



VERZUIM
RE-INTEGRATIE
FINANCIËN

NIEUWS brief

Manifest tegen RIV-toets zonder verzekeringsarts



Een zieke werknemer mag niet alleen afhankelijk zijn van het oordeel van de bedrijfsarts. Het wetsvoorstel RIV-toets zonder verzekeringsarts moet van tafel. Daarvoor pleiten CNV, FNV, VCP, NOVAG en NVVG.

Het kabinet drijft volgens vakbond CNV structureel 4.000 extra mensen onnodig in de WIA door deze nieuwe wet. Daarom hebben CNV, FNV, VCP en verzekeringsartsen de Tweede Kamerleden het Manifest 'RIV-toets zonder verzekeringsarts: niet doen!' aangeboden.

Klap voor zieke werknemers

'Deze wetswijziging is een klap voor zieke werknemers. Duizenden extra werknemers stromen straks de WIA in. Bedrijfsartsen worden betaald door de werkgever – die in een aantal gevallen gewoon van zieke werknemers af wil en geen re-integratie inspanningen meer wil verrichten. Wij zijn faliekant tegen dit wetsvoorstel omdat het de positie van werknemers verzwakt. Van tafel dus met deze wet', aldus CNV-voorzitter Piet Fortuin.

Juist extra belasting

Het kabinet claimt een besparing van 1% op verzekeringsartsen. Maar volgens het manifest ontstaat er voor de verzekeringsartsen juist een extra belasting door toename van juridische procedures en door toename van werknemers in de WIA. 'Het wetsvoorstel dupeert dus niet alleen werknemers, maar kan wel eens het tegenovergestelde bewerkstelligen dan wordt beoogd. De beoogde wet is daarnaast ontstaan door een tekort aan verzekeringsartsen. Pak dat probleem dan aan, in plaats van zieke werknemers te duperen.'

Behandeling wetsvoorstel uitgesteld

Overigens is het wetgevingsoverleg dat gepland stond op 16 mei 2022 tot nader order uitgesteld

[Manifest 'RIV-toets zonder verzekeringsarts, niet doen'](#)

Petitie: de IOW moet blijven



Op 28 maart hebben FNV, CNV en VCP een petitie bij de Tweede Kamer ingediend om ervoor te pleiten dat de IOW moet blijven.

Oudere werklozen van wie de WW-uitkering stopt en die nog geen recht hebben op AOW, komen in aanmerking voor een IOW-uitkering (Wet inkomensvoorziening oudere werklozen). De regeling zou per januari 2020 aflopen, maar is verlengd tot 1 januari 2024. Wordt iemand na deze datum werkloos, dan komt hij dus niet in aanmerking voor de IOW.

Dat vinden FNV, CNV en VCP onacceptabel. De IOW is als tijdelijke regeling ingevoerd nadat de uitkeringsduur van de WW is verkort. De gedachte was dat de kansen van ouderen op de arbeidsmarkt op termijn gelijk aan die van anderen zouden worden. Daarmee zou de IOW overbodig worden. Maar, zo stellen FNV, CNV en VCP, het is nog steeds zo dat het voor grote groepen ouderen onmogelijk is weer aan de slag te komen.

Daarom stellen ze dat de IOW niet moet stoppen, maar een vast onderdeel moet worden van de sociale zekerheid in Nederland. Het is een ultiem vangnet voor oudere werkzoekenden die geen kans krijgen op de arbeidsmarkt.

Aanpak draaideurconstructies: na 3 contracten wachttijd van 5 jaar



Minister Van Gennip van SZW kondigt aan dat ze de strijd tegen draaideurconstructies opvoert ‘om zo het perspectief op een contract voor onbepaalde tijd te vergroten’.

Nu mag een werknemer in drie jaar tijd maximaal drie tijdelijke contracten uitspelen (ketenregeling). Als na de wachttijd van zes maanden een nieuwe reeks begint, is sprake van een ‘draaideurconstructie’. Die constructie wil Van Gennip uitbannen met een wachttijd van vijf jaar. Deze lange pauze gaat ook gelden voor uitzendkrachten die de werkgever inhuurt. Dit blijkt uit een conceptbrief van minister Van Gennip, zo meldt [de Volkskrant](#).

