
UWV | De 9 meest gestelde vragen over de WIA

Datum: 14-dec-2023

1. Wanneer moet ik het WIA-aanvraagformulier opsturen?

Doe de aanvraag voor de WIA-uitkering uiterlijk in de 93e week (ongeveer 1 jaar en 9 maanden) dat je ziek bent. Dit staat ook in de brief die je in de 88e week hebt ontvangen van UWV. Is je aanvraag te laat, dan krijg je later of tijdelijk minder uitkering. Is de te late aanvraag de schuld van je werkgever? Dan betaalt je werkgever je loon langer door. Als je werkgever eigenrisicodragend voor de Ziektewet is, moet de werkgever de Ziektewet-uitkering langer doorbetalen. Je krijgt dan nog geen WIA-uitkering.

2. Wat gebeurt er met mijn WIA-aanvraag?

Je krijgt van UWV per post een ontvangstbevestiging als je aanvraag binnen is. UWV kijkt of je aanvraag compleet is. Als er nog vragen zijn of stukken ontbreken, dan neemt UWV contact met je op. Je ontvangt een uitnodiging voor een gesprek met de verzekeringsarts. Als de verzekeringsarts mogelijkheden ziet om te werken krijg je ook een gesprek met de arbeidsdeskundige.

Als na je WIA-aanvraag blijkt dat jij en je werkgever niet voldoende aan de re-integratie hebben gedaan, dan blijf je werken aan je re-integratie. Je werkgever betaalt je loon door en je krijgt ook geen uitkering.

3. Wanneer krijg ik mijn WIA-uitkering betaald?

Bekijk alle betaaldata van je WIA-uitkering op de website van UWV. Meestal is dit zo rond de 23e van de maand. Het vakantiegeld wordt uitgekeerd in mei. Een mogelijke nabetaling staat binnen 10 dagen na de beslissing op je rekening. Het kan wel 3 werkdagen duren voordat een betaling van UWV door je bank is bijgeschreven op je rekening.

4. Welke inkomsten kunnen gevolgen hebben voor de hoogte, het recht of de duur van mijn WIA-uitkering?

Loon, flexpensioen, freelancevergoedingen en een andere UWV-uitkering (zoals een WW-uitkering) kunnen van invloed zijn. Doe je vrijwilligerswerk? Bekijk dan hoeveel vergoeding voor vrijwilligerswerk je hiervoor per jaar mag krijgen op de website van UWV.

5. Mijn gezondheidssituatie verandert. Moet ik dit doorgeven aan UWV?

Verbetert of verslechtert je gezondheid? Word je voor behandeling opgenomen? Vul het formulier Vragen over uw gezondheid in en stuur het naar UWV. Binnen 2 weken krijg je een ontvangstbevestiging. UWV kan contact opnemen voor meer informatie of je uitnodigen voor een gesprek met een verzekeringsarts of arbeidsdeskundige.

Ook wijzigingen in je persoonlijke situatie of je werk en inkomen moet je aan UWV doorgeven. Doe dit binnen 1 week. Bijvoorbeeld als je gaat samenwonen, je rekeningnummer verandert, je meer of minder gaat werken, of wanneer je start als zelfstandige.

6. Kan ik een afspraak met de verzekeringsarts of arbeidsdeskundige afzeggen of verzetten?

Een afspraak met een verzekeringsarts of arbeidsdeskundige is verplicht. Heb je geen geldige reden of kom je niet op je afspraak? Dan kan dit gevolgen hebben voor je uitkering. Alleen met een geldige reden kun je een afspraak verzetten. Doe dit zo vroeg mogelijk, anders bestaat de kans dat de aanvraag van je uitkering onnodig wordt vertraagd.

Een afspraak met de verzekeringsarts of arbeidsdeskundige verzet je door contact op te nemen met UWV Telefoon via 088 - 898 92 94*.

Heb je met een arbeidsdeskundige of adviseur werk een afspraak over de begeleiding naar werk? Dan wijzig je die afspraak door een bericht te sturen via de Werkmap. Maak je nog geen gebruik van de Werkmap? Neem dan contact op met UWV Telefoon via 088 - 898 92 94*.

7. Ik krijg een loonaanvullingsregeling (LAU). Wat wordt mijn maandelijkse inkomen?

UWV bekijkt de hoogte van je inkomsten en het loon dat je nog kunt verdienen. Raadpleeg de rekenhulpen voor een indicatie. Ligt je inkomen beneden het sociaal minimum? Dan kun je een toeslag aanvragen.

8. Ik kan niet rondkomen. Kan ik een toeslag aanvragen?

Ligt je inkomen beneden het sociaal minimum? Dan kun je een toeslag aanvragen. Je inkomen wordt dan aangevuld tot het sociaal minimum. Bij de aanvraag worden alle inkomsten uit werk, (pre)pensioen, studiefinanciering of een uitkering van UWV van jou en je eventuele partner of gelijkgestelde persoon meegenomen. Je eigen vermogen telt niet mee. Een toeslag kan met maximaal 1 jaar terugwerkende kracht worden toegekend. Informeer ook bij de gemeente en de Belastingdienst naar regelingen waarmee jij je inkomen kunt aanvullen.

9. Hoe pas ik de loonheffingskorting toe?

Met loonheffingskorting betaal je minder belasting en premies volksverzekeringen. Je kunt bij je WIA-aanvraag de korting toepassen op je uitkering of op inkomsten uit werk. Ontvang je loon én een uitkering? Kijk dan op de website van de Belastingdienst. UWV kan je geen advies geven over hoe je het beste de loonheffingskorting kunt toepassen. Dat is afhankelijk van je situatie en de Belastingdienst heeft meer inzicht in jouw gegevens.

Bron: UWV

Armoede | Rijksoverheid: Voortgang aanpak geldzorgen, armoede en schulden

Datum: 19-dec-2023

Carola Schouten, de minister voor Armoedebelief, Participatie en Pensioenen, heeft vandaag de voortgangsrapportage Aanpak geldzorgen, armoede en schulden naar de Tweede Kamer gestuurd. In deze voortgangsrapportage gaat de minister in op de huidige stand van zaken rondom het bestrijden van armoede. De armoedecijfers laten volgens de rapportage een bemoedigend beeld zien. Tegelijkertijd zijn er signalen vanuit maatschappelijke organisaties dat er nog meer dan voorheen een beroep wordt gedaan op sociale voorzieningen.

Minister Schouten: "In Nederland moet je fatsoenlijk kunnen rondkomen. Dat betekent nieuwe kleding kunnen kopen als de kinderen dat nodig hebben en vaste grond onder de voeten hebben zodat je plannen kan maken voor de toekomst. Door de forse inflatie hebben veel mensen moeite om het hoofd boven water te houden. Het bestrijden van armoede was dan ook roeien tegen de stroom in. Door de maatregelen die we hebben genomen laten de armoedecijfers een bemoedigend beeld zien. Tegelijkertijd moeten we ons niet blind staren op alleen die cijfers. Daar gaan veel verhalen achter schuil van mensen die kampen met schulden, of die net boven de grens zitten en door bepaalde kosten toch niet rondkomen."

