werkgever komen. Voor deze periode van vijf weken krijgen de partners via het UWV een uitkering van 70% van het dagloon tot het maximumdagloon.

Voorwaarden

Voor het aanvullend geboorteverlof geldt een aantal voorwaarden:

- De werknemer neemt eerst het standaard geboorteverlof op van één keer het aantal werkuren per week.
- De werknemer neemt de extra verlofweken op binnen zes maanden na de geboorte. Dit kan ineens of verspreid over zes maanden.
- De werknemer heeft het kind erkend.
- De werknemer is de partner van de moeder van het kind.

Wanneer partner?

Voor het extra geboorteverlof is iemand partner indien men met elkaar getrouwd is, geregistreerd partner is of met elkaar samenwoont.

Ook bij complicaties

Het aanvullend geboorteverlof is ook mogelijk als het kind na de bevalling wordt opgenomen in het ziekenhuis of komt te overlijden.

6.14 Nieuwe UWV-uitvoeringsregels ontslagprocedure en ontslag

Wat zijn de regels voor het aanvragen van ontslag om bedrijfseconomische redenen of wegens langdurige arbeidsongeschiktheid? Waar moet u als werkgever conform de UWV-richtlijnen op letten?

Bij ontslag om bedrijfseconomische redenen of wegens langdurige arbeidsongeschiktheid is het UWV de aangewezen instantie om een ontslagaanvraag in te dienen. Deze regels zijn vastgelegd in de Regeling UWV ontslagprocedure. Bij het aanvragen van dit ontslag is het van belang dat de ontslagprocedure goed wordt gevolgd. Daarbij moet u bijvoorbeeld denken aan de termijn voor het aanvullen van een incompleet verzoek, de termijnen voor hoor en wederhoor en wanneer uitstel kan worden verleend.

UWV-uitvoeringsregels ontslagprocedure

Aanvullend op deze regeling heeft het UWV interne werkinstructies gemaakt – de UWV-uitvoeringsregels ontslagprocedure – over hoe het UWV deze ministeriële procedurele regels in de praktijk toepast. Deze uitvoeringsregels ontslagprocedure gelden vanaf 1 september 2020. Ze bieden duidelijkheid over onderwerpen als de klachtregeling van het UWV, een voorlopige en herhaalde aanvraag, het voeren van verweer en de mondelinge behandeling.

Voorlopige ontslagaanvraag

Het UWV geeft in de uitvoeringsregels aan hoe te handelen als de werkgever met de werknemer nog wil onderhandelen over een beëindigingsovereenkomst. De werkgever kan dan een voorlopige aanvraag indienen met een verzoek om uitstel voor het voeren van deze onderhandelingen.

Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen

Het UWV heeft tegelijkertijd een nieuwe versie van de Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen gepubliceerd, die de versie van oktober 2019 vervangt en geldt vanaf september 2020. In de nieuwe versie zijn aanpassingen van de wetgeving verwerkt, zoals de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren en het vervallen van de overbruggingsregeling transitievergoeding.

Tip!

Raadpleeg voordat u een ontslagaanvraag indient eerst de UWV-uitvoeringsregels ontslagprocedure, zodat u niet voor verrassingen komt te staan. Deze kunt u downloaden op de website van het UWV.

6.15 Afwijkende regeling AOW'ers bijgesteld

De Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd (in werking sinds 1 januari 2016) regelt een lichter arbeidsrechtelijk regime voor werkende AOW'ers. Minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft aangekondigd dat er een evaluatie van de wet zal plaatsvinden, waarna de loondoorbetaling bij ziekte voor AOW'ers van dertien weken mogelijk wordt verkort naar zes weken.

Tijdens de behandeling van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd zijn in de Tweede Kamer zorgen geuit over mogelijke verdringing op de arbeidsmarkt van niet-AOW-gerechtigden door deze wet. Afgesproken is de wet te evalueren en te onderzoeken of dit effect op de arbeidsmarkt optreedt. Voor de periode dat de wet nog niet is geëvalueerd, geldt overgangsrecht. Onder meer dat de periode van loondoorbetaling bij ziekte voor werkende AOW'ers dertien weken bedraagt in plaats van de zes weken zoals voorgesteld in de wet.