Basiscontract

Het kabinet wil oproepkrachten meer zekerheid bieden. Oproepcontracten worden afgeschaft en vervangen door een ‘basiscontract’. Hierin komt het minimaal te werken aantal uren plus het inkomen te staan.

Daarboven kunnen zij nog een maximaal aantal uren worden ingezet. Buiten de vooraf vastgestelde uren kunnen de werknemers daarna een oproep om te komen werken weigeren.

Van Gennip wil ook een nieuwe regeling voor ondernemingen die door onvoorziene omstandigheden in de problemen raken. Als het gehele bedrijf ten minste 20 procent minder werk heeft, kan een beroep worden gedaan op de Werkloosheidswet WW. Dit gaat dan niet ten koste van de WW-rechten van werknemers. De regeling vervangt de huidige regeling voor werktijdverkorting.

Internetconsultatie voor wetsvoorstel aanpassing LKV



De Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) regelt een aantal financiële tegemoetkomingen voor werkgevers die mensen in dienst nemen die een steuntje in de rug nodig hebben om aan het werk te gaan. Met dit wetsvoorstel wordt het lage-inkomensvoordeel uit de Wtl afgeschaft per 1 januari 2025.

Op internetconsultatie is het voorstel gepubliceerd om de Wtl aan te passen. Het lage-inkomensvoordeel (LIV) wordt per 1 januari 2025 afgeschaft vanwege de beperkte effectiviteit van deze regeling. Verder voert dit wetsvoorstel drie wijzigingen door in de werking van de loonkostenvoordelen (LKV):

1. De mogelijkheid om de resterende duur van een loonkostenvoordeel bij een wisseling van werkgever mee te nemen naar de nieuwe werkgever.
2. Werknemers kunnen in alle gevallen de doelgroepverklaring aanvragen bij UWV. Nu is dat in sommige gevallen de gemeente.
3. De voorwaarden van het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer worden aangepast zodat werkgevers vaker recht hebben op dit loonkostenvoordeel.

Tot slot maakt het wetsvoorstel een paar technische verbeteringen in de Wtl. Reageren op het wetsvoorstel is mogelijk tot 20 april 2023.

[Overheid.nl | Consultatie Wijziging van de Wet tegemoetkomingen loondomein teneinde het lage inkomensvoordeel te laten vervallen en in verband met enkele andere wijzigingen \(internetconsultatie.nl\)](https://overheid.nl/consultatie/wijziging-van-de-wet-tegemoetkomingen-loondomein-teneinde-het-lage-inkomensvoordeel-te-laten-vervallen-en-in-verband-met-enkele-andere-wijzigingen-internetconsultatie-nl)

Nachtwerkers hebben slechtere werk-privébalans

Inzicht in de impact van nachtwerk en mogelijke oplossingen
**Ervaringen van nachtwerkers,
werkgevers en bedrijfsartsen**



Mensen die in de nacht werken, hebben meer dan 2,5 keer zoveel kans op een slechte werk-privébalans. Dat blijkt uit onderzoek van TNO en RIVM.

In Nederland werken 1,2 miljoen mensen soms of regelmatig in de nacht. Vooral in de zorg, productie of logistiek. Nachtwerk vergroot het risico op diabetes type 2, hart – en vaatziekten en slaapproblemen, concludeerde de Gezondheidsraad (GR) in 2017. Ondanks de bewezen gezondheidsrisico's is er beperkt onderzoek gedaan naar de ervaren impact van nachtwerkers zelf. Ook is onbekend wat de redenen zijn voor het uitvoeren van nachtwerk. RIVM en TNO hebben ervaringen van nachtwerkers opgehaald.

Lastig om werk en privé te combineren

Nachtwerkers vinden het lastiger om werk en privé te combineren dan mensen die alleen overdag werken. Ze geven in interviews aan dat zij door hun nachtwerk minder tijd met hun familie of partner kunnen doorbrengen. Dit komt mede door vermoeidheid. Ook hebben zij op vrije dagen minder behoefte aan sociale contacten. Maar dit geldt niet voor alle nachtwerkers. Sommigen zeggen dat zij privétaken juist beter kunnen doen als zij nachtdiensten draaien.

Oplossingen voor minder negatieve gevolgen

Onderzoekers keken ook naar oplossingen om de risico's voor gezondheid en welzijn (zoals de werk-privébalans) van nachtwerkers te verminderen. Werkgevers, werknemers en bedrijfsartsen zien weinig mogelijkheden om minder werk in de nacht te doen. Genoemde oplossingen om nachtwerk voor een klein deel te verminderen zijn volgens werkgevers het inzetten van nieuwe technologie (automatisering) en bereikbaarheidsdiensten.