Armoedecijfers

In 2015 leefde volgens het Centraal Plan Bureau (CPB) 6,3% van de mensen in armoede. In 2023 is dit getal gedaald naar 4,8%. De verwachting is dat het in 2024 gelijk blijft. In deze raming voor 2024 is de extra stijging van het wettelijk minimumloon en de daaraan gekoppelde uitkeringen echter nog niet meegenomen. Om de kabinetsdoelstelling voor het verminderen van armoede te behalen, moet het cijfer dalen naar 3,15% in 2030.

In 2015 leefde 9,1% van de kinderen in armoede. In 2023 is dit getal gedaald naar 6,2%, en de verwachting is dat het in 2024 verder daalt naar 5,1%. In 2025 moet dit aandeel gedaald zijn naar 4,6%.

De armoedegrens die het CPB hanteert is het niet-veel-maar-toereikend-criterium van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP). Uitgangspunt daarbij is dat een huishouden in armoede leeft als het voor langere tijd niet kan beschikken over noodzakelijke goederen en voorzieningen. De daling is een gevolg van de kabinetsmaatregelen om de gevolgen van de hoge energieprijzen te dempen en van de structurele maatregelen om armoede tegen te gaan. Voor komend jaar zijn dat onder andere de extra verhoging van het wettelijk minimumloon en de daaraan gekoppelde uitkeringen, de verhoging van het kindgebonden budget en de verhoging van de huurtoeslag.

Problematische schulden

Het aantal huishoudens met problematische schulden zit sinds 2015 rond de 8% van de huishoudens. In 2023 gaat het om 8,8%. De minister noemt deze cijfers in de voortgangsrapportage zorgelijk. Deze groei is volgens het CBS met name het gevolg van een stijging van problematische schulden bij de belastingdienst. Het vermoeden bestaat dat de oorzaak van deze stijging ligt in de maatschappelijke ontwikkelingen van de afgelopen jaren, waaronder de opschorting van de invordering en de corona-uitstelregeling voor ondernemers.

Het kabinet werkt aan verschillende maatregelen om de schuldenproblematiek tegen te gaan. Zo is de standaard duur van een schuldregeling verkort, van drie naar anderhalf jaar, zodat mensen sneller weer door kunnen met hun leven. Ook wordt er ingezet op vroegsignalering en is er een verbeterplan voor de gemeentelijke schuldhelpverlening om het bereik en de kwaliteit te verbeteren.

Mee kunnen doen in de samenleving

Er zijn verschillende maatregelen genomen zodat mensen die leven in armoede zoveel mogelijk mee kunnen doen in de samenleving. Zo is de subsidie aan SAM& - het samenwerkingsverband van Leergeld Nederland, Jeugdfonds Sport & Cultuur, Nationaal Fonds Kinderhulp en Stichting Jarige Job - het afgelopen jaar eenmalig met € 4,5 miljoen verhoogd naar € 14,5 miljoen. Bij deze organisaties kunnen ouders terecht om geld aan te vragen voor bijvoorbeeld een bijdrage aan de contributie van de voetbalclub of benodigdheden voor een verjaardagsfeestje. Mede door de extra middelen is het aantal kinderen dat tot oktober 2023 is bereikt met 27% gestegen ten opzichte van 2022.

Meer kinderen bereikt:

Partij	Aantal 2023	Stijging t.o.v. 2022 in %
Stichting Leergeld	118.933 kinderen	22%
Stichting Jarige Job	110.257 verjaardagboxen	57%
Nationaal Fonds Kinderhulp	15.224 toekenningen	16,8%
Jeugdfonds Sport & Cultuur	60.946 kinderen	19%

Om te zorgen dat kinderen niet met honger op school zitten, maar goed mee kunnen doen heeft het kabinet in 2023 budget vrij gemaakt voor schoolmaaltijden. In 2024 stelt het kabinet opnieuw € 166 miljoen beschikbaar zodat circa 400.000 kinderen een schoolmaaltijd krijgen aangeboden.

Er wordt momenteel een lopende subsidie gegeven aan Stichting Armoedefonds voor het opzetten van uitgiftepunten voor menstruatieproducten. Vrouwen en meisjes hebben daardoor toegang tot deze producten, ook als ze het niet kunnen betalen. Het Armoedefonds heeft inmiddels bijna 2.000 uitgiftepunten opgezet.

Het kabinet heeft ook geld beschikbaar gesteld voor voedselhulp aan mensen die niet rond kunnen komen. In totaal gaat het om € 3 miljoen voor het Rode Kruis en € 1,7 miljoen voor de Stichting Voedselbank, die voedsel- en basisproducten voor Voedselbanken Nederland inkoop. De voedselbanken krijgen daarnaast ook € 15,8 miljoen uit Europese gelden.

Bron: Rijksoverheid

SCP onderzoek: Arbeidsmarkt- en gezondheidsrisico's stapelen zich op bij dezelfde personen.

Datum: 20-dec-2023

De kans om ernstig ziek of afhankelijk te worden van een uitkering is ongelijk verdeeld. De meeste mensen in de leeftijdsgroep 25-60 jaar lopen relatief weinig risico, maar één procent heeft een tot wel dertig keer grotere kans op een tegenslag dan gemiddeld. Ook blijkt dat tegenslagen op het gebied van arbeid en gezondheid vaak met elkaar samenhangen. Mensen met het hoogste risico op gezondheidsklachten hebben een vier keer grotere kans afhankelijk te worden van een uitkering. Dit blijkt uit het CPB-onderzoek 'Stapelings- en voorspelbaarheid van arbeidsmarkt- en gezondheidsschokken' dat op 14 december is gepubliceerd.

Het CPB heeft voor deze studie gebruik gemaakt van machine learning-technieken en anonieme informatie over miljoenen Nederlanders om te ontdekken of tegenslagen vooraf in te schatten zijn. Het blijkt dat de meeste mensen zich weinig zorgen hoeven te maken, maar bepaalde groepen zijn kwetsbaar. Onder andere mensen met een flexibel contract, laag inkomen, weinig vermogen of migratieachtergrond hebben een grotere kans op ziekte of baanverlies.

Stapelings

De studie toont ook aan dat het risico op een tegenslag sterk samenhangt met het risico op andere tegenslagen. Dit betekent dat risico's bij dezelfde mensen stapelen. Een grote kans op gezondheidsklachten gaat bijvoorbeeld gepaard met een grote kans op baanverlies. De één procent mensen met het hoogste gezondheidsrisico heeft een vier keer grotere kans afhankelijk te worden van een uitkering. Het omgekeerde is ook het geval. De mensen met het hoogste risico op baanverlies hebben een dubbele kans ernstig ziek te worden. Ook blijken tegenslagen uit het

verleden een voorbode voor tegenslagen in de toekomst. Bij mensen die te maken krijgen met problematische schulden, stijgt de kans op het afhankelijk worden van een uitkering het jaar daarop van 2% naar 10%. Voor mensen die starten met medicatie tegen psychische klachten stijgt dit risico van 2% naar 8%.

