



VERZUIM
RE-INTEGRATIE
FINANCIËN

NIEUWS brief

Acture: “Werkgevers compenseren voor WGA-instroom Long COVID”



Acture voorziet een explosieve toename van de WGA-instroom als gevolg van Long COVID en doet een oproep aan de overheid voor compensatie van de schade voor werkgevers.

Maudie Derks, CEO Acture Groep:” Vanwege het nog onbekende verloop van Long COVID naar de toekomst toe zullen al deze keuringen resulteren in een instroom in de WGA, ten laste van de werkgevers. En als we dan rekening houden met een kostenpost van €100.000 per dossier, dan kunnen we met elkaar de borst natmaken de komende jaren. Het aantal aanmeldingen voor de WIA-keuring is met twaalf procent gestegen ten opzichte van de periode voor corona. Deze stijging wordt voor ruim 80 procent veroorzaakt door een toename van mensen die als gevolg van een coronainfectie twee jaar verzuimen. Vanwege het nog onbekende verloop van Long COVID naar de toekomst toe zullen, denkt Acture, de keuringen resulteren in een instroom in de WGA, ten laste van de werkgevers. Derks: “De verwachting is dat de WGA-instroom tien procent hoger ligt dan in de jaren 2016-2018.”

Acture doet de oproep aan de overheid om de na-ijlende kosten van deze pandemie “integraal aan te pakken en werkgevers ruimhartig te compenseren voor zowel de reeds geleden schade als de toekomstige schade van dit soort uitwassen. “Specifiek voor Long COVID WGA-instroom denken wij aan het oormerken van deze dossiers waardoor ze ten laste komen van een algemeen fonds en niet worden verhaald op een specifieke werkgever. Dit kan prima plaatsvinden binnen de bestaande uitvoeringspraktijk, ook belangrijk in deze tijden waar uitvoering onder hoogspanning staat.”

Bron: vyponline.nl

Geen aanpassing Wet Verbetering Poortwachter voor Long COVID



Minister Van Gennip van SZW vindt het niet nodig het beleid rond de sociale zekerheid voor Long COVID-patiënten aan te passen. In het bestaande beleid is al ruimte om maatwerk toe te passen naar de situatie van de individuele werknemer.

Sinds de uitbraak van de coronapandemie is gebleken dat een groep mensen na een besmetting met het coronavirus langdurig klachten als vermoeidheid, benauwdheid, hoofdpijn en vergeetachtigheid houdt. Dat wordt 'Long COVID' of 'PASC' (Post-Acute Sequelae of SARS-CoV-2 Infection) genoemd. Deze klachten kunnen enkele weken, maar soms ook maanden na een infectie met het SARS-CoV-2 virus aanhouden en kunnen erg ingrijpend zijn in het dagelijks leven. Er is nog weinig bekend over de langdurige klachten na een coronabesmetting omdat het gaat om een relatief nieuw ziektebeeld.

Long COVID-onderzoek

Het RIVM voert een 'Long COVID-onderzoek' uit om een goed beeld te krijgen van de aard en duur van de klachten, de risicofactoren van Long COVID, de impact op zorggebruik en kwaliteit van leven van patiënten. Naar verwachting worden de eerste resultaten van dit onderzoek gepubliceerd in het eerste kwartaal van 2022.

Naar verwachting zal ook de Gezondheidsraad in het eerste kwartaal van 2022 op eigen initiatief met een advies komen over Long COVID. De Gezondheidsraad zal onder meer ingaan op de definitie (of afbakening) van het ziektebeeld Long COVID op basis van de huidige stand van de wetenschap.

Handreikingen

Inmiddels zijn er handreikingen gepubliceerd over werken met langdurige coronaklachten om onder andere werkgevers, werknemers en zorgprofessionals te ondersteunen. Deze handreikingen zijn gepubliceerd op www.werkcovid19.nl en www.werkenchronischziek.nl

Geen aanpassing van beleid

Minister Van Gennip van SZW stelt in antwoord op Kamervragen dat hij het niet nodig vindt het beleid rond de sociale zekerheid voor Long COVID-patiënten aan te passen. Regelgeving binnen het stelsel van sociale zekerheid maakt geen onderscheid naar de reden van uitval/ziekte. Voor alle werknemers die ziek worden en daardoor hun eigen werk niet meer kunnen doen, ongeacht de aard of oorzaak van de ziekte, gelden de regels zoals vastgesteld in de Wet verbetering poortwachter en de WIA. Helaas geldt voor meer ziekten dat het verloop slecht te voorspellen valt. Het is belangrijk dat alle mensen die door een ziekte zijn getroffen gelijke rechten en plichten hebben, aldus de minister.

[Antwoorden op Kamervragen over Long COVID en Wet poortwachter](#) | [Kamerstuk](#) | [Rijksoverheid.nl](#)

Tijdelijke ondersteuning voor behoud zorgmedewerkers met Long COVID



Het kabinet komt met tijdelijke ondersteuning voor zorgwerkgevers om medewerkers die twee jaar na hun coronabesmetting nog steeds klachten hebben nog minimaal zes maanden langer in dienst te houden.

Met een subsidieregeling worden werkgevers gestimuleerd om de re-integratie van hun medewerkers te continueren zodat de medewerker kan blijven werken aan herstel en re-integratie. Het doel is om de zorgmedewerkers te behouden voor de zorg. Dat schrijft minister Helder voor Langdurige Zorg en Sport in een brief aan de Tweede Kamer.

