



VERZUIM
RE-INTEGRATIE
FINANCIËN

NIEUWS brief

Betaald ouderschapsverlof vanaf 2 augustus 2022



Op 12 oktober 2021 heeft de Eerste Kamer ingestemd met de Wet betaald ouderschapsverlof. Elke ouder heeft met ingang van 2 augustus 2022 recht op negen weken betaald ouderschapsverlof ad. 50% van het dagloon in het eerste levensjaar van het kind.

Deze wet is het gevolg van de Europese richtlijn werk-privé balans. Het doel van deze richtlijn is dat werknemers beter in staat zijn om arbeid en zorg te combineren. De lidstaten hebben tot augustus 2022 de tijd om invulling te geven aan deze richtlijn, daarom moet de Wet betaald ouderschapsverlof uiterlijk op 2 augustus 2022 ingaan.

De situatie nu

De wet wijzigt de Wet arbeid en zorg (Wazo), de Wet flexibel werken (Wfw) en enige andere wetten. De huidige Wazo regelt dat beide ouders 26 keer de wekelijkse arbeidsduur aan ouderschapsverlof mogen opnemen tot de achtste verjaardag van het kind. Bij een werkweek van 40 uur per week, is het recht op ouderschapsverlof dan 1.040 uur. De voorwaarden zijn dat het kind wel op hetzelfde adres moet wonen, de werknemer duurzaam voor het kind zorgt en de ouder in loondienst is.

Tijdens het verlof bestaat nu geen wettelijke loondoorbetalingsverplichting. Wel heeft ongeveer 25% van de werknemers op grond van een cao recht op gedeeltelijke loondoorbetaling tijdens het ouderschapsverlof. Voor de werkgevers die nu een betaalverplichting hebben op grond van de cao wordt het dus in verhouding voordeliger, omdat het UWV vanaf 2 augustus 2022 deels gaat meebetalen aan het ouderschapsverlof.

De situatie straks

Per 2 augustus 2022 geldt een wettelijk betaald ouderschapsverlof voor ouders en pleegouders. Zoals gezegd, wordt hiermee invulling gegeven aan de Europese richtlijn. De lidstaten mogen zelf bepalen hoe hoog de uitkering van de twee maanden betaald ouderschapsverlof is. Voorwaarde is alleen dat het niveau van uitkering het voor beide ouders makkelijker moet maken ouderschapsverlof op te nemen.

Nederland heeft gekozen voor een uitkering van 50% van het (gemaximeerde) dagloon. Het maximum dagloon is sinds 1 juli 2021 € 225,57 per dag; dit is op maandbasis € 4.906,15 (namelijk € 225,57 * 21,75 dagen). Het maximumdagloon wijzigt elk half jaar per 1 januari en 1 juli.

Er was bij de kamerbehandelingen veel discussie over de hoogte van het uitkeringspercentage. De huidige regeling van 50% maakt dat het nog voor veel ouders lastig is om verlof op te nemen. Immers, de helft is dan nog steeds onbetaald. Dit zou ertoe kunnen leiden dat het ouderschapsverlof met name voor laagbetaalde werknemers minder aantrekkelijk blijft. Vanwege deze zorg voegde demissionair minister Koolmees van SZW een bepaling toe aan het wetsvoorstel. Hierin staat dat het uitkeringspercentage nog vóór het ingaan van de wet te verhogen is naar 70%, als het nieuwe kabinet dat wil en daar budget voor weet vrij te maken. Een meerderheid van de Eerste Kamer heeft nu een motie aanvaard waarin het kabinet wordt verzocht om het uitkeringspercentage inderdaad te verhogen van 50% naar 70%.

Betaald verlof alleen in eerste levensjaar

Verder geldt als voorwaarde dat ouders het verlof opnemen in het eerste levensjaar van het kind. Dit is gedaan om te stimuleren dat ze het verlof in de eerste periode na de geboorte opnemen zodat ouders meer tijd met het kind kunnen doorbrengen ter versterking van de band tussen ouder en kind. Als het betaalde verlof niet (volledig) wordt opgenomen in het eerste jaar, wordt het (resterende gedeelte van) betaalde verlof van 9 weken omgezet in onbetaald verlof. Dit omgezette onbetaalde ouderschapsverlof kan worden opgenomen tot het achtste levensjaar van het kind. Bij adoptie of pleegzorg geldt dat het betaalde ouderschapsverlof kan worden opgenomen tot een jaar na opname van het kind in het gezin, voor zover het kind jonger is dan 8 jaar.