Nachtwerkers zijn meestal minder positief over deze diensten omdat deze mogelijk een negatief effect hebben op de slaapkwaliteit en de werk-privébalans. Omdat de geïnterviewden weinig mogelijkheden zien om nachtwerk te verminderen, is het extra belangrijk dat er meer kennis komt over mogelijke oplossingen en over hoe deze oplossingen goed kunnen worden gerealiseerd.

Nachtwerkers zelf noemen verschillende oplossingen, zoals het beperken van de hoeveelheid taken in de nacht of onderling ervaringen delen.

Het goede voorbeeld geven

Bedrijfsartsen en werkgevers merken dat ondersteunende maatregelen makkelijker worden ingezet wanneer managers enthousiast zijn over een maatregel en deze zelf gebruiken. Volgens bedrijfsartsen is het ook belangrijk dat zij de voordelen ervan voor de organisatie, zoals duurzame inzetbaarheid, aan werkgevers kunnen uitleggen.

Ook benadrukken zij dat maatregelen geen productieverlies hoeven op te leveren. Voor werkgevers is voldoende budget voor maatregelen belangrijk. Tegelijkertijd geven ze aan dat het aanvragen van budget soms lang kan duren.

[Nachtwerkers hebben meer kans op een slechte werk-privébalans \(tno.nl\)](https://www.tno.nl/nieuws/2023/04/nachtwerkers-hebben-meer-kans-op-een-slechte-werk-privébalans/)

Bijna 1900 WIA-beoordelingen vanwege langdurige coronaklachten



UWV heeft in 2022 1883 WIA-beoordelingen uitgevoerd bij mensen met als hoofddiagnose langdurige coronaklachten. In het merendeel van de gevallen zijn zij volledig arbeidsongeschikt verklaard.

De cijfers over heel 2022 zijn in lijn met de eerdere cijfers die UWV bekendmaakte over de WIA-beoordelingen die UWV heeft gedaan bij mensen die al twee jaar ziek zijn vanwege coronaklachten. Na vijf maanden waren er 736 beoordelingen gedaan, eind september stond de teller op 1239 beoordelingen, eind 2022 waren dat er 1883.

Ook het beeld met betrekking tot de uitkomst van de beoordelingen is vrijwel onveranderd ten opzichte van de eerdere cijfers. In ruim 83 procent van de gevallen is een gedeeltelijke of volledige arbeidsongeschiktheidsuitkering toegekend. In een klein aantal gevallen, 9 procent van het totaal, betreft het dan een zogeheten IVA-uitkering vanwege volledige én duurzame arbeidsongeschiktheid. In de meeste gevallen, 50 procent van het totaal, betreft het een zogeheten WGA 80-100 uitkering waarbij iemand op dit moment volledig arbeidsongeschikt is, maar verbetering van de belastbaarheid niet wordt uitgesloten. Bij 24 procent van de mensen wordt een uitkering toegekend vanwege gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (WGA 35-80).

Zo'n 17 procent van de mensen is minder dan 35 procent arbeidsongeschikt en heeft daarom geen recht op een WIA-uitkering. Dat betekent niet dat deze cliënten geen klachten hebben, het betekent alleen dat ze met de arbeidsmogelijkheden die er nog zijn minstens 65 procent van hun oude loon kunnen verdienen. De wet bepaalt dat er geen recht is op een arbeidsongeschiktheidsuitkering als de achteruitgang in loon minder dan 35 procent is.

Zorgmedewerkers oververtegenwoordigd

Uit een voorlopige analyse van de WIA-beslissingen in de eerste tien maanden van 2022, die UWV deed op verzoek van het ministerie van VWS, blijkt dat in de zorgsector vaker sprake is van corona als diagnose dan in de overige sectoren. In de sector Zorg en welzijn is bij 6,2 procent van de WIA-beslissingen sprake van corona als hoofd- of nevendiagnose, in de overige sectoren geldt dat gemiddeld bij 3,7 procent van de beslissingen. Corona is in de sector Zorg en welzijn ook vaker een hoofddiagnose dan in de overige sectoren. Bijna een derde van de personen met een WIA-beoordeling en een corona-diagnose is werkzaam in de sector zorg en welzijn. Deze resultaten zijn in december gemeld in een Kamerbrief van minister Helder (VWS).

