

--- Nieuwsbrief ---



November 2018

Wij gaan zo langzaam richting het einde van het jaar. Een onrustig jaar kijkende naar de privacywetgeving en een jaar waarin een aantal op handen zijnde wijzigingen zijn aangekondigd. Een jaar waarin het landelijke ziekteverzuim opnieuw is toegenomen en het tekort aan bedrijfsartsen heeft voortgezet.

In deze laatste Nieuwsbrief van dit jaar zoemen wij nogmaals kort op deze onderwerpen in. Ook vragen wij uw aandacht voor het tijdig aanmelden van nieuwe werknemers en onze tarieven voor 2019.

Inhoud nieuwsbrief

- Algemene verordening gegevensbescherming (AVG)
- Ook transitievergoeding bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en aanpassing arbeidsovereenkomst
- De Compensatieregeling transitievergoeding
- Te kort aan bedrijfsartsen
- Toenemend verzuim
- De Wet arbeidsmarkt in balans (WAB)
- Aanmelden van nieuwe werknemers
- Tarieven 2019
- Tot slot

Algemene verordening gegevensbescherming

Met de toepassing van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) per 25-05-2018 is privacy definitief niet meer weg te denken uit ons leven. Vooral de privacy van zieke werknemers zorgt nog dagelijks voor werkgevers tot hoofdbrekens, onder meer door verschillende opvattingen en meningen die in de pers en/of sociale media geventileerd worden. De AVG (artikel 9, lid 2) bepaalt duidelijk dat voor de werkgever de verwerking van gegevens over iemands gezondheid (in principe) verboden is. Daarbij moet het begrip 'gezondheidsgegevens' ruim worden geïnterpreteerd.

PAS OP!
WAAKHOND!



Inmiddels is de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) met controles begonnen. Zo is 'de privacy waakhond' langs geweest bij de Belastingdienst en het UWV. Beide organisaties hebben de opdracht gekregen hun systemen op orde te brengen. Doen ze dat niet dan volgen er maatregelen.

De Belastingdienst heeft tot 01 januari a.s. de gelegenheid gekregen om een ander btw-nummer te gebruiken voor ZZP'ers / éénmanszaken, waarbij niet meer met het burgerservicenummer van de ondernemer wordt gewerkt. Het UWV moet haar werkgeversportaal extra gaan beveiligen ter bescherming van gezondheidsgegevens.

Wegéon merkt in de praktijk nog steeds dat een groot aantal werkgevers persoonsgegevens deelt, terwijl dat niet mag. Met name bij een verzuimmelding wordt aan Wegéon een groot aantal gezondheidsgegevens verstrekt.

Voorbeeld:

E-mailbericht

Aan: ziek@wegeon.nl
Van: I.....@.....nl
Wo 28-3, 14.13

Betreft: zieken

M..... beter 26-3
T..... ziek 29-05-2017 netvlies operatie
B..... ziek 21-3 last van rug
T..... ziek 29-12-2017 nu weer oogontsteking
K..... ziek 28-3 financiële problemen en ruzie vrouw

Met vriendelijke groet
I.....
Personeelsfunctionaris

De werkgever mag alleen vragen naar en registreren:

- Het telefoonnummer en adres waarop de zieke werknemer bereikbaar is;
- De vermoedelijke verzuimduur;
- De lopende werkafspraken en werkzaamheden;
- Of de vangnetregeling van toepassing is;
- Of er sprake is van een ongeval.

Inwinning van overige informatie is een taak van de Arbodienst en/of bedrijfsarts. En ja, ook zij zullen nooit een medische diagnose (het ziektebeeld) met de werkgever communiceren.

Ook transitievergoeding bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en aanpassing arbeidsovereenkomst

Ook bij het deels beëindigen van een dienstverband moet een werkgever een transitievergoeding betalen. Dit heeft de Hoge Raad onlangs bepaald. Het ging om een leraar die gedeeltelijk arbeidsongeschikt raakte.

De leraar ging van een fulltime functie die in 1980 was begonnen, naar een aanstelling van 0,55%. Aanleiding was het feit dat de leraar eind 2013 deels arbeidsongeschikt werd.