Aanvraag ouderschapsverlof

Als een werknemer ouderschapsverlof wil opnemen, moet dit minimaal twee maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk aan de werkgever worden gemeld. De werknemer geeft daarbij aan de periode en het aantal uren ouderschapsverlof dat hij per week wil opnemen. Een werkgever mag dit verlof in principe niet weigeren, tenzij het ouderschapsverlof het bedrijf ernstig in de problemen brengt. Dit is een strenge toets die goed moet worden onderbouwd. Ook moet in dat geval worden overlegd over een mogelijke andere verdeling van de verlofuren.

Werkgever vraagt uitkering van het betaald ouderschapsverlof achteraf aan

De werkgever kan pas achteraf een uitkering aanvragen, dus nadat het ouderschapsverlof door de werknemer is opgenomen. Dat kan tot uiterlijk 15 maanden na de dag van de geboorte of adoptie waarop het recht ontstaat. Het UWV keert binnen zes weken nadat ze de beschikking hebben afgegeven de uitkering aan de werkgever uit.

Er is geen overgangsrecht in het wetsvoorstel opgenomen. Het UWV stelt nog uitvoeringsrichtlijnen op waarin ook duidelijk wordt of en hoe er sprake is van terugwerkende kracht. Het zou kunnen dat ouders nog in het eerste levensjaar van het kind tussen 2 mei tot 2 augustus 2022 (9 weken) betaald ouderschapsverlof kunnen genieten.

Wijzigen invulling ouderschapsverlof

Werkgevers hebben op grond van de huidige wetgeving de mogelijkheid, na overleg met de werknemer, de door de werknemer gewenste invulling van het ouderschapsverlof tot vier weken voor de datum van ingang te wijzigen op grond van een zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Hierbij kan worden gedacht aan een werknemer die tijdens ouderschapsverlof onmogelijk vervangen kan worden. Het uitstel mag echter er niet toe leiden dat de werknemer niet meer in staat is om negen weken ouderschapsverlof op te nemen in het eerste jaar na de geboorte. De gedachte hierachter is dat de werknemer het betaalde ouderschapsverlof daadwerkelijk ten volle moet kunnen benutten. Het zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zal hier dan voor moeten wijken.

De wetgever gaat ervan uit dat de werkgever in geval van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen voldoende tijd heeft om maatregelen te treffen. Het ouderschapsverlof en de gewenste invulling daarvan moeten immers ten minste twee maanden voor de datum van ingang door de werknemer zijn aangevraagd. Overigens is het voor werkgevers nu ook al lastig een verzoek tot ouderschapsverlof af te wijzen. Rechters oordelen over het algemeen dat als vervanging van een werknemer – al dan niet op korte termijn – niet onmogelijk is, er geen sprake is van zwaarwegende bedrijfsbelangen.

Verzamelwet SZW 2022 – geen WGA-voordeel bij fictieve ziekengeldclaim



In het wetsvoorstel Verzamelwet SZW 2022 is geregeld dat werkgevers geen WGA-voordeel meer kunnen krijgen wanneer sprake is van een fictieve ziekengeldclaim.

Er is sprake van een fictieve ziekengeldclaim als het ziekengeld niet meer – met terugwerkende kracht – tot uitbetaling kan komen door een te late aanvraag. Ziekengeld wordt met ten hoogste een jaar terugwerkende kracht uitbetaald.

Geen beperking bij claim ziekengeld

Op dit moment geldt geen beperking tot wanneer werkgevers bij UWV ziekengeld kunnen claimen voor hun arbeidsongeschikte werknemers. Het ziekengeld kan dan niet meer tot uitbetaling komen, maar het kan toch voordelig zijn om deze claim in te dienen. Als het UWV achteraf vaststelt dat er recht op ziekengeld was, worden de WGA-lasten niet aan de werkgever toegerekend.

