

**Ledenbulletin nr. 4-2019**  
**April 2019**

## **Inhoudsopgave**

### **Actueel**

- Dag van de Bouw; zaterdag 15 juni 2015 2
- Samenwerking arbeidsmarkt van start voor verduurzaming wijken 2
- Ruim dertig partijen committeren zich aan DigiDealGO 3

### **Arbeidsrecht**

- Rechter vindt slapend dienstverband slecht werkgeverschap 4
- Werkgever mag auto van de zaak intrekken 4
- Rechtspraak: werknemer neemt wel/niet ontslag 5

### **Bedrijfsvoering**

- Ziekteverzuim op Nederlandse arbeidsmarkt weer gestegen 6
- Informatieplicht Energiebesparing 6

### **Overheid**

- Nog amper boetes onder AVG, maar blijft dat ook zo? 7
- EHerkenning UWV 7

### **Bijlagen:**

- Indexen Risicoregeling GWW

Voor meer informatie over artikelen in deze ledeninformatie kunt u contact opnemen met  
eerstelijns advies: 0318 - 544908.

## Actueel

### Dag van de Bouw; zaterdag 15 juni 2019

Op zaterdag 15 juni 2019 kun je jouw project weer openstellen voor het Nederlandse publiek. Het is alweer de 14e editie van de Dag van de Bouw. Ook dit jaar organiseren wij de dag in samenwerking met Bouwend Nederland, Techniek Nederland, VNConstructeurs en de Dag van de Architectuur.

Door heel Nederland is op deze zaterdag de diverse aspecten van de bouw te zien. Bezoekers nemen een kijkje achter jullie schermen en maken zo een mooie reis over de bouwplaats. De kunde van de bouw, het vakmanschap, het hele bouwproces is zichtbaar. Laat je trots zien. Met de Dag van de Bouw promoten we onze bouw- en infrasector. Samen laten we zien tot waar we in staat zijn! Voor meer informatie kunt u terecht op de website [www.dagvande bouw.nl](http://www.dagvande bouw.nl). [Meld je hier aan!](#) We maken er weer een mooie dag van!

### Samenwerking arbeidsmarkt van start voor verduurzaming wijken

Meer dan twintig landelijke partijen uit bedrijfsleven, overheid, onderwijs en vakbonden gaan samenwerken om te zorgen dat er genoeg vakkrachten zijn voor de verduurzaming van woonwijken. Deze samenwerking moet ook leiden tot technologische vernieuwing, een steeds slimmere aanpak en duurzaam werk. Hiervoor hebben zij woensdag 17 april de intentieverklaring 'Mensen maken de transitie' ondertekend.

#### Sociale en technologische innovatie

Nu al hebben bedrijven grote moeite om het werk gedaan te krijgen. De samenwerking is nodig om veel meer mensen aan te trekken, met goed werk en vooruitzicht op een mooie loopbaan. Tegelijk moet schaars personeel slim worden ingezet, waarbij projectpartijen leren van ervaringen in andere wijken. Die slimme inzet kan door de verduurzaming van woonwijken meer geïndustrialiseerd aan te pakken. Technologische en sociale innovatie zijn beide nodig om de uitdaging van de verduurzaming aan te kunnen.

#### Tempo omhoog

Het kabinet streeft ernaar jaarlijks 50 duizend woningen te verduurzamen. Dat tempo moet omhoog naar 200 duizend per jaar om in 2050 alle woningen duurzaam te hebben. Nu al dreigt krapte op de arbeidsmarkt deze ambitie in de weg te zitten.

*Mariëtte Hamer voorzitter SER: "Arbeidsmarkt en scholing bepalen het tempo van de verduurzaming. Met deze samenwerking houden we de vaart erin. Het biedt volop kansen voor een duurzame toekomst, betaalbare transitie en een innovatieve economie waar iedereen in meedoet."*

#### Ontwikkelen, samenwerken, mobiliteit

De samenwerking richt zich op een aantal punten. Werkgeverspartijen willen nieuwe vakkrachten aantrekken, onder meer via baan- en werkgaranties voor mbo-studenten, stageplekken, onderwijs op maat en het betrekken van mensen met een afstand naar werk. Werkgevers, vakbonden en andere partijen kijken bovendien samen hoe ze het werk in wijken goed kunnen organiseren en wat dat betekent voor innovatie, werkprocessen en vaardigheden van mensen.

