

# Opzeggen arbeidsovereenkomst

## Deel A Hoofdstuk II

### Opzeggen

Artikel 7.667 - 7.670, 7.671b en 7.676 - 7.678 BW

#### *Mogelijkheden om op te zeggen*

Opzeggen kan op verschillende manieren, afhankelijk van de reden:

- ✚ met wederzijds goedvinden of met instemming;
- ✚ zonder wederzijds goedvinden;
- ✚ met toestemming van UWV resp. de kantonrechter.

#### *Einde tijdelijke arbeidsovereenkomst*

Als een werkgever een tijdelijke arbeidsovereenkomst niet wil verlengen, dan moet hij dat *schriftelijk* en minimaal *een maand* voor de vastgelegde einddatum doen. Doet hij een opzegging te laat dan moet hij over de periode van de vertraging het loon doorbetalen. Doet hij dat op de laatste dag dan moet hij een maand loon betalen. Deze regels gelden niet voor een tijdelijke arbeidsovereenkomst:

- ✚ van korter dan 6 maanden;
- ✚ waarbij de duur niet is gekoppeld aan een vaste (kalender)periode maar bijvoorbeeld aan een opdracht.

Is op de laatste dag niet opgezegd en continueert de werknemer zijn werk, dan wordt verondersteld dat er (stilzwijgend) een verlenging is overeengekomen voor een gelijke periode - maar niet langer dan een jaar. Voor oproepovereenkomsten en seizoensarbeid gelden afwijkende regels.

Tussentijds opzeggen van de tijdelijke arbeidsovereenkomst kan alleen als deze mogelijkheid voor beide partijen geldt en schriftelijk is vastgelegd. Voor opzegging heeft de werkgever wel toestemming nodig van UWV of van de kantonrechter.

#### *Opzeggen met wederzijds goedvinden*

Een opzegging kan met wederzijds goedvinden, maar daarbij gelden wel de volgende voorwaarden.

- ✚ De opzegging moet schriftelijk worden vastgelegd.
- ✚ De werknemer kan zijn instemming < 2 weken daarna zonder opgaaf van redenen schriftelijk herroepen.
- ✚ De werkgever moet de werknemer bij opzegging schriftelijk wijzen op dat herroepingsrecht.
- ✚ Laat de werkgever dat laatste na, dan wordt de termijn van herroeping automatisch verlengd tot 3 weken.

*Opzeggen zonder toestemming van UWV of kantonrechter*

Een opzegging, door de werkgever of de werknemer, is mogelijk in een aantal situaties, zoals:

- ✚ tijdens de proeftijd;
- ✚ vanwege een dringende reden;
- ✚ bij het bereiken van een vooraf vastgelegde leeftijd, meestal is dat de AOW-leeftijd;

Zegt de werkgever op in de proeftijd, dan moet hij op verzoek van de werknemer schriftelijk de reden daarvan meedelen.

Dringende redenen zijn onder meer: diefstal, misleiding, bedreiging en (bij herhaling) niet voldoen aan redelijke opdrachten.

*Met toestemming van UWV*

Is er geen wettelijke grond voor een eenzijdige opzegging en stemt de werknemer niet in met een opzegging, dan heeft de werkgever, afhankelijk van de reden, toestemming nodig van UWV of van de kantonrechter. Er is geen vrije keuze.

Toestemming van UWV is nodig bij:

- ✚ het vervallen van arbeidsplaatsen om bedrijfseconomische redenen, zoals inkrimping of beëindiging van de onderneming;
- ✚ arbeidsongeschiktheid van de werknemer.

Als UWV weigert om toestemming te geven kan de werkgever alsnog een verzoek indienen bij de kantonrechter.

*Met toestemming van de kantonrechter*

Toestemming van de kantonrechter is nodig bij:

- ✚ frequent ziekteverzuim, zie bij 'Opzeggen bij ziekte';
- ✚ disfunctioneren;
- ✚ verwijtbaar handelen;
- ✚ werkweigering wegens gewetensbezwaren;
- ✚ verstoorde arbeidsrelatie;
- ✚ andere zaken die de voortzetting van de arbeidsovereenkomst onmogelijk maken;
- ✚ een combinatie van twee of meer van deze gronden.

Tot 2020 kon de werkgever slechts op een van deze ontslaggronden een beroep doen. Met ingang van 1 januari 2020 is het ook mogelijk om op meer ontslaggronden een beroep te doen. Dat is relevant als elke afzonderlijke ontslaggrond onvoldoende is voor toestemming, maar de aangevoerde ontslaggronden in samenhang dat wel zijn. In dat geval kan de kantonrechter wel een extra vergoeding toekennen van maximaal 50% van de transitievergoeding.