Drie jaar na eerste ziektedag

De Verzamelwet SZW 2022 regelt dat werkgevers dit WGA-voordeel niet meer krijgen als zij geruime tijd na het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid ziekengeld claimen en het ziekengeld door tijdsverloop niet meer tot uitbetaling kan komen. Het gaat dan om de situatie dat een werkgever na meer dan drie jaar na de eerste ziektedag alsnog een ziekengeldclaim indient.

Wanneer de werkgever wel tijdig ziekengeld claimt – binnen drie jaar na de eerste ziektedag – kan het recht op ziekengeld nog wel tot uitbetaling komen en worden de WGA-lasten niet aan hem toegerekend. Dit is geldend beleid en blijft onverminderd van kracht.

[Nota naar aanleiding van het verslag wijziging Verzamelwet SZW 2022](#)

Besluit Wfsv gewijzigd: ZW-terugkeerprijs en ZW-regres door UWV



Het Besluit Wfsv is op twee punten gewijzigd: verhoging van de terugkeerprijs voor de Ziektewet (ZW) en wijziging van de regels als UWV voor een ZW-uitkering regres neemt.

De terugkeerprijs gaat per 1 januari 2024 omhoog naar de volledige sectorale premie, om een zo gelijk mogelijk speelveld op de hybride ZW-markt te creëren. Daarnaast zijn de regels met betrekking tot het nemen van regres en de gevolgen daarvan voor de hoogte van de premie Werkhervattingskas (Whk), in lijn gebracht met de bestaande uitvoeringspraktijk.

ZW-terugkeerpremie stijgt

Werkgevers kunnen voor de ZW kiezen zich publiek te verzekeren via UWV of om eigenrisicodrager te worden. Werkgevers die publiek verzekerd zijn betalen een premie aan UWV: deze is afhankelijk van de grootte van het bedrijf:

- Kleine werkgevers (loonsom tot en met € 882.500) betalen een sectorpremie
- Middelgrote werkgevers (loonsom tussen 882.500 en € 3.530.000) betalen deels een individuele en deels een sectorale premie
- Grote werkgevers (loonsom meer dan € 3.530.000) betalen een geheel individuele premie.

Als een werkgever eigenrisicodrager is en wil terugkeren naar het UWV, wordt de premie op een andere manier bepaald. UWV heeft namelijk geen inzicht in de ZW-lasten van werkgevers in de periode van eigenrisicodragerschap. Voor hen geldt dan de terugkeerpremie ZW.

Deze terugkeerpremie geldt alleen voor de individuele premiecomponent die gebaseerd is op de individuele schadelast van de werkgever. Aangezien de premie voor kleine werkgevers geen individuele premiecomponent kent, betalen zij bij terugkeer altijd de sectorale premie.

Geen premievoordeel bij frequente wissel

Om te komen tot een zo gelijk mogelijk speelveld wordt de terugkeerpremie verhoogd van de halve sectorale premie naar de gehele sectorale premie. Deze verhoging zorgt ervoor dat geen premievoordeel meer valt te behalen door regelmatig te wisselen tussen de publieke verzekering en het eigenrisicodragerschap. Voor werkgevers waarvoor de individuele premie hoger uitkomt dan de sectorale premie blijft de individuele premie gelden.

Premiestijging voor (middel)grote werkgevers

Voor een grote of middelgrote werkgever die vanuit het eigenrisicodragerschap de keuze maakt voor de publieke verzekering zullen de premies (meestal) stijgen. Deze stijging kan oplopen tot circa 3%-punt voor uitzendwerkgevers.

Voor het overgrote deel van de andere werkgevers ligt de stijging onder de 0,5%-punt. Daar staat een beperkte premiedaling tegenover bij werkgevers die al publiek verzekerd zijn.

Met ingang van 1 januari 2024

Deze wijziging treedt in werking met ingang van 1 januari 2024. Dit betekent dat ook werkgevers die per 1 januari of 1 juli 2023 terugkeren naar de publieke verzekering per 1 januari 2024 de volledige sectorale premie gaan betalen. Zij konden bij de keuze om terug te keren rekening houden met deze verhoging.

