

Vragen gesteld bij het CS Zomerwebinar 2023: hervorming arbeidsmarkt en oplossen hardheden WIA

Het antwoord staat onder de vraag achter het opsommingsteken.

Ik heb van mijn arbodienst gehoord dat het initiatief voor preventief spreekuur per 1 juli alleen maar ligt bij de werknemer zelf. Werkgever kan daarom geen preventiespreekuur meer inplannen. Wel kan de werkgever een arbeidsomstandighedenspreekuur inplannen. Dit zou vanuit de privacy wetgeving veranderen per 1 juli. Weten jullie de achtergrond hiervan?

- Er is per 1 juli geen wijziging in de regelgeving doorgevoerd. Dat privacy een lastig onderwerp is voor de werkgever spreekt voor zich, want de werknemer gaat vrijwillig naar de bedrijfsarts en mag besluiten om het verslag niet aan de werkgever te verstrekken. Het kan zijn dat de arbodienst het te lastig vindt en daarom voor een aanpassing van het beleid heeft gekozen.

In hoeverre moeten de kosten voor interventies bij werkgevers komen te liggen? Door de lange wachtlijsten komt het al snel op het bordje van werkgever terwijl er vaak sprake is van verzekerde zorg.

- De werkgever is verplicht om alle nodige inspanning uit te voeren en de kosten daarvan te betalen. Er is wel een maximering aan de financiële verplichtingen. De interventie mag niet meer dan 70% van het nog door te betalen loon kosten. Natuurlijk is het verstandig om de zorgverzekering optimaal te gebruiken.

Waar ligt de grens voor een klein en middelgroot bedrijf?

- 25 keer het gemiddelde loon en dat wordt jaarlijks opnieuw vastgesteld. Grens is nu € 905.000,-

Is het DO nodig om Spoor 1 duurzaam af te sluiten na 1 jaar voor MKB of is Arbeidsdeskundig onderzoek voldoende?

- Het is noodzakelijk om een DO te hebben. Vraag is natuurlijk wel of het UWV in staat is om te leveren.

Wat vinden jullie van de interventie om psychische problemen aan te kunnen pakken door de inzet van een goed gesprek op het goede moment => bijvoorbeeld via www.onesession.nl?

- Hier komen we op het vlak van de bedrijfsarts en dan ben ik terughoudend in de beantwoording.

En als spoor 1 medisch niet meer haalbaar is in jaar 1? Dan toch tweesporenbeleid tot jaar 2 of mag focus al alleen liggen op spoor 2?

- Bij een goede onderbouwing van de afsluiting van spoor 1, met verklaringen van bedrijfsarts en arbeidsdeskundige, mag de nadruk liggen op spoor 2.

Maatregel afsluiten spoor 1 voor kleine en middelgrote bedrijven, is dat alleen met instemming werknemer?

- Werknemer mag aangeven dat spoor 1 nog niet dicht mag. Bedoeling is dat de visie van de werknemer een belangrijkere rol gaat spelen en dat is hier geborgd.

Heeft het UWV wel tijd voor een dergelijk deskundigenoordeel na 1 jaar verzuim?

- Dat zal de tijd leren. Ik vrees het ergste!

Na een jaar al vaststellen dat iemand niet meer terug kan keren in eigen werk is best stevig. Tijdelijke vervanging mogelijk maken zou ik meer plausibel vinden. Wordt daar naar gekeken?

- Tijdelijk vervangen kan altijd al, maar de werknemer houdt dan een baangarantie, zodat hij of zij altijd in de eigen functie kan terugkeren. Het gaat hier om mensen bij wie het uitgesloten is dat ze terugkeren en de werkgever een structurele vervanging wil hebben. Vervangen is in een krappe arbeidsmarkt al lastig genoeg.

Bij het afsluiten in het MBK van 1e spoor na één jaar ziekte... geldt dat voor alle functies in het 1e spoor of alleen de eigen functie? En is er al zicht over hoe dit in de praktijk zal gaan, als een werknemer een passende functie bij de eigen werkgever ziet bijvoorbeeld bij 11 maanden ziekte?

Ik zie dat de DO wordt geadviseerd bij het afsluiten van spoor 1 voor kleine en middelgrote werknemers. Is dit nog steeds het advies nu veel DO's niet in behandeling worden genomen. Worden deze wel in behandeling genomen of zijn er ook andere opties?

- Het gaat om alle functies in het eerste spoor.
- Dat het UWV misschien niet in staat is om de DO's op te leveren zal de tijd leren.

Hoe bepaal je dat sprake is van een passieve werknemer, met name in het grijze gebied?

- Goede vraag, dat verschilt natuurlijk per casus. Het is aan de werkgever te beoordelen of er sprake is van passiviteit.

Indien een organisatie meerdere BV's (klein-middelgroot) heeft met aparte KvK nummers, maar alle BV's samen wel een grote organisatie zijn, hoe wordt er dan naar gekeken?