## Opzeggen bij ziekte

Artikel 7.669 - 7.671b en 7.676 BW en  
Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd

*Geen opzegging  
mogelijk bij ziekte  
of zwangerschap*

Naast andere in de wet genoemde redenen, kan de werkgever niet opzeggen:

- ✚ als de werknemer door ziekte niet of slechts gedeeltelijk kan werken, ook niet bij vervroegde toekenning IVA;
- ✚ tijdens de zwangerschap en tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof tot 6 weken na afloop van het bevallingsverlof;
- ✚ bij collectief ontslag wegens economische redenen tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Een beding in de arbeidsovereenkomst waarin staat dat het dienstverband eindigt bij ziekte, zwangerschap of bevalling is nietig.

*Wel opzegging  
mogelijk bij ziekte*

In de volgende situaties is opzegging echter wel mogelijk:

- ✚ als de arbeidsongeschiktheid is ingegaan na datum ontslag aanvraag bij UWV of de kantonrechter;
- ✚ tijdens de proeftijd;
- ✚ als de werknemer schriftelijk instemt met de beëindiging en geen gebruik heeft gemaakt van zijn herroepingsrecht;
- ✚ bij beëindiging van de onderneming (niet bij overgang!);
- ✚ vanwege een dringende reden;
- ✚ als de werknemer de AOW-leeftijd bereikt.

*Opzegging met  
toestemming van  
UWV bij ziekte*

Opzegging met toestemming van UWV is mogelijk:

- ✚ na einde wachttijd, mits er geen verlenging van de loon doorbetaling is opgelegd door UWV (of vrijwillig is overeengekomen) en er binnen 6 maanden (13 weken voor een AOW'er) geen herplaatsing is te verwachten;
- ✚ als de werknemer ondanks schriftelijke aanmaningen blijft weigeren om mee te werken aan zijn re-integratie.

*Opzegging met  
toestemming van de  
kantonrechter na  
weigering UWV*

Na weigering van de toestemming door UWV kan de werkgever alsnog via de kantonrechter proberen de arbeidsovereenkomst ontbonden te krijgen. De kantonrechter zal dan op dezelfde wijze als UWV en op dezelfde feiten toetsen of er een reden is om de overeenkomst te ontbinden. Maar hij zal wel zijn eigen afwegingen maken en daarbij tot een ander oordeel kunnen komen.

*Opzegging met toestemming van de kantonrechter bij frequent verzuim*

Bij frequent ziekteverzuim kan de kantonrechter toestemming geven. Belangrijke vragen voor de rechter hierbij zijn:

- ✚ leidt de afwezigheid door het frequente verzuim tot onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering;
- ✚ heeft de werkgever er alles aan gedaan om tot een oplossing te komen;
- ✚ is er wel/geen zicht op verbetering binnen een termijn van 6 maanden - of 13 weken voor een AOW'er.

## Transitievergoeding en compensatie

Artikel 7.665 en 7.673 - 7.673e BW

Met de invoering van de *Wet arbeidsmarkt in balans (WAB)* zijn de voorwaarden om voor een transitievergoeding in aanmerking te komen, aanzienlijk verruimd en is er in bepaalde gevallen compensatie mogelijk voor de werkgever. Deze regeling is verder uitgewerkt in de *Compensatieregeling transitievergoeding na langdurige arbeidsongeschiktheid*. Met ingang van 1 april 2020 kan hierop een beroep worden gedaan met terugwerkende kracht tot 1 juli 2015, de invoeringsdatum van de transitievergoeding.

*Recht op vergoeding*

Een transitievergoeding kan worden toegekend bij beëindiging van het dienstverband ongeacht de duur daarvan. De werknemer komt voor een transitievergoeding in aanmerking als het initiatief voor beëindiging of het niet verlengen van een tijdelijk dienstverband bij de werkgever ligt.

De werknemer komt echter ook in aanmerking voor een transitievergoeding, als hij:

- ✚ de arbeidsovereenkomst beëindigt of van een verlenging van een tijdelijk dienstverband afziet wegens ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever;
- ✚ de arbeidsovereenkomst beëindigt omdat zijn arbeidsvoorwaarden na overgang van de onderneming aanzienlijk zijn verslechterd.

Voor de berekening van de transitievergoeding worden elkaar opvolgende tijdelijke dienstverbanden met een tussenvolgende periode van  $\leq 6$  maanden bij elkaar opgeteld - tussenvolgende periodes tellen niet mee. Dat geldt ook bij opvolgend werkgeverschap: hetzelfde of vergelijkbaar werk bij verschillende werkgevers en/of bij het in dienst nemen van een uitzendkracht door de inlener. Eerder betaalde transitievergoeding(en) over deze voorgaande periodes mogen in mindering worden gebracht op het te vergoeden bedrag.