Werkgevers die per 1 januari of 1 juli 2022 overstappen naar de publieke verzekering worden niet geraakt door de aanpassing, omdat de terugkeerpremie voor hen tot maximaal 1 januari 2024 geldt.

Wijziging ZW-regres en premievermindering Whk

Soms wordt een werknemer ziek door toedoen van een derde. Bijvoorbeeld bij een verkeersongeval. Dan kan de werkgever de loonkosten vaak verhalen op die derde.

Komt de werknemer in de Ziektewet, dan kan UWV de ZW-uitkering verhalen op de derde die de ziekte of arbeidsongeschiktheid heeft veroorzaakt. Als UWV de ZW-uitkering met succes verhaalt, volgt uit het Besluit Wfsv dat de door de werkgever te betalen premiecomponent voor de Ziektewet van de Whk-premie navenant naar beneden wordt bijgesteld.

Als na de ZW-uitkering een WGA-uitkering volgt, wordt ook de WGA-component van de Whk-premie naar beneden bijgesteld. Deze wijze van premievermindering op basis van ZW-regres door UWV werd ingevoerd als onderdeel van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (Wet Bezava) in 2014.

Deze regelgeving voor het verwerken van regresbaten in de premie voor de ZW was voor UWV echter niet uitvoerbaar. Met dit besluit zijn regelgeving en uitvoering met elkaar in lijn gebracht. De uitkeringslasten worden na de aansprakelijkstelling volledig in mindering gebracht, ongeacht of UWV de volledige uitkering geheel verhaalt op een derde. Zo wordt voorkomen dat individuele werkgevers een te laag bedrag gecompenseerd krijgen bij ZW-regres door UWV. Nu de gevolgen voor de andere werkgevers verwaarloosbaar zijn, acht de regering deze oplossing gerechtvaardigd.

Dit onderdeel is in werking getreden met ingang van de dag na de datum van uitgifte van het Staatsblad waarin dit besluit wordt geplaatst; dus 9 oktober 2021.

[Besluit van 21 september 2021 tot wijziging van het Besluit Wfsv](#)

Diversiteit en jezelf zijn op de werkvloer: hoe zit het?



FNV heeft een onderzoek uit laten voeren naar diversiteit en ‘jezelf’ zijn op de werkvloer. De meeste ondervraagde werknemers kunnen (bijna) altijd zichzelf zijn op hun werk.

Jezelf zijn op je werk is niet voor alle werkenden vanzelfsprekend. Dat concludeert FNV naar aanleiding van het onderzoek ‘Jezelf zijn op je werk’ onder ruim 1.850 respondenten.

Mannen kunnen iets vaker zichzelf zijn dan vrouwen en 45-plussers iets vaker dan 45-minners. Slechts een klein deel kan (bijna) nooit zichzelf zijn op het werk. Bijna een kwart geeft aan dat er wordt gediscrimineerd op basis van leeftijd, seksuele gerichtheid, afkomst, beperking of geslacht. Eén op de tien geeft aan nooit of bijna nooit zichzelf te kunnen zijn. Belangrijkste redenen dat deze mensen niet (bijna) altijd zichzelf kunnen zijn, is dat ze niet kunnen communiceren zoals ze willen, geen zeggenschap over eigen werk ervaren en/of emoties niet kunnen uiten zoals ze willen. Ook geven respondenten aan dat hun werkgevers nog weinig investeren in inclusief werkgeverschap.

De mensen die niet zichzelf kunnen zijn op hun werk, kunnen daardoor niet lekker in hun vel zitten, zich niet verbonden voelen met hun werk en/of collega's en minder goed presteren. In ongeveer een kwart van de gevallen is het zelfs reden om op zoek te gaan naar ander werk. Andere gevolgen variëren van burn-outklachten en vermoeidheid tot ziekmelding.

Mensen willen respect

Respect. Dat is met afstand wat werknemers het vaakst antwoorden op de vraag wat ze van hun werkgever nodig hebben om zichzelf te kunnen zijn en zich thuis te kunnen voelen. Respect voor leeftijd, afkomst, huidskleur en beperking stelt men het vaakst als voorwaarde voor ‘jezelf’ kunnen zijn.