UWV doet op dit moment een uitgebreidere analyse van de uitkomsten van de WIA-beoordelingen van mensen met langdurige coronaklachten. Daarbij wordt onder meer gekeken naar de verschillen tussen mannen en vrouwen, leeftijdsgroepen en sectoren. Het UWV Kennisverslag met de resultaten van deze analyse wordt verwacht in april.

Het aantal WIA-beoordelingen vanwege corona is ongeveer 3 procent van het totaal. De verwachting is dat UWV ook dit jaar nog te maken heeft met een flink aantal WIA-beoordelingen van mensen met coronaklachten, ook omdat UWV, zoals bekend, al langer te maken heeft met achterstanden, waardoor de wachttijden voor cliënten behoorlijk kunnen oplopen.

Bron: [uwv.nl](https://www.uwv.nl)

‘Mentale gezondheid op de werkvloer moet verbeteren’



Werkgeversvereniging AWWN wil een krachtige aanpak van ziekteverzuim als gevolg van mentale klachten. Behalve sterkere overheidsmaatregelen om de krapte op de arbeidsmarkt en daarmee de werkdruk te verlichten, roept de werkgeversvereniging ook vakbonden en werkgevers zelf op om werk te maken van programma's die helpen mentale klachten te voorkomen, zowel in het werk als in het privéleven.

AWVN doet die oproep naar aanleiding van een eigen onderzoek naar mentale gezondheid van werknemers. Daaruit blijkt dat werknemers meer last hebben van mentale klachten dan een jaar geleden. Dit leidt onder andere tot hoger ziekteverzuim. Mentale klachten komen volgens de ondervraagde werkgevers door een samenloop van omstandigheden in het werk en privéleven.

Samenloop omstandigheden

Uit het AWWN-onderzoek blijkt dat mentale klachten vaak ontstaan door een combinatie van omstandigheden in zowel de werk- als de privésfeer. Er zijn zorgen over de thuissituatie, door bijvoorbeeld mantelzorg of financiële zorgen, of werknemers leggen zichzelf hoge druk op om te excelleren. Werkdruk wordt in het AWWN-onderzoek het vaakst genoemd als werkgerelateerde oorzaak van mentale klachten en deze loopt op door de krapte op de arbeidsmarkt.

Meer werkdruk door arbeidsmarktkrapte

Het toenemende aantal werknemers met mentale klachten is volgens AWWN zorgelijk, niet alleen vanwege het welzijn van werkenden, maar ook vanwege het functioneren van de arbeidsmarkt. Als meer mensen uitvallen vanwege mentale klachten, dan kan dit leiden tot meer werkdruk onder het resterende personeel, wat weer tot meer uitval kan leiden. Uit recent onderzoek van het CBS blijkt dat verzuim door mentale klachten veel langer duurt dan andere vormen van verzuim.

Huidige aanpak niet altijd effectief

Werkgevers nemen maatregelen om mentale klachten te voorkomen en te verhelpen. Zij zetten coaching in, schakelen de arbodienst in of laten werknemers preventief bij de bedrijfsarts langsgaan. Deze maatregelen helpen nog niet voldoende of er wordt weinig gebruik van gemaakt. Daarnaast worden de maatregelen vaak pas genomen als er al klachten zijn. Voor leidinggevenden is het moeilijk om signalen te herkennen. Dat komt doordat werknemers mentale klachten bij zichzelf vaak pas laat herkennen en ze het lastig vinden om op het werk over hun problemen te praten.

Meer inzetten op preventie

AWVN moedigt werkgevers aan om beleid te voeren dat gericht is op preventie van mentale klachten. Het moet normaal zijn om aandacht te besteden aan mentale gezondheid op de werkvloer. Werkgevers kunnen dit doen door trainingen te faciliteren die werknemers bewust maken van hun eigen stressniveau, helpen om te zorgen voor een goede werk-privébalans en hen aan te moedigen om hulp te vragen als dat nodig is.