De wet is nu geëvalueerd; uit onderzoek blijkt geen aantoonbare verdringing op de arbeidsmarkt. Op grond hiervan heeft minister Koolmees in zijn Kamerbrief van 13 november 2020 aangekondigd het overgangsrecht te beëindigen. De beoogde datum hiervoor is 1 april 2021.

Door het vervallen van het overgangsrecht wordt de periode van dertien weken verkort naar zes weken voor:

- de loondoorbetaling bij ziekte;
- het opzegverbod bij ziekte;
- de re-integratieplicht bij ontslag bij ziekte.

6.16 Wetsvoorstel bedrijfsarts leidend bij RIV-toets

Het wetsvoorstel beoogt dat het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer voortaan leidend zal zijn bij de RIV-toets, ook wel poortwachertoets genoemd, door het UWV. De verzekeringsarts zal dit advies van de bedrijfsarts voortaan niet meer beoordelen. Zijn rol verandert dus ook. Dit zal voor meer zekerheid bij werkgevers moeten gaan leiden. De maatregel heeft als gevolg dat de RIV-toets slechts zal berusten op een arbeidsdeskundige beoordeling van het re-integratieverslag. De arbeidsdeskundige van het UWV beoordeelt of werkgever en werknemer aan de re-integratieverplichtingen hebben voldaan en voldoende inspanningen hebben gepleegd die passen bij het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer.

De mogelijkheid voor werkgevers en werknemers om tijdens de 104-wekenperiode een deskundigenoordeel aan te vragen bij het UWV blijft bestaan, net als de mogelijkheid voor de werknemer om een second opinion aan te vragen op kosten van de werkgever bij een andere door de werkgever gecontracteerde bedrijfsarts. Een loonsanctie van het UWV opgelegd krijgen, is nog steeds mogelijk, echter zal dit niet meer gebaseerd zijn op basis van een medisch verschil van inzicht tussen de verzekeringsarts en de bedrijfsarts, een verandering waar veel werkgevers erg content mee zullen zijn. Het is de bedoeling dat de wet uiterlijk per 1 september 2021 in werking treedt.

6.17 Beslagvrije voet definitief naar 95%

Als bij misbruik van een uitkering een boete wordt opgelegd, mag het inkomen van betrokkene door de boete niet dalen tot onder 90% van het bijstandsniveau. Vooruitlopend op een wetswijziging had de Centrale Raad van Beroep (CRvB) beslist dat dient te worden uitgegaan van 95% van het bijstandsniveau.

Bijstandsfraude

In de betreffende zaak was een boete opgelegd aan een ontvanger van bijstand. Deze had geprobeerd een loungecafé op te starten en had deze activiteiten niet doorgegeven aan de gemeente. De ten onrechte ontvangen bijstand werd na controle teruggevorderd, waarbij tevens een boete werd opgelegd. De CRvB besliste dat het maandinkomen van de ontvanger niet onder 95% van de bijstand mocht raken.

Beslagvrije voet

Om te voorkomen dat personen te weinig overhouden om van te kunnen leven, bestaat er een beslagvrije voet. Deze bedraagt thans 90% van de bijstandsnorm.

Nieuwe wet

Er is al enkele jaren gewerkt aan een wetswijziging waarin onder meer deze norm wordt verhoogd naar 95%. Vanwege uitvoeringstechnische problemen was de invoering ervan echter vertraagd. Per 1 januari 2021 treedt de Wet vereenvoudiging beslagvrije voet in werking en wordt uitgegaan van de norm van 95%.

Overgangsjaar 2021

In 2021 kunnen schuldenaren nog wel te maken krijgen met een beslagvrije voet op basis van oude regelgeving. De schuldenaren kunnen echter vragen om een herberekening op basis van de nieuwe beslagvrije voet. Via de site www.uwbeslagvrijevoet.nl kan een schuldenaar zelf een berekening maken.