### *Geen recht op vergoeding*

Er is geen recht op een transitievergoeding:

- ✚ als de werknemer zelf ontslag neemt;
- ✚ bij ontslag vanwege ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer;
- ✚ als de werknemer de AOW-leeftijd heeft bereikt of wanneer er een leeftijdsgrens is vastgelegd in de arbeidsovereenkomst;
- ✚ als de werknemer na de AOW-leeftijd (door)werkt;
- ✚ als de werknemer bij ontslag nog geen 18 jaar oud is en gemiddeld minder dan 12 uur per week heeft gewerkt;
- ✚ als de werkgever in staat van faillissement of surseance van betaling verkeert.

### *Hoogte vergoeding*

De hoogte van de transitievergoeding is afhankelijk van de hoogte van het maandsalaris en de duur van het dienstverband op het moment van de beëindiging.

De hoogte van de vergoeding is gelijk aan 1/3 maandsalaris per gewerkt kalenderjaar en/of een evenredig deel daarvan over de periode korter dan een kalenderjaar. De telling begint vanaf de eerste werkdag en de berekening bij evenredigheid is gebaseerd op het niveau van het aantal dagen. Per dag wordt dus transitievergoeding opgebouwd.

Afgerond komt dit neer op 2.78% van het loon.

### *Berekening maandsalaris*

Als maandsalaris geldt het uurloon x de arbeidsduur per maand. Bij wisselende arbeidstijden geldt de gemiddelde arbeidsduur. Boven het berekende maandsalaris komt de vakantietoeslag en eventuele andere emolumenten, zoals:

- ✚ eindejaarsuitkering;
- ✚ provisie en variabele beloning;
- ✚ overwerk en ploegentoeslagen;
- ✚ bonussen en winstuitkeringen.

Dit is verder uitgewerkt in het *Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding*.

### *Vergoeding op basis van cao*

Een lagere vergoeding is mogelijk als er al op grond van bestaande cao-bepalingen vergoedingen worden toegekend. Er is geen recht op een transitievergoeding als in de cao een gelijkwaardige voorziening is opgenomen.

### *Maximale transitievergoeding*

De maximale transitievergoeding in 2020 is € 83.000 - of een jaarsalaris als dat hoger is. De maximale transitievergoeding wordt elk kalenderjaar op 1 januari opnieuw vastgesteld.

*Aftrek kosten op de transitievergoeding*

Van de transitievergoeding kunnen kosten worden afgetrokken (bijvoorbeeld voor scholing en outplacement), mits deze zijn gericht op vergroting van de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt. Voorwaarde is wel dat dit in overleg en met instemming van werknemer is gedaan en schriftelijk is vastgelegd. Bovendien moet het gaan om kosten die zijn gemaakt in de 5 jaar voorafgaande aan het einde van het dienstverband.

Gemaakte kosten bij langdurige arbeidsongeschiktheid van de werknemer in het kader van de verplichte re-integratie in spoor 1 en spoor 2 zijn niet aftrekbaar.

*Andere vergoedingen*

De kantonrechter kan bij verwijtbaar handelen van de werkgever bovenop de transitievergoeding nog een aanvullende vergoeding toekennen.

*Compensatie transitievergoeding*

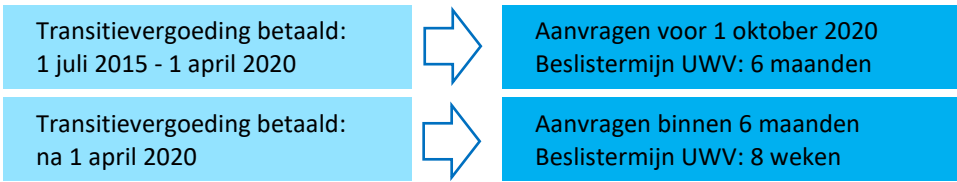
Met ingang van 1 april 2020 kan compensatie worden aangevraagd voor het uitbetaalde bedrag aan transitievergoeding met terugwerkende kracht tot 1 juli 2015.

*Hoogte compensatievergoeding*

De compensatie is gelijk aan de transitievergoeding zoals die geldt bij einde wachttijd. Is het dienstverband op dat moment niet beëindigd, dan wordt het bedrag van de transitievergoeding over de jaren van het *slapend dienstverband* niet gecompenseerd! De compensatievergoeding is nooit hoger dan het bedrag dat tijdens de arbeidsongeschiktheid aan loon is doorbetaald. Heeft de werkgever kosten gemaakt die hij vervolgens heeft mogen aftrekken van het te betalen transitiebedrag, dan krijgt hij deze kosten ook vergoed. De voorwaarden zijn te vinden in: *Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding*.

