



VERZUIM
RE-INTEGRATIE
FINANCIËN

NIEUWS brief

Parameters Werkhervattingskas 2024 bekend



De parameters Werkhervattingskas (WHK) voor 2024 zijn op 1 september bekendgemaakt. Het gemiddeld premiepercentage is voor de WGA gedaald en voor de Ziektewet zelfs fors gedaald.

De gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (WHK) bestaat uit twee onderdelen, namelijk de gedifferentieerde premie WGA en de gedifferentieerde premie Ziektewet. Als een werkgever eigenrisicodrager is voor de WGA, is de gedifferentieerde premie WGA niet van toepassing oftewel nihil. Is een bedrijf eigenrisicodrager voor de Ziektewet, dan geldt dat de gedifferentieerde premie ZW nihil is.

Principe van de gedifferentieerde premie WHK

Elke gedifferentieerde-premieberekening is gebaseerd op het principe dat er bij de gemiddelde premie een opslag of een korting komt. De opslag of de korting wordt bij grote bedrijven (loonsom $>€ 3.770.000,-$) volledig bepaald op de eigen instroom. Bij middelgrote bedrijven geldt een gewogen gemiddelde tussen de sector en het individuele risico van het bedrijf zelf. Bij kleine bedrijven geldt een branchepremie, dus wordt de hoogte van de opslag of korting bepaald door de branche-instroom.

Bij de berekening van het individuele werkgeversrisico of het sectorale risicopcentage geldt het T-2 principe. Het jaar T is het jaar waarvoor de premie wordt vastgesteld. Om voor de werkgever het individuele risico vast te stellen, gaat het UWV uit van de instromers in de Ziektewet of de WGA van het jaar T-2 (oftewel twee kalenderjaren eerder). Bij de vaststelling van de premiedifferentiatie voor het jaar 2024, wordt er dus gekeken naar de gedane uitkeringen in 2022.

Grens klein, middelgroot en groot voor premiejaar 2024

De grens tussen klein en middelgroot ligt sinds 2022 op 25 maal het gemiddelde premieplichtige loon. Het gemiddelde premieplichtige loon is voor de parameters van 2024 gesteld op € 37.700 (terugkijkend naar het jaar 2022). Dit maakt dat de grens tussen een kleine en middelgrote werkgever komt te liggen bij € 942.500. En de grens tussen een middelgrote/grote werkgever ligt bij 100 maal het premieplichtige loon oftewel € 3.770.000.

- Kleine werkgevers (met een loonsom ≤ 25 maal het gemiddelde premieplichtig loon per werknemer) betalen een premie op sectorniveau. Zij krijgen dus geen individuele toerekening van de eigen schade. Kleine bedrijven zijn bedrijven die in 2022 een loonsom kleiner of gelijk hadden aan € 942.500,-.

- Middelgrote werkgevers (met een loonsom van > 25 en ≤ 100 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer) betalen een gewogen gemiddelde van sectorpremie en individuele premie. Hoe groter het bedrijf, hoe groter de individuele toerekening. De grens middelgroot ligt voor 2024 tussen € 942.500,- tot en met € 3.770.000,- (kijkend naar de premieplichtige loonsom van 2022).
- Grote werkgevers (> 100 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer) betalen een premie op individueel niveau. Grote bedrijven zijn bedrijven met premieplichtig loon $> € 3.770.000,-$.

Parameters 2024 in vergelijking met 2023

Het gemiddeld premiepercentage is voor de WGA gedaald en voor de Ziektewet fors gedaald.

	WGA 2024	WGA 2023	ZW 2024	ZW 2023
Gemiddelde percentage	0,77%	0,87%	0,45%	0,66%
Maximumpremie	3,08%	3,48%	1,80%	2,64%
Minimumpremie	0,19%	0,21%	0,11%	0,16%
Gemiddelde werkgeversrisicopercentage	0,59%	0,59%	0,26%	0,42%
Correctiefactor	0,98	1,11	1,30	1,17

Voor de Ziektewet geldt voor de werkgevers in sector 52 (uitzendbedrijven) een afwijkende maximumpremie van 8,27% voor 2023 en voor 2024 een premie van 7,22%.