Om dit te ondersteunen kunnen werkgevers bijvoorbeeld opleidingsbudgetten of gelden uit scholingsfondsen beschikbaar maken. Daarnaast is het belangrijk om leidinggevenden te trainen op het herkennen van signalen bij werknemers, het creëren van een werksfeer waarin mentale klachten bespreekbaar zijn en hoe je dat gesprek vervolgens aangaat met een medewerker.

Werkdruk omlaag

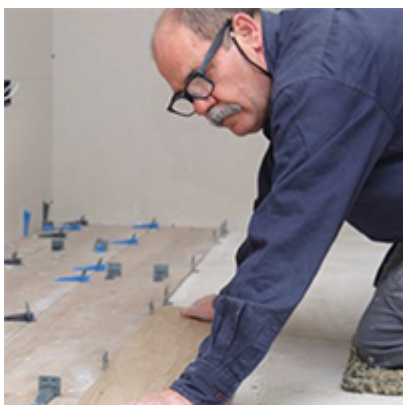
Naast preventie moet het verminderen van werkdruk meer aandacht krijgen, zeker nu de personeelstekorten aanhouden. Werkgevers kunnen dit doen door een werkdrukonderzoek uit te voeren binnen hun organisatie,

waarin ze nagaan of werk anders te organiseren is en of taken kunnen afvallen. Daarbij is het belangrijk oog te hebben voor de verschillen in ervaren werkdruk onder werknemers.

Een stap is vervolgens om werknemers meer regie te geven over het eigen werk en werktijden, voor zover de functie dit toelaat. Werkgevers kunnen de krapte op de arbeidsmarkt echter niet alleen oplossen. Dit vraagt ook om rigoureuze overheidsmaatregelen, zoals meer uren werken echt lonender maken.

[Werkgevers: mentale gezondheid werknemers verbeteren \(awvn.nl\)](https://awvn.nl)

Ruim 2 miljoen werkende 55-plussers in 2022



Ruim 2 miljoen 55-plussers zijn aan het werk. De werkzame beroepsbevolking bestond in 2022 uit 9,5 miljoen personen waarvan ruim een vijfde 55 jaar of ouder was.

Steeds meer 55-plussers zijn aan het werk door de vergrijzing én de gestegen arbeidsparticipatie van deze leeftijdsgroep.

Volgens het Centraal Bureau voor Statistiek (CBS) waren er in 2013 ruim 1,4 miljoen werkzame 55-plussers op de arbeidsmarkt. 9 jaar later, in 2022, is dat aantal gestegen naar ongeveer 2 miljoen.

55-plussers op de arbeidsmarkt

- 81% van de 55- tot 60-jarigen had in 2022 betaald werk. In 2013 was dit nog 71%.
- 65% van de 60- tot 65-jarigen had in 2022 betaald werk. In 2013 was dit nog 45%.
- Het aantal 55-plussers met een WW-uitkering daalde van bijna 113.000 in 2013 naar ruim 48.000 in 2022.
- 55-plussers zijn relatief vaker langdurig werkloos dan jongere leeftijdsgroepen. Dat komt onder andere doordat 55-plussers vaak langer recht hebben op WW.
- 72% van de 55- tot 60-jarigen van wie de WW-uitkering in de 1e helft van 2022 eindigde, was kort daarna aan het werk.
- 45% van de 60-plussers van wie de WW-uitkering in de 1e helft van 2022 eindigde, was kort daarna aan het werk.

Zowel het percentage 55- tot 60-jarigen als het percentage 60-plussers dat uitstroomde van de WW naar werk was in de 1e helft van 2022 hoger dan in de voorgaande 4 jaar.

De bevolking groeit en vergrijst in de toekomst. Nu is 75% van de bevolking een potentiële deelnemer aan het arbeidsproces. In 2040 is dat volgens het CBS nog 70% van de bevolking. Daarom is het belangrijk dat iedereen die wil werken, in alle leeftijdsklassen, ook aan het werk kan.

Positief over functioneren

Als aan Nederlandse werkgevers gevraagd wordt hoe zij het functioneren van oudere werknemers ervaren, zijn ze in het algemeen positief. Drie kwart van de werkgevers zegt dat 55-plussers net zo goed functioneren als jongere werknemers, volgens 15% zelfs beter. Dit verschilt nauwelijks tussen sectoren en bedrijfsgrootte.

Meer informatie over de arbeidsparticipatie van 55-plussers is te vinden in de publicatie ‘[Steeds meer 55-plussers aan het werk](#)’ met tips en inspiratie voor werkgevers, werkenden en werkzoekenden.