*Regelgeving*

In de *Regeling compensatie transitievergoeding* is de aanvraagprocedure beschreven en de termijn waarbinnen een aanvraag moet zijn ingediend. Vanaf 1 april 2020 kunnen de aanvragen worden ingediend. Omdat er vanwege de terugwerkende kracht een stuwmeer zal ontstaan, is er ook een overgangsregeling.





# Loon en verlof

## Deel A Hoofdstukken II, III, VI, VIII en X

### Het loon

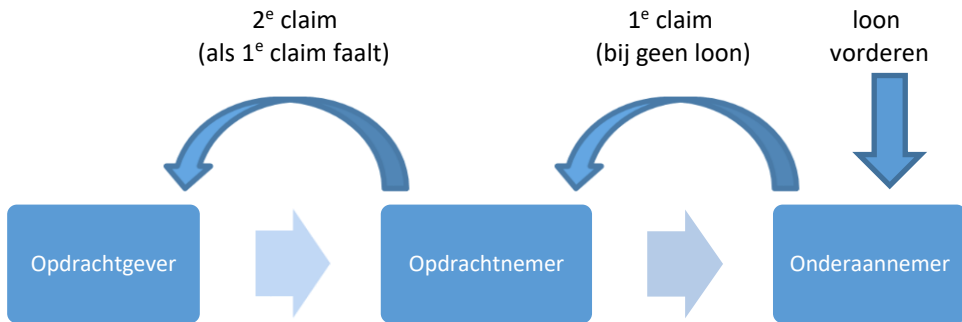
Artikel 7.616 - 7.618, 7.623, 7.626, 7.628 en 7.628a BW

<i>Begrip loon</i>	Het loon wordt in beginsel in geld uitgedrukt. Andere mogelijke vormen van loon zijn o.a. zaken voor persoonlijk gebruik, zoals bijvoorbeeld het privégebruik van een zakenauto, een dienstwoning of toekenning van effecten.
<i>Hoogte loon</i>	<p>De hoogte van het loon wordt vastgelegd in de arbeidsovereenkomst. Gebeurt dat niet, dan geldt het loon dat als gebruikelijk wordt geacht voor dat werk. Of na verloop van tijd het betaalde loon, het zogenaamde <i>rechtsvermoeden</i>.</p> <p>Bij een werkweek van &lt; 15 uur en waarbij geen vaste werktijden overeengekomen zijn, heeft de werknemer bij elke opdracht korter dan 3 uur, recht op loon over 3 uur.</p>
<i>Betaling van loon</i>	De werkgever betaalt het loon aan het eind van het overeengekomen loontijdvak: een week, 4 weken of een maand. Bij elke betaling moet een schriftelijke of elektronische specificatie van de loonberekening en de inhoudingen zitten. Dat geldt niet als zich geen wijzigingen hebben voorgedaan in de bedragen ten opzichte van de vorige specificatie.
<i>Vastleggen arbeidsduur en soort arbeidsovereenkomst</i>	<p>In de arbeidsovereenkomst moet vastgelegd worden:</p> <ul style="list-style-type: none"><li> de afgesproken arbeidsduur;</li><li> het soort dienstverband;<sup>1</sup></li><li> of er sprake is van een oproepovereenkomst.</li></ul> <p><sup>1</sup> Het vermelden van het soort dienstverband is relevant voor het bepalen of de lage premie (vast dienstverband, bbl-leerlingen, etc.) of de hoge premie (elk ander dienstverband) van toepassing is.</p>
<i>Uitkering inhouden op loon</i>	Krijgt de werknemer een uitkering die voortkomt uit de arbeidsovereenkomst, zoals een ZW-uitkering op grond van de no-riskpolis, dan mag de werkgever die uitkering in mindering brengen op het loon. Meestal stemt de werknemer ermee in om de uitkering aan de werkgever over te laten maken. De werkgever betaalt dan het loon waarop de werknemer recht heeft.

### *Ketenaansprakelijkheid*

De opdrachtgever is medeaansprakelijk voor de loonbetaling en afdracht loonheffing door de opdrachtnemer: beide zijn hoofdelijk aansprakelijk. Dit wordt de ketenaansprakelijkheid genoemd die zich voordoet als de opdrachtnemer in gebreke blijft. Is er sprake van een keten van opdrachtgevers en opdrachtnemers, dan zijn alle opdrachtgevers/opdrachtnemers aansprakelijk. Een claim start bij de laagste opdrachtnemer in de keten. Als deze claim niet slaagt, wordt de claim bij de eerstvolgende opdrachtgever in de keten neergelegd, etc.