De maximumpremie is vier maal het gemiddelde percentage en de minimumpremie is 0,25 van het gemiddelde percentage. Het gemiddelde percentage is genomen over alle publiek verzekerde werknemers. Grote bedrijven betalen dus ook als ze nooit schade hebben gehad een premie van 0,19% voor de WGA en voor de Ziektewet minimaal 0,11%.

Formules berekening premie voor WGA en Ziektewet voor grote bedrijven

Voor grote bedrijven geldt de volgende formule:

Individuele premie = gemiddelde percentage + individuele opslag/korting

Berekening individuele opslag of korting \Rightarrow correctiefactor werkgeversrisico * (individuele werkgeversrisico minus gemiddeld risico)

De uitkomst van de gedifferentieerde premie wordt vervolgens vergeleken met de minimum- en maximum bandbreedte van de premies.

Uit de parameters kunnen we voor 2024 de volgende berekening herleiden.

WGA : $0,77\%$ (gemiddelde percentage) + $0,98 * (? - 0,59\%)$

ZW : $0,45\%$ (gemiddelde percentage) + $1,30 * (? - 0,26\%)$

Het vraagteken is het individuele werkgeversrisicopercentage.

Het individuele werkgeversrisico wordt voor het premiejaar 2024 berekend door de totaal uitbetaalde uitkeringslasten (*) van de WGA of de Ziektewet in het jaar 2022 te delen door de gemiddelde premieplichtige loonsom van de periode 2018-2022.

Er verschijnt een Whitepaper Werkhervattingskas op VeReFi waarbij verschillende rekenvoorbeelden worden uitgewerkt.

<https://www.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2023-23223.html>

Oproep SER aan Tweede Kamer: werk door aan dossier arbeidsmarkt



De SER roept de Tweede Kamer op de dossiers arbeidsmarkt en energie & klimaat niet controversieel te verklaren en de wetsvoorstellen en concept-besluiten te behandelen.

De SER roept de Tweede Kamer onder meer op om voor een toekomstbestendige en inclusieve arbeidsmarkt de uitwerking van de SER-voorstellen uit het MLT-advies (juni 2021) ter hand te nemen, zodat flexibele arbeidsrelaties en onzeker werk worden teruggedrongen en het voor werkgevers aantrekkelijker wordt gemaakt om arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd aan te bieden.

Ook het stimuleren van leven lang ontwikkelen (LLO) hoort daarbij, evenals het begeleiden van meer mensen naar werk.

Wetsvoorstellen en conceptbesluiten

In de brief staat onder meer het volgende:

“Gezien het grote maatschappelijke draagvlak voor het arbeidsmarktpakket verzoeken wij u om mee te werken aan de verdere ontwikkeling van de (in voorbereiding zijnde) wetsvoorstellen en van andere onderdelen die uit het pakket voortvloeien.”

Concreet gaat het om:

- de Crisisregeling Personeelsbehoud
- het wetsvoorstel Wet verplichte certificering voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten
- wetsvoorstellen en besluiten waarover nu een internetconsultatie plaatsvindt:
 - wetsvoorstel Wet meer zekerheid flexwerkers;
 - conceptbesluit Meer wendbaarheid binnen het vaste contract;
 - wijziging van de Wet inkomensvoorziening oudere werklozen;
- in voorbereiding zijnde wetsvoorstellen met betrekking tot:
 - aanpassingen in de loondoorbetaling bij ziekte;
 - de invoering van een arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen;
 - de verduidelijking van de regels rondom de kwalificatie van de arbeidsrelatie.

[brief SER aan Tweede Kamer](#)

Thuiswerkers hebben minder fysieke klachten



Werknemers die veel thuiswerken hebben minder vaak klachten aan arm, nek, schouders en rug (KANS-klachten) dan collega's die op kantoor hun werkzaamheden uitvoeren. Dit blijkt uit onderzoek van de arbeidsinspectie naar de risico's van thuiswerken.

