

# Kennissessie Sociaal Zekerheidsrecht

Actualiteiten en praktijkvoorbeelden op het raakvlak  
van het arbeidsrecht en het sociaal zekerheidsrecht

Anouk Cordang en Erna Ulen, mei 2022

Boels  
Zanders  
Advocaten 

1

## Programma

1. Opzegverbod tijdens ziekte
2. Re-integratie
3. Langdurig zieke werknemer
4. ZW en WGA – eigenrisicodragerschap
5. WGA – overgang van onderneming en toerekening WGA-lasten
6. ZW – benadelingshandeling
7. ZW – tijdelijke uitbreiding van uren en recht op ZW
8. WW – (ontbreken) tussentijds opzegbeding

De kracht van ambitie 

2

## 1. Opzegverbod ziekte (I)

### Casus

Janssen BV zit in financieel slecht weer en ziet zich genoodzaakt de arbeidsplaats van Bart te laten vervallen. Het gaat hier om bedrijfseconomisch ontslag, zodat Janssen UWV om toestemming moet vragen om de arbeidsovereenkomst met Bart te mogen opzeggen.

Voor en tijdens de UWV-ontslagprocedure is Bart arbeidsgeschikt (niet ziek). UWV weigert toestemming. Janssen kan zich daarin niet vinden en wendt zich met een ontbindingsverzoekschrift tot de kantonrechter. Eén dag voor indiening van het verzoekschrift meldt Bart zich ziek.

De kracht van ambitie ▶

3

## 1. Opzegverbod ziekte (II)

- ▶ Opzegverbod algemeen
- ▶ Verdeeldheid literatuur en jurisprudentie
- ▶ Hoge Raad 18 februari 2022: ziekmelding staat **niet** aan ontbinding in de weg
- ▶ **Tip:** A-formulier

De kracht van ambitie ▶

4

## 2. Re-integratie (I)

### Casus

Bart meldt zich ziek. Volgens de bedrijfsarts is er lange tijd geen sprake van belastbaarheid. Pas maanden later starten Janssen en Bart met de re-integratie.

Volgens UWV zijn de re-integratie inspanningen onvoldoende. De verzekeringsarts bestrijdt het (niet onderbouwde) oordeel van de bedrijfsarts dat er lange tijd geen sprake was van belastbaarheid. Aan Janssen wordt een loonsanctie opgelegd.

De kracht van ambitie ►



5

## 2. Re-integratie (II)

- ▶ Huidige situatie: loonsanctie mogelijk bij medisch verschil van inzicht
  - In 12% van de gevallen (onderzoek UWV 2018)
- ▶ Wetsvoorstel *Leidend maken van het advies van een bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer bij de toets van de re-integratie inspanningen*
  - controversieel verklaard
- ▶ **Tips**
  - Deskundigenoordeel
  - Bezwaar (let op bezwaartermijn van 6 weken) en bekorting
  - Aansprakelijk stellen bedrijfsarts (?)

De kracht van ambitie ►



6

### 3. Langdurig zieke werknemer (I)

#### Casus

Bart is langdurig ziek. Hij kan zijn eigen werk (40 uur) nog slechts 20 uur per week uitvoeren. Na 104 weken eindigt de loondoorbetalingsverplichting op grond van 7:629 BW en ontvangt Bart een WIA-uitkering.

*Janssen vraagt zich af hoe het verder moet met de arbeidsrelatie. Moet zij Bart nog werkzaamheden aanbieden? En wat gebeurt er dan als Bart opnieuw ziek wordt? Heeft hij recht op een transitievergoeding?*

De kracht van ambitie ►

7

### 3. Langdurig zieke werknemer

#### 2 situaties:

1. Er zijn **geen** re-integratiemogelijkheden
    - Beëindiging aovk door wg; compensatie TV
    - Slapend dienstverband – *HR Xella*
  2. Er zijn **wel** re-integratiemogelijkheden: Bart 20 uur per week tegen 50% salaris
    - Nieuwe ziekmelding: nieuw bedongen arbeid (?) is nieuwe loondoorbetalingsverplichting. No-risk?
    - Naar-rato TV (50%)? Urenvermindering versus functiewijziging
- **Tip:** onderzoek situatie en weeg voor- en nadelen af
- Vso + nieuwe aovk voorkomt discussie no-risk polis en compensatie TV