- Voor de indeling klein, midden of groot wordt er gekeken per loonheffingsnummer of iemand valt onder kleine, middelgrote of grote werkgever. Er kunnen wel afwijkingen zijn wanneer er gekeken wordt naar de feitelijke situatie. Een criterium kan zijn dat corporate activiteiten (HR, financiën e.d.) voor alle onderdelen op één plek worden uitgevoerd en dat totale organisatie dan als groot bedrijf wordt beschouwd.

Hoe verhoudt terugkeer in eigen werk binnen 1 jaar zich tot een uitzendorganisatie

- Als een uitzendkracht een uitzendbeding heeft, houdt dat in dat het dienstverband bij ziekte meteen wordt beëindigd. Als het uitzendbeding niet geldt, heeft het uitzendbureau een re-integratieplicht, zowel in het eerste als in het tweede spoor. Van re-integratie in Spoor 1 is sprake in geval van begeleiding naar werk bij de oorspronkelijke inlener, werk bij een andere inlener of werk bij het uitzendbureau zelf. Re-integratie Spoor 2 is gericht op plaatsing in een functie bij een

andere werkgever. Dit kan ook bij een ander uitzendbureau zijn. In geval van plaatsing bij een ander uitzendbureau mag er geen uitzendbeding van kracht zijn.

Kan binnen het klein bedrijf dan ook het arbeidsdeskundige onderzoek worden overgeslagen?

- Nee, er zal een onderbouwing moeten zijn van de activiteiten en als je aan wil tonen dat spoor 1 niet meer mogelijk is dan zal een AD-onderzoek de onderbouwing zijn. De nadere uitwerking van het wetsvoorstel kan wellicht wel wat uitzonderingen geven maar hoe dan ook moet spoor 1 wel afgesloten kunnen worden met een grondige onderbouwing.

Blijft de werkgever dan nog wel aansprakelijk voor de loondoorbetaling in het 2e jaar? Als de werkgever een nieuwe werknemer aanneemt, heeft hij dubbele kosten.

- Jawel, vervanging is sowieso nodig, alleen kan de vervanger nu meer zekerheid worden gegeven omdat het terugkeerrecht voor de zieke werknemer eindigt na afsluiting van spoor 1 en een duurzame vervanging door een ander.

Hoe staat het als een kandidaat al 80% werkt in zijn 1e ziektejaar?

- Zoals in ieder re-integratietraject: als die 80% het maximaal haalbare is dan heeft spoor 2 weinig zin. Dan is het aannemelijk dat werknemer in aangepast eigen werk aan het werk kan blijven bij de eigen werkgever maar dit moet wel een structurele situatie zijn en dus ook redelijkerwijs te verwachten van de werkgever.

Geldt het bindend DO ook voor grote werkgevers?

- Nee. Voor grote werkgevers met meer dan € 3.620.000 loonsom komt er geen definitieve afsluiting van spoor 1 oftewel ze kunnen de werknemer nog niet duurzaam vervangen.

Hoe dan om te gaan met het advies bij bedrijfsarts om een DO aan te vragen bij GBM (na circa 10-12 maanden)

- DO is dan vooral bedoeld om zich in te dekken tegen een eventuele loonsanctie vanwege onterechte GBM. Maar voor het UWV is het van belang dat er wel onenigheid tussen werkgever en werknemer moet zijn voordat ze een DO in behandeling nemen.

Hoe zit het met een DO met de vraag: is er passende arbeid voor de zieke wn, wg meent van niet. Hierbij komt immers geen VA aan te pas. In onze provincie neemt het UWV geen enkel DO in behandeling als het gaat om belastbaarheid. Ze geven aan dat ze geen enkele uitspraak doen over belastbaarheid. Ook niet als daardoor re-integratie spaak loopt. En alleen maar als het gaat om het verleden. Ze zeggen 'we kunnen niet in de toekomst kijken'. Herkennen jullie dit?

- Gezien de capaciteitsproblemen bij het UWV zijn er aanvullende regels gemaakt o.a. dat er dus echt onenigheid moet zijn. UWV gebruikt een richtlijn voor het in behandeling nemen van DO's waarin het woord "schrijnend" meerdere keren voorkomt. In gevallen waarin sprake is van een schrijnende situatie, bijv. door een conflict, wordt het DO wel in behandeling genomen. Vragen over toekomstige belastbaarheid zijn in veel gevallen lastig te beantwoorden en liggen op het pad van de bedrijfsarts. Ook hier is vaak sprake van indekken door een DO aan te vragen. Wanneer het UWV in jullie regio dit zo hanteert dan heeft dat daar mee te maken oftewel DO is momentopname.

Kan de ZZP' er dan onderuit komen door een BV op te zetten?

