

INHOUD:

Nieuwe regels voor sociale zekerheid in de EU per 1 mei	2
Uw werknemer met een WGA-uitkering meldt zich ziek, en dan?	4
Uit de praktijk, ontslag wegens arbeidsongeschiktheid	5
Zwangerschapsverlof blijft minimaal 16 weken	6

Nieuwe regels voor sociale zekerheid in de EU per 1 mei

Sociale verzekeringen van de EU-lidstaten sluiten vanaf 1 mei 2010 beter op elkaar aan. Op die dag zijn twee nieuwe verordeningen van de EU van kracht geworden. De verordeningen sociale zekerheid voorkomen bijvoorbeeld dat bij vertrek naar een andere EU-lidstaat iemand zijn sociale zekerheidsrechten kwijtraakt of onder geen enkel sociale zekerheidsstelsel valt. Omgekeerd beschermt het mensen tegen dubbel verzekerd raken en dubbele premie moeten betalen. De regels gelden voor werknemers, zelfstandigen en niet-actieve personen die vallen onder de sociale zekerheidswetgeving van een of meer lidstaten.

De oude Europese verordening dateerde uit 1971 en was daardoor sterk verouderd. De nieuwe verordening is toegespitst op de coördinatie van de nationale sociale wetgevingen van nu. Bovendien is de rechtspraak van het Europese Hof van Justitie erin verwerkt.

De verordeningen geven onder andere aan in welke land men sociaal verzekerd moet worden. Onder de oude verordening kon men in meerdere landen tegelijk sociaal verzekerd zijn. Dit is onder de nieuwe verordening niet meer mogelijk. Deze wijst één lidstaat aan waarin een betrokkene sociaal verzekerd is. Op deze manier wordt voorkomen dat iemand dubbel sociaal verzekerd is en dubbel premie betaalt.

Ook geeft de nieuwe verordening nieuwe aanwijsregels voor gedetacheerden.

Voorbeeld 1:

Indien u, als Nederlandse werkgever, een docent detacheert naar Frankrijk om daar gedurende 18 maanden les te geven, blijft de oorspronkelijke sociale wetgeving van toepassing. Dit is de Nederlandse sociale zekerheidswetgeving. Dit was anders onder de oude verordening. Daar werd, bij een detachering gedurende langer dan 12 maanden, het sociale zekerheidsstelsel van het werkland van toepassing. Onder de oude verordening zou de Franse sociale zekerheidswetgeving van toepassing worden.

Voorbeeld 2:

Indien deze docent voor langer dan 24 maanden naar Frankrijk gedetacheerd wordt, wordt wel de sociale wetgeving van het werkland, Frankrijk, van toepassing. Dit kan echter worden voorkomen doordat EU-lidstaten onderling overeenkomsten kunnen sluiten. Door het sluiten van een overeenkomst kan de Nederlandse sociale zekerheidswetgeving op de docent van toepassing blijven. Voorwaarde is wel dat de detacheringperiode niet langer dan 5 jaar mag zijn. Indien dit wel het geval is moet de sociale zekerheidswetgeving van Frankrijk worden toegepast.

Er zitten dus verschillen in de aanwijsregels van de oude en de nieuwe verordening. Het is daardoor goed mogelijk dat men op basis van de nieuwe verordening onder een andere sociale wetgeving valt. In deze gevallen geldt overgangsrecht. Op basis van dit overgangsrecht blijft de huidige sociale zekerheidswetgeving nog maximaal 10 jaar op een persoon van toepassing. Een voorwaarde is wel dat er geen veranderingen in de situatie mogen optreden. Het kan voorkomen dat het niet gewenst is dat de huidige sociale zekerheidswetgeving - door het overgangsrecht - op een persoon van toepassing blijft. In dat geval kan een switch worden aangevraagd bij het bevoegde orgaan van een lidstaat. In Nederland is dit de Sociale Verzekeringsbank (SVB).

Voorbeeld 3:

Een docent woont in België en is enkel bij u in Nederland werkzaam. Deze docent was onder de oude verordening onderworpen aan de sociale zekerheidswetgeving van Nederland. Dit is niet anders onder de nieuwe verordening.

Indien men onder de nieuwe verordening onder een nieuw sociaal zekerheidsstelsel moet worden verzekerd valt men automatisch onder het overgangsrecht. Het kan voorkomen dat de huidige sociale zekerheidswetgeving nadeliger is dan de wetgeving die men op basis van de nieuwe verordening krijgt toegewezen. In een dergelijk geval pakt het overgangsrecht nadelig uit. Bij het bevoegde orgaan van een lidstaat, in Nederland de SVB, kan worden aangevraagd het overgangsrecht niet toe te passen.

Uw werknemer met een WGA-uitkering meldt zich ziek, en dan?

Weet u niet precies wat te doen als uw werknemer met een WAO- of WIA-uitkering zich ziekmeldt? En wat dan de mogelijkheden zijn? In dit artikel zetten we de belangrijkste punten nog een keer op een rijtje.

Als uw werknemer met een WAO- of WIA-uitkering (WGA-uitkering) zich ziekmeldt, bent u verplicht hem te re-integreren en zijn loon door te betalen. Soms kan hij een Ziektewet-uitkering krijgen. Of een verhoging van zijn WAO-uitkering. Dat is prettig, want daardoor zijn de kosten van het ziekteverzuim van uw werknemer voor u een stuk lager. De Ziektewet-uitkering verrekent u met zijn loon.

Wanneer een Ziektewet-uitkering?

We geven hier 2 situaties wanneer uw werknemer een Ziektewet-uitkering kan krijgen.