Vrouwen hechten vergeleken met mannen gemiddeld genomen meer waarde aan gerespecteerd worden op verschillende persoonskenmerken, zoals gender, afkomst, huidskleur en seksuele diversiteit.

Discriminatie

Ondanks dat er volgens zeven op de tien ondervraagde werknemers niet wordt gediscrimineerd op geslacht, geeft slechts de helft aan dat mannen en vrouwen gelijk beloond worden voor hetzelfde werk. Niet iedereen lijkt ongelijke lonen voor gelijk werk dus te zien als discriminatie.

Hoewel er volgens het grootste gedeelte van de ondervraagde werknemers niet wordt gediscrimineerd op de werkvloer, heeft één op de vijf mensen zich in de afgelopen twee jaar weleens buitengesloten gevoeld. Ook hebben sommigen te maken gehad met nare grapjes en pesterijen, seksueel getinte opmerkingen en/of fysiek geweld en intimidatie.

Diversiteits- en inclusiebeleid

Het is werknemers niet altijd duidelijk of én wat werkgevers doen om diversiteit en inclusie te bevorderen.

Een kwart geeft aan dat zijn of haar werkgever actief beleid voert om dit te bewerkstelligen, terwijl een ander kwart juist niet weet wat de werkgever doet.

Ook is er nog weinig beleid bij werkgevers om de positie van transgender werknemers te verbeteren. Slechts 8% van de respondenten geeft aan dat werknemers tijdens hun transitie worden ondersteund door de werkgever.

Werkgevers van vier op de tien ondervraagden voeren actief beleid om mensen met diverse achtergronden aan te nemen. Dit staat volgens werknemers dus niet één op één gelijk aan diversiteit en inclusie. Het bewust aannemen van mensen met lichamelijke of audiovisuele beperkingen gebeurt volgens werknemers slechts bij één op de vijf werkgevers.

[FNV-onderzoek Jezelf zijn op werk](#)

Geldzorgen op werkvloer bespreken is moeilijk – toolkit voor werkgevers



Het taboe op praten over geldzorgen op de werkvloer is groot. Werknemers praten niet snel over hun financiële problemen, terwijl hulp bieden wel belangrijk is. Om werkgevers hierbij te helpen is er nu een toolkit.

In opdracht van Wijzer in geldzaken is een representatief onderzoek uitgevoerd onder ruim 1.100 leidinggevenden van middelgrote en grote bedrijven die meer dan 50 werknemers in dienst hebben.

Bij vrijwel alle leidinggevenden (96%) komen werknemers met persoonlijke problemen wel eens naar hen toe. Gezondheidsproblemen (80%) en relatieproblematiek (61%) worden echter vaker besproken dan financiële problemen (23%). Ruim een kwart (28%) van de ondervraagde leidinggevenden heeft meegemaakt dat werknemers financiële problemen hebben. De helft (49%) komt daarachter doordat de medewerker zich bij hen meldt. Loonbeslagen, een duidelijk signaal van financiële problemen, komen niet altijd bij de ondervraagde leidinggevenden terecht.

Hulp geven belangrijk

Geldzorgen komen vaak voor in Nederland: een derde van de huishoudens heeft (veel) moeite om rond te komen én één op de vijf huishoudens heeft betalingsachterstanden. De meeste leidinggevenden (76%) vinden het dan ook belangrijk om werknemers met financiële problemen te helpen. Ze zien risico's voor de organisatie, zoals 'een grotere kans op ziekteverzuim' (61%) en 'minder goed functioneren op het werk' (41%), en verwachten in ruime meerderheid (75%) dat de baten van hulp bij geldzorgen hoger zijn dan de kosten.