- De verplichte AOV geldt inderdaad voorlopig niet voor de directeur-grotoaandeelhouder. Alleen voor de IB-ondernemer, dus de ondernemer die winst uit onderneming geniet zoals personen met een eenmanszaak een VOF of een maatschap.
- Het kan zijn dat de minister op een later moment ook de DGA onder de verplichte AOV laat vallen. Maar dan moet in ieder geval de opt-out regeling vormgegeven zijn en dat ligt nu nog best uitvoeringstechnisch lastig.

Gelet op de capaciteitsproblemen bij het UWV. Is Nederland niet toe aan overheveling sociale verzekering WIA naar private partijen. Lees verzekeraars.

- Uitgangspunt is altijd een onafhankelijke claimbeoordeling en daarmee dus een publieke claimbeoordeling. Optie wordt zeker wel onderzocht, maar zolang geen onafhankelijkheid kan worden gegarandeerd is dat geen optie. Verzekeraars hebben tenslotte een winsttoogmerk en de winst kan hoger worden als minder mensen een uitkering krijgen. Het is zeker wel wachten op het advies van commissie Octas die aan het nadenken is hoe de private markt het UWV wel kan helpen.

Tot welke leeftijd dient deze verplichte AOV afgesloten te worden

- Verplicht is verplicht voor iedereen, dus tot AOW-gerechtigde leeftijd moet ervoor worden betaald en is er dekking.

Is het niet mogelijk om degenen die hun opleiding niet kunnen financieren, gewoon een bijdrage uit de Bijzondere Bijstand te geven?

- Bijzondere bijstand is een optie. Echter, deze regeling wordt door gemeenten uitgevoerd en gemeenten hebben een discretionaire bevoegdheid. Dat betekent dat de gemeente zelf de voorwaarden kan bepalen waaronder de gemeente een uitkering doet.

Als ik nu al jaren lang mezelf goed heb verzekerd, ben ik dan verplicht om me collectief te verzekeren?

- De mogelijkheid om niet mee te doen noemt men opt-out. Die optie moet nog worden uitgewerkt. Er is wel een motie aangenomen dat ze alles op alles moeten zetten om de opt-out te realiseren maar als dit niet uitlegbaar of realiseerbaar is, dan gaat de opt-out niet door en ben je dus zowel publiek als privaat verzekerd. Dan moeten de verzekeraars hun dekkingen gaan aanpassen. Maar nogmaals er wordt volop ingezet voor de opt-out regeling maar die kent uitvoeringstechnisch nog wel veel haken en ogen.

Kan een zzp'er wel zijn opleidingskosten fiscaal aftrekbaar maken.

- Van de site van de belastingdienst: *Als uw studiekosten zakelijk zijn, zijn ze aftrekbaar. Dat is dus het geval als u de kosten maakt in het belang van uw onderneming. Maar de kosten zijn alleen aftrekbaar als u ze maakt om bestaande vakkennis op peil te houden. Als u de kosten maakt om nieuwe kennis te verwerven, zijn de kosten niet aftrekbaar als zakelijke kosten.*

Er zijn medewerkers die juist graag een 0-urencontract willen. Zij willen geen vaste contractomvang. Is het niet juist een risico dat zij dan de arbeidsmarkt gaan verlaten?

- Iedere nieuwe regel houdt een risico in! Ik schat in dat er meer mensen behouden gaan worden dan dat er stoppen.

Hoe verhoudt het basiscontract zich tot de jaarurensystematiek?

- Bij de jaarurensystematiek gaat het om een flexibele arbeidsovereenkomst waarin de totale jaarlijkse arbeidsduur is vastgelegd. Gedurende het jaar zijn de werkdagen en -tijden flexibel. Binnen de totale jaarlijkse arbeidsduur worden de werkdagen en -tijden bepaald. Een reguliere basisovereenkomst omvat een aantal uren per periode bijv. week of maand.

Wat vinden jullie van het concurrentiebeding bij een vast contract voor een casemanager verzuim? Er wordt dan een lijstje van bedrijven genoemd waar je een jaar lang niet mag werken.

- Hier kunnen we geen antwoord op geven. Regels kunnen heel specifiek zijn afhankelijk van de functie maar de regels voor concurrentiebedingen zijn de laatste jaren sterk aangescherpt

Sneller zekerheid voor flex? Worden ze dan niet juist eerder vervangen door nieuwe flexwerkers?

- Dat is de eeuwige vraag op de arbeidsmarkt: welke omtrekkende bewegingen kunnen worden gemaakt om nieuwe regels te omzeilen? HR is hier heel snel en actief in en ook begrijpelijk want flexibiliteit is voor werkgevers belangrijk. Nu er een krapte op de arbeidsmarkt is mag je verwachten dat werknemers eisen kunnen stellen. Maar dat is niet voor iedereen relevant. Dus het blijft afwachten wat het effect gaat worden.

In het onderwijs is er een grote groep werknemers die op invalbasis werkzaam is. Hier valt bijv. te denken aan invallers voor ziektevervanging. Blijven er situaties aanwezig waar een uitzondering voor geldt?