In augustus 2015 vroeg de leraar een WIA-uitkering aan. Medio november 2015 werd de uitkering toegekend.

Werkgever wilde de transitievergoeding niet betalen nadat het contract na de wachttijd WIA qua normuren is aangepast. De Hoge Raad oordeelde dat er recht was op een transitievergoeding op basis van de verliesuren.

De compensatieregeling transitievergoeding

De compensatieregeling transitievergoeding werd al eerder aangekondigd, maar nu is duidelijk dat deze dan toch echt komt. Naar verwachting is het per 01-04-2020 mogelijk om compensatie te vragen voor de transitievergoeding die de werkgever heeft betaald aan een medewerker die na 104 weken ziek te zijn geweest (deels) ontslag heeft gekregen.

- De vergoeding moet binnen 6 maanden worden aangevraagd nadat de transitievergoeding is betaald.
- Voor betalingen die tussen 01-07-2015 en 01-04-2020 zijn gedaan, geldt dat er tot 01-10-2020 een compensatie aanvraag kan worden gedaan.
- Alleen de transitievergoeding verschuldigd tot 104 weken van ziekte wordt vergoed. Heeft de werkgever een werknemer langer slapend in dienst gehouden, dan wordt het meerdere niet vergoed.
- De aanvraag verloopt via UWV.
- Er dienen diverse stukken bij de aanvraag te worden gevoegd. Bijv. de arbeidsovereenkomst, vaststellingsovereenkomst, de berekening van de transitievergoeding en bewijs van betaling.

Wegéon adviseert u nu al met de voorbereidende werkzaamheden te starten. Zie onze nieuwsbrief van oktober.

Te kort aan bedrijfsartsen

Op dit moment zijn er tussen de 1.700 en 1.900 bedrijfsartsen actief in Nederland. De grootste groep werkt in loondienstverband en een deel van deze artsen werkt als zelfstandige bedrijfsarts. De instroom van nieuwe geregistreerde bedrijfsartsen is zeer beperkt.

De laatste jaren zijn de gevolgen van de versobering van de sociale wetgeving steeds duidelijker merkbaar. Hierdoor nemen de belangen van werkgever en werknemer ten aanzien van een succesvol re-integratiebeleid toe. Toenemende juridische vraagstukken als gevolg van wetswijzigingen, waarvoor Wegéon een intensieve samenwerking met Hermes Advocatuur is aangegaan, een steeds striktere toepassing van richtlijnen en verscherpt sanctiebeleid door UWV en een toenemende behoefte aan schadelastbeheersing stellen hogere eisen aan de uitvoering van de actieve verzuimregie rol. Dit heeft o.a. geleid tot het relatief nieuwe beroep van casemanager, waarvan daartoe opgeleide casemanagers in taakdelegatie van de bedrijfsarts werken.

Het tekort aan bedrijfsartsen draagt bij aan de 'extreme verhoging' van de totale kosten van ziekteverzuim.

Wegéon moet meer dan voorheen efficiënter bedrijfsartsenhulp gaan inplannen om het tekort aan bedrijfsartsen op te kunnen vangen. Wegéon ontkomt er daarom niet aan haar tarieven voor 2019 ook hierop aan te passen. De verwachting is immers dat het gemiddelde uurtarief voor bedrijfsartsenhulp zal stijgen tot meer dan euro 175,00.

Toenemend verzuim

Behalve de kosten van ziekte verzuimbegeleiding, neemt ook het verzuim in het algemeen toe. Volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) is het verzuim tot ruim 5% gestegen. Een verhoging van meer dan 1% t.o.v. 2017. Het ziekteverzuim in 2018 is de afgelopen 10 jaar nog niet zo hoog geweest.

Voor de geïnteresseerden:

2008: 4.1%
2009: 4.1%
2010: 4.2%
2011: 4.2%
2012: 4.0%
2013: 3.9%
2014: 3.8%
2015: 3.9%
2016: 3.9%
2017: 4.0%

(percentages zijn afgerond)

Alleen met preventie, aandacht voor een duurzame inzetbaarheid en een actieve uitvoering van de verzuimregie rol kan het verzuim weer omlaag worden gebracht.

