



Nieuwsbrief nr. 8

Daalwijkdreef 47, 1103 AD Amsterdam. Tel. 020-3080458. Mail: info@nieuwe-dag-arbodienst.nl

Laatste nieuws en belangrijke items

In deze nieuwsbrief uitgelicht:

Het Coronavirus, Slapend dienstverband, afwijkende openingstijden, nieuwe wetgeving omtrent oproepkrachten, heeft u de RI&E op orde?, kan u werknemer aangepast werk verrichten?, herstelpercentage en loonwaarde, jaarlijkse update / naverrekening Compucase.

Het Coronavirus

Wij krijgen vragen over het Coronavirus en wat de consequenties zijn bij bijvoorbeeld ziekte of in quarantaine zitten. Een aantal van de meest gestelde vragen hebben wij hieronder beantwoord

Keert een verzuimverzekering uit als mijn werknemer niet in staat is om zijn werk te verrichten om dat hij in quarantaine geplaatst is?

Nee, een verzuimverzekering dekt de loondoorbetalingsverplichting in geval van ziek personeel. Als iemand om een andere reden dan ziekte niet kan werken, bijvoorbeeld omdat een hij/zij om preventieve redenen in quarantaine moet blijven, of een bepaald gebied niet mag verlaten, is er geen dekking voor de eventuele loondoorbetaling (bron: verbond van verzekeraars).

Heeft mijn werknemer recht op loon als hij niet tijdig kan terugkeren naar Nederland?

De wet bepaalt dat de werknemer zijn recht op loon behoudt indien hij de werkzaamheden niet verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever hoort te komen. Situaties van overmacht, waaronder het sluiten van wegen en/of vliegvelden, komen in beginsel voor rekening en risico van de werkgever (bron: nieuwsbrief van een accountkantoor welke in samenwerking is gemaakt met een advocaat gespecialiseerd in arbeidsrecht en ontslagrecht).

De gevolgen van het coronavirus leiden ertoe dat ik tijdelijk minder werk heb. Mag ik mijn werknemers minder laten werken en minder betalen?

Als er tijdelijk onvoldoende werk is door gebeurtenissen die niet onder het normale ondernemersrisico vallen kunt u een beroep doen op werktijdverkorting. U vraagt dan een vergunning voor werktijdverkorting aan bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Deze vergunning geldt voor een bepaald aantal uren en is maximaal zes weken geldig. Na zes weken kunt u eventueel een verlenging van de vergunning aanvragen.

Als u de vergunning voor werktijdverkorting van het ministerie hebt ontvangen meldt u dit bij UWV. U kunt dan voor uw werknemers, gedurende de looptijd van de vergunning, een tijdelijke WW-uitkering aanvragen. UWV vergoedt dan achteraf de uren die niet gewerkt zijn en waarvoor door het ministerie een vergunning is afgegeven. U betaalt hierdoor minder loonkosten, zonder dat u afscheid hoeft te nemen van personeel (bron: nieuwsbrief van een accountkantoor welke in samenwerking is gemaakt met een advocaat gespecialiseerd in arbeidsrecht en ontslagrecht).

Kan het spreekuur bij de bedrijfsarts doorgang vinden?

Nieuwe DAG Arbodienstverlening en de bedrijfsarts houden de richtlijnen/maatregelen aan van het RIVM. Op dit moment houdt dat in dat de spreekuren doorgaan. Wanneer een werknemer verkoudheids- of griepklachten vertoont, dan kan het spreekuur gewijzigd worden naar een telefonisch spreekuur.

Slapend dienstverband

Op 8 november 2019 heeft De Hoge Raad een belangrijke uitspraak gedaan voor iedereen die in een slapend dienstverband zit.

De Hoge Raad vindt dat werkgevers een werknemer met een slapend dienstverband niet tegen zijn wil in dienst mag houden. Dat betekent dat de werkgever moet meewerken aan beëindiging van het dienstverband en dat de werknemer recht heeft op een transitievergoeding.

De berekening van de transitievergoeding (ontslagvergoeding) is per 1 januari 2020 gewijzigd. Dit kan financiële gevolgen hebben voor onder andere werknemers die een slapend dienstverband hebben.

Vanaf 1 april 2020 kan er bij het UWV een aanvraag ingediend worden voor de compensatie bij ontslag wegens langdurige ziekte. De compensatieregeling geldt voor transitievergoedingen die op of na 1 juli 2015 zijn betaald. Lag het einde van de periode van twee jaar ziekte al vóór 1 juli 2015? Dan is geen compensatie mogelijk. Er dient wel een aantal voorwaarden te worden voldaan. Zie onderstaande link:

[Compensatieregeling transitievergoeding](#)

Nieuwe wetgeving omtrent oproepkrachten

In onze vorige nieuwsbrief heeft u kunnen lezen dat er op 1 januari de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) in werking is getreden.

Eén van de gevolgen van de WAB is dat oproepkrachten die 12 maanden of langer bij u werken een arbeidsovereenkomst moet aanbieden voor een vast aantal uren. Dit moet minimaal hetzelfde aantal uren zijn als de werknemer gemiddeld in de afgelopen 12 maanden heeft gewerkt. U mag niet opnieuw een oproepovereenkomst aanbieden.