Beter beleid

De inzichten uit de studie over de stapeling van risico's bieden kansen voor beter beleid. Bijvoorbeeld door beleid actiever te richten op groepen met een hoog risico. Nu wordt de ondersteuning van kwetsbare groepen vaak gericht op mensen met specifieke persoonskenmerken (zoals huurders of flexwerkers), maar tegenslagen uit het verleden zijn een waardevol aanvullend criterium. Bovendien loont preventief beleid dubbel wanneer meerdere tegenslagen worden voorkomen.

Bron: CPB

UWV | Doenvermogenstoets: de eerste bevindingen

Datum: 18-dec-2023

De (semi-)overheid beseft steeds meer dat wet- en regelgeving 'doenlijk' moet zijn. En dan niet alleen voor de uitvoeringsinstantie, maar juist ook voor burgers. Daarom ontwikkelde UWV de doenvermogenstoets: 10 vragen waarmee nieuw beleid of wetswijzigingen worden getoetst op doenlijkheid. Wat is doenvermogen precies, en wat zijn de eerste resultaten van de toets? We vroegen het Sabine Knook, gedragswetenschapper bij UWV.

Het begrip doenvermogen wordt in 2017 voor het eerst gebruikt in een rapport van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR). Inmiddels staat het op de kaart in wetgevings- en uitvoeringsland. 'Het doenvermogen van de burger is de capaciteit om te handelen, plannen te maken, doelen te stellen en dat vol te houden. Ook wanneer iemand onderweg te maken krijgt met tegenslag of verleiding', legt Sabine uit. 'Het doenvermogen staat los van iemands denkvermogen of intelligentie. Je denkvermogen kan misschien hoog zijn, maar als je moeite hebt om in actie te komen, heb je een laag doenvermogen.'

Evaluatie doenvermogenstoets 2023

Begin 2023 gingen strategisch beleidsadviseurs van UWV samen met het ministerie van SZW aan de slag met de door UWV ontworpen doenvermogenstoets. Na evaluatie van dit afgelopen jaar blijkt dat het moment waarop je de doenvermogenstoets doet belangrijk is. Sabine: 'Het is geen eenmalige checklist die je afvinkt aan het einde van een ontwerp. Hoe vroeger je erbij bent, hoe meer ruimte er nog is om bepaalde wetsvoorstellen te wijzigen.' Ook viel op dat beleidsmakers moeite hebben om in acties of gedrag van de cliënt te denken. 'Dat kwam bij elke toets wel terug', vertelt Sabine. 'Je hoort: "Ze moeten dit gewoon even aanvragen, of dat even controleren." Oké, maar waar? Hoe? Wanneer? Worden ze erbij geholpen? Moeten ze dat één keer doen, of vaker?'

Van informeren naar activeren

'Weten is nog geen doen', luidde de titel van het rapport van de WRR uit 2017. Toch blijven we volgens Sabine hangen in de ontorechte gedachte dat je het doenvermogen vergroot door meer informatie te geven. 'Het begint wel bij informeren, maar dat mensen iets weten betekent nog niet dat ze het ook gaan doen. Het gaat om activeren. En dat doe je door een duidelijk handelingsperspectief te geven. Door stap voor stap uit te leggen wat men moet doen en waar. Ook mensen ergens aan herinneren werkt activerend.'

Een goede ontwikkeling vindt Sabine dat het ministerie van SZW het doenvermogen steeds meer meeneemt in de dagelijkse praktijk. 'Ze staan er echt voor open om de doelgroep meer te betrekken bij het ontwerp van beleid of wetgeving. Zo heeft het ministerie laatst in focusgroepen burgers en werkgevers geraadpleegd over voorgenomen wetswijzigingen.'

Doenvermogen binnen UWV

Stress heeft veel invloed op het doenvermogen. Bijvoorbeeld wanneer mensen hun baan verliezen of ziek worden. Situaties waar UWV veel mee te maken heeft. Vandaar dat Sabine samen met haar collega-gedragswetenschappers de eigen processen en dienstverlening van UWV onder de loep neemt. Ze brengen eerst de route in kaart die een cliënt binnen UWV aflegt als deze in een bepaalde situatie van de dienstverlening van UWV gebruikmaakt. Die route analyseren ze vervolgens op doenlijkheid. 'Zo krijgen we zicht op de belangrijkste verbeterpunten. Laten we mensen niet te lang wachten? Snapt men waar men zich in het proces bevindt? Geven we voldoende feedback? Kunnen we meer ondersteuning bieden? Moeten we mensen herinneren om op tijd in actie te komen? De doenlijke analyse is nog in ontwikkeling. Volgend jaar hopen we met stakeholders een proces hieromheen te bouwen met afspraken over wanneer, hoe en door wie de definitieve versie van de doenlijke analyse wordt geïmplementeerd binen UWV.'

Bron: UWV

Regelgeving | Wat verandert er in 2024 op het terrein van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid?

Datum: 21-dec-2024

In 2024 verandert er een aantal regels op het terrein van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Hieronder een overzicht van de wijzigingen.

Een aantal tijdelijke energiemaatregelen, zoals de eenmalige energietoeslag, wordt in 2024 vervangen door structurele maatregelen zoals de hogere huurtoeslag, het hogere kindgebonden budget en het hogere minimumloon.

Invoering minimumuurloon

Werkgevers moeten werknemers vanaf 1 januari per uur minimaal het minimumuurloon betalen. Er zijn dan geen wettelijk voorgeschreven minimum dag-, week- en maandlonen meer. Daardoor verdienen werknemers met minimumloon altijd hetzelfde uurloon. Voorheen verdienden mensen die 40 uur werken met een minimumloon een lager uurloon dan mensen die in een sector werken waar een fulltime werkweek van 36 uur de norm is. Aan deze ongelijkheid komt dus een einde. Vanaf 1 januari is het minimumuurloon € 13,27 voor alle werknemers van 21 jaar en ouder. Voor werknemers onder 21 jaar gelden vanaf 1 januari 2024 vaste minimumjeugdlonen per uur. Deze minimumjeugdurlonen zijn afgeleid van het wettelijk minimumuurloon.

Uitkeringen

Alle uitkeringen stijgen door indexatie. Het gaat onder ander om de Participatiewetuitkeringen (bijstand), IOW, IOAW, AOW, Anw, Wajong, WW, WIA, WAO, Ziektewet en Toeslagenwet.

Kinderbijslag, kinderopvangtoeslag en kindgebonden budget

Ouders krijgen hogere vergoedingen als bijdrage in de kosten voor kinderen. Het gaat om de kinderbijslag, kinderopvangtoeslag en kindgebonden budget.