Lastig om hulp te bieden

In de praktijk blijkt het echter lastig voor bedrijven om met die hulp aan de slag te gaan. Zo heeft ruim de helft (55%) moeite om persoonlijke problemen bij werknemers te signaleren vanwege het thuiswerken in coronatijd. De kans is dan ook groot dat ze niet op de hoogte zijn, terwijl er wel financiële problemen zijn. Ook wil een kwart van de werkgevers liever niet dat buiten de organisatie bekend is dat er werknemers met geldzorgen in dienst zijn of dat er hulpmogelijkheden zijn voor deze werknemers.

Geldproblemen kan iedereen overkomen

De meeste leidinggevenden (74%) vinden dat de verantwoordelijkheid voor het nemen van de eerste stap om

de geldproblemen te bespreken meer bij de werknemer ligt. Ook al vermoedt 36% van hen dat de eigen werknemers, vooral door schaamte, niet hierover durven te beginnen. De meeste bazen (69%) denken daarnaast dat de oorzaak van financiële problemen van werknemers vooral te wijten is aan ‘verkeerde keuzes in het leven’.

“Dit onderzoek maakt duidelijk dat bedrijven worstelen met dit onderwerp en dat er nog misvattingen heersen op de werkvloer als het over geldzorgen gaat,” zegt Clairette van der Lans, projectleider Financieel fitte werknemers bij Wijzer in geldzaken. “Financiële problemen kunnen iedereen overkomen. Een risicofactor is bijvoorbeeld een scheiding, baanverlies van een partner, minder kunnen werken vanwege gezondheid of zorgtaken of andere levensgebeurtenissen. Zo’n gebeurtenis geeft veel stress, naast de geldstress die het oplevert. En bij werkenden heerst vaak het idee dat ze hun financiële problemen zelf moeten kunnen oplossen.”

Signalen oppikken, bespreken en verwijzen

Van der Lans noemt het daarom belangrijk dat werkgevers dit soort signalen in een vroeg stadium “oppikken, bespreekbaar maken en verwijzen naar hulp voordat geldzorgen uit de hand lopen.”

Om werkgevers hierbij te helpen heeft Wijzer in geldzaken op de site financieelfittewerknemers.nl een toolkit ontwikkeld met herken- en verwijstips en materialen die werkgevers binnen hun eigen organisatie kunnen verspreiden, zoals posters, flyers en voorbeeldteksten voor intranet. Ook vind je er bijvoorbeeld gesprekstechnieken om praten over geldzorgen makkelijker te maken en informatie over loonbeslag en diverse levensgebeurtenissen.

Arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking tijdens de coronacrisis gedaald



De arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking is in 2020 sterker gedaald dan bij de totale beroepsbevolking. Dat blijkt uit het UWV kennisverslag 2021-7.

Om de invloed van de coronacrisis op de arbeidsparticipatie van arbeidsbeperkten in 2020 te bepalen, volgt UWV drie groepen arbeidsbeperkten:

- Wajongers met arbeidsvermogen
- mensen in de WGA die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn (WGA-gedeeltelijk)
- mensen die onder de Participatiewet vallen en zijn opgenomen in het doelgroepregister voor de banenafpraak (Participatiewetters in het doelgroepregister).

Bij deze drie groepen daalt de arbeidsparticipatie in de eerste helft van 2020. Dit herstelt zich in de tweede helft van dat jaar voor een deel bij de groepen WGA-gedeeltelijk en bij de Participatiewetters. Bij de Wajongers daalt de arbeidsparticipatie echter verder.

Ondanks het gedeeltelijke herstel ligt de arbeidsparticipatie van de drie groepen eind 2020 zo’n 1 tot 2 procentpunt lager dan het jaar daarvoor. Deze daling is groter dan bij de totale Nederlandse beroepsbevolking. Voor een deel komt dat doordat arbeidsbeperkten naar verhouding meer werken in een flexibel dienstverband en dat soort werk heeft sterker te lijden onder corona.

Belangrijkste punten uit de analyse:

- De arbeidsparticipatie van Wajongers met arbeidsvermogen is eind 2020 gedaald tot 48,4%. Dat is 2

procentpunt lager dan eind 2019. Bij de groep WGA gedeeltelijk daalde het tot 46,3%, een afname van 0,9 procentpunt en bij de Participatiewetters in het doelgroepregister daalde het aandeel tot 45,3%, een afname van 1,1 procentpunt.