Afwijkende openingstijden

Voor wat betreft de komende feestdagen willen wij onze afwijkende openingstijden alvast doorgeven. Ons kantoor is gesloten op:

10 april 2020 (GOEDE VRIJDAG)
13 april 2020 (PASEN)
27 april 2020 (KONINGS DAG)
5 mei 2020 (BEVRIJDINGSDAG)
21 + 22 mei 2020 (HEMELVAART)
1 juni 2020 (PINKSTEREN)

De overige dagen zijn wij weer bereikbaar van 09:00 - 12:30 uur en 13:00 - 17:00 uur.

Door het Coronavirus hebben wij ook maatregelen genomen d.m.v. spreiding van de werklocatie. Mocht u ons niet direct telefonisch kunnen bereiken, omdat wij telefonisch in gesprek zijn willen wij u vragen ons een mail te sturen. De mail wordt altijd gelezen en wij kunnen u dan ook (eventueel) terugbellen.

Heeft u de RI&E op orde?

Elke werkgever moet volgens de ArbOWet een actuele RI&E hebben met een Plan van Aanpak erbij om de aandachtspunten te verbeteren. Het doel is om alle factoren in kaart te brengen die kunnen leiden tot ziekteverzuim van medewerkers.

De RI&E moet volledig zijn, maar mag globaal van karakter zijn. Dit houdt in dat bij het inventariseren van de risico's er geen gespecialiseerd onderzoek wordt uitgevoerd. Als er nadere onderzoeken of metingen (klimaat, lawaai, schadelijke stoffen) nodig zijn, wordt in het Plan van Aanpak een nadere inventarisatie gepland, die binnen een redelijke termijn moet worden uitgevoerd.

Er is geen vaste termijn van hoe lang een RI&E geldig is, de RI&E moet actueel zijn. Bij verhuizing of grote uitbreiding van een bedrijf zal de RI&E in elk geval vernieuwd moeten worden.

Wenst u meer informatie? Neem dan contact met ons op!

Herstelpercentage en loonwaarde

Wanneer een werknemer weer (gedeeltelijk) aan het werk is, dan kan de werknemer ook (voor een deel) hersteld gemeld worden.

De herstelpercentage kunt u berekenen aan de hand van de loonwaarde die is gekoppeld aan de werkzaamheden die de werknemer uitvoert.

Voorbeeld:
Werknemer werkt normaal gesproken 40 uur. Nu kan de werknemer voor 40 uur wel aangepast werk verrichten. De loonwaarde die aan deze werkzaamheden is gekoppeld is 50% (van de loonwaarde eigen werk). De werknemer kan dan voor 50% hersteld gemeld worden.

Kan uw werknemer volgens de bedrijfsarts aangepast werk verrichten?

De eisen die in de rechtspraak, maar ook door het UWV ten aanzien van het zoeken naar vervangende werkzaamheden binnen de organisatie van werkgever worden gesteld, liggen hoog. Zowel van werknemer als werkgever wordt een tamelijk forse inspanning (en aanpassingsbereidheid) verlangd bij het zoeken, creëren en gaan werken in vervangende arbeid. Daarbij wordt het uitgangspunt bepaald door het begrip 'passende arbeid'.

Een werkgever kan (volgens het UWV) niet zomaar stellen dat hij geen passend of passend te maken werk in zijn bedrijf heeft kunnen vinden. Werkgever zal moeten uitleggen wat de werknemer (en één niveau lager) beschikbaar waren, waarom werkgever die toch niet kon aanbieden en waarom werkgever geen passende functies kon creëren door het treffen van organisatorische en/of technische aanpassingen.

In het kader van deze verplichting wordt van werkgevers verlangd dat zij de arbeidsplaats, de werkmethode en de inrichting van het bedrijf zo nodig aanpassen dat werknemer in staat wordt geacht binnen de organisatie in passende arbeid werkzaam te blijven. Van werknemer en werkgever wordt verwacht dat zij al het mogelijk doen met het oog op re-integratie. Een en ander uiteraard binnen de grenzen van de redelijkheid. De grens van wat in redelijkheid van de werkgever mag worden verwacht, is in ieder geval bereikt als de re-integratie inspanningen het productieproces in gevaar zouden kunnen brengen of de bedrijfsvoering onevenredig zwaar zouden belasten.

Jaarlijkse update / naverrekening Compucase

Wij hebben alle werkgevers op 14-02-2020 per mail verzocht het werknemersbestand te controleren / updaten. Wij hebben nog niet van alle werkgevers het werknemersbestand retour ontvangen. Graag ontvangen wij uiterlijk 09-03-2020 het werknemersbestand retour.

Mocht u het werknemersbestand nog niet retour hebben gezonden, wilt u dat dan alsnog doen?

[Nieuwe DAG Arbodienstverlening](#)

Deze e-mail is verzonden naar [{{email}}](#). • Als u geen nieuwsbrief meer wilt ontvangen, kunt u zich [hier afmelden](#). • U kunt ook uw [gegevens inzien en wijzigen](#). • Voor een goede ontvangst voegt u info@nieuwe-dag-arbodienst.nl toe aan uw adresboek.