Sommige zorgmedewerkers die COVID opliepen, zijn langdurig ziek geworden. Dat heeft gevolgen voor hun arbeidsmarktpositie. Na twee jaar loondoorbetaling bij ziekte valt in principe de loondoorbetaling bij ziekte weg. De tijdelijke ondersteuning sluit aan bij het bestaande stelsel van ziekte en arbeidsongeschiktheid. Werkgever en werknemer maken, zoals gebruikelijk, afspraken over hun inzet bij het herstel- en re-integratieproces. Zij kunnen samen een aanvraag doen bij het UWV voor een vrijwillige verlenging van de loondoorbetalingsperiode om zo de werknemer ook na het tweede ziektejaar in dienst te houden van de werkgever.

Het ministerie van VWS biedt een gedeeltelijke dekking van de kosten die gemoeid zijn met het herstel en de re-integratie voor werknemers die in de beginfase van de pandemie, tussen maart 2020 en december 2020, langdurig ziek zijn geworden. Van de werkgever wordt verwacht dat hij of zij het dienstverband na het tweede ziektejaar met minimaal zes maanden verlengt en de werknemer minimaal doorbetaalt op het niveau van het loon zoals dat was in het tweede ziektejaar.

Het UWV toetst na afloop van de vrijwillige loondoorbetaling de re-integratie-inspanningen op reguliere wijze. Minister Helder werkt nu aan de subsidieregeling om werkgevers op aanvraag de tijdelijke ondersteuning te kunnen bieden. Daarin zullen de precieze voorwaarden worden uitgewerkt.

[Kamerbrief over Zorgprofessionals met post COVID klachten](#) | [Kamerstuk](#) | [Rijksoverheid.nl](#)

Alleen compensatie transitievergoeding bij einde contract na 2 jaar ziekte



Voor compensatie van de transitievergoeding is vereist dat de arbeidsovereenkomst moet zijn beëindigd nadat de periode van twee jaar ziekte is verstreken.

Dit blijkt uit antwoorden van Minister Van Gennip op Kamervragen over “de restitutie van transitievergoeding voor werkgevers”.

Van Kent (SP) vroeg: *Klopt het dat een werkgever van een werknemer die voor de 104 weken wordt afgekeurd en met een vaststellingsovereenkomst uit dienst treedt geen recht heeft op de restitutie van de transitievergoeding?*

Van Gennip antwoordt dat in de regel kan recht op een WIA-uitkering niet eerder ontstaan dan nadat een werknemer 104 weken (de wachttijd) ziek is. Een uitzondering is het recht op een IVA-uitkering dat ook na een verkorte wachttijd kan ontstaan.

Ondanks het recht op een vervroegde IVA-uitkering behoudt de werknemer gedurende 104 weken recht op loondoorbetaling bij ziekte en geldt het opzegverbod tijdens ziekte. Wel mag de werkgever hierop de uitkering van de werknemer in mindering brengen.

Uit artikel 7:673e van het Burgerlijk Wetboek (BW) volgt dat, om in aanmerking te komen voor compensatie van de transitievergoeding, vereist is dat de arbeidsovereenkomst moet zijn beëindigd nadat de periode van twee jaar ziekte is verstreken.

De werkgever komt dan ook **niet** in aanmerking voor compensatie van de transitievergoeding als de arbeidsovereenkomst – al dan niet met wederzijds goedvinden – eindigt voordat het opzegverbod en het recht op loon tijdens ziekte is verstreken.

Beroepszaken UWV

UWV geeft aan dat er nu 12 beroepszaken lopen waarin sprake was van een vervroegde IVA-uitkering en de werkgever na de beslissing is overgegaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Verder meldt UWV dat wat betreft beroepszaken die hierover in het verleden hebben plaatsgevonden UWV in alle gevallen in het gelijk is gesteld.

[Antwoorden Kamervragen over restitutie transitievergoeding](#)

UWV Januarinota 2022



In de Januarinota 2022 schetst UWV voor 2021 en 2022 de actuele inzichten in de verwachte ontwikkeling van de door UWV uitgevoerde wetten en fondsen. De coronacrisis heeft gezorgd voor een toename van het aantal WIA-uitkeringen.

UWV kampt met onvoldoende capaciteit om alle aanvragen voor sociaal-medische beoordelingen op tijd af te ronden. In geval van een te lange doorlooptijd voor een WIA-claimbeoordeling verstrekt UWV een voorschot voor de Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten (WGA). Door de coronacrisis is deze mismatch groter geworden en daardoor ook het aantal voorschotten.

Ten opzichte van de Juninota 2021 zijn er voor 2021 en 2022 nauwelijks mutaties in de ramingen van de WAO, WAZ en Wajong. Bij de WIA bedraagt de geraamde extra stijging 5.000 voor 2021 en 9.000 voor 2022.

Het aantal Ziektewet-uitkeringsjaren neemt naar verwachting in zijn geheel af met 600 in 2021 en met 2.900 in 2022. Deze daling doet zich in 2021 voornamelijk voor bij de groep einddienstverbanders. Door de coronacrisis daalt het aantal werkzame einddienstverbanders, omdat hun contract afloopt of wordt

beëindigd. In 2022 is de daling van de uitkeringsjaren bij de einddienstverbanders naar verwachting minder groot en treedt ook een daling op bij de zieke WW'ers.