#### Ervaringen delen

De partijen gaan zorgen dat niet elke wijk die verduurzaamt het wiel opnieuw uitvindt. Zij gaan ervaringen delen op technologisch, organisatorisch en sociaal vlak. Onderwijs en onderzoek worden nauw betrokken en krijgen een actieve rol bij praktische projecten in de wijken. Dit leidt tot de zogenoemde lerende wijkgerichte aanpak.

#### Pilots van start

Een kernteam van zeven ondertekenende partijen (Techniek Nederland, Bouwend Nederland, Netbeheer Nederland, MBO Raad, Vereniging Hogescholen, 4TU, FNV) gaat in de vier pilotgebieden concreet aan de slag. Het kan snel verder groeien in samenwerking met de

lopende 27 gemeentelijke proeftuinen voor verduurzaming van wijken. Ook woningbouwverenigingen kunnen een belangrijke rol spelen. De andere ondertekenaars sporen hun leden aan bij te dragen in de wijken en denken mee over kansen en belemmeringen.

De volgende partijen ondertekenen de intentieverklaring:

Techniek Nederland, Bouwend Nederland, Netbeheer Nederland, FME, Werkgeversvereniging WENB, Koninklijk Instituut Van Ingenieurs, Aannemersfederatie Nederland, FNV, FNV Bouwen en wonen, CNV, VNO-NCW, Sociaal Economische Raad, MBO Raad, SBB, Vereniging Hogescholen, 4TU, NRTO, Topsector Energie, Vereniging van Nederlandse Gemeenten, UWV, Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Ministerie van Economische Zaken en Klimaat.

### **Ruim dertig partijen committeren zich aan DigiDealGO**

Samen. Slimmer. Sneller. Dat zijn de sleutelbegrippen van de DigiDeal voor de Gebouwde Omgeving (DigiDealGO). Die is tijdens de werkconferentie "Twee jaar Bouwagenda" door ruim dertig organisaties bekrachtigd. Daarmee committeren zij zich aan de gezamenlijke ambities, doelen en aanpak voor digitalisering van de bouwsector. Voorzitter Richard Tieskens: *"De DigiDealGO staat voor sectorbrede afspraken over de uitwisseling, eigenaarschap en organisatie van data en informatie in de bouw. Die maken het mogelijk om alle gegevens rondom het bouwproces digitaal in de keten te ontsluiten."*

De bouw speelt een sleutelrol in de grote opgaven om te werken aan een duurzaam en klimaatbestendig Nederland. Zo streeft de sector naar 100% energieneutrale nieuwbouw van woningen en utiliteitsgebouwen vanaf 2020 en een geheel circulaire bouwsector in 2050. Digitalisering vormt een cruciale voorwaarde voor het behalen van deze opgaven zoals verwoord in De Bouwagenda. De DigiDealGO geeft invulling aan de digitaliseringsopgave. *"Het stemt tot trots dat we erin zijn geslaagd de gezamenlijke ambities, doelen en de weg daarnaartoe met elkaar vast te stellen"* zegt Bernard Wientjes als voorzitter van de Taskforce Bouwagenda.

### Krachtenbundeling

De noodzaak om te bouwen in ons land is groter dan ooit. Willen we dat in een flink tempo, op een hoog kwaliteitsniveau én efficiënt doen, dan zijn digitalisering en informatisering essentieel. Er gebeurt al veel, maar te vaak ontbreekt de samenhang tussen de verschillende initiatieven. Daarom is het belangrijk dat we de krachten nu bundelen. De DigiDealGO is daarbij niet alleen een impuls voor een efficiënte en slimme gebouwde omgeving, maar ook een belangrijke drijver voor productiviteitsgroei.

### Overzicht en samenhang

Essentie van de aanpak is dat gebruik wordt gemaakt van reeds bestaande en toekomstige digitaliseringsinitiatieven in de sector. Met de DigiDealGO is gericht op het aanbrengen van overzicht en samenhang in de vorm van zogenaamde versnellingsprojecten. Veel partijen in de bouwketen investeren al jaren in digitalisering. Waar zij steeds meer tegen aan lopen is de onmogelijkheid om data in de keten uit te kunnen wisselen. De DigiDealGO gaat dat mogelijk maken. Onder meer met afspraken over standaarden. Met die set afspraken kunnen opdrachtgevers, opdrachtnemers en overheid initiatieven ontwikkelen om de vloeiende uitwisseling van bestaande data mogelijk te maken. Daarmee geven we een impuls aan slimme en innovatieve oplossingen in onze sector.

