

Programma De Wet arbeidsmarkt in balans (Wab)

Op 1 januari 2020 treedt in werking de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab). De gevolgen van deze wet voor de dagelijkse (arbeidsrecht-)praktijk komen aan bod waarbij uitgebreid aandacht wordt besteed aan de gewijzigde transitievergoeding per 1 januari 2020 en de door de werkgever verschuldigde transitievergoeding na twee jaar ziekte. Hierbij wordt ook de aandacht besteed aan de later in 2020 in werking tredende Wet compensatie transitie vergoeding.

De rechten en plichten van een zieke werknemer

Indien een werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten heeft hij gedurende 104 weken recht op loon. Er wordt aandacht besteed aan: de wederzijdse rechten en verplichtingen tijdens een dergelijke periode. De diverse sanctiemogelijkheden tijdens het re-integratie traject (loonopschorting, loonstopzetting, ontbinding van de arbeidsovereenkomst en ontslag op staande voet). Het deskundigenoordeel en de second opinion komen aan bod, alsook wordt aandacht besteed aan conflictsituaties (situatieve arbeidsongeschiktheid).

18:45 ontvangst

19:00 start nascholing 1^E deel interactieve presentatie (90 minuten)

20:30-20:45 pauze

20:45-22:15 2^e deel interactieve presentatie en toets (90 minuten)

22:15: borrel

Leerdoelen:

De deelnemer:

- wordt geacht de belangrijkste gevolgen van de per 1 januari 2020 in werking tredende Wet arbeidsmarkt in balans te kunnen schetsen;
- weet wat de gevolgen zijn voor de door de werkgever aan de werknemer te betalen transitie vergoeding na twee jaar ziekte;
- kan de gevolgen aangeven van de per 1 april 2020 in werking tredende compensatieregeling;
- kan de verschillende rechten en verplichtingen met name op het gebied van re-integratie aangeven in geval er sprake is van een werknemer die als gevolg van ziekte ongeschikt is zijn arbeid te verrichten;
- kan duiding geven aan de verschillende standpunten indien er een discussie ontstaat of er wel of niet sprake is van ongeschiktheid ten gevolge van ziekte en de rol daarbij van het deskundigenoordeel;
- kan de verschillende sanctiemogelijkheden aangeven indien een werknemer weigert medewerking te verlenen aan zijn re-integratieverplichtingen, zoals loonopschorting, loonstopzetting, ontbinding van de arbeidsovereenkomst en ontslag op staande voet;
- kan de rechten en verplichtingen aangeven indien er sprake is van een conflictueuze situatie tussen de werkgever en werknemer.