Een opdrachtgever is niet aansprakelijk als hij kan aantonen dat hem niets te verwijten valt. Hij moet dan kunnen aantonen dat hij geen enkel vermoeden kon hebben dat zijn opdrachtnemer niet aan zijn verplichtingen zou voldoen.



### Loon bij geen arbeid

Artikel 7.627 - 7.629 en 7.668a BW

#### *Hoofdregel*

De hoofdregel *'geen arbeid, geen loon'* (artikel 7.627) is per 1 januari 2020 vervallen. Dat betekent dat de werkgever in beginsel ook het loon moet doorbetalen wanneer de werknemer niet kan werken.

#### *Uitzondering op de hoofdregel*

De werkgever hoeft het loon niet door te betalen als het niet kunnen werken een oorzaak heeft die in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen. Anders dan voor 2020 is de bewijslast hiermee verschoven van werknemer naar werkgever. Het loon moet worden betaald, 'tenzij'.

De onkosten die door het niet kunnen werken worden bespaard, hoeven niet te worden betaald door de werkgever.



*Hoogte door te betalen loon*

Het door te betalen loon is gelijk aan het overeengekomen loon per tijdvak. Is er geen vast loon per tijdvak afgesproken, dan geldt het gemiddelde loon. Bij ziekte gelden afwijkende regels, zie hierna onder 'Loon betalen bij ziekte'.

*Loon bij ziekte*

Bij ziekte van de werknemer moet de werkgever (een deel van) het loon doorbetalen, zie het hoofdstuk hierna.

*Uitsluiting van loondoorbetaling*

In de arbeidsovereenkomst kan uitsluiting van loondoorbetaling worden overeengekomen. Dit moet schriftelijk worden vastgelegd en mag maximaal voor 6 maanden worden toegepast. Een langere periode is alleen mogelijk als dat in de cao is afgesproken. Het moet bovendien gaan om functies die in de cao zijn benoemd en waarvan de werkzaamheden incidenteel van aard zijn. De minister kan de contractvrijheid van cao-partijen op dit punt beperken. Bij ziekte en zwangerschap is uitsluiting van loondoorbetaling niet toegestaan.

Bij elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten met een tussentijd van  $\leq 6$  maanden worden periodes van uitsluiting van loondoorbetaling bij elkaar opgeteld tot genoemd maximum van 6 maanden.

*Wachtdagen*

In de arbeidsovereenkomst of in de cao kan worden afgesproken dat gedurende de eerste 2 ziektedagen geen loon wordt betaald, de *wachtdagen*. Bij een nieuwe ziekmelding < 4 weken zijn er geen wachtdagen van toepassing, ongeacht de ziekteoorzaak. Vindt de ziekmelding halverwege de werkdag plaats, dan geldt deze dag als eerste wachtdag. De gewerkte uren moeten wel worden betaald.

## Loon betalen bij ziekte

Artikel 7.629, 7.629a, 7.658b en 7.670 BW

*Hoogte door te betalen loon*

De hoogte van het door te betalen loon<sup>1</sup> bij ziekte is 70% van het overeengekomen loon, maar:

- ✚ in de eerste 52 weken niet minder dan het wettelijk minimum dat voor de betrokken werknemer geldt;
- ✚ maximaal 70% van het maximum premiedagloon, in 2020: € 57.232 bruto per jaar, incl. vakantietoeslag.

<sup>1</sup> Het overeengekomen vaste loon per tijdvak, bijvoorbeeld per week of per maand. Als er geen vast loon is overeen gekomen, dan is het gemiddelde loon het uitgangspunt.

### *Korten op door te betalen loon*

Heeft de werknemer recht op een ZW-uitkering, dan wordt deze in mindering gebracht op het door te betalen loon. Dat is onder meer het geval bij:

- ✚ ziekte ten gevolge van de zwangerschap of bevalling;
- ✚ ziekte van werknemers die (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn of zijn geweest (no-riskpolis);
- ✚ ziekte ten gevolge van orgaandonorschap.

De ZW-uitkering bij ziekte ten gevolge van zwangerschap of bevalling is 100% van het uitkeringsdagloon en eindigt bij aanvang van het zwangerschapsverlof. Tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof krijgt de werknemer een WAZO-uitkering, er is *geen* wettelijke plicht tot loondoorbetaling.

### *Duur door te betalen loon*

Het loon moet 104 weken worden doorbetaald. Bij onderbrekingen van < 4 weken (ongeacht ziekteoorzaak) en bij een onderbreking vanwege zwangerschaps- en bevallingsverlof (mits door dezelfde ziekteoorzaak) worden de periodes van ongeschiktheid bij elkaar opgeteld: de samengestelde wachttijd. Tussenliggende periodes worden niet meegeteld.