### Bouw Digitaliserings Raad

De uitwerking van de DigiDealGO gebeurt vanuit het Digiteam en wordt aangestuurd vanuit de Bouw Digitaliserings Raad (BDR, voortgekomen uit de Bouw Informatie Raad en de kerncoalitie). Daarin is de gehele sector vertegenwoordigd. Het Digiteam onder voorzitterschap van Richard Tieskens faciliteert en coördineert de activiteiten van de DigiDealGO. Dit team wordt ondersteund vanuit het BIM loket.

## Nadere informatie

Voor de feitelijke ambities en doelen alsmede voor nadere informatie over de DigiDealGO kunt u terecht op de website [www.digidealgo.nl](http://www.digidealgo.nl).

## **Arbeidsrecht**

### **Rechter vindt slapend dienstverband slecht werkgeverschap**

Een slapend dienstverband, waarbij een werkgever een werknemer na twee jaar ziekte niet ontslaat, stonden rechters in het verleden toe. Maar een rechter heeft op basis van de nieuwe wetgeving nu anders geoordeeld.

Afgelopen jaren was er veel te doen om het fenomeen 'slapend dienstverband'. Hierbij houdt een werkgever een werknemer na twee jaar ziekte in dienst, zodat hij (nog) geen transitievergoeding hoeft te betalen bovenop alle kosten voor de twee jaar loondoorbetaling en re-integratie. De werknemer heeft na die twee jaar ziekte geen recht op loon meer en verricht vanwege zijn arbeidsongeschiktheid geen werk. Omdat de wetgeving zo'n slapend dienstverband niet verbiedt, waren er rechtszaken waarin rechters dit toestonden. De wetgeving gaat echter veranderen en dat leidde in een kort geding bij de rechtbank in Den Haag tot een ander oordeel.

### Directeur valt uit door kanker

Het geding ging over een statutair directeur van een zorginstelling die ernstig ziek was geworden en te horen had gekregen medisch uitbehandeld te zijn. Van re-integratie in haar functie kwam het niet. De Raad van Toezicht ontsloeg de vrouw uit haar functie, maar zag geen reden om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Op een later moment oordeelde de bedrijfsarts dat de directeur volledig en duurzaam arbeidsongeschikt was geworden. Na twee jaar onophoudelijke arbeidsongeschiktheid verviel haar recht op loondoorbetaling en kreeg ze een IVA-uitkering.

### Werkgever betaalt € 150.000

De directeur wenste ontslagen te worden en de transitievergoeding van ruim € 150.000 te ontvangen. In de loop van 2019 zou haar arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigen vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, en daarmee zou ook haar recht op de transitievergoeding vervallen. Met behulp van de rechter kreeg de directeur haar zin. In het oordeel gaf de rechter aan bewust af te wijken van eerdere rechtspraak, omdat de situatie was veranderd.

### Gevolg van uitspraak onduidelijk

De rechter haalde aan dat inmiddels zeker is dat werkgevers per 1 april 2020 met terugwerkende kracht een compensatie kunnen ontvangen voor de transitievergoeding bij ontslag om langdurige ziekte. Ze ontvangen die compensatie niet voor een slapend deel van het dienstverband. Hoewel ook de nieuwe wet slapende dienstverbanden niet verbiedt, blijkt uit de toelichting hierop dat het kabinet slapende dienstverbanden wil tegengaan. Volgens de rechter is in deze zaak het in stand houden van het slapende dienstverband in strijd met het goed werkgeverschap. In andere zaken met andere omstandigheden hoeft dit niet het geval te zijn, zo benadrukt de rechter zelf. En inderdaad: in een andere zaak stond een rechter het slapend dienstverband nog wel toe.

### **Werkgever mag auto van de zaak intrekken**

Als uw organisatie aan een werknemer een auto van de zaak ter beschikking gesteld heeft, mag de werkgever die ook weer intrekken. Daarvoor heeft hij wel een eenzijdig wijzigingsbeding én een zwaarwegend belang voor nodig. De werknemer kan bovendien recht hebben op een compensatie. Dat blijkt uit een recente uitspraak van de rechtbank in Alkmaar.

