

HR Rendement

Dit artikel wordt je aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is de informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid.

HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt je als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat je de informatie direct kunt vertalen naar je eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor je vakgebied relevante informatie verschijnt:

- dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar je onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot je beschikking hebt;
- wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/hrblad

Gevolgen van Uber-arrest

In HR Rendement 2025-3 heb je kunnen lezen over het Uber-arrest. Daaruit bleek dat de diverse gezichtspunten uit het Deliveroo-arrest even zwaar wegen bij de beoordeling of iemand zzp'er is of niet, dus ook het criterium 'ondernemerschap'. Minister Van Hijum van SZW heeft nu verhelderd dat de gevolgen van dit Uber-arrest voor verschillende zaken rond schijnzelfstandigheid beperkt zijn. Zo weegt de Belastingdienst alle gezichtspunten al even zwaar mee in de beoordeling van arbeidsrelaties. Daarnaast zijn de webmodule waar opdrachtgevers en -nemers een indicatie kunnen krijgen van de juiste contractvorm en de

handleiding 'zzp ja of nee' al in lijn met de conclusie. Wel worden nieuwe casussen aan de handleiding toegevoegd, waarbij alle gezichtspunten aan bod zullen komen.

WVBAR

Eerder maakte de minister al bekend dat het voorstel voor de Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (WVBAR) in lijn wordt gebracht met het arrest. In het wetsvoorstel is op dit moment het criterium 'ondernemerschap' namelijk niet gelijkwaardig vormgegeven.

! Op rendement.nl/hrtools lees je hoe je schijnzelfstandigheid kunt voorkomen.

Enkele weken per jaar WW

Onlangs openbaarde de site Follow the Money dat het cabinepersoneel van Transavia jaarlijks zes weken 'vrij' heeft, waarin UWV middels een WW-uitkering opdraait voor het arbeidsurenverlies. Transavia bespaart daarmee flink op de loonkosten. Minister Van Hijum van SZW stelt dat de organisatie hiermee 'de randen van het arbeids- en socialezekerheidsrecht opzoekt', maar zich wel houdt aan de wet. De vliegmaatschappij maakt namelijk gebruik van zogenoemde piek-dal contracten voor onbepaalde tijd, uit de cao Cabinepersoneel. De werknemers werken in de dalperiode van vijf maanden maximaal zes weken helemaal niet. Dat betekent dat er voor deze werk-

nemers in die weken sprake is van arbeidsurenverlies. De Werkloosheidswet regelt dat een werknemer onder voorwaarden recht heeft op een WW-uitkering bij een verlies van minimaal vijf contracturen per week.

Einde

Het voorstel voor de Wet meer zekerheid flexwerkers kan een einde maken aan de werkwijze. Dit wetsvoorstel verbiedt nulurencontracten (scholieren en studenten met een bijbaan uitgezonderd) en loonuitsluitingsbedingen. Het wetsvoorstel wordt naar verwachting in het tweede kwartaal van 2025 ingediend bij de Tweede Kamer. De beoogde ingangsdatum is 1 januari 2027.

Loon tijdens re-integratie

Een werknemer kan in het kader van re-integratie gedeeltelijk weer aan het werk gaan. Mogelijk rijst dan de vraag of hij voor de gewerkte uren recht heeft op een hoger loon dan voor de uren waarvoor hij nog arbeidsongeschikt is. Bestaat er voor gewerkte uren altijd recht op 100% van het loon? En wat als de loonwaarde nog beperkt is?

Volgens de wet betaal je als werkgever tijdens ziekte – kort gezegd – twee jaar 70% van het loon door aan een arbeidsongeschikte werknemer. Het eerste jaar moet dat ten minste het minimumloon zijn.

Als er een cao van toepassing is, staan daar in veel gevallen hogere loondoorbetalingspercentages in. Ook zonder toepasselijke cao wijken werkgevers vaak in positieve zin van de wet af. Bijvoorbeeld door tijdens het eerste ziektejaar 100% van het loon te betalen.

Werkhervatting

Stel dat een arbeidsongeschikte werknemer zijn tweede ziektejaar ingaat en je 70% van het loon moet betalen. Op advies van de bedrijfsarts kan deze werknemer in het kader van re-integratie weer gedeeltelijk aan het werk. Het opbouwschema start met twee uur werken per dag gedurende vier dagen per week en om de paar weken komt er een uur per dag bij. Moet je dan over de uren waarin de werknemer het werk hervat 100% van het loon betalen?

Wettelijk

Volgens het Burgerlijk Wetboek geldt het adagium: 'ziek is ziek'. Er bestaat in die zin niet zoiets als gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Je betaalt het loon door dat verschuldigd is bij volledige arbeidsongeschiktheid. Het maakt daarbij dus niet uit of het gaat om uren waarin een werknemer nog niet re-integreert of om uren waarin hij gedeeltelijk het werk hervat.

Als er geen uitzonderingen zijn in een cao of anderszins afwijkende afspraken zijn gemaakt, is de wettelijke regeling voor loondoorbetaling leidend.