Het aantal uitkeringsjaren van de Wet arbeid en zorg (Wazo) stijgt zowel in 2021 als in 2022. Voornaamste oorzaak is de invoering van het partnerverlof volgens de Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG) op 1 juli 2020 en de invoering in 2022 van de Wet betaald ouderschapsverlof (Wbo). Bij de Wazo is het aantal uitkeringsjaren verhoogd vergeleken met de Juninota 2021.

[uwv-januarinota-2022.pdf](#)

Minder arbeidsongevallen met vier of meer dagen ziekteverzuim



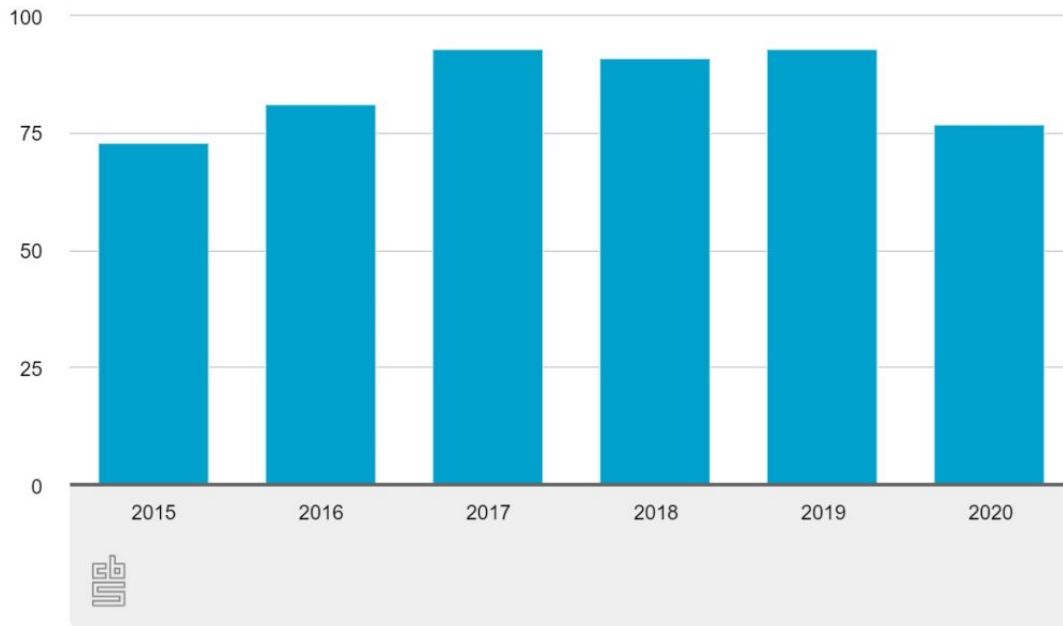
In 2020 vonden 77 duizend arbeidsongevallen plaats waardoor werknemers ten minste vier dagen niet konden werken. Dat zijn er 16.000 minder dan in 2019.

In vervoer en opslag, industrie en in de zorg nam het aantal ongevallen het meest af. Dit meldt het CBS op basis van cijfers uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, die in samenwerking met TNO wordt uitgevoerd.

In de jaren 2017 tot en met 2019 was het aantal arbeidsongevallen van werknemers (15 tot 75 jaar), waarbij minstens vier dagen werd verzuimd, vrijwel gelijk. Daarna nam dit aantal af, van 93.000 in 2019 naar 77.000 in 2020. Het percentage werknemers met een arbeidsongeval met minstens vier dagen verzuim daalde van 1,1 naar 0,9.

Arbeidsongevallen met vier of meer dagen verzuim

x 1 000 arbeidsongevallen van werknemers (15 tot 75 jaar)



Bron: CBS, TNO

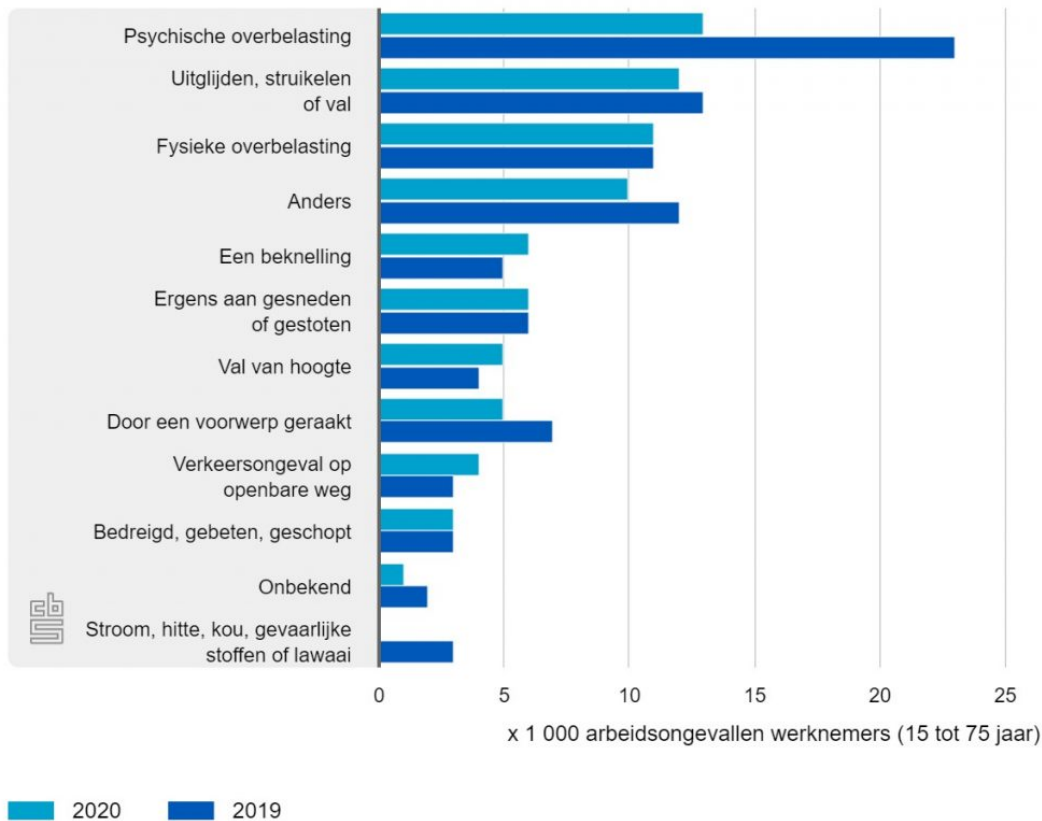
Grootste daling in vervoer en opslag en industrie