WGA-uitkering via werkgever voordeliger voor werknemer



Krijgt een werknemer na twee jaar ziekte een WGA-uitkering van het UWV maar blijft hij ook in dienst bij zijn werkgever? Dan kan hij ervoor kiezen de WGA-uitkering via de werkgever te ontvangen. Vaak is dat voordeliger dan via het UWV.

In principe wordt een WGA-uitkering rechtstreeks aan de werknemer uitbetaald. In artikel 67 lid 4 Wet WIA staat dat de werknemer ook een ander mag machtigen om de uitkering te ontvangen. Op grond van deze bepaling kan de werknemer er dus voor kiezen de uitkering over te laten maken aan de werkgever. De werkgever kan de uitkering dan, samen met het loon voor de uren die de werknemer nog werkt uitbetalen.

Een reden om voor deze constructie te kiezen is omdat dan arbeidskorting kan worden verrekend. Wordt de WGA-uitkering rechtstreeks door UWV aan de werknemer uitbetaald, dan wordt dit gezien als “loon uit vroegere dienstbetrekking”. Over deze uitkering heeft de werknemer dan geen recht op arbeidskorting. Een WGA-uitkering die via de werkgever wordt betaald, wordt echter gezien als “loon uit tegenwoordige arbeid” en wél betrokken in de berekeningsgrondslag voor de arbeidskorting. De werknemer bereikt zo een fiscaal voordeel, dat kan oplopen tot honderden euro's per jaar.

Nieuwe rechtspraak

Het Gerechtshof Den Haag heeft onlangs geoordeeld dat deze werkwijze niet eerlijk is ten opzichte van de werknemers die de WGA-uitkering zelf ontvangen. Zij missen de arbeidskorting en dat is in strijd met het gelijkheidsbeginsel. Het Gerechtshof oordeelde daarom dat de betrokkene in deze zaak tóch recht had op de arbeidskorting, ondanks dat de WGA-uitkering rechtstreeks van het UWV ontvangen werd en niet via de werkgever.

[ECLI:NL:GHDHA:2023:370, Gerechtshof Den Haag, BK-22/00410 \(rechtspraak.nl\)](#)

Voor het eerst wint zorgmedewerker met long covid rechtszaak



Voor het eerst heeft een rechter een zorgwerkgever aansprakelijk gesteld voor de financiële gevolgen van een coronabesmetting van een medewerker, meldt Zorgvisie, een

platform voor beleid en management in de zorg.

De 28-jarige verpleegkundige kreeg december vorig jaar gelijk van de kantonrechter in Amsterdam. Het vonnis is nu definitief.

De verpleegkundige kreeg na een besmetting in een verpleeghuis in Zuid-Holland long covid, waar ze nog steeds last van heeft. Daardoor kan ze niet volledig werken en heeft ze hulp nodig in de huishouding. Na twee jaar ziekte is ze gekort op haar inkomen. De werkgever moet haar gemiste inkomsten en extra kosten van haar ziekte vergoeden. De hoogte van het bedrag is nog niet vastgesteld, maar kan oplopen tot enkele honderdduizenden euro's.

De verpleegkundige heeft volgens de rechter aangetoond dat ze corona heeft opgelopen op haar werk. Ze is na contact met een besmette bewoner meteen in isolatie gegaan en heeft thuis niemand op bezoek gehad. Ze heeft in die periode alleen haar ouders gezien op grote afstand, en liet haar boodschappen thuis bezorgen.

Geen mondkapjes

De vrouw kreeg van de arts van het verpleeghuis geen toestemming om een mondkapje te dragen. Ook andere medewerkers mochten die niet dragen. Er zouden te weinig mondkapjes zijn, en het zou de bewoners angst aanjagen. Verder kon de verpleegkundige tijdens haar werk niet altijd anderhalve meter afstand houden, omdat ze met dementerende bewoners werkte. De werkgever is tekortgeschoten in de zorgplicht, aldus de rechter.

Zorgpersoneel met klachten

Met deze uitspraak zouden meer zorgmedewerkers kunnen besluiten naar de rechter te stappen. Dan moeten ze wel kunnen bewijzen dat ze de besmetting op het werk hebben opgelopen. Tijdens de coronapandemie liep zorgpersoneel het risico om zelf besmet te raken. Vooral in verpleeghuizen moesten veel medewerkers onbeschermd doorwerken. Door long covid zijn ongeveer duizend zorgmedewerkers hun baan kwijtgeraakt.