De kinderbijslag per kind gaat volgend jaar met maximaal € 25,42 extra omhoog. Deze verhoging is inclusief de reguliere indexatie van de kinderbijslag. De hoogte van de kinderbijslag hangt af van het aantal kinderen en de leeftijd. Per leeftijdsgroep is het nieuwe bedrag per kwartaal als volgt:

0 t/m 5 jaar: € 264,42

6 t/m 11 jaar: € 321,08

12 t/m 17 jaar: € 377,74

Het kindgebonden budget gaat eveneens extra omhoog. Voor het eerste kind stijgt het maximumbedrag per jaar met € 750,- en voor het tweede en volgende kind met maximaal € 883,- per jaar. Voor kinderen van 12 tot 15 jaar en van 16 en 17 jaar gaat het bedrag met maximaal € 400,- omhoog. Het extra kindgebondenbudget voor alleenstaande ouders (de zogenaamde alleen-staandeouderkop) gaat met € 619 per jaar omlaag. De inkomensgrens waarboven ouderparen geen kindgebonden budget meer krijgen gaat omlaag met € 11.111.

Ook de maximum uurprijzen voor de kinderopvang gaan extra omhoog en wel met 2,95% bovenop de reguliere verhoging van ongeveer 6%. Dit betekent dat de maximum uurprijs voor de dagopvang € 10,25 is, voor de buitenschoolse opvang

€ 9,12 en voor de gastouderopvang € 7,53.

SLIM-regeling aangepast

Het kabinet blijft de individuele scholing van mensen bevorderen. Daarom wordt de SLIM-regeling, subsidie gericht op het stimuleren van leren en ontwikkelen in het mkb, aangepast.

Opbouw pensioen

Werknemers die werken op een plek met een pensioenregeling bouwen vanaf 18 jaar een pensioen op. Nu is dat vanaf 21 jaar.

AOW-leeftijd

De AOW-leeftijd stijgt gedeeltelijk mee met de levensverwachting van 66 jaar en tien maanden naar 67 jaar.

Noodfonds energie

Mensen met een hoge energierekening en een lager inkomen kunnen een beroep doen op het Tijdelijk Noodfonds Energie. Dit gaat in januari open. Mensen met een laag inkomen (tot 130% sociaal minimum) kunnen steun aanvragen als zij 8 procent van hun inkomen kwijt zijn aan de energierekening. Mensen met een laag middeninkomen (tot 200% sociaal minimum) kunnen steun aanvragen als zij 10 procent van hun inkomen kwijt zijn aan de energierekening. Het Noodfonds betaalt dan de rest van de energierekening boven deze 8% of 10% van het inkomen.

Gratis schoolmaaltijden

Voor leerlingen die dit het hardste nodig hebben, zijn er ook in 2024 gratis schoolmaaltijden. Het gaat om leerlingen van scholen waarvan minimaal 30% of meer van de leerlingen uit een gezin komt met een laag inkomen. Alle leerlingen in het basisonderwijs, voortgezet onderwijs, speciaal onderwijs en praktijkonderwijs komen ervoor in aanmerking. Inmiddels doen meer dan 1.600 scholen mee met de gratis schoolmaaltijden. Komend jaar krijgen 400 duizend kinderen een schoolmaaltijd, dankzij de inzet van het Jeugdeducatiefonds en het Rode Kruis. Deze partijen pakken ook in 2024 de uitvoering op. Het programma van gratis schoolmaaltijden wordt in 2024 ook in Caribisch Nederland voortgezet.

Meertalige kinderopvang

Kinderopvangcentra mogen vanaf 1 februari 2024 meertalige dagopvang aanbieden. Hierdoor mag kinderopvang voor maximaal 50% van de dagelijkse opvangtijd in het Duits, Engels of Frans aangeboden worden. Buitenschoolse opvang mag al langer meertalig worden aangeboden.

Tegemoetkoming alleenverdieners

Ongeveer 6.500 huishoudens die onbedoeld een lager inkomen hebben dan mensen met een bijstandsuitkering krijgen in de loop van 2024 een tegemoetkoming. Zij krijgen dit geld via hun gemeente. Het gaat om huishoudens waarbij een van beide partners een UWV-uitkering heeft en de andere partner geen of weinig inkomen. De tegemoetkoming telt niet mee voor het verzamelinkomen van deze mensen. Het heeft dus geen gevolgen voor hun toeslagen.

Bron: SZW

UWV | Rijksoverheid: groot experiment naar inspanningsplicht WW

Datum: 22-dec-2023

Voor mensen bij wie het tegenzit hebben we in Nederland een vangnet. Zo heeft iemand die zijn of haar baan verliest vanuit de Werkloosheidswet (WW) recht op een uitkering. Dat is een belangrijk goed. Tegelijkertijd wil minister Van Gennip van Sociale Zaken en Werkgelegenheid meer inzicht krijgen in wat het beste werkt om mensen met een WW-uitkering weer aan een baan te helpen. Daarom gaat de minister het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) juridisch de ruimte geven voor een grootschalig en meerjarig onderzoek naar de inspanningsplicht binnen de WW. In dit onderzoek wordt gekeken naar wat de effecten zijn van deze plicht en eventuele mogelijkheden voor een alternatief met daarbij meer aandacht voor de situatie van individuele mensen.

De effectiviteit van de inspanningsplicht om mensen aan een nieuwe baan te helpen is vaker onderwerp van discussie. Doordat hier in de context van de WW weinig onderzoek naar is gedaan kunnen er geen harde uitspraken over worden gedaan. Ook ontbreekt onderzoek naar alternatieven voor de huidige invulling en vormgeving van de inspanningsplicht. Daarom wil minister Van Gennip UWV de (juridische) ruimte geven om onderzoek te doen naar drie varianten. WW'ers worden willekeurig geselecteerd en beslissen zelf over deelname aan een van de twee varianten. Indien zij afzien van deelname, vallen zij automatisch onder de 'controlegroep':

- 1) Voor de eerste groep – de zogenaamde controlegroep – geldt de reguliere sollicitatieplicht als invulling van de inspanningsplicht en de handhaving hierop. Hierbij gaat het om vier sollicitatie-activiteiten per vier weken (tenzij anders afgesproken).
- 2) Voor de tweede groep geldt een alternatieve invulling van de inspanningsplicht, waarbij er geen verplichtingen op het gebied van solliciteren zijn en er op dat gebied ook geen handhaving plaatsvindt. Deze groep mag dus op eigen initiatief op zoek naar werk. Aan deze groep wordt wel de reguliere ondersteuning en dienstverlening vanuit UWV aangeboden.
- 3) Voor de derde groep worden op individueel niveau, op basis van een persoonlijk gesprek en een plan van aanpak dat WW-gerechtigden zelf opstellen, afspraken gemaakt over de sollicitatie-activiteiten. Op deze afspraken wordt ook gehandhaafd en ook zij ontvangen de reguliere ondersteuning vanuit UWV.

De beoogde start van het onderzoek is medio 2024 en het onderzoek duurt ongeveer vier jaar. UWV voert het onderzoek uit en een onafhankelijk bureau analyseert de resultaten en stelt een onderzoeksrapport op. Met de resultaten van dit onderzoek kan, indien nodig, nieuw beleid worden ontwikkeld om mensen sneller en duurzaam uit de WW te helpen.