Een werkgever mag arbeidsvoorwaarden wijzigen als hij daarvoor een zwaarwegend belang heeft en als er in de collectieve of individuele arbeidsovereenkomst een eenzijdig wijzigingsbeding is opgenomen. In een recente rechtszaak had een werkgever een werknemer gevraagd zijn auto van de zaak in te leveren op basis van zo'n wijzigingsbeding. Het

zwaarwegende belang was in dit geval dat de organisatie met financiële problemen kampte. Bovendien bood de werkgever de werknemer een compensatieregeling aan. De werknemer weigerde de auto in te leveren, omdat hij vond dat het privégebruik een arbeidsvoorwaarde was die niet onder het wijzigingsbeding viel.

#### Gebruik auto een arbeidsvoorwaarde

De kantonrechter was het in eerste instantie met de werknemer eens. Het privégebruik van de auto was loon van de werknemer en daarmee een arbeidsvoorwaarde. Deze mocht de werkgever inderdaad niet (zomaar) eenzijdig wijzigen. Toch oordeelde de rechter uiteindelijk in het voordeel van de werkgever, omdat die een zwaarwegend belang had om de terbeschikkingstelling in te trekken. Daarnaast vond de rechter de regeling die de werkgever bood de werknemer voldoende compenseren voor het inleveren van zijn auto van de zaak.

#### Compensatieregeling van twee jaar

De compensatieregeling waar de werknemer van de rechter genoeg moest nemen, zag er als volgt uit: In het eerste kwartaal (na het inleveren van de auto) moet de werkgever alle kosten aan de werknemer vergoeden die hij maakt voor het gebruiken van zijn eigen auto. In de volgende kwartalen vergoedt de werkgever steeds één achtste deel van de kosten minder. Deze compensatieregeling duurt in totaal twee jaar.

Naast deze afbouwregeling krijgt de werknemer een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer van € 120 per maand en heeft hij voor zakelijke kilometers recht op € 0,19 netto en € 0,09 bruto per kilometer.

#### **Rechtspraak: werknemer neemt wel/niet ontslag**

Als een werknemer aangeeft zijn arbeidsovereenkomst te willen opzeggen, moet een werkgever niet te snel aannemen dat hij ook daadwerkelijk heeft opgezegd. Mogelijk is er geen sprake van een rechtsgeldig ontslag.

Een werknemer die van z'n baan af wil, moet de arbeidsovereenkomst opzeggen. Afgelopen maand moest het gerechtshof in Leeuwarden in een kort geding beoordelen of een werknemer via WhatsApp (en een gesprek) rechtsgeldig had opgezegd. Conclusie was dat dit niet het geval was en dat de arbeidsovereenkomst en de daarbij behorende loondoorbetalingsplicht bleven voortduren.

#### Werknemer wil weg vanwege opleiding

In deze zaak ging het om een werknemer die op basis van een vast contract voor een restaurant werkte. Hij probeerde zijn werkzaamheden te combineren met het volgen van een opleiding, maar dit bleek lastig. In juli 2018 sprak hij hierover met een leidinggevende. Daarna stuurde de werknemer zijn werkgever, die op dat moment op vakantie was, een WhatsApp-bericht om aan te geven dat hij zijn contract voor augustus wilde opzeggen, zodat hij vanaf 1 september zou kunnen vertrekken. De werknemer gaf aan dit te willen bespreken voor zijn eigen vakantie. Begin september, aan het einde van die vakantie, meldde de werknemer zich ziek wegens depressiviteit, overspannenheid en/of een burn-out. De werkgever stopte de loonbetaling per 1 september en nam een vervanger aan.

#### Onderzoeks- en informatieplicht van werkgever

De werknemer begon een kort geding, omdat hij geen rechtsgeldig ontslag zou hebben genomen. De kantonrechter oordeelde dat hij dit wel had gedaan en dat de werkgever was nagegaan of hij die beslissing goed had overwogen. In hoger beroep oordeelde het hof alsnog in het voordeel van de werknemer. Volgens het hof bleek niet dat de werkgever de werknemer goed had geïnformeerd over de gevolgen van zijn beslissing (bijvoorbeeld voor een mogelijke uitkering) of was nagegaan of de werknemer de gevolgen kon overzien. De werkgever beweerde dat hij dit in een gesprek wel had gedaan, maar kon dit niet bewijzen. Het hof besloot dat een eigen ontslagname niet vaststond.

