

--- Nieuwsbrief ---



Oktober 2019

Geachte relatie,

Het einde van het jaar 2019 nadert. Zoals elke jaar informeren wij u rondom deze tijd graag over onze tarieven, op het gebied van ondersteuning maatwerkregeling arbodienstverlening (maatwerkregeling artikel 14 Arbeidsomstandighedenwet), voor het nieuwe jaar en de belangrijke toekomstige wijzigingen.

Inhoudsopgave:

- Tarieven 2020
- Belangrijke wijzigingen in 2020 (Wet Arbeidsmarkt in Balans)
- Dienstverlening UWV
- Compensatie transitievergoeding bij ontslag langdurige arbeidsongeschiktheid
- Aanpassing WW- premie

Tarieven 2020:

Met uitzondering van de kosten bedrijfsartsenhulp zullen wij onze tarieven voor 2020 niet aanpassen.

In verband met de krapte van het aanbod van bedrijfsartsen en het medisch advies van de bedrijfsarts dat per 1 januari 2021 leidend zal zijn bij de toets op de re-integratie- inspanningen (RIV- toets) bij de WIA- aanvraag, kunnen wij de diensten van de bedrijfsarts niet meer kostendekkend aanbieden tegen ons huidige uurtarief van euro 175,00.

Daarom zijn wij ons helaas genoodzaakt het tarief van bedrijfsartsenhulp meer te verhogen dan u op basis van de prijsindexcijfers van het CBS zou mogen worden verwacht.

Het uurtarief voor bedrijfsartsenhulp zal in 2020 daarom euro 187,25 gaan bedragen. Het huidige uurtarief van de bedrijfsarts luidt euro 175,00.

Daarmee komen de tarieven van de bedrijfsarts uit op:

- 1 ^{ste} standaard spreekuurcontrole incl. probleemanalyse	Euro 187,25
- Vervolgspreekuur	Euro 142,30
- Spreekuur incl. Functionele Mogelijkheden Lijst (FML)	Euro 235,00
- Spreekuur incl. opstellen actueel oordeel en medische informatie t.b.v. het UWV	Euro 400,00

Belangrijke wijzigingen in 2020:

Per 1 januari 2020 komt er een nieuwe wet bij op de arbeidsmarkt. Deze wet (Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)) zal een aantal belangrijke wijzigingen introduceren. Onderstaand nemen we deze nieuwe wet met u door.

De nieuwe wet zal belangrijke wijzigingen op het terrein van de 'flexibele arbeid' en het ontslagrecht te weeg brengen. Het algemene doel van de nieuwe wet is om kosten en risicoverschillen tussen verschillende contract vormen te verminderen. Daarnaast wil de wetgever stimuleren dat flexibele contracten worden gebruikt in sectoren waar dat op zijn plaats is. En dus niet alleen omdat het een kostenvoordeel voor de werkgever oplevert. Ook wordt het aanbieden van een vast contract aantrekkelijker voor werkgevers.

Oproepkrachten

De nieuwe regels van WAB zijn onder meer bedoeld om oproepkrachten beter te beschermen. Zo dienen zij minimaal 4 dagen van te voren te worden opgeroepen voor een dienst. De oproep moet schriftelijk of elektronisch gebeuren. Daarnaast worden oproepkrachten onder de nieuwe wet minimaal 3 uur betaald voor een dienst. Dit geldt ook wanneer een oproepkracht in werkelijkheid slecht 2 uur heeft gewerkt.

Als u als werkgever de oproep wijzigt hoeft de werknemer er niet mee in te stemmen. In een dergelijk geval kan de werknemer u houden aan de oorspronkelijk oproep en heeft de werknemer recht op loonbetaling zoals in de oorspronkelijke oproep is overeengekomen.

Tot slot moet een werkgever een werknemer na een tijdelijk contract als oproepkracht van 12 maanden binnen een maand altijd een contract met vaste uren aanbieden. Die uren worden bepaald op basis van de gemiddelde, gewerkte arbeidsduur per maand in de voorgaande 12 maanden.

Ontslagrecht

De WAB voert een nieuwe ontslaggrond in. Voorheen kon een ontslag alleen plaatsvinden als aan een van de in de wet omschreven 'redelijke gronden' was voldaan. Dit verandert in principe niet met de opmerking dat per 1 januari 2020 verschillende ontslaggronden gecombineerd kunnen worden. Zo wordt het dus mogelijk om een werknemer te ontslaan vanwege een combinatie aan gronden. Wellicht dus ook wanneer een individuele grond die mogelijkheid op zichzelf niet zou bieden.

Transitievergoeding

Onder de nieuwe wet krijgen werknemers vanaf de eerste dag van hun dienstbetrekking recht op een transitievergoeding. Dit geldt ook als een werknemer zich te allen tijde van het ontslag nog in de proeftijd bevond. Ontslaat u als werkgever een werknemer tijdens de proefperiode dan bent u per 1 januari 2020 dus een transitievergoeding verschuldigd.