Vervolg

Het ontwerpbesluit wordt ter advisering bij de Raad van State neergelegd. Daarna bespreekt het kabinet het besluit met de Tweede Kamer voordat het onderzoek van start gaat.

Bron: Rijksoverheid

Uit de praktijk | Werkgever blijft verantwoordelijk voor oordeel bedrijfsarts

Datum: 3-jan-2024

Indien werkgever met een zieke werknemer wordt geconfronteerd zal de werkgever de arbeidsongeschiktheid moeten laten beoordelen door de bedrijfsarts.

Bedrijfsarts

Op grond van de wet is de bedrijfsarts de aangewezen arts, die een oordeel mag vellen over de aanwezigheid en de mate van de arbeidsongeschiktheid. Werkgever zelf is niet medisch onderlegd.

Werkgever verantwoordelijk

Toch is de werkgever degene die verantwoordelijk wordt voor een verkeerd advies van de bedrijfsarts. De werkgever kan dan nog steeds een loonsanctie worden opgelegd, want een onjuist advies van de bedrijfsarts komt voor rekening en risico van de werkgever, zo volgt uit de vaste rechtspraak van de Centrale Raad van Beroep (CRvB).

Loonsanctie

Dat betekent dat de werkgever nog maximaal een jaar langer het salaris van werknemer moet doorbetalen, reïntegratie-inspanningen moet verrichten en dat er nog een opzegverbod wegens ziekte geldt. Het is dus altijd raadzaam om zelf te blijven meedenken naar aanleiding van een advies van de bedrijfsarts. Het is immers ook maar 'een advies'.

[ECLI:NL:CRVB:2023:2216](#)

Zo kreeg de werkgever in de volgende zaak ook een loonsanctie opgelegd. Werkgever had de zieke werknemer naar aanleiding van het advies van de bedrijfsarts maar 2 uur ingezet per dag, terwijl het UWV meende dat dit 4 uur per dag kon zijn. Er werd dus geoordeeld dat de re-integratie-inspanningen van de werkgever onvoldoende waren geweest in de eerste twee ziekte jaren. Na een onsuccesvol bezwaar bij UWV stelde de werkgever bij Rechtbank beroep in tegen het besluit, eveneens zonder succes. Tot slot ging werkgever in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep.

Lagere rechters nuanceren verantwoordelijkheid bij re-integratie

Ondanks de lijn in de rechtspraak van de CRvB stelde de werkgever in de onderhavige zaak dat hij simpelweg het advies van de bedrijfsarts had opgevolgd en dat hij niet verantwoordelijk kon worden gehouden voor een, naar oordeel van UWV, verkeerd medisch advies. Werkgever voelde zich gesterkt door een aantal uitspraken die in 2022 en begin 2023 in de lagere rechtspraak zijn gedaan. Daaruit kan men een nuancering op de strikte verantwoordelijkheid van werkgever voor het oordeel van de bedrijfsarts opmaken. In die zaken hadden de rechters bekeken of de werkgever in redelijkheid niet had hoeven twifelen aan het advies van de bedrijfsarts. Was er geen reden voor twijfel, dan kon de loonsanctie geen stand houden. Dat is immers een zeer verstrekkende sanctie.

Raad ziet geen reden voor andere interpretatie van WIA

In deze zaak zag de CRvB echter geen reden om af te wijken van het uitgangspunt dat de re-integratieplicht van de WIA op de werkgever rust en dat hij volledig (eind)verantwoordelijk is daarvoor. Volgens de CRvB is in de WIA niet geregeld dat de medisch-inhoudelijke aspecten van de re-integratie zijn uitgesloten van de werkgeversverantwoordelijkheid.

Als door een verkeerd advies re-integratiekansen zijn gemist, kan de werknemer alsnog die kansen krijgen door de loonsanctie. Zo is de wet bedoeld. De CRvB memoreert hierbij ook dat er zelfs een wetsvoorstel is ingediend (dat

op het moment van schrijven in ieder geval tijdelijk is ingetrokken) om het medisch advies van de bedrijfsarts leidend te maken.

Werkgever kwam desalniettemin met de schrik vrij

De CRvB oordeelde echter toch in het voordeel van de werkgever omdat de bedrijfsarts zijn 'professionele marge' niet had overschreden bij de beoordeling van de belastbaarheid van de werkneemster en daarmee niet tekort was geschoten in zijn sociaal medisch handelen. De artsen van UWV hadden niet gemotiveerd waarom de bedrijfsarts niet in redelijkheid tot zijn advies over de uren had kunnen komen. UWV had daardoor ten onrechte een loonsanctie opgelegd aan de werkgever.

Bron: Wisemen advocaten

Regelgeving | Toeslagenkaart 2024

Datum: 1-jan-2024

Bij deze nieuwsbrief vindt u de zogeheten toeslagenkaart 2024 van de rijksoverheid. Daarop staan alle belangrijke bedragen voor de toeslagen in 2024 overzichtelijk bij elkaar.

U kunt zo snel nagaan wat de grensbedragen en percentages zijn voor huurtoeslag, kinderopvangtoeslag, kindgebonden budget en zorgtoeslag.

Bron: Belastingdienst

UWV | Bestuursvoorzitter UWV roept op: 'Politiek moet niet alles uittekenen'

Datum: 29-dec-2023

Maarten Camps vindt dat de overheid de wet- en regelgeving moet versimpelen. Hij doet die oproep specifiek aan de formerende partijen. 'De complexiteit van de uitvoering is altijd veel groter dan je dat je formatietafel kan bedenken', zegt hij in Sven op 1. Camps merkt op dat de huidige wet- en regelgeving problemen geeft. 'Uiteindelijk hebben wij te maken met wetten die het kader vormen voor de dingen die we doen. Voor de rechten die we aan de mensen kunnen toekennen. Wij willen dat die wetgeving veel eenvoudiger wordt, met veel meer ruimte voor ons als uitvoeringsorganisatie en publieke dienstverlener.' Er moet meer aandacht komen voor wat de mensen zelf nodig hebben, vindt Camps.

Bron: NPO 1 radio

UWV | Doorbraak in onderzoek naar langdurige covid klachten

Datum: 4-jan-2024

Enorme vermoeidheid, kortademigheid en een gebrek aan concentratievermogen. Het zijn maar een paar klachten van een hele lijst waar honderdduizenden mensen die corona hebben gehad, last van hebben en houden. Tot nu toe weten artsen niet waar de klachten vandaan komen. Nederlandse wetenschappers is het gelukt om het begin van een antwoord te vinden op die vraag. Michèle van Vugt, hoogleraar Interne Geneeskunde aan het Amsterdam UMC, vertelt dat ze mensen met en zonder long covid zich hebben laten inspannen. En daarna zijn er stukjes spierweefsel afgenomen. Daaruit bleek dat de energiecellen in de spieren van long covid patiënten minder goed functioneren dan die van gezonde mensen. Deze bevinding weerlegt de vaak gehoorde veronderstelling dat de klachten psychosomatisch zijn. Diewke de Haen, directeur van de patiëntenorganisatie PostCovidNL, benadrukt het belang van deze erkenning. Verslaggever Lidwien Gevers zegt dat deze ontdekking een stap in de goede richting is. Toch is er nog veel onderzoek nodig om de precieze oorzaak van de disfunctionerende energiecellen te achterhalen en een effectieve behandeling te ontwikkelen. Voor de patiënten is het een stap vooruit, omdat zij vaak moeten uitleggen aan hun werkgever, het UWV en familie dat hun klachten echt zijn en niet het gevolg van een burn-out.