- De afname van de arbeidsparticipatie komt niet doordat mensen door de coronacrisis vaker hun baan verliezen, maar doordat het moeilijker is om een nieuwe baan te vinden.
- Het aandeel vaste contracten is in 2020 verder toegenomen bij de drie groepen. De afname zit bij tijdelijke contracten en uitzendcontracten.
- De afname van de arbeidsparticipatie doet zich vooral voor in de sectoren die het sterkst geraakt worden door corona: de horeca en catering, de cultuur, de schoonmaak en vervoer en logistiek (waar onder andere het openbaar vervoer en de luchtvaart onder vallen).

Zie: [UWV Kennisverslag 2021-7](#)

Premie derde jaar WW (PAWW) in 2022 naar 0,2 procent



De Stichting PAWW (Private Aanvulling WW en WGA) heeft de premie voor het derde WW-jaar voor 2022 vastgesteld op 0,2 procent.

De nieuwe premie is lager dan de premie van 0,4 procent voor 2021, en ook lager dan de eerder aangegeven prognose. De gezonde financiële positie van het fonds en aanhoudende lage werkloosheid spelen een belangrijke rol bij de vaststelling van die bijdrage voor het 'derde WW-jaar'.

Voor de ontwikkeling van de PAWW-uitkeringen en het vermogen zijn van invloed op de deelnemersbijdrage voor het jaar 2022. Hoe lager het aantal verwachte uitkeringen en risico's en hoe hoger het vermogen, hoe lager de benodigde bijdrage van de deelnemers. De huidige ontwikkelingen leiden tot de lagere deelnemersbijdrage in 2022.

De PAWW is een uitkering die ingaat na afloop van de wettelijke WW- of loongerelateerde WGA-uitkering. De PAWW is even hoog als de wettelijke uitkeringen en duurt maximaal 14 maanden.

Vraag naar aanvullend inkomen bij WW en WGA

De Stichting Private Aanvulling WW & WGA (SPAWW) werd in 2016 opgericht om te voldoen aan de vraag naar aanvullend inkomen bij WW en WGA. In 2016 werd de duur van deze uitkeringen verkort van 38 maanden naar maximaal 2 jaar. SPAWW zorgt ervoor dat (voormalig) werknemers ook na afloop van WW of loongerelateerde WGA nog maximaal 14 maanden een uitkering krijgen.

Inmiddels bedient SPAWW ruim 2 miljoen werknemers en circa 58.000 werkgevers en groeien de aantallen gestaag. Bijna 2.000 (voormalig) werknemers ontvangen inmiddels al een uitkering van SPAWW.

Zie: spaww.nl

Jurisprudentie: UWV mag voorschot WIA niet verhalen op WGA- eigenrisicodragers



CS-docent Lex van den Heuvel heeft onlangs een procedure tegen het UWV gewonnen. Het UWV heeft geen wettelijke grondslag om een WGA-voorschotnota te verhalen op de eigenrisicodrager.

Een WGA-voorschotnota is een belastend besluit, dus het UWV moet een wettelijke grondslag aanwijzen waar zij haar vordering op baseert. Dat kan het UWV echter niet, omdat er in de WIA hierover niets is bepaald. Uit de wetsgeschiedenis blijkt ook niet dat een voorschot tot de risicosfeer van een werkgever behoort.

De rechtbank van Roermond stelt: dat verweerder bevoegd is om een voorschot te verlenen bij WIA-aanvragen betekent voorts niet dat daaruit moet worden afgeleid dat dit voorschot dan ook – net als de vastgestelde en toegekende WG-uitkering- aan een eigenrisicodrager kan worden toegerekend. Van belang daarbij is dat bij het verlenen van een voorschot bij een WIA-aanvraag inherent is dat er onzekerheid bestaat of er uiteindelijk wel een WGA-uitkering wordt toegekend. Uit de wet WIA blijkt niet ondubbelzinnig dat is bedoeld om ook bij die onzekere situatie het betalingsrisico voor rekening van de eigenrisicodrager te laten komen.