Daarnaast wordt de opbouw van een transitievergoeding verlaagd voor lange dienstverbanden. Vanaf 1 januari 2020 geldt dat de werkgever verplicht is om een transitievergoeding van één derde maandsalaris per dienstjaar te betalen. Voorheen gold dit alleen voor de 1^{ste} tien jaar van de arbeidsovereenkomst, na tien jaar gold een transitievergoeding van ½ maandsalaris per dienstjaar. U gaat als werkgever dus een lagere transitievergoeding bij ontslag betalen..

Ketenregeling

Per 1 januari 2020 verandert er het een en ander met betrekking tot de ketenregeling. Onder de nieuwe regeling kunnen er in drie jaar tijd drie aansluitende tijdelijke dienstverbanden worden aangegaan. Als gevolg van deze regeling moeten werknemers dus een jaar extra werken voordat ze in aanmerking komen voor een vast contract en kunnen werkgevers een jaar extra gebruik maken van werknemers met tijdelijke contracten.

Compensatie transitievergoeding bij ontslag langdurige arbeidsongeschiktheid:

U kunt vanaf 1 april 2020 compensatie aanvragen voor de transitievergoeding. Dit kan ook met terugwerkende kracht bij dienstverbanden die zijn beëindigd vanaf 1 juli 2015.

Voor het aanvragen van compensatie van de transitievergoeding vult u een digitaal formulier in. Dit formulier 'Aanvraag compensatie transitievergoeding' staat vanaf 1 april 2020 in het werkgeversportaal op uwv.nl.

Begin volgend jaar zullen wij u berichten op welke manier wij u kunnen ondersteunen bij de aanvraag en wat de kosten daarvan zijn.

Werkgevers moeten wel kunnen aantonen dat:

- de ontslagvergunning van het UWV of de ontbindingsbeschikking van de rechter;
- de beëindigingsovereenkomst, als het een ontslag met wederzijds goedvinden was. Uit de beëindigingsovereenkomst moet blijken dat de werknemer is ontslagen wegens langdurige ziekte;
- gegevens die zijn gebruikt om de hoogte van de transitievergoeding te berekenen. Bijvoorbeeld documenten die aantonen hoe hoog het bruto maandsalaris was en hoe lang het dienstverband heeft geduurd;
- een bewijs dat de (hele) transitievergoeding is betaald, bijvoorbeeld een bankafschrift.

Dienstverlening UWV:

Dat de werkwijze van het UWV op het gebied van arbeidsongeschiktheid aan verbetering toe is, blijkt onder andere uit de enquête 'Werkwijze UWV' uitgevoerd door de werkgroep professionals in het speelveld rondom de zieke werknemer. De uitslag van de enquête (zie LinkedIn profiel Arno Linkels) was voor dagblad Trouw reden om hier zaterdag 28 september het artikel 'Werkgevers eisen verbetering UWV' aan te besteden.

De enquête is ook niet onopgemerkt gebleven in politiek Den Haag. Wegéon zal maandag 11 november een gesprek hebben met Judith Tielen, lid Tweede Kamer en namens de VVD woordvoerder van o.a. inkomensbeleid, algemeen sociaaleconomisch beleid, werknemersverzekeringen en UWV. Tijdens dit gesprek zal worden doorgepraat over de problematiek met het UWV en vooral hoe het beter kan.

Ook Ondernemersbelang, een landelijk werkende organisatie welke de verbindende factor is naar kennis voor ondernemers, gaat aandacht aan de werkwijze van het UWV besteden. Voor donderdag 28 november a.s. staat een rondetafelgesprek bij Wegéon gepland. Zo'n 15 ondernemers en/of beleidsmakers praten over hoe zij de dienstverlening van het UWV ervaren. Het rondetafelgesprek vindt plaats onder leiding van een professionele gespreksleider en journalist die hierover een artikel schrijft. Dit artikel wordt verstuurd via de landelijke digitale Nieuwsbrief van Ondernemersbelang naar zo'n 30.000 directie- en managementleden.

Aanpassing WW- premie:

De WW- premie voor werkgevers wordt lager en afhankelijk van het soort dienstverband (vast of tijdelijk) en niet langer van de sector waarin het dienstverband is afgesloten. De nieuwe WW- regeling geldt voor alle werkgevers en is voor werknemers met een vast dienstverband lager dan voor werknemers met een tijdelijk dienstverband..

Wij vertrouwen erop u met bovenstaande voldoende te hebben geïnformeerd, danken u voor de voortzetting van onze samenwerking in 2020 en kijken uit naar een prettige voortzetting van deze samenwerking.

Met vriendelijke groet,

Arno Linkels, directeur Wegeon BV.

Hoewel deze Nieuwsbrief met de meeste zorgvuldigheid is opgesteld, kunnen aan de inhoud geen rechten worden ontleend.