- Het is nog maar de vraag welke sectorspecifieke regelingen van Europa mogen. Maar het huidige wetsvoorstel strategische personeelsplanning ligt voor internetconsultatie in de markt en die wil voor ten minste 80% van de docenten dat ze vallen onder een onbepaalde tijd contract.

Komt er bij vaste contracten dan ook een versoepeling om mensen weer te kunnen ontslaan?

- Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen blijft altijd een optie maar versoepeling van het ontslagrecht is niet aan de orde in de huidige plannen.

Waar staat DBA ook alweer voor?

- Deregulering beoordeling arbeidsrelaties

Hoe kunnen de casemanagers ROV bijdragen aan verzuimbegeleiding van ZZZ's?

- Hangt van de uitwerking van het wetsvoorstel af. Het lijkt logisch dat bij verzuim deze mensen ook moeten worden begeleid in hun re-integratietraject en dat daar casemanagers voor nodig zijn. Publieke en private uitvoering lopen wellicht door elkaar heen als er geen opt-out komt. Kortom re-integratie dienstverlening is voor deze groep zzz'ers nodig maar hoe dit ingevuld gaat worden, wordt nog bezien.

Hoe zit het als iemand routines/ bila's heeft met de manager van de afdeling waar de zzp'er werkt?

- Dat zijn factoren die een rol kunnen spelen bij het bepalen van de status van de zzp'er. Inbedding in een organisatie kan medebepalen dat er sprake is van een fictief dienstverband.

Wat is precies het doel van het aanpakken vd zzp'er? Voor wie werkt dit in het voordeel?

- De overheid wil de schijnzelfstandigheid aanpakken. Zelfstandigen dragen te weinig bij aan de sociale zekerheid. Er is heel veel onduidelijkheid over de kwalificatie van de arbeidsrelatie en dat geldt vooral voor zzp'ers met lage inkomens. Door betere regulering wordt gepoogd om rond de positie van zzp'er meer helderheid te scheppen.

Welke webmodule? waar kan ik deze vinden?

- Site van de belastingdienst:
<https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/modelovereenkomsten/modelovereenkomst>
[n](#)

[Pilot Webmodule Beoordeling Arbeidsrelatie \(pilotwba.nl\)](#)

Hoe zit het met de inzet van ZZP via een tussenpersoon? (bijv. sector zorg)?

- De overheid is aan het kijken om hier op sectoraal niveau nadere afspraken over te maken. Veel zzp'ers in de zorg lopen via detacheringsorganisaties en de vraag is of het wel echte zelfstandigen zijn. Op dit moment is dat wel de situatie, ze worden als zzp'er ingezet.

Jullie hadden er even over de casemanager met taakdelegatie; wat vinden jullie ervan dat deze het 1e spreekuur doet en de probleemanalyse (BA) even uitgesteld wordt. Dit in verband tekort aan BA's.

- Tsja, de regels zijn duidelijk de probleemanalyse moet door de bedrijfsarts worden opgesteld uiterlijk in week 6, tenzij het nu al duidelijk is dat werknemer binnen 13 weken weer terugkeert. Maar uitstellen van de probleemanalyse is geen oplossing en niet gewenst, bij de psychische problematiek moet deze in essentie al in week 3 opgesteld worden!

Heb je ook recht op IOW na een VSO?

- Dit staat op de site van de rijksoverheid: *Bij de vaststelling van de hoogte van de uitkering wordt rekening gehouden met uw inkomen (bijvoorbeeld uw pensioenuitkering). Het UWV kijkt niet naar uw eigen vermogen en dus ook niet naar bijvoorbeeld een eigen huis. Het inkomen en vermogen van uw partner wordt ook niet meegerekend. Dit voorkomt extra inkomensverlies na afloop van de WW-uitkering. De VSO valt onder vermogen en heeft dus geen invloed op de uitkering van de IOW*

Wordt de vereenvoudigde beoordeling 60+ ook verlengd?

- Dit wordt op Prinsjesdag 2024 duidelijk, er is al wel budget voor vrijgemaakt maar de definitieve beslissing moet er nog over worden genomen.

Ik kwam er laatst achter dat de pensioenvrije opbouw bij een voorschot wordt gedaan alsof iemand volledig ao is. Wat gebeurt er als er later blijkt dat iemand een <35 blijkt te zijn.

- Dit moet bij de verzekeraar zelf worden nagevraagd en zal in de voorwaarden van de pensioenverzekeraar staan. Er was geen WGA recht ontstaan of WIA recht oftewel dan wordt de premievrije opbouw vermoedelijk teruggedraaid.

Werknemer wacht op wia- keuring maar gaat na datum einde wachttijd bij nieuwe werkgever in dienst. Uiteindelijk stelt UWV dat werknemer een SFB- status heeft. Krijgt de nieuwe werkgever nu wel de voordelen zoals artikel 29b of had de nieuwe werkgever moeten wachten met het in dienst nemen totdat het UWV een beoordeling had gedaan?