- Uw werknemer kreeg zijn WIA-uitkering voor het eerst tijdens zijn werk bij uw bedrijf en is daarna ook bij uw bedrijf blijven werken. Als hij ziek wordt binnen 5 jaar nadat zijn WIA-uitkering inging, heeft hij recht op een Ziektewet-uitkering. Dit noemen we de no-riskpolis.
- Uw werknemer had een WAO- of WIA-uitkering toen hij bij u in dienst kwam, en is hij nog niet langer dan 5 jaar bij u in dienst. Hij heeft dan ook een no-riskpolis.

Denkt u dat uw werknemer een Ziektewet-uitkering kan krijgen? Meld hem dan binnen 4 dagen bij UWV ziek. Doet u dit later, dan ontvangt u de Ziektewet-uitkering ook later. Let op: In alle andere situaties moet u uw zieke werknemer uiterlijk in de 42e week bij UWV ziekmelden.

Bron: UWV.nl

Uit de praktijk, ontslag wegens arbeidsongeschiktheid

Van een werkgever wordt zorgvuldigheid verwacht bij ontslag wegens arbeidsongeschiktheid. Dit blijkt weer eens uit de volgende uitspraak van de Commissie van beroep.

De feiten

Sinds 1 november 1978 is een werknemer werkzaam als muziekdocent in een vast dienstverband. In augustus 2006 wordt hij ziek. Hij voert daarop een gesprek met een arbeidsdeskundige van het UWV over de aanvraag van een WIA-uitkering. Naar aanleiding van dit gesprek ontvangen betrokkene en de werkgever een brief van 4 juli 2008. Hierin staat dat na het einde van de wachttijd een WIA-uitkering zal worden toegekend. Bovendien wordt vermeld dat de werknemer 20 uur per week en 4 uur per dag arbeid mag verrichten en dat op de langere termijn verbetering te verwachten is. De werkgever krijgt de brief van 4 juli 2008 pas na opzegging van de arbeidsovereenkomst onder ogen. Bij beslissing van 10 juli 2008 is aan de werknemer een WGA-uitkering toegekend naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80-100%. Bij brief van 25 augustus 2008 zegt de werkgever de arbeidsovereenkomst op wegens arbeidsongeschiktheid per 1 december 2008. Tegen deze beslissing heeft de werknemer beroep ingesteld.

Het oordeel van de Commissie

Artikel 20 Zavvo bevat de voorwaarden voor ontslag als er sprake is van arbeidsongeschiktheid voor de eigen functie:

- De arbeidsongeschiktheid moet ten minste twee jaar hebben geduurd;
- Herstel is na deze twee jaar niet binnen een half jaar te verwachten;
- Er zijn bij de werkgever geen reële herplaatsingsmogelijkheden.

Volgens de Commissie mocht de werkgever op het moment van de ontslagbeslissing er vanuit gaan dat aan de gestelde voorwaarden was voldaan. De werknemer zou immers een WGA-uitkering ontvangen van 80-100% en herstel binnen zes maanden was niet te verwachten. Bovendien waren er geen reële herplaatsingsmogelijkheden bij de werkgever.

Toen de werkgever de brief van 4 juli 2008 van het UWV ontving werd dit anders. Op dat moment kon de werkgever er niet meer van uit gaan dat aan de voorwaarden was voldaan. Er werd in deze brief gesproken van een toegestane arbeidsduur van 20 uur per week en 4 uur per dag. Deze tegenstrijdigheid - de toegestane werkuren en de mate van arbeidsongeschiktheid - had voor de werkgever aanleiding moeten zijn voor een aanvraag van een deskundigenoordeel. De werkgever had op die manier duidelijkheid kunnen verschaffen over de termijn waarop het herstel van de werknemer kon worden verwacht en de gevolgen die dat voor de mogelijkheid van re-integratie zou kunnen hebben.

De commissie concludeert dat op de ontslagdatum niet aan de voorwaarden van artikel 20 Zavvo is voldaan. Het beroep van de werknemer wordt dan ook gegrond verklaard.

Zwangerschapsverlof blijft minimaal 16 weken

Minister Donner vindt dat niet is aangetoond dat langer zwangerschapsverlof nodig is om de gezondheid van moeder en kind te beschermen. Dit schrijft hij in een brief aan de Tweede Kamer over het voorstel van de Europese Commissie voor een nieuwe richtlijn van 18 weken zwangerschapsverlof. Het Europees Parlement was begin dit jaar tijdens een eerste bespreking positief over het voorstel.

De motivatie

2 weken langer zwangerschapsverlof kost 140 miljoen euro extra. Dit zullen vooral werkgevers merken, want zij betalen de premies waaruit zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt gefinancierd. Nu heeft een werkneemster in Nederland recht op minimaal 16 weken verlof. Een voorgestelde toevoeging van vaderschapsverlof aan de Europese plannen wijst de minister ook af. Dit zou ongeveer 235 miljoen euro kosten, terwijl er al recht op ouderschapsverlof bestaat.

In plaats van langer zwangerschapsverlof helpt het flexibeler maken van regelingen voor ouderschapsverlof, arbeidstijden en werkplek, vrouwen beter om werk en privé te combineren, schrijft de minister. Wel laat hij nog onafhankelijk onderzoek doen naar de kosten en baten van langer zwangerschapsverlof.

Lees hier de brief van Minister Donner aan de Tweede Kamer.

http://docs.minszw.nl/pdf/34/2010/34_2010_3_14129.pdf

Afzender:

Het SZ-bulletin is samengesteld door de redactie van de SocialeZekerheids-wijzer van Loyalis, de VO-raad en Arbo-VO. Het SZ-bulletin is een onderdeel van de digitale nieuwsbrief van Arbo-VO en verschijnt maandelijks.

Arbo-VO

Tel: 045-5796024

E-mail: servicecenter@arbo-vo.nl

www.arbo-vo.nl