Uit het onderzoek komt naar voren dat 28-35% van de ondervraagde thuiswerkers minstens één KANS-klacht ervaart. Dat percentage is lager dan landelijke cijfers over KANS klachten uit de Nationale Enquête arbeidsomstandigheden (NEA)¹⁷. Uit die enquête bleek dat 42% van de Nederlanders ten minste één KANS-klacht rapporteerde.

Thuiswerkers hebben sowieso minder klachten. Ze ervaren geen hoge werkdruk, maken niet meer overuren dan gemiddeld en voelen zich niet of nauwelijks alleen of geïsoleerd. Leidinggevendenden ervaren daarentegen nog weleens extra werkdruk omdat zij het managen op afstand lastig vinden. Ook werkgevers worstelen soms met thuiswerkende medewerkers. Ze willen thuiswerken blijven faciliteren, maar hebben behoefte aan informatie over hun verantwoordelijkheden en welke maatregelen ze kunnen nemen voor gezond thuiswerken.

[nederlandse-arbeidsinspectie-rapport-thuiswerken-20230607](#)

[infographic thuiswerken](#)

ABN AMRO: preventie ziekteverzuim cruciaal vanwege aanhoudende werkstress



Het ziekteverzuim onder Nederlandse werknemers bedroeg vorig jaar 5,2 procent en dat is historisch hoog. Dit verzuim is voor een groot deel het gevolg van mentale klachten, zoals overspannenheid, burn-out en depressie.

Ruim 500.000 werknemers noemen werkdruk als belangrijkste oorzaak van hun verzuim. Zij waren gemiddeld twee keer zo lang – 38 dagen – uitgeschakeld als collega's die om andere redenen verzuimden. Voor werkgevers brengt ziekteverzuim vaak hoge kosten met zich mee. Eén dag uitval van een medewerker kost gemiddeld 250 euro. Als productiviteitsverlies en vervanging meegerekend worden, kan dit zelfs oplopen tot 400 euro per dag.

Bij een ziekteverzuim dat zo hoog is als in 2022 leidt dit tot ruim 5 miljoen euro kosten voor een organisatie met duizend werknemers. Dat concluderen ABN AMRO en MentaVitalis, specialist in preventieve coaching, in het rapport Verzuim voorkomen is beter dan genezen. Hierin schetsen zij welke rol mentale gezondheid rol kan spelen bij verzuim en welke instrumenten werkgevers kunnen inzetten om langdurig ziekteverzuim te voorkomen.

Verzuim door werkstress kost gemiddeld 11.000 euro per werknemer

Maar liefst 43 procent van de totale verzuimkosten is het gevolg van werkstress en is daarmee de meeste kostbare reden van uitval. In 2020 kostte het verzuim dat hiervan het gevolg was gemiddeld 11.000 euro per werknemer. De hoge werkdruk in de samenleving is volgens ABN AMRO het gevolg van een optelsom van factoren, zoals structurele personeelstekorten, de naweeën van corona en een nieuwe generatie werknemers die kampt met haar eigen specifieke uitdagingen.

Bij langdurig ziekteverzuim om mentale redenen is vaak sprake van een combinatie van langdurige stress die voortkomt uit de persoonlijke leefwereld en werk gerelateerde stress. Daarnaast zijn gebrek aan autonomie en een verstoorde werk-privé-balans oorzaken van langdurig verzuim.

De mate van ziekteverzuim hangt vaak samen met de sector waarin medewerkers actief zijn, de grootte van het bedrijf, evenals opleidingsniveau, leeftijd en geslacht. Verzuim als gevolg van te hoge werkdruk treft vooral docenten, mensen met een pedagogisch beroep, werknemers in de IT en zorg en Nederlanders die in een creatief en taalkundig beroep werkzaam zijn.

Preventief personeelsbeleid kan bijdragen aan gezonder werkklimaat

Een personeelsbeleid gericht op preventie is volgens ABN AMRO cruciaal voor het creëren van een gezonde werkomgeving. “Een positief en veilig werkklimaat zorgt voor meer motivatie en tevredenheid onder werknemers. Daarnaast leert de ervaring dat investeringen in preventie zich ruimschoots terugverdienen door uitval te voorkomen.