- Voor deze situatie kan contact worden opgenomen met de werknemersdesk. Zij zullen dan een beslissing nemen over de status van de werknemer, waarbij de WIA-beoordeling niet wordt afgewacht. Als een arbeidsovereenkomst is aangegaan voordat duidelijkheid over de status van de werknemer is gegeven, dan kan geen beroep op art. 29b ZW worden gedaan.

In bezwaar EN niet betalen of in bezwaar EN wel betalen

- Een bezwaarprocedure heeft geen opschortende werking dus de bestaande situatie moet worden ge-eerbiedigd.

Als WGA-eigenrisicodragers wel voorschot betaalt, wordt er achteraf ook een correctie nota gestuurd of moet er wga hier ook zelf achteraan?

- UWV neemt het initiatief, maar werkgever zal wel moeten controleren.

Loopt het voorschot door tot aan de beschikking van het UWV of wordt er door het UWV al gekeken naar arbeidsjaren?

- Het voorschot loopt door tot de beschikking er ligt en dan volgt er een eindafrekening. Dit wordt niet teruggevorderd indien er geen arbeidsverledenjaren voldoende waren. Het is wel zo dat het UWV de personen met een korte arbeidsverledenduur sneller op de stapel legt voor de beoordeling WIA.

Bezwaar whk tegen voorschotten indien publiek verzekerd?

- Uitgangspunt is dat tegen de tijd dat de gedifferentieerde premie wordt berekend er een definitieve beslissing over de mate van arbeidsongeschiktheid (en dus van de toegekende uitkering) ligt. Tenslotte komt de uitkering pas over twee jaar in de berekening van de gedifferentieerde premie terecht. En daar kan altijd bezwaar tegen worden gemaakt. Daarom is de voortdurende oproep om alles goed te controleren of om deze controles aan specialisten uit te besteden.

Heeft bezwaar maken tegen de voorschotten WGA bij ERD zin, als na toekenning alsnog verrekening plaatsvindt? (dus ook terugbetaling bij toekenning IVA of afwijzing vanwege <35%)

- Juristen roepen op om inderdaad wel op voorhand bezwaar te maken. Dus juridisch advies inwinnen als je met deze situaties te maken hebt.

Nog een vraag over no risk bij 35 minner. Wanneer die blijft bij eigen werknemer is passend arbeid en bij wederom uitval, is er toch ook recht op een compensatie binnen 5 jaar?

- Nee, bij in dienst blijven bij oude werkgever is het vangnet niet van toepassing.

In geval van een 35 minner: oude werkgever kan nieuwe werkgever worden. Stel dat de oude werkgever een nieuw contract geeft, is er dan wel recht op de no-risk polis?

- Nee, bij in dienst blijven bij oude werkgever is het vangnet niet van toepassing.

Bij de nieuwe WIA aanvragen wordt op dit moment aangegeven dat het UWV een beslistermijn hanteert van 26 weken. Ik begrijp dat hier aan verwachtingsmanagement wordt gedaan maar de wettelijke beslistermijn blijft toch 8 weken? Wat is jullie advies?

- Uiteraard is de wettelijke beslistermijn nog altijd 8 weken, echter het UWV houdt zich daar niet aan. De werknemer kan daarom overwegen om bij een te late beslissing het UWV in gebreke stellen (wet dwangsom en beroep) of een beroep instellen bij de rechtbank wegens niet tijdig beslissen van het UWV. De werknemer kan dit beroep bij instellen de rechtbank, afdeling bestuursrecht wegens "niet tijdig beslissen" van het UWV.

De ingebrekestelling van het UWV kan eenvoudig via het formulier 'Melding te late beslissing UWV'. Uiteraard moet dan wel de wettelijke termijn van acht weken voorbij zijn en als UWV deze termijn verlengd heeft, moet ook de verlengde termijn voorbij zijn. Het UWV heeft dan nog twee weken de tijd om tot een beslissing te komen. Deze ook wel 14-dagentermijn genoemd, gaat in op de dag dat het UWV de ingebrekestelling heeft ontvangen en daarna zijn er dwangsommen verschuldigd. Tijdens deze periode van twee weken heeft het UWV geen mogelijkheden meer om de beslissingsperiode te verlengen of te onderbreken.

Wet dwangsom en beroep: Als het UWV niet binnen twee weken beslist, dan kan de aanvrager een vergoeding krijgen conform de wet dwangsom en beroep. De huidige praktijk laat zien dat de achterstanden zo groot zijn bij het UWV dat ze het niet redden om binnen de 14-dagentermijn tot een besluit te komen over de WIA-aanvraag. Het UWV betaalt dus deze dwangsommen aan de aanvrager uit. De dwangsomvergoeding loopt maximaal 42 dagen en is nooit hoger dan € 1.442.