### *Verlenging duur door te betalen loon*

De periode van loondoorbetaling kan worden verlengd:

- ✚ bij te laat indienen van de WIA-aanvraag door de werknemer met de duur van de vertraging (te verhalen op de werknemer, zie hierna onder 'geen recht op loondoorbetaling');
- ✚ vrijwillig op verzoek van werkgever en werknemer, bijvoorbeeld als de re-integratie bijna is afgerond;
- ✚ verplicht door UWV omdat de re-integratie-inspanningen als onvoldoende zijn beoordeeld: de loonsanctie.

### *Door te betalen loon en AOW*

Is de werknemer na het bereiken van de AOW-leeftijd in dienst gebleven of opnieuw in dienst getreden, en is hij daarna ziek geworden, dan is de duur van de loondoorbetaling beperkt tot maximaal 13 weken (voorlopig op grond van overgangsrecht, in het BW staat 6 weken).

Is de werknemer arbeidsongeschikt geworden voor het bereiken van de AOW-leeftijd en blijft hij na die datum in dienst, dan heeft hij vanaf dat moment nog recht op maximaal 13 weken loon, maar nooit meer dan in totaal 104 weken, gerekend vanaf de eerste ziektedag.

### *Geen recht op loon*

De werknemer heeft geen recht op loondoorbetaling als hij zijn ziekte heeft veroorzaakt. Of wanneer hij onjuiste informatie heeft verstrekt bij de aanstellingskeuring die daardoor niet goed kon worden uitgevoerd.

### *Tijdelijk geen recht op loon*

De werknemer heeft *tijdelijk* geen recht op loondoorbetaling zolang hij:

- ✚ niet meewerkt aan zijn herstel;
- ✚ niet meewerkt aan het opstellen en het uitvoeren van het re-integratieplan;
- ✚ niet meewerkt aan de re-integratie en/of aangeboden passend werk weigert bij zijn eigen werkgever of elders;
- ✚ voorschriften niet opvolgt.

Een *harde voorwaarde* daarbij is dat de werkgever de werknemer nadrukkelijk en schriftelijk op de consequenties heeft gewezen.

De WIA-aanvraag moet formeel door de werknemer worden ingediend. Wordt de aanvraag te laat ingediend dan kan dat leiden tot een vertraging van de WIA-beslissing. Is het te laat indienen van de WIA-aanvraag te wijten aan de werknemer, dan heeft hij geen recht op loonbetaling gedurende de periode van de vertraging. Zo niet dan moet de werkgever het loon over deze periode doorbetalen. De werkgever doet er goed de termijn te bewaken en de werknemer nadrukkelijk te wijzen op het risico van te laat indienen van de aanvraag.

Een praktische oplossing is om samen de WIA-aanvraag, het re-integratieverslag en de overige documenten op te sturen.

### *Geen arbeidsongeschiktheid volgens werkgever*

Is de werkgever van mening dat er geen sprake is van arbeidsongeschiktheid, dan zal hij het loon niet willen doorbetalen. Als de werknemer dat voor de rechter bestrijdt, dan moet hij een verklaring overleggen van een deskundige. Zonder deze verklaring zal de rechter de vordering afwijzen.

### *Oordeel bedrijfsarts en oordeel werkgever*

De werkgever zal zich laten leiden door het advies van de bedrijfsarts. Maar desondanks blijft de werkgever zelf verantwoordelijk en zal hij uiteindelijk een eigen afweging moeten maken. De werkgever kan eventueel een deskundigenoordeel aanvragen bij UWV. De werknemer kan, afhankelijk van de vraagstelling, zowel een deskundigenoordeel aanvragen bij UWV als een second opinion bij een andere bedrijfsarts.

Onderdeel van het wetsvoorstel *Maatregelen loondoorbetaling bij ziekte en WIA* is het voornemen om het advies van de bedrijfsarts in beginsel leidend te laten zijn bij de beoordeling door UWV van de re-integratie bij einde wachttijd. De werkgever kan op deze manier vertrouwen op de beoordeling van zijn bedrijfsarts die hij inhoudelijk niet kan beoordelen.

## Uitkering bij overlijden

Artikel 7.674 BW

### *Overlijdensuitkering*

Bij overlijden van de werknemer hebben de nabestaanden recht op een overlijdensuitkering van de werkgever. Deze is gelijk aan het laatst genoten loon, te rekenen over een periode van een maand en direct aansluitend op de datum van het overlijden. Bij een ander loonaangiftetijdvak (bijvoorbeeld per week of per 4 weken), moet het uit te betalen bedrag worden herberekend naar de periode van een maand.