Om zo’n klimaat te creëren, is het belangrijk iedereen te erkennen en verschillen te waarderen”, zegt Mario Bersem, Sector Banker Zakelijke Dienstverlening van ABN AMRO. “Ook kunnen leidinggevenden medewerkers helpen bij het vinden van een goede balans tussen werk en privé, door flexibele werktijden, de opname van speciale verlofuren en thuiswerkopties aan te bieden. Dit leidt niet alleen tot betere prestaties en een hogere productiviteit, maar ook tot een positieve bedrijfscultuur, een groter welzijn en betere relaties tussen werknemers onderling. Werknemers die fysiek en mentaal goed in hun vel zitten, zijn daarnaast eerder bereid om bij te dragen aan de doelstellingen van het bedrijf.

[rapport verzuim voorkomen is beter dan genezen](#)

Eerste versie 'Meldingen seksueel grensoverschrijdend gedrag'



Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld Mariëtte Hamer heeft een eerste versie gepubliceerd van 'Handreiking Meldingen van seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer'.

Zij komt hiermee omdat het in de praktijk vaak misgaat met de behandeling van meldingen van seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer, met grote gevolgen voor melder, beschuldigde en organisatie.

De handreiking is geen kant en klare oplossing, maar meer een gids bij het maken van beslissingen over de aanpak van deze problematiek. De handreiking is vooral bedoeld om organisaties houvast te bieden bij het oppakken van meldingen van seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Niet durven uitspreken

Een werkgever moet zorgen voor een veilige werkplek. Dat betekent dat hij ook onwenselijk gedrag moet voorkomen. Maar nog steeds realiseren organisaties zich volgens de regeringscommissaris vaak pas dat ze iets moeten doen tegen seksueel grensoverschrijdend gedrag als er een melding over binnen komt. Zij realiseren zich voor die tijd soms onvoldoende dat seksueel grensoverschrijdend gedrag ook binnen hun organisatie kan plaatsvinden en zijn daarom vaak niet goed op meldingen voorbereid. Maar de afwezigheid van meldingen hoeft niet te betekenen dat er binnen de organisatie geen seksueel grensoverschrijdend gedrag plaatsvindt. Integendeel zelfs, het kan juist betekenen dat werknemers zich niet durven uit te spreken uit angst voor de gevolgen. Een goede voorbereiding op meldingen zorgt ervoor dat werkgevers meldingen snel en deskundig kunnen oppakken.

Voorbereiden op een melding

De handreiking is opgesteld in samenwerking met experts en met mensen die betrokken zijn geweest bij een melding. De lessen daaruit zijn uitgewerkt in een viertal fasen die organisaties moeten doorlopen om tot een bevredigende, menselijke en rechtmatige afhandeling te komen.

Een belangrijke les die in de handreiking wordt benoemd is het investeren in kennis over seksueel grensoverschrijdend gedrag door hoger management, leidinggevenden en vertrouwenspersonen in 'fase 0'. Dit is de fase dat er nog geen melding is binnengekomen. De handreiking is dan ook een pleidooi om zo snel mogelijk te beginnen met de aanpak en niet te wachten tot er een melding komt. De handreiking biedt inzicht in de afwegingen en maatregelen die daarvoor nodig zijn. Een gedragscode en een vertrouwenspersoon zijn in ieder geval onontbeerlijk, volgens regeringscommissaris Hamer.

Mogelijke interventies bij seksueel grensoverschrijdend gedrag

Geconstateerd wordt dat er te vaak te snel naar extern onderzoek wordt gegrepen in reactie op een melding: In de handreiking worden vijf andere mogelijke interventies besproken, zoals een correctief gesprek en mediation. Mocht dit niet tot het gewenste resultaat leiden, dan kan alsnog worden overgegaan tot onderzoek. Daarbij moet het doel van het onderzoek vooraf bepaald zijn.