Bron: NOS

Regelgeving | Zorgtoeslag 2024

Datum: 18-jan-24

Wat mag ik nog verdienen en bezitten in 2024 om in aanmerking te komen voor zorgtoeslag!

BUS informeert u graag over het recht op en de veranderingen die u te wachten staat. Het kan zomaar zijn dat een grote groep mensen, die tot en met eind 2023 recht op zorgtoeslag hadden en deze ook hebben aangevraagd en

ontvangen, vanaf januari 2024 te maken gaan krijgen met een veel lager bedrag of misschien wel helemaal geen zorgtoeslag meer gaan ontvangen.

Voor 2024 geldt de hoogte van de maximale zorgtoeslag voor alleenstaanden € 123,00 (dit was in 2023 - € 154,00 dus € 31,00 lager) en voor gehuwden en samenwonenden € 236,00 (dit was in 2023 € 265,00, dus € 29,00 lager) per maand. Let wel, de premies voor de zorgverzekeringen zijn in 2024 wel verhoogd, dus als u recht heeft op zorgtoeslag 2024 dan worden de uitgaven die u moet maken minder gedekt met de zorgtoeslag, houdt daar a.u.b. rekenschap mee.

Voor de goede orde, bent u van mening dat u in aanmerking dient te komen voor de zorgtoeslag over 2023 dan kunt u deze ook nu nog aanvragen. Let wel, u moet dan wel voor 31 augustus 2024 uw aanvraag hebben aangeleverd bij de belastingdienst toeslagen.

Uw aanvraag dient u digitaal te doen, wij verwijzen u dan ook naar de website van de belastingdienst toeslagen waar u het aanvraagformulier kunt downloaden, invullen en digitaal verzenden.

De website is: www.belastingdienst.nl/toeslagen Binnen 8 weken na uw aanvraag te hebben ingediend ontvangt u in uw berichtenbox het besluit van de belastingdienst.

Zorgtoeslag in 2024 strenger, daarom adviseert BUS u:

Wanneer kom men in aanmerking voor zorgtoeslag in 2024? Handig om te weten wat men mag verdienen en wat men aan vermogen mag bezitten. We beginnen met een kort overzicht van je maximale inkomen en spaartegoeden.

Het is niet uitgesloten dat u door de berekening van de belastingdienst automatisch zorgtoeslag in 2024 gaat ontvangen. Dit gebeurt als u al bekend bent bij de belastingdienst en in het voorgaande jaar of jaren al de zorgtoeslag automatisch hebt ontvangen, of hebt aangevraagd en toegekend hebt gekregen. De belastingdienst gaat dan, voor u betreft het jaar 2024 over in de automatische piloot, dat wil zeggen, u hoeft zelf niets aan te vragen, de belastingdienst berekend u recht op zorgtoeslag op basis van gegevens die zij op dat moment ter beschikking hebben.

Daar zit de valkuil en dat kan voor u grote gevolgen hebben. Het kan zo maar zijn dat de belastingdienst voor u een te laag toetsingsinkomen heeft berekend waardoor u een te hoge zorgtoeslag per maand gaat ontvangen. BUS adviseert u met klem, zelf een berekening te maken op basis van het inkomen die u en eventueel uw partner in 2024 gaan ontvangen. Daarboven op neemt u ook uw spaartegoeden (vermogen) mee in uw berekening. Vervolgens stelt u uw toetsingsinkomen vast en vergelijkt u dat met wat de belastingdienst voor u heeft berekend. Zo kunt u vaststellen of de gegevens die de belastingdienst heeft gehanteerd juist zijn en over een komen met uw berekening. Is dat niet het geval en is het verschil, in uw beleving te groot, neem contact op met de belastingtelefoon (0800-0543 gratis).

U kunt ook zelf een wijziging in een nieuwe aanvraag, via www.belastingdienst.nl/toeslagen gaan indienen, door de door u vastgestelde berekening in te voeren en deze digitaal aan te bieden aan de belastingdienst. U voorkomt hiermee dat u het teveel aan toeslagen moet terugbetalen.

Daar niet de belastingdienst verantwoordelijk is voor de juistheid van uw gegevens maar u dat zelf, als ontvanger, bent. Onderneem dan actie is ons advies.

Indien u hierbij hulp of advies wenst, BUS kan u daar op deskundige wijze bij helpen, mail naar in-fo@debus.nl en wij bieden u onze dienstverlening geheel gratis aan.

Het maximale aan inkomen wat u mag hebben om in aanmerking te komen voor zorgtoeslag:

Voor 2024 geldt een maximaal inkomen van de grens van € 37.498,00 waar u als alleenstaande niet boven deze grens mag uitkomen. Zo wel, dan hebt u geen recht op zorgtoeslag in 2024.

Voor 2024 geldt een maximaal inkomen van de grens van € 47.369,00 waar u als gehuwden of samenwonenden niet boven deze grens mag uitkomen. Zo wel, dan heeft u geen recht op zorgtoeslag 2024. We spreken dan van de drempel om in aanmerking te kunnen komen voor zorgtoeslag.

Maximaal vermogen:

Wat wordt verstaan we onder vermogen en moeten we meenemen in de post vermogen?

Al verdient je weinig maar heb je wel een groot vermogen dan kan het zo maar zijn dat u ook geen recht hebt op zorgtoeslag. Daar de drempel van uw inkomen en vermogen bindend is in deze.

Maar graag willen wij u gerust stellen:

- Als u vermogen op 01 januari 2024, zonder toeslagpartner niet hoger is dan € 140.230,00 of
- Als u vermogen op 01 januari 2024, met toeslagpartner niet hoger is dan € 177.301,00 dan kunt u voor 2024 wel in aanmerking komen voor de zorgtoeslag.

Belangrijk om te moeten weten:

Het vermogen van een eventuele fiscale partner, toeslagpartner. Let op, níét wanneer deze persoon slechts voor een deel van het jaar partner was).

Het vermogen van thuiswonende kinderen jonger dan 18 jaar. Hierbij geldt dat het zomaar kan zijn dat in bepaalde gevallen de helft van het kindvermogen mag worden meegenomen in de berekening.

Toetsingsdatum:

De toetsingsdatum van uw maximale vermogen is 01 januari 2024. Was uw vermogen op 01 januari 2024 meer dan € 40.213,00 maar is dat intussen flink kleiner geworden, dan kun je dit doorgeven via Mijn Toeslagen. Op die manier ontvang u in 2024 direct de toeslag waar u recht op hebt.