De kracht van ambitie ►

8

## 4. ZW en WGA - eigenrisicodragerschap

Het UWV blijft achter de feiten aanlopen, dus het roer moet om

Maatregelen *interview*: tienduizenden mensen wachten op een keuring. Het UWV krijgt dat niet weggewerkt. Het hoofdpijndossier van UWV-voorzitter Maarten Cam

Arbeidsongeschikt

Mensen die in de WIA terechtkomen, komen daar bijna niet meer uit

JAARVERSLAG TIENDUIZENDEN MENSEN WACHTEN OP ME

**Wachtkamer van UWV-arts zit overvol**

Eind 2021 wachtten we ruim 12.000 mensen op een beoordeling voor recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Ook wacht een groot aantal van ministers tienduizend mensen op een herbeoordeling.

De kracht van ambitie ▶

9

## 4. ZW en WGA - eigenrisicodragerschap

### Voordelen eigenrisicodragerschap:

- ▶ Preventie WGA-instroom 104 weken ziekte
- ▶ Bevordering WGA-uitstroom of IVA-doorstroom (ivm herstel)
- ▶ Kosten uitkeringen < werknemerspremies
- ▶ Herverzekering combinatiepakketten

De kracht van ambitie ▶

10

## 4. ZW en WGA - eigenrisicodragerschap

Een goede begeleiding van de (ex-)werknemers die in de ZW dan wel WGA instromen is van groot belang en vergt de nodige administratieve begeleiding.

Boels Zanders kan u als eigenrisicodrager ondersteuning bieden met de uitvoering hiervan, met inachtneming van de wet- en regelgeving en rechtspraak, zoals met:

- ▶ het in acht nemen van uw informatieplicht naar de OR alsmede advies- en instemmingsplichtige voorgenomen besluiten;
- ▶ het voeren van de juiste correspondentie met uw ex-werknemer
- ▶ het vaststellen van een re-integratieverslag (RIV);
- ▶ het voorbereiden van beslissingen over de ZW tbv UWV;
- ▶ het voorbereiden en opleggen van maatregelen;
- ▶ het opstellen van een klacht- en bezwaarprocedure en het voeren van een bezwaarprocedure tbv werknemer;
- ▶ het voeren van bezwaar tegen onjuiste beslissingen van het UWV;

De kracht van ambitie ▶

11

## 5. WGA – overgang van onderneming en toerekening WGA-lasten (I)

Toerekening WGA-uitkeringslasten	
Volledige OVO	
WG VV ERD	WG VK ERD: toerekening ERD
WG VV ERD	WG VK publiek: toerekening premiedifferentiatie
Gedeeltelijke OVO	
WG VV ERD	WG VK ERD: geen toerekening
WG VV ERD	WG VK publiek: geen toerekening
Vereenvoudigde weergave. Hieraan kunnen geen rechten worden ontleend.	

De kracht van ambitie ▶

12

## 5. WGA – overgang van onderneming en toerekening WGA-lasten (II)

### Aandachtspunten:

- ▶ Arbeidsrecht kent geen onderscheid tussen volledige of gedeeltelijke ovo: beoordeling adhv Spijkers-criteria e.d.
- ▶ Sociaal Zekerheidsrecht maakt dit onderscheid wel voor de *toerekening van de WGA-uitkeringslasten* (artikel 82 WIA).
- ▶ UWV kijkt zowel naar 7:662 BW e.v. als naar 82 WIA.
- ▶ Het gaat om werknemers van wie de wachttijd van 104 weken is ingetreden vóór de datum van de overname door verkrijger.
- ▶ Let op! Deze beoordeling is ook van belang bij werknemers die overeenkomstig Albron-arrest zijn intra-concern zijn gedetacheerd en mee overgaan naar een verkrijger (CRvB 25 augustus 2021, ECLI:NL:CRVB:2021:2138).