Zo worden verschillende onderzoeken benoemd: een meldingenonderzoek, waarin waarheidsvinding rond een melding centraal staat, een cultuuronderzoek naar de cultuur van een organisatie of afdeling, en een structuuronderzoek naar hoe de aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag binnen een organisatie is geregeld.

Prototype

De handreiking is nog niet een definitieve editie, maar meer een prototype. Organisaties worden opgeroepen om de handreiking te bespreken en te gebruiken en om ervaringen met de opstellers van de handreiking te delen. Die ervaringen kunnen dan worden meegenomen in een aangescherpte versie, die later dit jaar verschijnt.

[EERSTE-VERSIE-HANDREIKING-MELDING-SEKSUEEL-GRENDOVERSCHRIJDEND-GEDRAG-MEI-2023 \(1\)](#)

Bron: [Meldingen seksueel grensoverschrijdend gedrag \(awvn.nl\)](#)

Jurisprudentie: Botte weigering mediation ernstig verwijtbaar



Een werknemer verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De rechter wijst dit toe en kent de werknemer naast een transitievergoeding een billijke vergoeding toe van 45.000 euro. De rechter vindt dat er sprake is van ernstige verwijtbaarheid van de werkgever.

Een werknemer meldt zich ziek. De bedrijfsarts adviseert behandeling van psychische klachten, later om werkgever en werknemer met elkaar in gesprek te laten gaan en vervolgens professioneel casemanagement. Gesprekken leveren niets op. Bedrijfsarts adviseert “professionele bemiddeling”. Werkgever ziet geen aanleiding voor mediation en zet ondertussen het loon stop.

Uiteindelijk volgt er alsnog mediation, maar geen oplossing. Het UWV oordeelt UWV dat de re-integratie inspanningen van werkgever onvoldoende waren, onder meer omdat er te lang is gewacht met mediation. Werknemer verzoekt uiteindelijk zelf ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Ernstige verwijtbaarheid

De rechter wijst dit verzoek toe en kent werknemer naast de transitievergoeding een billijke vergoeding toe van 45.000 euro. Er is namelijk sprake van ernstige verwijtbaarheid van werkgever volgens de rechter: Uit de stukken blijkt dat de werkgever stelselmatig heeft ontkend dat er enig conflict was, wat belemmerend heeft gewerkt voor een oplossing. Ook heeft de werkgever in niet mis te verstane bewoordingen aangegeven dat wat haar betreft van mediation geen sprake kan zijn. De kantonrechter acht deze botte weigering om bemiddeling in te zetten ernstig verwijtbaar. Daaraan doet niet af dat er uiteindelijk toch mediation plaatsvindt. Het heeft dan immers bijna drie maanden geduurd voordat er mediation is ingezet, van professioneel casemanagement is al helemaal geen sprake geweest. In de tussentijd is de onderlinge verhouding verslechterd. Dit had voorkomen kunnen worden als werkgever hierin tijdig en voortvarend had opgetreden in plaats van werknemer ongefundeerde verwijten te maken, haar een officiële waarschuwing te geven en een aantal loonmaatregelen in te stellen.

De kantonrechter is het met werknemer eens dat het er alle schijn van heeft dat de werkgever met deze maatregelen de verhoudingen verder op scherp heeft willen zetten, om zo de kansen op een beëindiging van het dienstverband te vergroten. In elk geval zijn hierdoor re-integratiekansen gemist, hetgeen ook als ernstig verwijtbaar wordt beoordeeld.

Bron: [Pascal Besselink](#)

[ECLI:NL:RBAMS:2022:8609](#)

Jurisprudentie: loonstops en ontslag op staande voet onterecht



Een werknemer is op staande voet ontslagen omdat hij volgens de werkgever niet voldoende meewerkt aan zijn re-integratie. De werknemer bestrijdt dit en voert aan dat hij gezien zijn medische/psychische situatie zoveel als mogelijk heeft meegewerkt aan zijn re-integratie. Bovendien heeft de werkgever niet het opbouwschema van de bedrijfsarts gevolgd.