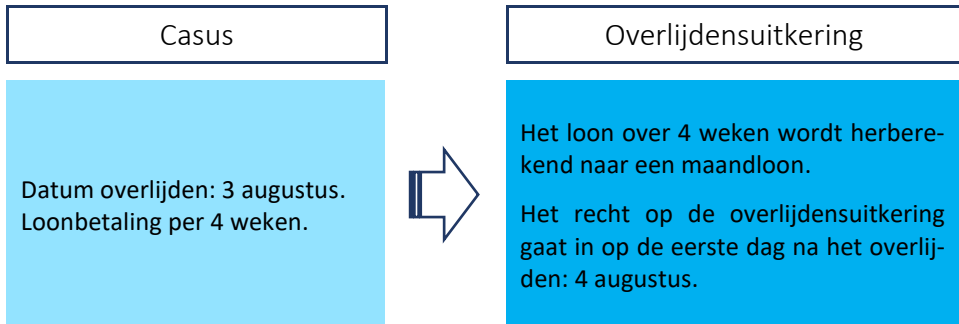
Als er op de datum van het overlijden geen recht meer is op loonbetaling, dan hoeft de werkgever geen overlijdensuitkering te betalen. Dat kan zich bijvoorbeeld voordoen nadat de wachttijd is verstreken maar het dienstverband nog niet is beëindigd.

### *Nabestaanden*

Nabestaanden zijn onder meer: echtgenoten, samenwonende, geregistreerde partners en minderjarige kinderen.

### *Verrekening met wettelijke rechten*

Als er recht is op een wettelijke overlijdensuitkering (bijvoorbeeld op grond van ZW of WGA), mag de werkgever deze in mindering brengen op de door hem te betalen overlijdensuitkering. Zijn beide bedragen gelijk dan hoeft de werkgever dus geen overlijdensuitkering te betalen.



## Verlof en ziekte

Artikel 7.634 - 7.638, 7.640 - 7.642 en 7.645 BW

<i>Wettelijk verlof</i>	Het wettelijk verlof is 4 weken per kalenderjaar. Bij een part-time dienstverband is dit naar rato van de werktijd en gelijk aan het aantal gewerkte uren in 4 weken. Dit geldt als minimum, waarvan alleen ten voordele van de werknemer mag worden afgeweken, bijvoorbeeld in een cao of een arbeidsovereenkomst.
<i>Opbouw verlof</i>	Het verlof wordt in beginsel opgebouwd over de periodes waarover loon is/wordt ontvangen. Dat geldt dus ook voor de periodes waarin de werknemer niet kan werken (zoals bij arbeidsongeschiktheid) maar de werkgever wel het loon moet doorbetalen. Soms wordt ook verlof opgebouwd over periodes waarover <i>geen</i> loon is ontvangen, zoals bij: <ul style="list-style-type: none"><li>✚ zwangerschaps- en bevallingsverlof;</li><li>✚ adoptieverlof of verlof opnemen pleegkind;</li><li>✚ bedrijfsscholing jeugdigen.</li></ul>
<i>Opbouw bovenwettelijk verlof</i>	Voor de opbouw van het <i>bovenwettelijk</i> verlof gelden gelijke regels. Maar anders dan bij <i>wettelijk</i> verlof kan de opbouw in de hiervoor genoemde situaties worden uitgesloten, mits dat in de arbeidsovereenkomst is vastgelegd of als de werknemer ermee instemt. Maar dat kan weer niet als het gaat om zwangerschaps- of bevallingsverlof, adoptieverlof of verlof opnemen pleegkind. De voorwaarde is dus dat het <i>wettelijk minimum</i> verlof van 4 voor de werknemer gebruikelijke werkweken altijd in stand blijft. Het gaat in deze dus alleen om het <i>bovenwettelijk</i> verlof.
<i>Opnemen wettelijk verlof</i>	Het wettelijk verlof moet worden opgenomen in het desbetreffende kalenderjaar of uiterlijk in de 6 maanden van het daaropvolgende kalenderjaar. Het mag niet worden omgezet in een financiële vergoeding. Dat mag wel als het dienstverband wordt beëindigd of als het gaat om het <i>bovenwettelijk</i> verlof. Een claim op verlof (of vergoeding daarvan) verjaart na 5 jaar, te rekenen vanaf het einde van het desbetreffende kalenderjaar.

# Verplichtingen werkgever

Deel A Hoofdstukken II, IV en VIII

## Preventie

Artikel 7.611 en 7.658 BW

*Goed werkgeverschap* Het lijkt een open deur, maar in de wet staat dat werkgever en werknemer zich moeten gedragen als *goed werkgever* en *goed werknemer*. Dat betekent dat de rechter bij de toepassing en uitleg van de wet dit als uitgangspunt zal nemen.