Bron: BUS / www.debus.nl

UWV | Vanaf 15 januari bezwaar online te volgen via Mijn UWV

Datum: 15-jan-2024

Bent u het niet eens met een beslissing van UWV? Dan kunt u bezwaar maken. Vanaf 15 januari kunt u de afhandeling van uw bezwaar stap voor stap volgen via Mijn UWV.

De status van uw bezwaar bekijken

Als u bezwaar heeft gemaakt, kunt u inloggen op Mijn UWV om de status van uw bezwaar te bekijken. Onder 'Mijn zaken' ziet u dan de voortgang van uw bezwaar. Zo ziet u of wij uw bezwaar hebben ontvangen en of uw bezwaar in behandeling is. Ook krijgt u te zien of wij een beslissing hebben genomen over uw bezwaar.

Bron: UWV

UWV | Bezwaar & Beroep: Nieuwe bezwaarreglement per 1 januari in werking

Datum: 15-jan-2024

Vanaf 1 januari geldt het nieuwe Reglement behandeling bezwaarschriften UWV. Hierin geeft UWV aan hoe invulling wordt gegeven aan de bezwaarschriftprocedure uit de Algemene wet bestuursrecht (Awb). Wat betekent die aanpassing concreet voor collega's van B&B? Een stafjuristen en een jurist Juridisch KennisCentrum (JKC) waren beiden nauw betrokken bij de totstandkoming van het nieuwe reglement en geven een toelichting.

Al langer streeft UWV naar een zo informeel mogelijke afhandeling van de bezwaarschriften. Met dit reglement wordt, vooruitlopend op initiatieven om de Awb 'burgervriendelijker' te maken, dat streven expliciet uitgesproken.

De belangrijke aanpassingen in het nieuwe bezwaarreglement zijn: eerder bellen in bezwaar en een andere invulling van het begrip verschoonbaarheid. De stafjurist: 'Het idee achter deze wijziging is om de burger veel meer mee te nemen in het (bezwaar)proces en meer invloed te geven over zijn of haar bezwaarprocedure.' De jurist JKC: 'We bellen mensen op om hen te betrekken bij alle stappen die we zetten. We nemen hen mee in het proces: van binnenkomst van het bezwaar tot het versturen van de beslissing op bezwaar.'

Bellen binnen vijf werkdagen

De eerste – misschien wel belangrijkste – verandering is dat we binnen vijf werkdagen nadat we een bezwaar hebben ontvangen telefonisch contact opnemen met de cliënt. De administratief medewerker of medewerker bezwaar belt. Daarbij wordt in elk geval de ontvangst van het bezwaar bevestigd. Verder wordt – afhankelijk van de situatie – ook het vervolg van de procedure al besproken en waar mogelijk ook al de eerste inhoudelijke stappen. Dat kan gaan over de stukken die nog nodig zijn om het bezwaar in behandeling te kunnen nemen, het toesturen van stukken, maar misschien ook over het inhoudelijke geschil. Maar het kan ook simpelweg gaan over de ontvangst van het bezwaar of wanneer de indiener van het bezwaar wordt teruggebeld.

Vervolgens wordt de ontvangst van het bezwaar schriftelijk bevestigd, met eventuele afspraken die al gemaakt zijn tijdens dat eerste gesprek. De jurist JKC: 'Ook het bellen als het dossier nog niet compleet is, is een verandering. Voorheen stuurden we een brief. Nu kan je als medewerker ook direct bij die burger peilen of begrepen wordt wat wij als UWV nodig hebben om het bezwaar inhoudelijk in behandeling te kunnen nemen.'

Opschorten

Een tweede wijziging is de mogelijkheid tot het opschorten. De beslistermijn kan tijdelijk stopgezet worden als een vertraging in de afhandeling van een bezwaarzaak het gevolg is van een verzoek van de bezwaarmaker. Dat kan aan de orde bijvoorbeeld zijn als een burger meer tijd wil voor het aanleveren van informatie die hij relevant vindt voor de behandeling van het bezwaarschrift. Maar ook als iemand een al afgesproken hoorzitting wil verplaatsen en daarvoor geen zwaarwegende argumenten zijn. In zulke situaties wil B&B de burger tegemoet komen door in principe die extra ruimte te bieden, maar dan wel met opschorting van de beslistermijn.

Het doel van die ruimere toepassing is om een betere balans te creëren tussen enerzijds de wensen van de indiener van het bezwaarschrift voor meer ruimte in de bezwaarprocedure, en anderzijds het belang van UWV om de bezwaarprocedure binnen de beslistermijn af te kunnen ronden.

De jurist JKC: 'Het is voor medewerkers belangrijk om te weten dat ze dus niet heel straks in de termijnen die wij als richtlijnen meegeven, hoeven te zitten. Er is speelruimte, zonder dat het direct ten koste gaat van de beslistermijn.'

'Natuurlijk is het niet de bedoeling naar het middel opschorting te grijpen als iemand een dagje meer nodig heeft ten opzichte van de termijn die oorspronkelijk is gegeven. De termijnen waren immers altijd al richtlijnen waarin ruimte zat. Het blijft een kwestie van gezond verstand wanneer je gebruik maakt van de mogelijkheid tot opschorten: het moet passend zijn bij de situatie.'

De stafjurist: 'Als bijvoorbeeld iemand expertise wil vragen en dat kost zes maanden. Dan kunnen wij zeggen: Dat is geen probleem. Wij kunnen de termijn opschorten met zes maanden. Dat zorgt aan beide kanten voor ademruimte. De jurist JKC: 'Dat neemt niet weg dat je als medewerker bezwaar wel moet bepalen in hoeverre die expertise nuttig en relevant is. Dat vraagt meer van de communicatieve vaardigheden van medewerkers.'

Verschoonbaarheid

Sinds ongeveer een half jaar nemen we als B&B eerder aan dat er een goede reden was waardoor iemand niet op tijd bezwaar kon maken. Deze andere manier van omgaan met vraag of er sprake is van een goede reden om te laat bezwaar aan te tekenen, is nu ook terug te vinden in het reglement. Zodra aannemelijk is dat er een goede reden is waarom een bezwaarschrift niet binnen de bezwaartermijn ingediend kon worden, nemen we verschoonbaarheid aan.

Kern van wijzigingen nieuwe reglement:

- Binnen 5 werkdagen na ontvangst van het bezwaar nemen we contact op met de indiener van het bezwaar.
- Binnen 5 werkdagen na ontvangst van het bezwaar bevestigen we de ontvangst met de eventueel gemaakte afspraken.
- Samen met de indiener plannen we een mogelijk vervolcontact.
- Op verzoek van de cliënt kan de beslistermijn worden opgeschort. Als cliënt meer ruimte en tijd nodig heeft is dat hiermee mogelijk. Bijvoorbeeld bij het afspreken van een datum voor de hoorzitting.
- In het stappenplan werkproces bezwaar is het reglement aangepast.

Het nieuwe reglement is tot stand gekomen in nauwe samenwerking tussen stafjuristen en JKC en afgestemd met diverse onderdelen binnen UWV. Daarnaast is ook de Cliëntenraad betrokken geweest bij de totstandkoming.