Uit cijfers blijkt dat werknemers zich gemiddeld één keer per jaar ziek melden. De gemiddelde verzuimduur per werknemer bedraagt ruim zes dagen.

Uitgaande van euro 410,00 verzuimkosten per dag en een gemiddelde verzuimduur van 6 dagen per werknemer per jaar, kost één zieke medewerker jaarlijks zo'n euro 2.500,00.

Wegéon is een landelijk werkende onafhankelijke casemanagement organisatie, welke maatwerkregeling arbodienstverlening levert. Als inhouse- outhouse arbodienst kunnen wij voor de werkgever de verzuimregistratie, bewaking acties Wet verbetering Poortwachter en, indien voor het plus pakket is gekozen, de uitvoering van de actieve verzuimregie rol (het casemanagement) uitvoeren. Wij helpen werkgevers met onze kennis en ruim opgedane ervaringen de arbeidsongeschiktheid van werknemers zo laag mogelijk te houden en invulling te geven aan HRM-hulpvragen.

Daarnaast helpen wij de werknemer zo snel mogelijk terug te keren in het arbeidsproces om daarmee een WIA- instroom te voorkomen.

Wij staan voor een adequate en snelle directe aanpak met korte communicatielijnen. De werkgever blijft echter verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding en re-integratie van zijn arbeidsongeschikte werknemers. Met onze ondersteuning kan de werkgever zich echter blijven concentreren op zijn bedrijfsvoering en beschikt hij over een professioneel netwerk op het gebied van verzuimmanagement en de sociale wetgeving.

De Wet arbeidsmarkt in balans

De afgelopen jaren is de wetgeving rondom arbeidsovereenkomsten, ontslag en vergoedingen ingrijpend gewijzigd, maar niet altijd met het gewenste resultaat. Tijdelijke contracten zijn wel heel erg tijdelijk geworden en ontslag een stuk moeilijker. De Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) moet een oplossing gaan bieden. Deze nieuwe wet treedt naar alle waarschijnlijkheid per 2020 in werking. Het gaat onder meer om de volgende maatregelen.

- Werknemers krijgen vanaf het begin van hun arbeidsovereenkomst recht op een transitievergoeding bij ontslag. De vereiste dat zij hiervoor minimaal twee jaar in dienst moeten zijn, vervalt;
- Werknemers krijgen weer na drie jaar recht op een vast contract in plaats van de huidige twee jaar. De ketenbepaling wordt dus weer verlengd;
- Er komt een nieuwe ontslaggrond bij: de i-grond. Hierdoor kan een werkgever verschillende ontslagredenen met elkaar combineren in een ontbindingsverzoek;
- Een werkgever kan straks een proeftijd van maximaal vijf maanden afspreken in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In een tijdelijk contract van twee jaar of langer mag de werkgever straks een proeftijd van maximaal drie maanden met de werknemer overeenkomen;
- Er komen strengere regels voor de beschikbaarheid van oproepkrachten. Zo is een oproepkracht straks alleen verplicht om gehoor te geven aan een oproep als de werkgever hem minimaal vier dagen van tevoren heeft opgeroepen;

- Payrollwerknemers krijgen recht op dezelfde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden als werknemers die rechtstreeks bij de werkgever in dienst zijn;
- Werkgevers gaan een hogere WW-premie betalen voor werknemers met een flexibel contract dan voor werknemers met een vast contract.

Aanmelden van nieuwe werknemers

Binnenkort ontvangt u van Wegéon de jaarnota 2019 voor de bewaking van de acties Wet verbetering Poortwachter (Wvp), verzuimregistratie en, als u gekozen hebt voor het plus pakket, de casemanagementondersteuning. Het notabedrag is gebaseerd op het per 01-11-2018 bij ons bekend zijnde aantal werknemers. In de loop van 2019 vragen wij u, voor een controle en update van onze administratie, opnieuw om een totaal werknemersbestand aan te leveren.