De afname van het aantal arbeidsongevallen met minstens vier dagen verzuim was het grootst in de industrie, en in de bedrijfstak vervoer en opslag. In beide branches was het aantal ongevallen in 2020 met 4.000 gedaald ten opzichte van een jaar eerder. In de gezondheids- en welzijnszorg nam het aantal met 3.000 af, in het onderwijs met 2.000. In de handel (14.000) en in de zorg (13.000) kwamen in 2020 de meeste arbeidsongevallen voor met ten minste vier dagen verzuim. Dat komt deels doordat er veel werknemers in deze branches werkzaam zijn: samen boden ze werk aan een derde van alle werknemers van 15 tot 75 jaar.

Minder ongevallen door psychische overbelasting

Bij 13.000 arbeidsongevallen met minstens vier dagen verzuim was de hoofdoorzaak van het letsel psychische overbelasting, bijvoorbeeld intimidatie of stress. Dit aantal daalde het meest ten opzichte van 2019.

Oorzaak letsel arbeidsongevallen met vier of meer dagen verzuim



Bron: CBS, TNO

Bij de meeste ongevallen op de werkplek was de oorzaak echter van fysieke aard. Zo werden uitglijden, struikelen of een andere val (12.000 ongevallen), en fysieke overbelasting zoals zwaar tillen, of het maken van een verkeerde beweging (11.000), relatief vaak als belangrijkste oorzaak genoemd. Het aantal ongevallen waarbij het letsel ontstond door contact met stroom, hitte, kou, gevaarlijke stoffen of lawaai, daalde relatief sterk.

Bron: cbs.nl

UWV mag re-integratiebegeleiding aanbieden aan IVA/Wajong- uitkeringsgerechtigden



Het ministerie van SZW werkt samen met UWV aan een oplossing voor groepen uitkeringsgerechtigden die volledig een duurzaam geen arbeidsvermogen hebben en toch willen werken.

Het gaat om mensen met Wajong die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben (DGA) en mensen met een IVA-uitkering. Op dit moment heeft UWV geen mogelijkheden om hen re-integratiedienstverlening te bieden.

Minister Van Gennip en Schouten van SZW willen op basis van de Wet SUWI via een algemene maatregel van bestuur (AMvB) een experiment opzetten, en via dit experiment dienstverlening en inzet van alle instrumenten voor IVA/DGA-uitkeringsgerechtigden mogelijk te maken. Het gaat om de instrumenten persoonlijke ondersteuning, scholing, IPS, de trajecten ‘Werkfit’ en ‘Naar werk’ loondispensatie en proefplaatsing.

Inzet financiële middelen gedoogd

In dit experiment onderzoeken de ministers samen met UWV in welke mate IVA/DGA-uitkeringsgerechtigden willen en kunnen werken, en in welke mate zij met behulp van ondersteuning werk kunnen vinden, verrichten en behouden. Aan de hand van de resultaten van dit experiment kan vervolgens een afweging worden gemaakt over het al dan niet structureel mogelijk maken van ondersteuning naar arbeid aan mensen met een IVA/DGA-uitkering. Voor deze AMvB geldt een voorhangprocedure. De ministers zijn van plan om de concept-AMvB in het najaar van 2022 aan de Tweede Kamer voor te leggen. Vooruitlopend op deze AMvB wordt tijdelijk gedoogd dat UWV financiële middelen inzet voor arbeidsondersteuning voor deze groep.

Mensen met een IVA- of DGA-uitkering hebben een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Zonder ondersteuning hebben zij waarschijnlijk weinig tot geen perspectief tot arbeidsparticipatie. Het gedogen van de inzet van financiële middelen voor dienstverlening aan de IVA/DGA-uitkeringsgerechtigden past binnen het doel van de Wajong en WIA om mensen te re-integreren naar arbeid en bij de behoefte van de groep om (weer) te gaan werken. Inzet van de instrumenten proefplaatsing en loondispensatie wordt pas mogelijk nadat de AMvB tot stand is gekomen.

Werken moet lonen

Van de regels over herbeoordeling en verrekening met uitkering wordt overigens zowel tijdens deze periode als tijdens het experiment niet afgeweken. Werken moet lonen waardoor de IVA/DGA-uitkeringsgerechtigde altijd meer over houdt dan wanneer hij of zij niet werkt.