De kracht van ambitie ▶

13

## 5. WGA – overgang van onderneming en toerekening WGA-lasten (III)

### Criteria voor volledige of gedeeltelijke ovo:

- ▶ Bekijken vanuit positie overdragende onderneming.
- ▶ Als deze vervreemder ná de ovo is blijven bestaan, dan duidt dat op gedeeltelijke ovo.
- ▶ Dit sluit aan bij de werkwijze van UWV en de Belastingdienst, waarbij de loonsom als maatstaf dient.
- ▶ Houdt de vervreemder nog een loonsom over, dan duidt dit op een gedeeltelijke ovo.

De kracht van ambitie ▶

14

## 6. Ziektewet – benadelingshandeling (I)

- ▶ Prijsgeven recht op loondoorbetaling (artikel 45 ZW)
- ▶ Tijdens ziekte (!) – verschil met WW

*Stel: Bart sluit een vaststellingsovereenkomst maar wordt na het sluiten van de vaststellingsovereenkomst (maar voor uitdiensttreding) ziek.*

*Stel: Bart handelt op 1 februari ernstig verwijtbaar, wordt op 1 maart ziek (ziekte staat los van verwijtbaarheid), en op 1 mei wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden als gevolg van het ernstig verwijtbaar handelen in februari*

De kracht van ambitie ▶

15

## 6. Ziektewet – benadelingshandeling (II)

- ▶ Eigenrisicodrager of publiek verzekerd
- ▶ Verstoorde arbeidsverhouding: partijen zijn tot elkaar veroordeeld
- ▶ CRvB 23 februari 2021: keerpunt?
  - Waarschijnlijk alleen bij ernstig verwijtbaar handelen werkgever

De kracht van ambitie ▶

16



## 6. Ziektewet – tijdelijke uitbreiding uren (I)

### Casus

Bart is werkzaam bij Janssen op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de functie van administratief medewerker voor 32 uur per week. Ter vervanging van een zieke collega wordt Bart gevraagd tijdelijk 8 uur per week extra te werken. Daartoe wordt een "Bijlage" op de arbeidsovereenkomst opgemaakt en ondertekend voor de periode tot 1 augustus 2022.

*Bart is ziek. Hij vraagt zich af of hij per 1 augustus 2022 aanspraak kan maken op een ZW-uitkering voor 8 uur per week.*

De kracht van ambitie ▶

17

## 7. Ziektewet – tijdelijke uitbreiding uren (II)

- ▶ Arbeidsrecht: ketenbepaling
  - Jurisprudentie is verdeeld. Neem dit mee in de overweging om wel of niet een tijdelijke uitbreiding aan te gaan
- ▶ Sociaal zekerheidsrecht: recht op ZW-uitkering?
  - CRvB 18 november 2021

De kracht van ambitie ▶

18

## 8. WW – tussentijds opzegbeding (I)

### Casus

Bart is werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 1 januari 2023. Janssen en Bart besluiten in juli dat het beter is om 'uit elkaar te gaan'. Middels een vaststellingsovereenkomst wordt de arbeidsovereenkomst per 1 september 2022 beëindigd.

Bart vraagt een WW-uitkering aan per 1 september 2022. UWV kent de uitkering echter pas per 1 januari 2023 toe. In de arbeidsovereenkomst hebben Bart en Janssen geen tussentijds opzegbeding opgenomen.

## 8. WW- tussentijds opzegbeding (II)

- ▶ Uitsluitingsgronden artikel 19 WW
- ▶ Rechtbank Amsterdam 11 augustus 2021
  - Opzegbeding opnemen in vso levert geen uitsluitingsgrond op
  - Benadelingshandeling?
- ▶ **Tips**



## Vragen?

Bedankt voor uw aandacht!

De kracht van ambitie ▶

21

Voor meer info neem gerust contact op met:

Anouk Cordang | +31 (0)6 51386676 | [cordang@boelszanders.nl](mailto:cordang@boelszanders.nl)

Erna Ulen | +31 (0)6 11924917 | [ulen@boelszanders.nl](mailto:ulen@boelszanders.nl)

De kracht van ambitie ▶

Boels  
Zanders  
Advocaten ▶

22