Blijft de VA UWV wel zelf betrokken bij 80-100 duurzaamheid bepalen: Dus IVA-waardig: Altijd een VA UWV, of blijft dit ook bij taakgedelegeerde mogelijk? Of bij IVA altijd SU VA?

- Bij taakdelegatie blijft de VA eindverantwoordelijk voor de beslissing.

Wat kun je doen op het moment dat het UWV geen Eerstejaarsziektewetbeoordeling uitvoert als je publiekelijk verzekerd bent als werkgever?

- Wil je grip hebben op de Ziektewet dossiers dan heeft de eigenrisicodrager Ziektewet veel meer mogelijkheden. Het is belangrijk te weten dat het UWV wel de EZWB inzet als er kans is dat werknemer tweede ziektejaar uitgaat. Als je zelf ex-werknemer weer nieuw contract aanbiedt dan verhoog je daarmee de kans op een EZWB of je vraagt er specifiek om. Als de ex-werknemer al meer dan 65% of meer van het loon verdient, dan popt deze ook op bij het UWV als effectieve EZWB. Contact zoeken met UWV kan altijd.

Is er al meer bekend over de middellange termijnplanning inzake het verwijderen van de duurzaamheidstoets?

- [Op lange baan geschoven. OCTAS mag hier iets over vinden.](#)

Stel iemand gaat tijdens de re-integratie aan het werk bij een bedrijf via het uitzendbureau in ander werk. Hij blijft formeel nog in dienst bij de huidige werkgever en de WIA aanvraag wordt ingediend. Hij doorloopt de 104 weken. Is dit een risico dat hij geen SFB status krijgt

- [Geen risico, zolang het passend werk is in kader van re-integratie en werknemer gewoon in dienst blijft bij de oude werkgever.](#)

Er zijn werkgevers waarbij de bedrijfsarts alleen online afspraken heeft, mag dit? Ik kom dit steeds vaker tegen. Lijkt mij een slechte zaak.

- [Het mag wel en wordt veelal als tijds- en kostenbesparing ingezet. Vraag is of een consult effectief is als de zieke werknemer niet in persoon wordt gezien. Uit een onderzoek van PMC komen deze conclusies op basis van een enquête van de NVAB \(<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8190765/>\):](#)
De bedrijfsarts moet de ruimte krijgen om op professionele gronden te beslissen voor welk consulttype hij kiest. Wensen van werknemer en werkgever spelen daarbij mee. De zorgprofessional moet tijdens het videoconsult online toegang hebben tot het patiëntendossier. De arbodienst moet de bedrijfsarts in staat stellen om zelfstandig een professionele afweging te maken. Als de arbodienst als eigen standaard het telefonische of videoconsult voorschrijft, moet de bedrijfsarts op professionele gronden daarvan kunnen afwijken. De NVAB kan een handreiking opstellen waarmee de bedrijfsarts een afweging kan maken voor het consulttype. Aanbevelingen over voorwaarden waaraan een systeem voor een consult-op-afstand moet voldoen is een taak voor de KNMG, waarbij de NVAB de vertaling kan maken naar de bedrijfsarts. Wij denken daarbij aan factoren als veiligheid, identificatie, toegang tot het dossier en gebruiksgemak.

Kan er ook iets vermeld worden of de RVU regeling eventueel verlengd gaat worden ?

- [De RVU-regeling is tijdelijk. Als je op 31 december 2025 maximaal drie jaar voor de AOW-leeftijd zit, kun je nog gebruikmaken van de RVU-regeling als je in 2026, 2027 of 2028 aan de voorwaarden voldoet. Voorwaarde is wel dat de afspraak over deelname aan de RVU-regeling uiterlijk 31 december 2025 wordt vastgelegd. Op dit moment is er niets bekend over de verlenging en dit lijkt mij ook niet waarschijnlijk.](#)

Ik heb een situatie waarbij een medewerker 62 jaar is op het moment van EWT, na verplichte loonsanctie. Zonder loonsanctie zou zij vóór de vereenvoudigde maatregel zijn ingestroomd. Zal zij worden toegerekend via de WHK?

- [Voor de vereenvoudigde WIA-claimbeoordeling 60+ selecteert UWV op EWT-datum \(niet op datum recht\) als die valt op of na 1 oktober en voor 1 januari 2024 én cliënt is op die datum 60 jaar of ouder. Bepalen van de doelgroep hangt vast aan objectief te bepalen criteria. Een verlenging van het tijdvak waarover de werkgever loon doorbetaalt wegens ziekte \(zowel vrijwillig als verplicht door loonsanctie\) is subjectief, datum hangt dan af van acties van werkgever en/of werknemer. Dit](#)

betekent dus dat als cliënt op zijn (oorspronkelijke) EWT-datum nog geen 60 is, maar ergens gedurende de looptijd dit wel wordt, cliënt niet binnen de doelgroep valt.