Wanneer iemand gaat werken en langer dan een jaar een bepaald inkomen verdient, kan dit met zich meebrengen dat een onderzoek naar het voortbestaan van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid wordt gestart. IVA/DGA-uitkeringsgerechtigden worden over de mogelijke gevolgen op bijvoorbeeld de uitkering, status wat betreft arbeidsvermogen en eventuele aanvulde uitkering vanuit het pensioen van tevoren geïnformeerd door UWV. De gedoogperiode duurt totdat de AMvB tot stand is gekomen en in werking is getreden, ongeveer een jaar.

[Kamerbrief oplossing knelpunt ontbrekende dienstverlening aan IVA/DGA uitkeringsgerechtigden](#)

Wat zijn de plannen en prioriteiten van SZW?



Minister Van Gennip en minister Schouten informeren hebben uiteengezet wat de planning is voor de in het coalitieakkoord aangekondigde voornemens van het ministerie van SZW.

Aanpak arbeidsmarkt van de toekomst

In het coalitieakkoord is opgenomen dat het rapport van de Commissie Regulering van Werk en het SER-MLT advies de leidraad vormen bij hoe de arbeidsmarkt van de toekomst eruit moet komen te zien. De minister van Sociale Zaken wil voor het zomerreces van 2022 een eerste hoofdlijnenbrief sturen.

De ambitie is om toe te werken naar een arbeidsmarktinfrastructuur die werkenden, werkzoekenden en werkgevers toegang biedt tot integrale, herkenbare en laagdrempelige dienstverlening. Het doel is om mensen die geen werk hebben of hun werk dreigen te verliezen te begeleiden naar (ander) werk en werkgevers te helpen bij het vervullen van hun vacatures. Er zal specifiek aandacht uitgaan naar het voorkomen van (langdurige) werkloosheid en tegelijkertijd het terugdringen van personeelstekorten. Daarbij wordt de publieke financiering van scholing en ontwikkeling uitgebreid vanuit het idee van leerrechten. Dat idee houdt in dat er meer scholingsbudget beschikbaar komt voor mensen die minder initieel onderwijs hebben genoten.

Afschaffing LIV

Voor de afschaffing van het lage inkomensvoordeel (LIV) is het wetgevingsproces al gestart. Uiterlijk voor de zomer van 2023 zal het wetsvoorstel bij de Tweede Kamer worden ingediend. In het coalitieakkoord is afgesproken het alternatieve instrument, een loonkostenvoordeel (LKV) voor jongeren, niet in te voeren.

Aanpak krapte op de arbeidsmarkt

De aanpak van krapte vergt inzet van individuele werkgevers en werkenden, en alle bij de arbeidsmarkt betrokken partijen, zoals Rijk, UWV, gemeenten, onderwijs, uitzendbureaus en sociale partners. Het vorige kabinet heeft de SER verzocht een advies uit te brengen over de aanpak van krapte in publieke sectoren. In overleg met het nieuwe kabinet heeft de SER besloten dit advies uit te breiden met de verschillende maatschappelijke opgaven waarvoor wij als samenleving staan, zoals de klimaattransitie en digitalisering. De SER komt na de zomer met haar volledige advies, en streeft ernaar de hoofdlijnen van dit advies al voor de zomer met het kabinet te delen.

Herziening Participatiewet

Burgers en professionals ervaren hardheden in de uitvoering van de Participatiewet. Oplossingsrichtingen die nu uitgewerkt worden zijn de kostendelersnorm en de verruiming van de bijverdiengrenzen.

Beschut werk en de basis van de arbeidsmarkt

Iedereen in Nederland verdient een goed bestaan en moet mee kunnen doen. Dat is de ambitie die in het coalitieakkoord is verwoord. De ministers willen zich richten op drie aandachtsgebieden:

1. Er samen met gemeenten voor zorgen dat mensen die langdurig in de bijstand zitten actief worden benaderd en worden ondersteund en gestimuleerd naar werk.
2. Samen met sociale partners, gemeenten, UWV en het onderwijsveld, de komende jaren meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar werk begeleiden. Daarvoor is het van belang dat het wetsvoorstel Wijziging van de Participatiewet Uitvoeren Breed offensief door de Tweede Kamer kan worden behandeld. Het wetsvoorstel maakt het voor werkgevers eenvoudiger om deze mensen in dienst te nemen en te houden. Het streven is het wetsvoorstel per 1 januari 2023 in te voeren.
3. Het aantal beschutte werkplekken uitbreiden voor mensen die wel kunnen werken maar dit alleen kunnen in een beschutte en aangepaste omgeving.

Ouderschapsverlof

De Wet betaald ouderschapsverlof treedt in werking op 2 augustus 2022. In eerste instantie was het uitkeringspercentage bepaald op 50 procent van het dagloon tot ten hoogste 50 procent van het maximumdagloon. Dit percentage zal bij koninklijk besluit worden verhoogd naar 70 procent. Het conceptbesluit wordt afgestemd met UWV. Er zal geen sprake zijn van overgangsrecht: als je op 2 augustus aan de voorwaarden voldoet kun je ouderschapsverlof aanvragen.

Inkomensbeleid en minimumloon

In het Coalitieakkoord kondigt het kabinet verschillende maatregelen aan die ervoor zorgen dat (meer uren) werk lonender wordt en het bestaansminimum wordt verstevigd. Het wettelijk minimumloon (WML), met daaraan gekoppeld de sociale minimumuitkeringen behoudens de AOW, wordt stapsgewijs in 2024 en 2025 met 7,5 procent verhoogd en er komt een wettelijk minimumuurloon op basis van een 36-urige werkweek.