## Bedrijfsvoering

### Ziekteverzuim op Nederlandse arbeidsmarkt weer gestegen

Het ziekteverzuimpercentage op de Nederlandse arbeidsmarkt tikt steeds hoger aan. Voor 2018 ligt het percentage op 4,2%. Dat percentage is gestegen ten opzichte van 2017 (3,7%) en 2016 (3,6%). Bij organisaties met minder dan 200 werknemers ligt het verzuim op 3,8%. Dit blijkt uit een analyse van ArboNed op basis van gegevens over heel 2018. Het zijn vooral psychische klachten die tot een hoog verzuimpercentage en langdurig verzuim leiden.

Volgens het persbericht van ArboNed ligt het ziekteverzuim vooral hoog bij grote organisaties en in de zorg en niet-commerciële dienstverlening. Al eerder bleek uit cijfers van het CBS dat de arbeidsbelasting in de zorg hoog is. Uit de cijfers van ArboNed wordt duidelijk dat het verzuim hoger is naarmate een organisatie meer werknemers in dienst heeft. De stijging verloopt als volgt:

- bij maximaal 10 werknemer ligt het percentage op 3,5%;
- bij maximaal 50 medewerkers op 3,8%;
- bij een werknemersaantal van 51-200 op 4,3%;
- bij meer dan 200 werknemers stijgt het naar meer dan 5%.

Het aantal keer dat men zich ziek meldt, ligt lager naarmate de organisatie kleiner is, mogelijk doordat loyaliteit aan de werkgever in kleinere organisaties juist hoger is. Naast psychische klachten leidde ook de griep begin 2018 tot een hoog ziekteverzuim.

### Psychische klachten leiden tot langdurig verzuim

Van het langdurig verzuim (225 dagen ziek) wordt een derde veroorzaakt door psychische klachten. Binnen het mkb is 25% daarvan te relateren aan stress. Ook dit percentage is licht gestegen ten opzichte van 2017 (24%) en 2016 (22%). Binnen het mkb is langdurig verzuim een hoge kostenpost en soms zelfs funest voor het voortbestaan. Daarom hebben MKB-Nederland en ArboNed de handen ineengeslagen om het mkb te helpen bij preventie. Ook in de Arboret is er meer aandacht voor preventie. Zo moeten werkgevers niet alleen fysieke, maar ook psychosociale arbeidsbelasting opnemen in de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Maatregelen om de risico's weg te nemen of te beperken moeten ze vastleggen in het bijbehorende plan van aanpak.

### Bij het opstellen van RI&E speelt OR een rol

De werkgever moet bij het opstellen van de RI&E en het plan van aanpak overleg voeren met de werknemers of met medezeggenschapsvormen, bijvoorbeeld de vertegenwoordiging in de ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging. Als de organisatie een OR heeft, moet de werkgever de OR om instemming vragen bij het opstellen van een nieuwe RI&E of actualisering van een bestaande RI&E.

### **Informatieplicht Energiebesparing**

Vanaf 1 juli 2019 geldt de Informatieplicht Energiebesparing voor alle bedrijven die jaarlijks vanaf 50.000 kWh of 25.000 m<sup>3</sup> aardgas(equivalent) verbruiken. Valt uw bedrijf in die categorie? Dan moet u vóór die datum alle uitgevoerde energiebesparende maatregelen rapporteren in het eLoket van RVO.

### WATTjemoetweten.nl

Om ondernemers te ondersteunen in het voldoen aan de Informatieplicht Energiebesparing, is de campagne WATTjemoetweten.nl gelanceerd. Op WATTjemoetweten.nl checkt u of u onder de informatieplicht valt, vindt u stappenplannen en checklists en bijeenkomsten in uw branche of regio.

### WATT en waarom?

De bedoeling van de Informatieplicht Energiebesparing is dat bedrijven bewuster omgaan met energie. Net als alle inwoners kunnen zij hun steentje bijdragen aan het terugdringen van de CO<sub>2</sub>-uitstoot. Het mooie is, dat veel van die energiebesparende maatregelen zich binnen vijf jaar terugverdienen. U investeert dus op een kostenneutrale manier in een meer duurzame en zuinige bedrijfsvoering. Dat scheelt!