Stimulans

Je mag in positieve zin van de wet afwijken door in de arbeidsovereenkomst of het personeelsreglement op te nemen dat je voor gewerkte uren het volledige loon be-





taalt. Het betalen van 100% van het loon voor gewerkte uren kan een goede stimulans zijn om sneller het aantal uren op te bouwen. Bovendien getuigt het van goed werkgeverschap. Het niet doen betekent overigens niet per se het tegenovergestelde, bijzondere situaties daargelaten.

Wijk je op eigen initiatief af zonder dat dit vooraf schriftelijk is vastgelegd? Bevestig dan die coulance per e-mail aan de werknemer en leg dit ook goed vast in de administratie. Besef wel dat een positieve afwijking voor één werknemer kan leiden tot ongelijke behandeling als je voor andere werknemers niet positief afwijkt.

Cao

Geldt er een cao, dan moet je die eerst raadplegen. De cao kan bepalen dat je de uren waarin een zieke werknemer gedeeltelijk – of ‘op arbeidstherapeutische basis’ – aan het werk is, tegen 100% moet verlonen. Als de cao daar niets over bepaalt en je de ruimte geeft voor eigen regels, geldt hetgeen hiervoor is uiteengezet.

Loonwaarde

Wat in de praktijk vaak voor verwarring zorgt, zijn termen als gedeeltelijk herstel en loonwaarde. Op de vorige pagina las je al dat gedeeltelijk herstel wettelijk gezien geen invloed heeft op het loondoorbetalingspercentage. Datzelfde geldt voor het begrip loonwaarde, dat aangeeft wat de waarde is van iemands werk ten opzichte van de ‘normfunctie’. Toch is het goed om hierbij stil te staan. De vaststelling van de loonwaarde (zie het kader hieronder) is namelijk de verantwoordelijkheid van de werkgever. Een achterliggende gedachte is dat de werknemer door het toekennen van de loonwaarde waardering ervaart voor zijn re-integratiewerkzaamheden. Ook meet UWV de inspanningen tijdens re-integratie mede af aan de loonwaarde.

Verder hechten verzuimverzekeraars belang aan de loonwaarde voor het vaststellen van de uitkering van de verzuimverzekering. Let wel: de vergoeding van de verzekeraar aan de werkgever staat los van de hoogte van de loondoorbetaling aan de werknemer.

Suzanne Meijers, arbeidsrechtadvocaat en auteur van de boeken ‘Geen gedoe met personeel’ en ‘De Ontslag Code’.
www.suzannemeijersarbeidsrecht.nl

Loonwaarde berekenen

De hoogte van de loonwaarde bereken je op basis van het aantal uur dat de werknemer werkt, de taken die de werknemer kan uitvoeren en zijn productiviteit. Het is feitelijk de economische waarde in geld uitgedrukt van de arbeidsprestatie die iemand verricht of kan verrichten. Voor een objectieve onderbouwing van de loonwaarde schakel je een arbeidsdeskundige in.

Vast contract is veiliger

Uit het jaarverslag van de Nederlandse Arbeidsinspectie blijkt dat er in 2024 ruim 4.300 arbeidsongevallen zijn gemeld, een stijging van 11% ten opzichte van 2023. De meeste ongelukken deden zich voor bij uitzendkrachten en bij werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De Arbeidsinspectie concludeert hieruit dat een duurzame arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer bevorderlijk is voor veilige arbeidsomstandigheden, omdat beide partijen zich dan meer betrokken voelen en bereid zijn te investeren in een veilige werkomgeving.

Verbeterplan

De Arbeidsinspectie heeft naar 2.722 arbeidsongevallen onderzoek gedaan. Na een ernstig arbeidsongeval komt de inspectie altijd langs. Volgens een nieuwe aanpak van de inspectie mogen werkgevers daarna in de meeste gevallen zelf onderzoek doen naar het arbeidsongeval. Ook maakt de werkgever op basis van het onderzoek een verbeterplan, waarna een vervolgininspectie plaatsvindt. 84% van de organisaties had in 2024 bij de vervolgininspectie alle maatregelen in het verbeterplan doorgevoerd en 39% had daarnaast nog aanvullende veiligheidsmaatregelen genomen.

Geen selectie op ziekte

Iemand met een chronische ziekte hoeft bij een sollicitatie niets over zijn ziekte te melden, zolang er geen verband is tussen de ziekte en de functie-eisen. Dat verduidelijkt de Gerechtshof ‘s-Hertogenbosch onlangs.

Informatieplicht

Een ambtenaar viel uit met psychische klachten. In gesprekken met zijn werkgever kwam naar voren dat de klachten chronisch waren en dat de man zijn medische situatie had verzwegen tijdens de sollicitatieprocedure. De werkgever vond dat de werknemer zijn informatieplicht had geschonden en wilde daarom de arbeidsovereenkomst laten ontbinden wegens verwijtbaar handelen. In hoger beroep oordeelde het hof echter dat de chronische ziekte de werknemer niet ongeschikt maakte voor de functie en dat hij deze dus niet had hoeven melden. Als elke chronisch zieke bij elke sollicitatie zijn medische situatie zou moeten bespreken, zou dat in strijd zijn met de gelijkebehandelingswetgeving. Los daarvan was het opzegverbod bij ziekte van toepassing. *Gerechtshof ‘s-Hertogenbosch, 20 maart 2025, ECLI (verkort): 747*