Wat gaan de consequenties voor ERD polissen worden- premie gunstiger?

- Puur kijkend naar het risico zou de premie naar beneden kunnen. Echter de laatste jaren hadden verzekeraars al grote verliezen op de WGA ERD portefeuille dus vraag blijft of er voldoende marge is bij verzekeraars. Bovendien is het een tijdelijke regeling en het is later altijd weer vervelend om weer te verhogen. Tenslotte is het een commerciële afweging om iets met de premie te doen.

Hoe verhoudt ERD WG en verkorte procedure zich met elkaar?

- De ERD voor de WGA heeft op 28 april 2023 in de brief vernomen dat ook de reguliere beoordeling WIA niet aan de ERD WGA wordt toegerekend. Alle schadelast wordt gefinancierd uit het Arbeidsongeschiktheidsfonds. Tot 28 april kozen werkgevers veelal voor de vereenvoudigde WIA beoordeling omdat deze niet voor rekening kwam van de WGA ERD. Dus keuze werd gemaakt voor verkorte procedure i.v.m. een lagere schadelast.

Wat is de praktijk van de Vereenvoudigde WIA op (geen) herkeuring na 5 jaar IVA/Wajong?

- Geen idee wat hier wordt bedoeld! Dit zijn twee verschillende punten, De vereenvoudigde WIA-beoordeling voor de 60-plusser is een andere regeling dan de herbeoordeling van de Wajonger of IVA-gerechtigde. Enige overlap is dat beide maatregelen zijn besloten om zo verzekeringsarts capaciteit uit te sparen.

Wie controleert in geval van 60+ of de ERD wel aan re-integratie doet? Werkgever heeft immers geen kosten en dus geen direct belang

- Niemand controleert de re-integratie-inspanningen. De enige die iets kan eisen, is de werknemer. Die kan indien gewenst zelfs re-integratie door de werkgever via de rechter afdwingen.

Is het dan niet appels met peren vergelijken als je eerst 70% van het SV-loon ontvangt i.v.m. een ziekte-uitkering en vervolgens wordt er een berekening gemaakt o.b.v. het referentiejaar voordat je ziek werd en hierin vallen 3 maanden WW, 6 maanden bijstand en 3 maanden werk. De 6 maanden bijstand worden dan wel meegenomen, maar de inkomsten uit bijstand niet. Dan vergelijk je 12 maanden met 6 maanden inkomsten.

Hoe is dit aan een werknemer uit te leggen? Is hier tegen bezwaar mogelijk?

En wat als de arbeidsdeskundige zegt dat je inkomsten met 5% omhoog gaan, omdat je een IVA-uitkering krijgt toegekend, maar achteraf blijkt dat dit dus a.g.v. 6 maanden bijstand minder wordt?

- Dat is ook een appels-met-peren-vergelijking. Zie hier de reden om tot nieuwe regelgeving te komen!!

Terugkomend op de laatste vraag => als iemand nog geen 60 jaar is => dan zou je uitstel WIA aanvraag kunnen doen? Gaan jullie daar in mee?

- Nee, ijkpunt is het moment dat de 104 weken wachttijd voorbij zijn. Anders kan wel heel makkelijk richting vereenvoudigde procedure worden gestuurd.

Wat als iemand ziek uit dienst is gegaan en 60+ is bij einde wachttijd? Wie moet dan re-integreren?

- Deze buitenwettelijke regeling zegt wel dat werknemer moet blijven re-integreren als er re-integratie mogelijk is. Hoe UWV dat gaat invullen is de vraag. Bij het ERD WGA schap moet werkgever dit zelf vormgeven. Werkgever heeft daar geen belang bij oftewel re-integratie zal bij werknemer worden neergelegd wat werknemer wil. Werknemer mag wel eisen dat hij of zij wordt gere-integreerd en dat daar inspanningen voor worden geleverd.

waar vraag je de PAWW aan?

- https://spaww.nl/werknemers/paww-uitkering-aanvragen/?gad=1&gclid=CjwKCAjw44mlBhAQEiwAqP3eVvNUH6PYHkG4Zjh2NwZGDjwLF0oerNylf8B-mEYyDJTzDMHVWFLAEBoCybMQAvD_BwE

Ik heb een vraag over de opmerking dat een no-riskpolis normaal gesproken alleen van toepassing is als er een WIA-beschikking is. In artikel 29b lid 1 sub b juncto 2 lees ik de voorwaarden dat werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt moet zijn, niet moet kunnen terugkeren bij de eigen werkgever en op de eerste dag van elf weken voorafgaand aan die dag geen dienstbetrekking meer had of geen dienstbetrekking had met een andere werkgever dan zijn eigen werkgever. Zie ook <https://www.vanzijl-advocaten.nl/artikelen/vaktechnisch-overleg/no-risk-polis-pas-vanaf-einde-wachttijd>. Waaruit blijkt dan dat er een WIA-beschikking moet zijn? Ook zonder beschikking kan het toch zo zijn dat werknemer aan deze voorwaarden voldoet, waarbij misschien pas op een later moment, bij de WIA-beoordeling, blijkt dat werknemer bij het einde van de wachttijd aan deze voorwaarden voldeed of zie ik dit verkeerd? Ik ben benieuwd hoe dit nu precies zit.