Bij de beantwoording van de vraag of de werknemer onvoldoende heeft meegewerkt aan zijn re-integratie en of hij redelijke re-integratievoorschriften heeft geschonden, is het belangrijk wat de bedrijfsarts heeft geadviseerd. In dit geval heeft de werkgever een ander opbouwschema gehanteerd dan de bedrijfsarts heeft geadviseerd. Volgens de bedrijfsarts zou bovendien het opbouwschema wekelijks moeten worden geëvalueerd. Ook dit is niet gebeurd, ook niet nadat de werknemer heeft aangegeven dat hij niet in staat was om te werken.

De werknemer geeft aan de arbodienst aan dat er een forse stagnatie is in zijn herstel en een toename van klachten. Na het spreekuur van de bedrijfsarts bezocht te hebben, heeft de bedrijfsarts het opbouwschema naar beneden bijgesteld. Ook dan hanteert de werkgever weer een heel eigen schema.

Onterechte loonstops

Omdat de werkgever strak heeft vastgehouden aan eigen re-integratieschema's, die niet in lijn waren met de adviezen van de bedrijfsarts, is de kantonrechter van oordeel dat geen sprake is geweest van redelijke instructies in de zin van artikel 7:660a BW. De conclusie is dat de werknemer niet in strijd heeft gehandeld met zijn re-integratieverplichtingen en sprake is geweest van onterechte loonstops.

Verder heeft de werkgever met een veelheid aan e-mails en de loonstops veel druk uitgeoefend op de werknemer, die forse psychische klachten ondervond na de zelfmoord van zijn broer. De huisarts heeft de werknemer verwezen naar een GZ psycholoog, die heeft verklaard dat sprake is van somberheids- en trauma gerelateerde klachten, waarvoor EMDR en cognitieve gedragstherapie zijn ingezet. De diagnose die is gesteld door de psycholoog is een persisterendepressieve stoornis en posttraumatische stressstoornis.

Vernietiging ontslag op staande voet

In de gegeven omstandigheden is een ontslag op staande voet dan ook niet gerechtvaardigd. Gelet op het voorgaande is er geen sprake van een dringende reden. De verzochte vernietiging van het gegeven ontslag op staande voet wijst de kantonrechter daarom toe.

[ECLI:NL:RBROT:2023:5943](https://ecli.nl/RBROT:2023:5943)

Jurisprudentie: verzuimbegeleider aansprakelijk?



Een werkgever krijgt een loonsanctie opgelegd. Zijn re-integratieverplichting loopt daarom een jaar langer door. De verzuimbegeleider geeft geen advies over voortzetting van het tweede spoortraject en daarmee bekorting van de loonsanctie. Werkgever wil daarom dat de verzuimbegeleider de geleden schade vergoedt.

Wat is er aan de hand? UWV legt een loonsanctie op omdat het tweede spoortraject twee maanden te laat is opgestart. Op grond daarvan moet de werknemer ten minste tot 2 december 2021 in dienst blijven. Gedurende die periode heeft werknemer recht op loon en moet de re-integratie voortgezet worden.

De werkgever was echter al lang van plan zijn bedrijf te ontbinden en dat gebeurt dan ook per 29 december 2020. De loonsanctieperiode zou op dat moment dus nog ruim elf maanden duren.

Volgens de werkgever had de verzuimbegeleider het advies moeten geven het tweede spoortraject voort te zetten en daarna bekorting van de loonsanctie aan te vragen. De werkgever heeft als gevolg van dit gemiste advies schade opgelopen van bijna € 34.000 en de verzuimbegeleider zou dit moeten vergoeden.

Oordeel rechtbank

De rechtbank gaat daar niet in mee. Volgens de rechtbank kon de werkgever zelf uit het loonsanctiebesluit afleiden dat het voortzetten van de re-integratie een “denkbare aanpak” was en dat dit zou kunnen leiden tot bekorting van de loonsanctie. Ook was hieruit duidelijk af te leiden dat het dienstverband tot 2 december 2021 diende te blijven bestaan. De werkgever had dus zelf kunnen concluderen dat de bedrijfsontbinding per 29 december 2020 een probleem was.

[ECLI:NL:RBLIM:2023:4975](https://ecli.nl/RBLIM:2023:4975)