Naar schatting kampen tienduizenden mensen in Nederland met langdurige klachten na een coronabesmetting. Een groot deel van die mensen is niet in staat om normaal te functioneren en heeft klachten zoals moeheid, spierpijn en geheugenverlies.

[Voor het eerst wint zorgmedewerker met long covid rechtszaak \(nos.nl\)](https://nos.nl)

Jurisprudentie: UWV mocht voorschot arbeidsongeschiktheidsuitkering niet verhalen op schoonmaakbedrijf



UWV mocht voorschotten op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen voor zieke medewerkers niet verhalen op een schoonmaakbedrijf dat eigenrisicodrager is. Dit oordeelt de Centrale Raad van Beroep (CRvB).

Het schoonmaakbedrijf is een zogenaamde eigenrisicodrager voor de WIA. Dit betekent dat bij ziekte van een werknemer het bedrijf zelf de WIA-uitkering betaalt. Het aanvragen van een uitkering gaat wel via het UWV. Het UWV beoordeelt het recht op uitkering, betaalt de WIA-uitkering aan de werknemer en brengt vervolgens maandelijks de kosten in rekening bij de werkgever.

WIA-keuring

Nadat zij twee jaar arbeidsongeschikt waren geweest, vroegen zestien (ex-)werknemers van het schoonmaakbedrijf een WIA-uitkering aan bij het UWV. Het UWV kon door een tekort aan verzekeringsartsen niet op tijd vaststellen of de werknemers recht hadden op een WIA-uitkering en heeft daarom voorschotten aan de werknemers verstrekt.

De voorschotten behoorden volgens het UWV tot het eigen risico van het schoonmaakbedrijf en werden daarom bij het bedrijf in rekening gebracht. Tegen dit besluit ging het bedrijf in beroep. Bij de CRvB krijgt het schoonmaakbedrijf gelijk. Uit de WIA, zoals die luidde tot 1 januari 2022, volgt niet dat voorschotten op een WIA-uitkering vallen onder het eigen risico van de eigenrisicodragers en bij de eigenrisicodragers in rekening gebracht kunnen worden.

Huidige wetgeving

Op 1 januari 2022 is de WIA gewijzigd en is in de WIA een bepaling opgenomen die gaat over het in rekening brengen van voorschotten bij eigenrisicodragers. Deze uitspraak ziet niet op de gewijzigde bepaling, maar ziet op zaken die spelen voor 1 januari 2022.

[ECLI:NL:CRVB:2023:316](https://ecli.nl/CRVB:2023:316), Centrale Raad van Beroep, 21/4063 WIA (rechtspraak.nl)

Jurisprudentie: Uitzendovereenkomst eindigt niet zomaar na ziekmelding uitzendkracht



Een uitzendovereenkomst eindigt niet zonder meer bij ziekte van de uitzendkracht. Dat oordeelt de Hoge Raad in een uitspraak van 17 maart 2023.

Als een cao-bepaling die inhoudt dat een uitzendovereenkomst zonder meer eindigt in geval van ziekte van de uitzendkracht rechtsgeldig? Nee, oordeelt de Hoge Raad. De uitzendovereenkomst kan dan alleen eindigen als de inlener daadwerkelijk een verzoek doet tot beëindiging van de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht.

Uitzendkracht ziek door arbeidsongeval

Een werknemer in dienst van een uitzendbureau is door een arbeidsongeval tijdens werkzaamheden in het bedrijf van de inlener tijdelijk arbeidsongeschikt geraakt. In de toepasselijke cao staat dat de uitzendovereenkomst eindigt doordat de inlener om welke reden dan ook de uitzendkracht niet langer wil of kan inlenen. In geval van ziekte of ongeval van de uitzendkracht wordt de terbeschikkingstelling direct na de ziekmelding geacht met onmiddellijke ingang te zijn beëindigd op verzoek van de inlener, aldus de cao.

De werknemer is het hiermee niet eens en vordert doorbetaling van loon. De kantonrechter wees die vordering af. In hoger beroep wees het gerechtshof Den Haag de loonvordering toe met het argument dat de cao-bepaling in strijd is met het wettelijke ontslagverbod tijdens ziekte. Het uitzendbureau stelde van deze uitspraak beroep in cassatie in bij de Hoge Raad.