Daarnaast is er structureel 3 miljard euro beschikbaar voor lastenverlichting voor met name lage- en middeninkomens, werkenden en gezinnen. De inkomensruimte van een hoger minimumloon of uitkering wordt gedeeltelijk ingezet om de huurtoeslag te hervormen en te vereenvoudigen.

Naast de verhoging van het wettelijk minimumloon omarmt het kabinet het initiatiefwetsvoorstel van Gijs van Dijk (PvdA) en Senna Maatoug (GroenLinks) dat een wettelijk minimumuurloon op basis van een 36-urige werkweek regelt.

Een zorgvuldige invoering van het wettelijk minimumuurloon vereist dat de wetswijziging tijdig bekend is zodat uitvoerende instanties zich daarop kunnen voorbereiden. In het coalitieakkoord is ervan uit gegaan dat het wettelijk minimumuurloon op basis van een 36-urige werkweek op 1 januari 2024 van kracht wordt.

[Planningsbrief ministerie SZW](#) | [Kamerstuk](#) | [Rijksoverheid.nl](#)

Loondoorbetaling doorwerkende AOW'ers naar zes weken per 1-7-2023



In de Verzamelwet SZW 2023 wordt voorgesteld de loondoorbetaling bij ziekte van doorwerkende AOW'ers terug te brengen van 13 naar 6 weken per 1 juli 2023.

Op 1 januari 2016 is de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd in werking getreden. Met deze wet zijn maatregelen getroffen die het (door)werken na de AOW-gerechtigde leeftijd vergemakkelijken. Zo geldt een termijn van 13 weken voor het recht op ziekengeld, loondoorbetaling bij ziekte en het opzegverbod bij ziekte.

In het oorspronkelijke wetsvoorstel had de regering een termijn van 6 weken voorgesteld. Er waren echter zorgen over mogelijke verdringingseffecten van niet AOW-gerechtigden. Daarom werd de termijn gesteld op 13 weken. Dat kon dan teruggebracht worden tot 6 weken als uit evaluatie zou blijken dat er geen verdringing had plaatsgevonden. Dat blijkt inderdaad niet het geval te zijn.

Het voornemen is deze wijziging met ingang van 1 januari 2023 in werking te laten treden. Het tijdstip vanaf wanneer de termijn van 6 weken gaat gelden zal niet eerder dan 1 juli 2023 zijn vanwege de voorbereidingstijd die UWV nodig heeft.

Overgangsrecht

Voor de groep werknemers met de AOW-gerechtigde leeftijd die op het vast te stellen tijdstip al ziek waren, blijft de termijn van 13 weken gelden. Voor ziektegevallen die op of na die datum ontstaan, gaat de termijn van 6 weken gelden. Om te bepalen welke termijn van toepassing is, gelden ook de regels voor samentelling van ziekteperiodes. Als twee ziekteperiodes elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, wordt dit gezien als één ziekteperiode.

Ter illustratie: als een werknemer met de AOW-gerechtigde leeftijd de Ziektewet instroomt voor het vast te stellen tijdstip, bestaat er recht op ziekengeld voor een periode van maximaal 13 weken. Als de werknemer binnen deze termijn weer herstelt en daarna binnen vier weken opnieuw ziek wordt kan hij de maximale termijn van 13 weken volmaken. Vanwege de samentelling van ziekteperiodes geldt dat ook als de eerste dag van de tweede ziekteperiode gelegen is na het vast te stellen tijdstip.

[Overheid.nl](#) | [Consultatie Verzamelwet SZW 2023](#) ([internetconsultatie.nl](#))

Eerste werkgevers aansprakelijk gesteld voor gevolgen long covid



Voor het eerst worden werkgevers aansprakelijk gesteld voor de langdurige gevolgen van coronabesmettingen op het werk. Er zijn nu zeker vijf zorgmedewerkers die de financiële en emotionele schade door long covid op hun werkgever proberen te verhalen.

Dat blijkt uit een rondgang van RTL Nieuws. De advocaten, vakbonden, bedrijfsartsen en wetenschappers die RTL Nieuws sprak, verwachten dat dit nog maar het begin is en dat er nog heel veel van dit soort zaken gaan komen. Ze zijn ook bang dat dit langsepende zaken gaan worden. Van de vijf zaken die nu al bekend zijn, lopen er twee via letselschadeadvocaten. De drie overige zaken worden begeleid door FNV Bureau Beroepszaken.

[Eerste werkgevers aansprakelijk gesteld voor gevolgen long covid | RTL Nieuws](#)

Hoge Raad: ziekmelding na ontslagaanvraag staat niet in de weg aan ontbinding arbeidsovereenkomst



De kantonrechter kan een arbeidsovereenkomst ontbinden wegens bedrijfseconomische omstandigheden als een werknemer zich ziek heeft gemeld tijdens of kort na de procedure bij het UWV waarin de werkgever om een ontslagvergunning heeft verzocht.

De werkgever – een standbouwbedrijf – is na het uitbreken van de coronacrisis geconfronteerd met het vrijwel wegvallen van de standbouwactiviteiten, doordat de evenementen waarvoor zij stands bouwt niet zijn doorgegaan. De werkgever wilde de arbeidsovereenkomst van één van zijn medewerkers beëindigen. De werkgever heeft eerst bij het UWV een ontslagaanvraag voor de werknemer ingediend op grond van het verval van de arbeidsplaats. Het UWV heeft de ontslagaanvraag afgewezen. De werkgever kan dan binnen twee maanden de kantonrechter verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Kort voordat de werkgever het verzoekschrift bij de kantonrechter had ingediend, meldde de werknemer zich ziek. De kantonrechter wees daarop het ontbindingsverzoek van de werkgever af. Volgens de kantonrechter staat het opzegverbod tijdens ziekte in de weg aan de verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Cassatie in het belang der wet

Naar aanleiding van deze beslissing stelde advocaat-generaal De Bock een vordering tot cassatie ‘in het

belang der wet' in. De beslissing van de Hoge Raad heeft dan geen rechtsgevolgen voor de partijen in deze zaak, maar geeft alleen duidelijkheid voor vergelijkbare andere zaken.