Ook heeft Lex gesteld dat hij in alle zaken een procesbelang heeft, ook in de zaken waar inmiddels na keuring wel WGA-recht was of een gewijzigde beslissing was afgegeven dat er geen WGA-recht was vastgesteld. Ook dat was de rechtbank met hem eens. Er is immers op verschillende manieren schade ontstaan door het uitblijven van een WGA-besluit, terwijl werkgever wel doorging met maken van kosten.

Jurisprudentie: zieke werknemer alleen laten re-integreren op gebruikelijke werkdagen



In een recent geding heeft het Hof geoordeeld dat re-integratie in beginsel moet plaatsvinden op de gebruikelijke werkdagen.

Het ging in deze casus om een werkneemster die op basis van een arbeidsovereenkomst als verkeersregelaar werkte. De overeengekomen arbeid wordt gebruikelijk verricht in de weekenden. Doordeweeks heeft zij ander werk en is zij niet in staat om voor de werkgever te werken.

Op 12 oktober 2019 is de werkneemster ziek uitgevallen als verkeersregelaar vanwege beperkingen aan haar been. Tussen partijen is vervolgens een discussie ontstaan over de vraag of de werkneemster voldoende meewerkt aan haar re-integratie. De discussie spitst zich vooral toe op de vraag of de werkgever in

redelijkheid van de werkneemster mag verlangen dat zij op andere dagen dan de zaterdag en zondag werkzaamheden verricht die in het kader van haar re-integratie als passend kunnen worden beschouwd.

De werkgever verlangt van de werkneemster dat zij in het kader van haar re-integratie op andere dagen komt werken dan de zaterdag en/of zondag. Toen haar andere werk stillag vanwege de coronacrisis, heeft zij dat kunnen doen. Maar nu haar andere werk weer is opgestart, kan zij nog slechts in de weekenden voor de werkgever werken. Omdat de werknemer niet bereid was doordeweeks te re-integreren c.q. passende (kantoor)werkzaamheden uit te voeren, heeft de werkgever haar loon stopgezet en een deskundigenoordeel aangevraagd. Volgens het UWV was het aangeboden werk niet passend vanwege 'redenen van sociale aard'; de werkneemster heeft zich volgens het UWV terecht op een bestaand arbeidspatroon beroepen.

Op basis van dit oordeel moet volgens het Hof al worden aangenomen dat de aangeboden arbeid niet passend was en komt de vraag of voor de werkneemster een deugdelijke grond bestond om de uitvoering daarvan te weigeren of op te schorten al niet meer aan de orde. De re-integratie moet dus in beginsel plaatsvinden op de momenten waarop de werkneemster haar werkzaamheden gewoonlijk uitvoert, dus in de weekenden. De werkgever heeft de loonstop ten onrechte toegepast en moet alsnog het loon doorbetalen.

[ECLI:NL:GHSHE:2021:2851](https://ecli.nl/GHSHE:2021:2851), [Gerechtshof 's-Hertogenbosch, 200.290.802 01 \(rechtspraak.nl\)](#)

Bron: wvo-advocaten.nl

Whitepaper Zorgplicht en aansprakelijkheid werkgever



Op verefi.nl is een nieuwe whitepaper beschikbaar. Dit keer over de zorgplicht van de werkgever voor veilige werkomstandigheden.

De werkgever is verantwoordelijk voor de veiligheid op het werk en moet voorkomen dat de werknemer schade lijdt bij het uitvoeren van zijn werkzaamheden. Hij heeft dus een zorgplicht en is aansprakelijk voor schade als hij zich daar niet aan houdt. Die zorgplicht gaat best ver: het geldt niet alleen voor de vaste werknemer, maar ook voor uitzendkrachten, stagiaires en zzp'ers. Bovendien geldt de zorgplicht niet alleen op het werk, maar ook in situaties die met het werk verband houden. Als een werkgever zich niet voldoende houdt aan de zorgplicht kan de Inspectie SZW (per 1 januari 2022 Nederlandse Arbeidsinspectie) flinke boetes opleggen. In deze whitepaper gaan we daarom dieper in op dit onderwerp.

Zie: [whitepaper Zorgplicht en aansprakelijkheid van de werkgever](#)