Het uitzendbureau heeft de Hoge Raad gevraagd de uitspraak van het hof te vernietigen. Het uitzendbureau voerde onder meer aan dat de cao-bepaling in overeenstemming is met de wettelijke regeling van uitzendovereenkomsten.

Advies advocaat-generaal

De advocaat-generaal heeft de Hoge Raad geadviseerd het cassatieberoep van het uitzendbureau te verwerpen en de uitspraak van het gerechtshof in stand te laten.

Na het advies van advocaat-generaal heeft het uitzendbureau zijn cassatieberoep ingetrokken. De Hoge Raad heeft in het belang van de rechtsontwikkeling en de rechtseenheid aanleiding gezien de rechtsvraag toch te beantwoorden.

Uitzendbeding

De wettelijke regeling van de arbeidsovereenkomst bevat bijzondere bepalingen over de uitzendovereenkomst. Een van die bepalingen betreft het zogenoemde uitzendbeding.

In een uitzendovereenkomst kan worden opgenomen dat die overeenkomst eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht aan de inlener op verzoek van de inlener ten einde komt (art. 7:691 lid 2 BW). Dit uitzendbeding geldt alleen gedurende de eerste 26 weken van de uitzendovereenkomst. Die termijn kan bij cao worden verlengd tot maximaal 78 weken.

Niet in strijd met ontslagverbod bij ziekte

De Hoge Raad oordeelt dat het uitzendbeding ook in geval van ziekte van de uitzendkracht tot beëindiging van de uitzendovereenkomst kan leiden. Dat is niet in strijd met het wettelijke ontslagverbod bij ziekte. Wel is in dat geval vereist dat de inlener daadwerkelijk een verzoek tot beëindiging van de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht doet.

Fictief verzoek inlener niet toelaatbaar

Het gedeelte van de cao-bepaling dat inhoudt dat de terbeschikkingstelling bij een ziekmelding geacht wordt te zijn beëindigd op verzoek van de inlener, is daarom volgens de Hoge Raad niet geldig. Deze koppeling van het einde van de uitzendovereenkomst aan een fictief verzoek van de inlener tot beëindiging van de terbeschikkingstelling, doet afbreuk aan de rechtspositie van de uitzendkracht en is daarom niet toelaatbaar.

[Uitspraak Hoge Raad, 17 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:426](#)

Jurisprudentie: De Hoge Raad zegt: bezorgers van Deliveroo zijn werknemers



Op 24 maart deed de Hoge Raad een belangrijke uitspraak op het gebied van het arbeidsrecht. De bezorgers van het platform Deliveroo waren in Nederland werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst in de zin van art. 7:610 BW.

Dat betekent dat die bezorgers alle bescherming toekomt die de wet aan het bestaan van zo een overeenkomst verbindt, zoals onder meer ontslagbescherming, loondoorbetaling bij ziekte, recht op vakantiegeld en vakantiedagen.

De Hoge Raad bevestigde een uitspraak die het Gerechtshof Amsterdam begin 2021 in deze zaak deed. Volgens de Hoge Raad heeft het hof terecht beslist dat bij de bezorgers is voldaan aan de drie eisen die de wet aan het bestaan van een arbeidsovereenkomst verbindt. Er moet arbeid worden verricht door de werknemer, er moet loon worden betaald door de werkgever en de werknemer moet onder gezag van de werkgever hebben gewerkt.

Voor wat betreft de factor arbeid heeft de Hoge Raad verduidelijkt, dat niet aan het aannemen van een arbeidsovereenkomst in de weg staat dat de bezorgers de vrijheid hadden om al dan niet in te loggen op de app (en bezorgingen te verrichten) en ook niet dat de bezorgers zich konden laten vervangen. Ten aanzien van het gezagscriterium is verduidelijkt dat de rechter ook mag kijken of het werk dat wordt verricht 'organisatorisch is ingebed' in de organisatie en daarmee behoort tot de normale bedrijfsarbeid van de onderneming van de werkgever. Dat is echter slechts één van de in aanmerking te nemen omstandigheden. Er moet holistisch worden gekeken naar alle omstandigheden van het geval.

[ECLI:NL:HR:2023:443](#)