De vraag aan de Hoge Raad

Het gaat in deze zaak om de reikwijdte van het opzegverbod tijdens ziekte bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden. Dit verbod houdt in dat de werkgever een arbeidsovereenkomst niet kan opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ziek is. Meldt de werknemer zich echter ziek nadat de ontslagaanvraag bij het UWV is ingediend, dan kan de werkgever, als de ontslagaanvraag door het UWV wordt ingewilligd, toch opzeggen. Maar wat als het UWV de ontslagaanvraag afwijst en de werkgever vervolgens aan de rechter ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzoekt? Werkt de uitzondering op het opzegverbod dan door tijdens de ontbindingsprocedure?

Beslissing Hoge Raad

De Hoge Raad oordeelt dat het opzegverbod tijdens ziekte niet in de weg staat aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter wegens bedrijfseconomische omstandigheden als de werknemer ziek is geworden nadat de werkgever een ontslagaanvraag bij het UWV had ingediend. De uitzondering op het opzegverbod bij ziekte na de ontslagaanvraag bij het UWV werkt dus door in de daarop volgende ontbindingsprocedure bij de kantonrechter.

De Hoge Raad motiveert dit oordeel als volgt. Uit de wetsgeschiedenis en het stelsel van de wet blijkt dat de wetgever mogelijk oneigenlijk gebruik door de werknemer van het opzegverbod tijdens ziekte heeft willen ondervangen. Zou de uitzondering op het opzegverbod niet doorwerken in de ontbindingsprocedure, dan zou dat ruimte laten voor strategische ziekmeldingen om ontslag te voorkomen. Dat past niet bij de bedoeling van de wetgever en het stelsel van het ontslagrecht.

[Hoge Raad: ziekmelding na ontslagaanvraag staat niet in de weg aan ontbinding arbeidsovereenkomst – Hoge Raad](#)

[ECLI:NL:HR:2022:276, Hoge Raad, 21/03582 \(rechtspraak.nl\)](#)

Jurisprudentie: Werknemer valt van dak – schade niet verhaalbaar op werkgever



Een werknemer stelt de werkgever aansprakelijk voor de schade als gevolg van een bedrijfsongeval. De werkgever heeft echter aan de zorgplicht voldaan.

De werknemer werkte op het dak van een manege en viel 7 meter naar beneden, met letsel als gevolg. De werknemer spreekt de werkgever aan voor de gevolgen van het bedrijfsongeval. Maar de werkgever heeft aan de zorgplicht voldaan. De werknemer is bewust roekeloos geweest, aldus de kantonrechter.

Wat is er gebeurd?

De werknemer was werkzaam op het dak van een manege waar een lichtstraat moest worden aangebracht of vervangen. Daarbij was hij met een harnasgordel met een paar meter lange vallijn gekoppeld aan een in lengterichting over het dak gespannen kabel. Op enig moment heeft de werknemer zijn vallijn losgekoppeld van de kabel, is een paar passen achteruitgelopen en is vervolgens door een lichtdoorlatende dakplaat heen naar beneden gevallen.

De werknemer voert aan dat de werkgever niet heeft voldaan aan haar zorgplicht door al die maatregelen te nemen die redelijkerwijs nodig waren om de schade te voorkomen. De werkgever vindt echter dat sprake is geweest van bewuste roekeloosheid van de werknemer. Werkgever heeft diverse en voldoende maatregelen getroffen in verband met de gevaren van het werken op hoogte. Ook wijst de uiteindelijke beslissing van de Arbeidsinspectie uit dat haar op dit punt niets te verwijten valt.

Werknemer handelt bewust roekeloos

De kantonrechter hecht betekenis aan de beslissing van de Arbeidsinspectie en is van oordeel dat de werkgever aan de zorgplicht als werkgever heeft voldaan. De werknemer was ervaren en goed geïnstrueerd: hij wist dat het werk aangelijnd moest worden gedaan. Daarnaast moet worden aangenomen dat hij de situatie ter plaatse goed kende: hij had voorafgaand aan de start van het werk meegeholpen om de beveiligingsvoorzieningen op het dak aan te brengen. Verder heeft hij aangegeven dat de kans op doorzakken bij dit soort al wat oudere dakbedekking groot is, waarbij hij ook nog heeft opgemerkt dat een lichtdoorlatende plaat door ouderdom ‘bros’ wordt en dan ‘nog geen gereedschapskist kan dragen’.

Ondanks deze wetenschap heeft de werknemer zich losgekoppeld. De kantonrechter gaat uit van de verklaring die de werknemer uiteindelijk zelf heeft gegeven voor het loskoppelen, namelijk dat hij dat heeft gedaan om meer bewegingsruimte te hebben bij het manoeuvreren op het dak. Hij is vervolgens “vrij gaan werken”.