Zeer regelmatig worden wij geconfronteerd met ziekmeldingen van niet aangemelde werknemers. Wij moeten dan de procesgang verzuimbegeleiding opstarten van een niet bij ons bekend zijnde werknemer. Dit brengt extra werkzaamheden met zich mee! Onze tarievenkaart kent een toeslag van euro 75,00 excl. BTW voor de verwerking van een ziekmelding van een niet aangemelde werknemer. Tot op vandaag hebben wij nauwelijks gebruik gemaakt van het in rekening brengen van deze toeslag. In 2019 zullen wij echter consequent deze toeslag in rekening gaan brengen op het moment dat wij een ziekmelding ontvangen van een niet aangemelde werknemer. Zorg dus dat tijdig nieuwe werknemers bij Wegéon worden aangemeld. Dit kan middels ons e-mailaccount ziek@wegeon.nl.

Tarieven 2019

De afgelopen jaren hebben wij onze tarieven niet of nauwelijks aangepast. Ook niet na de inwerking getreden nieuwe Arbeidsomstandighedenwet in 2017. Voor 2019 ontkomen wij er niet aan de tarieven aan te passen. Daarbij is het ons gelukt 5% als basis voor de tariefsaanpassing aan te houden. Bovendien geldt de aanpassing geldt alleen voor de vaste jaarlijkse kosten, het tarief voor bedrijfsartsenhulp en casemanagementondersteuning welke bovenop het basispakket wordt ingekocht. In het pluspakket is het casemanagement inbegrepen.

Ook na de tariefsaanpassingen zijn onze tarieven, vergeleken met collega casemanagement organisaties, nog steeds concurrerend. Bovendien bent u verzekerd van een professionele ondersteuning bij de uitvoering van een actieve verzuimbegeleiding/ de uitvoering van een actieve verzuimregie rol.

Op de volgende pagina treft u onze tarieven voor 2019 aan.

	Basispakket:	Pluspakket:
Jaartarief 2019 per werknemer per jaar	11,00 ¹⁾	107,25
Bedrijfsartsenhulp:		
1 ^e spreekuurcontrole incl. probleemanalyse	175,00	175,00
Vervolgspreekuur	133,00	133,00
Spreekuur incl. opstellen FML	218,75	218,75
Spreekuur incl. opstellen actueel oordeel en medische informatie	390,00	390,00
Keuring groot rijbewijs of taxipas excl. eigen verklaring	78,75	78,75
Open spreekuur	175,00	175,00
Second Opinion	350,00	350,00
Overig	kostprijs	kostprijs
Casemanagementondersteuning (uurtarief)	137,50	inclusief
Arbeidsdeskundige ondersteuning (uurtarief)	160,00	160,00
Juridische ondersteuning door huisjurist	210,00	175,00
Reiskosten tot 1 uur reistijd v.v.2)	67,50	67,50
Reiskosten bij meer dan 1 uur reistijd v.v. 2)	135,00	135,00
Aanlevering kopie dossier	75,00	75,00
Verzuimregistratie niet eerder aangemelde werknemer	75,00	75,00
Bezwaarprocedure UWV (uurtarief)	137,50	137,50
WIA- begeleiding (uitleg aan werknemer, ondersteuning aanvraag en dossierkopie)	450,00	inclusief
Opvragen medische informatie	87,50	inclusief
Kosten curatieve zorg bij aanlevering medische informatie	kostprijs	kostprijs
Re-integratiecoach niet vanuit spoor 2	137,50	137,50
Telefonisch verzuimconsult casemanager ³⁾	68,75	inclusief

1) Minimum jaartarief euro 175,00 indien niet gesloten in combinatie met het plus pakket

2) Excl. filetijd van meer dan 15 minuten (Bron ANWB)

3) Eerste consult bij dreigend langdurig verzuim valt onder het basispakket

Genoemde tarieven zijn excl. BTW.

Tot slot

U ontving deze nieuwsbrief gelet op onze samenwerking. Mocht u voor de toekomst geen prijs meer stellen op onze nieuwsbrieven dan verzoeken wij u ons dit te melden. Wij zullen u dan geen nieuwsbrieven meer toezenden.

Wij danken u voor de plezierige samenwerking in 2018 en hopen deze samenwerking ook in 2019 te kunnen voortzetten.

Met vriendelijke groet,
Wegéon BV