Bron: UWV

De opfrisser:

Informatie over Uitzendfasen A, B en C

Per 2 januari 2023 gelden de volgende fasen in het fasensysteem:

- fase A maximaal 52 weken
- fase B maximaal drie jaar
- fase C, onbepaalde tijd

FASE A

Als een uitzendkracht start met werken voor een uitzendonderneming, komt hij in fase A terecht. Deze fase duurt 52 weken. Elke (kalender)week waarin de uitzendkracht werkt of van een doorbetaalde vakantie geniet – of dat nu één uur of veertig uur is – telt mee voor de telling van die 52 weken. Bij een onderbreking van meer dan zes maanden begint de telling opnieuw.

Voor fase A gelden de volgende regels:

- uitzendbeding - Een uitzendovereenkomst met uitzendbeding eindigt steeds automatisch (van rechtswege) wanneer de uitzending op verzoek van de inlener wordt beëindigd, wanneer de uitzendkracht wil stoppen met werken, aan het einde van fase A of zodra de in de uitzendovereenkomst overeengekomen einddatum is bereikt. Per 1 juli 2023 is bepaald dat de uitzendovereenkomst ook doorloopt tot de einddatum als de uitzendkracht ziek wordt.
- termijn van kennisgeving (opzegtermijn) - De uitzendonderneming moet de uitzendkracht die werkt op basis van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding tijdig laten weten dat de uitzending stopt. De eerste 26 weken geldt er geen opzegtermijn. Na de eerste 26 werkweken geldt hiervoor een termijn van kennisgeving van tien kalenderdagen. Voor de uitzendkracht geldt een termijn van één werkdag.
- zonder uitzendbeding voor bepaalde tijd - In fase A kan de uitzendonderneming ook kiezen voor een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor bepaalde tijd. Een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding eindigt op de overeengekomen einddatum, de uitzendonderneming kan de opdracht niet tussentijds opzeggen, tenzij er sprake is van een dringende reden. De uitzendkracht kan de overeenkomst tussentijds opzeggen met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn, tenzij de loonuitsluiting is toegepast. In dat geval geldt voor de uitzendkracht een termijn van één werkdag.
- contractduur - Er geldt een minimale contractduur van vier weken voor elkaar opvolgende uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd bij dezelfde uitzendonderneming en voor dezelfde opdrachtgever. Dit geldt per 1 juli 2023 voor alle contracten in fase A: zowel met als zonder uitzendbeding. Hiermee worden repeterende dag- en weekcontracten tegengegaan.
- loon - Het loon is vanaf de eerste werkdag gebaseerd op de inlenersbeloning. Per 1 juli 2023 is dit inclusief alle (bruto en netto) kostenvergoedingen en toeslagen die de vaste medewerkers van de inlener ook krijgen.
- doorbetaling van loon - In fase A heeft de uitzendkracht in beginsel alleen recht op betaling van loon over de gewerkte uren, niet over de niet-gewerkte uren. De uitzendkracht en het uitzendbureau kunnen uitdrukkelijk schriftelijk anders overeenkomen. Als sprake is van oproepwerk kan het zijn dat een uitzendkracht recht heeft op loon over niet gewerkte uren. Bijvoorbeeld als een dienst binnen vier dagen voor aanvang wordt afgezegd. De oproepkracht moet dan toch voor de gehele duur van de dienst betaald worden. Het loon kan ook niet worden uitgesloten in fase A als het uitzendbureau en de uitzendkracht een vaste urenomvang zijn overeengekomen.
- pensioen - Uitzendkrachten van 21 jaar en ouder starten vanaf hun eerste werkdag met de opbouw van hun pensioen in de basisregeling in de pensioenregeling van StiPP.

FASE B

Als de uitzendkracht direct na fase A of binnen zes maanden daarna weer uitzendwerk verricht bij hetzelfde uitzendbureau, komt hij in fase B.

In fase B wordt gewerkt op basis van een of meer 'gewone' arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (zonder minimumduur). Fase B duurt maximaal drie jaar. Binnen die drie jaar kunnen maximaal zes overeenkomsten voor bepaalde tijd worden gesloten zonder dat dit leidt tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Al deze overeenkomsten voor bepaalde tijd eindigen automatisch (van rechtswege) aan het einde van de afgesproken periode.

Onderbrekingen tussen overeenkomsten tellen mee voor de periode van drie jaar. Duurt een onderbreking meer dan zes maanden, dan begint de telling weer bij fase A.

Voor fase B gelden de volgende regels:

- pensioen - Uitzendkrachten van 21 jaar en ouder die in fase B zitten, nemen verplicht deel aan de plusregeling pensioen.
- doorbetaling van loon - De uitzendkracht in fase B heeft gedurende de arbeidsovereenkomst recht op doorbetaling van ten minste 100% van zijn laatstverdiende loon over het afgesproken (minimum-)aantal uren als er even geen werk is. Hij moet op zijn beurt wel passende arbeid accepteren. Weigert de uitzendkracht dit, dan vervallen zijn rechten op vervangend werk en op doorbetaling van loon. Per opdracht wordt het loon vastgesteld aan de hand van de geldende inlenersbeloning. Per 1 juli 2023 is dit inclusief alle (bruto en netto) kostenvergoedingen en toeslagen die de vaste medewerkers van de inlener ook krijgen.
- ziekte - Bij ziekte van de uitzendkracht moet het uitzendbureau in het eerste jaar 90% van het loon doorbetalen, en in het tweede jaar 80%.

FASE C

Als de uitzendkracht na fase B direct of binnen zes maanden door blijft werken voor hetzelfde bureau, komt hij in fase C. Hij komt dan op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij het uitzendbureau in dienst. In dat geval kan de arbeidsovereenkomst niet zomaar beëindigd worden.

Voor fase C gelden de volgende regels:

- pensioen - Uitzendkrachten van 21 jaar en ouder nemen verplicht deel aan de plusregeling pensioen.
- doorbetaling van loon - In fase C geldt hetzelfde als in fase B: als een opdracht wegvalt, heeft de uitzendkracht recht op ten minste 100% van zijn laatstverdiende loon over het afgesproken aantal uren. Hij zal zich op zijn beurt flexibel moeten opstellen en passende werkzaamheden moeten accepteren. Als hij vervolgens bij een andere opdrachtgever gaat werken, ontvangt hij de daar geldende inlenersbeloning. Voor uitzendkrachten in fase C met een uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd bedraagt het loon in een nieuwe opdracht altijd ten minste 90% van het laatst verdiende loon en nooit minder dan 85% van het hoogst genoten loon in fase C.
- ziekte - Bij ziekte van de uitzendkracht moet het uitzendbureau in het eerste jaar 90% van het loon doorbetalen, en in het tweede jaar 80%.
- ontslag - Wanneer het uitzendbureau de arbeidsovereenkomst met een uitzendkracht in fase C wil beëindigen, gelden de normale ontslagregels.

Bron: Randstad