De kantonrechter concludeert de werknemer willens en wetens en zich bewust van het gevaar, in een situatie waarin daarvoor niet een dringende reden bestond of haast geboden was, zijn vallijn heeft losgekoppeld. Voor het werk was dit niet nodig en was juist het tegendeel geboden. Dit handelen moet worden aangemerkt al bewust roekeloos handelen van de werknemer. De gevolgen van dit handelen moeten, hoe verdrietig deze ook zijn, daarom voor zijn rekening blijven.

[Uitspraak Rechtbank Overijssel, 25 januari 2022, ECLI:NL:RBOVE:2022:286](#)

Advocaat-generaal De Bock: Xella-norm geldt vanaf 1 juli 2015



Geldt bij slapende dienstverbanden de norm in de Xella-uitspraak van de Hoge Raad van 8 november 2019 ook als de wachttijd al voor 1 juli 2015 was verstreken? Advocaat-generaal De Bock doet uitspraak.

Deze zaak gaat over een slapend dienstverband, zoals bedoeld in de Xella-uitspraak van de Hoge Raad van 8 november 2019. Een langdurig arbeidsongeschikte werknemer heeft in februari 2017 aan zijn werkgever verzocht om in te stemmen met een beëindigingsvoorstel, onder toekenning van de transitievergoeding. Werkgever heeft dit geweigerd. Per 12 september 2017 is de arbeidsovereenkomst geëindigd vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd van de werknemer, zonder toekenning van een vergoeding.

In deze procedure verzoekt de werknemer om schadevergoeding ter hoogte van de transitievergoeding. Volgens zowel kantonrechter als hof heeft de werknemer geen recht op schadevergoeding, omdat het in 2017 nog niet in strijd met het goed werkgeverschap was om niet in te stemmen met een beëindigingsverzoek van een werknemer met een slapend dienstverband (de ‘Xella-norm’). Volgens het hof geldt de Xella-norm pas vanaf het moment dat de Wet compensatie transitievergoeding in het Staatsblad is gepubliceerd (20 juli 2018).

Xella-norm geldt vanaf 1 juli 2015

In het door de werknemer ingestelde cassatieberoep gaat het om de vraag vanaf welk moment de ‘Xella-norm’ geldt. Volgens De Bock is dat vanaf 1 juli 2015, het tijdstip waarop transitievergoeding werd ingevoerd als onderdeel van de Wet werk en Zekerheid (Wwz).

In een andere zaak over slapende dienstverbanden, waarin de advocaat-generaal ook op 11 februari 2022 een conclusie heeft genomen, gaat het over de werking van de Xella-norm voor ‘oude gevallen’. Geldt de norm ook in gevallen waarin de reguliere wachttijd is verstreken vóór 1 juli 2015 en beëindiging van de arbeidsovereenkomst plaatsvindt ná 1 juli 2015? Daarmee gaat het in die zaak om zogenoemde ‘diepslapers’, ‘semi-diepslapers’ en ‘verlate slapers’.

Xella-norm van toepassing op alle slapende dienstverbanden

Volgens advocaat-generaal De Bock is de Xella-norm van toepassing op alle slapende dienstverbanden. Daarbij is niet relevant of in een concreet geval de werkgever recht heeft op compensatie door het UWV op de grond van art. 7:673e BW. Bij diepslapers, bij wie de bevoegdheid tot opzegging al bestond vóór 1 juli 2015, leidt de Xella-uitspraak echter niet ertoe dat de werkgever gehouden is om een vergoeding te betalen.

Bij werknemers van wie de reguliere wachttijd al voor 1 juli 2015 was verstreken maar de bevoegdheid tot opzegging pas na die datum is ontstaan (de semi-diepslapers), of de wachttijd tot na 1 juli 2015 is verlengd (de verlate slapers), geldt de Xella-verplichting ten volle.

Op grond van het goed werkgeverschap zijn hun werkgevers verplicht in te stemmen met een voorstel tot beëindiging en moeten zij een vergoeding betalen. De vergoeding is gelijk aan de transitievergoeding die verschuldigd zou zijn bij beëindiging op de dag nadat de werkgever de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid had kunnen beëindigen.

De door de Hoge Raad in de Xella-uitspraak aanvaarde uitzondering, als de werkgever een gerechtvaardigd belang heeft bij instandhouding van de arbeidsovereenkomst, is niet categorisch van toepassing op gevallen waarin geen recht op compensatie bestaat.

Ook bij semi-diepslapers en verlate slapers valt het risico op het niet gecompenseerd krijgen van de transitievergoeding niet redelijkerwijs bij de werknemer te leggen.

Informatieplicht?

Ten slotte merkt de advocaat-generaal nog op dat een nog openliggende vraag is of de werkgever een plicht heeft om werknemers met een slapend dienstverband actief te informeren over de Xella-uitspraak. De Xella-uitspraak geeft daarover geen uitsluitsel. Deze vraag laat de advocaat-generaal hier onbesproken.

De conclusie van de advocaat-generaal in beide uitspraken is vernietiging en verwijzing van de arresten van zowel Hof Amsterdam als Hof Arnhem-Leeuwarden. Het wachten is nu op de uitspraak van de Hoge Raad.

[ECLI:NL:PHR:2022:137, Parket bij de Hoge Raad, 21/03296 \(rechtspraak.nl\)](#)

[ECLI:NL:GHAMS:2021:197, Gerechtshof Amsterdam, 200.272.766/01 \(rechtspraak.nl\)](#)

[ECLI:NL:GHARL:2021:4698, Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, 200.287.717/01 \(rechtspraak.nl\)](#)