### WATT moet ik ermee?

In het eLoket van RVO kunt u de door u uitgevoerde energiemaatregelen rapporteren. Let op: vóór 1 juli moet uw rapportage binnen zijn! Om u hier in te ondersteunen, heeft RVO een handig stappenplan opgesteld: het Stappenplan Informatieplicht Energiebesparing. Wanneer u dit volgt, weet u direct of de Informatieplicht ook op uw bedrijf van toepassing is en wat u daartoe moet ondernemen.

Voor vragen over de Informatieplicht en het eLoket neemt u contact op met de helpdesk van RVO.

Tel. 088 – 042 42 42

### WATT nu?

Het belangrijkste is dat u zich nu vast voorbereidt, want 1 juli nadert snel! Voor een antwoord op veel gestelde vragen, het Stappenplan Informatieplicht en heel veel informatie gaat u naar:

WATTjemoetweten.nl

## **Overheid**

### **Nog amper boetes onder AVG, maar blijft dat ook zo?**

Sinds de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) van kracht is, heeft de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) pas één boete uitgedeeld. Dat staat in haar jaarverslag over 2018. De AP heeft echter voorgenomen in 2019 strenger te zijn.

De Autoriteit Persoonsgegevens houdt in Nederland toezicht op de AVG, de Europese privacywet die sinds 25 mei 2018 van toepassing is. Onder de AVG kunnen organisaties veel hogere boetes krijgen voor privacyovertredingen. Organisaties gingen vorig jaar (mede) daarom actief aan de slag om hun privacybeleid in overeenstemming met de AVG te brengen. De AP richtte zich in 2018 met name op voorlichting en advisering. Dat komt ook naar voren uit het jaarverslag van de instantie. De handhaving van de AVG met zware middelen was nog beperkt.

### Boete en last onder dwangsom voor privacyovertredingen

In het jaarverslag staat dat de Autoriteit Persoonsgegevens één boete heeft opgelegd in 2018. Deze boete (€ 600.000) was voor taxidienst Uber, die zich niet goed aan de regels voor het melden van een datalek had gehouden. Opvallend is dat gister in het nieuws kwam dat ook zorgverzekeraar Menzis een boete heeft moeten betalen in 2018 (€ 50.000). Werknemers hadden toegang gekregen tot medische dossiers, terwijl zij daar niet toe bevoegd waren. Het gaat hier echter waarschijnlijk niet om een boete, maar last onder dwangsom. In het jaarverslag staat namelijk dat er een zogeheten invorderingsbesluit van € 50.000 is genomen over een nog niet bij naam genoemde organisatie. Ook de Nationale Politie kreeg met zo'n invordering te maken (€ 40.000).

### AP richt zich in 2019 meer op handhaving privacyregels

Als een organisatie daadwerkelijk een bedrag moet ophoesten voor een privacyovertreding, heeft zij het bont gemaakt. Doorgaans zal een organisatie de kans krijgen om een overtreding te herstellen. In het jaarverslag geeft de AP wel aan steviger op handhaving in te gaan zetten, omdat organisaties inmiddels bekender met de nieuwe privacywet zijn. De vraag is of de instantie daarvoor voldoende capaciteit zal hebben. Als relatief kleine toezichthouder zal de AP zich richten op de sectoren en soorten verwerkingen met de grootste risico's. De AP benadrukt daarnaast heel blij te zijn met de hulp van de 8.000 functionarissen voor de gegevensbescherming die zich in 2018 bij de autoriteit hebben aangemeld. Onlangs heeft de AP het boetebeleid onder de AVG uitgewerkt en gepubliceerd.

### **EHerkenning UWV**

Vanaf 1 november is EHerkenning (online methode voor ondernemers om veilig in te loggen op websites van de overheid en gebruik te maken van de diensten) nog de enige manier om op

het werkgeversportaal van het UWV in te loggen en zo ziek- en betermeldingen te doen. Werkgevers moeten zich voor die tijd aanmelden/registreren.

<https://www.uwv.nl/werkgevers/werkgeversportaal/inloggen-eherkenning/detail/ik-wil-eherkenning-aanvragen>