*Verantwoordelijk voor een veilige werkplek* De werkgever moet zorgen voor een goede en veilige werkplek, goede aanwijzingen geven en het werk zo inrichten dat geen schade wordt geleden. De werkgever is aansprakelijk tenzij de schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer. De werkgever moet dan wel kunnen aantonen er *alles* aan gedaan te hebben wat in zijn vermogen ligt, om schade te voorkomen. Een enkele aanwijzing of een schriftelijke vastlegging in de arbeidsovereenkomst of in een eenmalige mededeling is onvoldoende. De werkgever is ook verantwoordelijk voor mensen die hij werk laat doen die niet bij hem in loondienst zijn.



## Re-integratie

Artikel 7.611a, 7.658a en 7.658b BW

### *Scholingsverplichting*

De werkgever is verplicht zijn werknemer te (laten) om- en bijscholen als dat nodig is:

- ✚ om zijn werk goed te kunnen (blijven) verrichten;
- ✚ omdat zijn werk komt te vervallen;
- ✚ omdat hij zijn werk vanwege ziekte niet langer kan verrichten.

### *Re-integratieverplichting*

De werkgever is verplicht om voor zijn werknemer die als gevolg van ziekte zijn eigen werk niet meer kan verrichten, alles te doen om zo snel mogelijk werkhervatting te realiseren. Dat kan zijn door middel van:

- ✚ terugleiden naar het eigen werk;
- ✚ aanpassen van het eigen werk;
- ✚ ander passend werk binnen het bedrijf;
- ✚ eventueel inschakelen van een re-integratiebedrijf;
- ✚ passend werk elders, bijvoorbeeld via detachering.

Het werk moet aansluiten bij de belastbaarheid en de antecedenten van de werknemer, de wet spreekt van *krachten en bekwaamheden*, en het moet ook voor de werknemer acceptabel zijn. Bij een tijdelijk dienstverband eindigt de verplichting zodra deze afloopt. Voor de eigenrisicodrager ZW loopt de re-integratieverplichting door tot eind wachttijd.

De wetteksten in het BW sluiten aan op de ZW en de Wet WIA en verwijzen daar ook naar in tal van artikelen.

### *Re-integratieverplichting en AOW*

Ook voor (door)werkende AOW'ers heeft de werkgever een re-integratieverplichting zolang het dienstverband voortduurt. Deze verplichting beperkt zich tot re-integratie binnen het eigen bedrijf (spoor 1). Er hoeft ook geen plan van aanpak te worden gemaakt. Zie ook hoofdstuk Wet verbetering poortwachter.



## Overgang onderneming

Artikel 7.662, 7.663 en 7.666 BW

### *Definitie overgang Van onderneming*

Er is sprake van een overgang bij overdracht, verkoop, fusie of splitsing, waarbij de *identiteit* behouden blijft en dus dezelfde activiteiten worden voortgezet. De wet spreekt van een economische eenheid. Dat kan ook een vestiging zijn of een onderdeel van een holding.

### *Verplichtingen bij overgang*

Alle aangegane verplichtingen gaan over op de nieuwe eigenaar. Maar de oude werkgever blijft nog wel een jaar na de overdracht hoofdelijk aansprakelijk voor de nakoming van de verplichtingen die hij voor de overdracht is aangegaan. Dat geldt dus ook voor de loondoorbetaling en de re-integratieverplichtingen. Bij faillissement gaan de verplichtingen niet over op de nieuwe eigenaar.

Deze verplichtingen zijn ook van toepassing voor overheid en publieke diensten.

## Verplichtingen werknemer

Deel A Hoofdstukken II, IV en VIII

## Re-integratieplicht

7.629, 7.629a en 7.660a BW

### *Meewerken aan re-integratie*

De werknemer is verplicht, samen met de werkgever, alles te doen om zo snel mogelijk hervatting in eigen of ander passend werk te realiseren. Daarbij hoort onder meer:

- ✚ het meewerken aan het herstel;
- ✚ het meewerken aan het opstellen en het uitvoeren van het re-integratieplan (plan van aanpak);
- ✚ het meewerken aan de re-integratie en/of aangeboden passend werk bij de eigen werkgever of bij een andere werkgever (spoor 2) te accepteren;
- ✚ het opvolgen van voorschriften van de werkgever of van een ingeschakelde deskundige.

Persisteert de werknemer in zijn weigering om mee te werken dan kan de werkgever de loonbetaling staken. Dat wordt ook van de werkgever verwacht om op die manier de re-integratie alsnog in gang te krijgen.