- Dan kom je altijd in een juridische strijd terecht, dus beter om officieel vooraf dit al te regelen voordat dienstverband ingaat. Het recht op no-riskpolis conform voorwaarden van artikel 29b worden vastgelegd in de WIA beschikking. Dus indien die beschikking er nog niet ligt moet er wel een ander aantoonbaar document liggen van toetsing op SFB. Werkgever moet namelijk iemand aannemen met SFB. En UWV hanteert daar de WIA-beschikking voor.

Weliswaar is er nu een andere route mogelijk. Het UWV heeft op 21 april 2023 de uitvoering bekend gemaakt hoe hier mee om te gaan wanneer er behoefte is aan een no-riskpolis maar de WIA-beoordeling nog niet gedaan kan worden. De kern van het beleid is dat wanneer UWV niet in staat is om tijdig over de WIA-aanvraag te beslissen, dan kan de cliënt het UWV verzoeken (of via belanghebbende (ex-)werkgever) een no-riskpolis af te geven. Het UWV kan dan buitenwettelijk om wanneer aan de voorwaarden wordt voldaan een beschikking no-riskpolis afgeven. Het WIA-team kan dit verzoek om de no-riskpolis beoordelen. De cliënt kan de no-riskpolis zelf aanvragen door te bellen met UWV Telefoon Werknemers. De klantadviseur van het UWV is op de hoogte gesteld dat er via het WIA-team een beschikking no-riskpolis afgeven kan worden. Het WIA-team toetst uiteraard wel of betrokkene aan de gestelde voorwaarden voldoet.

Voor de paww is dat iets wat een casemanager een medw op moet wijzen als er beschikking is zodat ze die kunnen aanvragen?

- Dat is een goede service van een casemanager. Het UWV zelf wijst er overigens ook op bij einde WGA LGU en overgang naar WGA LAU/VVU.

ERD ook voor 60 + die reguliere beoordeling heeft valt deze wel op de Werkhervattingskas?

- Nee, deze uitkeringen worden ook uit het Arbeidsongeschiktheidsfonds betaald.

Kun je ook als private persoon deelnemen aan de paww? Staat niet in onze cao, verder het is veel gunstiger dus om een paww regeling te hebben dan een wia-hiaat verzekering, ?

- Nee, dit is een regeling die op CAO-niveau is geregeld en geen particuliere intekening kent.

Gevalslijst lastig te verkrijgen. Tips?

- De Belastingdienst verstrekt die indien je deze aanvraagt. Zie voorbeeldbrief aan het einde van deze vragenlijst.

Geldt geen nota ook voor de huidige WGA dossiers bij 62 jaar en ouder ?

- Nee, geldt alleen voor beoordelingen die vallen in de doelgroep van de vereenvoudigde WIA beoordeling

Kan een werknemer ook PAWW aanvragen als hij na EWT 60+ wordt? Of is ook hier ook EWT peildatum?

- Na einde WGA LGU kan deze PAWW worden aangevraagd ook als het gaat op een 60 plusser

Welke instrumenten zou je aanraden voor berekenen loonwaarde?

- Het zou zo moeten zijn dat er een uniforme loonwaardesystematiek is die door alle partijen wordt gehanteerd. Bij de ontwikkeling zijn veel partijen betrokken geweest. Welk instrument wordt gebruikt zou niet veel moeten uitmaken. Er zijn wel loonwaarde specialisten die werken met specifieke tools vol met vragen voor leidinggevende en werknemer zelf.

WN ontvangt een WIA uitkering 80-100%. Referteperiode voor berekening van het dagloon is berekend op gedeelte van vorige werkgever en van huidige werkgever. Er is dus ook schade toegerekend op basis van vorige WG. Klopt dit?

- Als de andere werkgever een groot bedrijf is en hij mede het maatmanloon heeft bepaald (inkomens in referteperiode) dan vindt er veelal een naar rato toerekening plaats maar met zo weinig informatie kan dit niet met volle zekerheid worden gezegd.

Waarom is WIA niet opgenomen in doelgroepregister?

- Omdat dit voortkomt uit de Participatiewet en er scheidingen zijn in regelgeving. Wajongers konden wel opgenomen worden maar WIA-gerechtigden niet. Er is nu een onderzoek gaande of er voor de WIA 80-100% groep ook een loonkostensubsidie mogelijk is.

Bij een paww aanvraag wordt er een einddatum van de wga uitkering gevraagd. deze einddatum is toch niet van toepassing bij de 60 plussers? Zij houden immers hun uitkering tot aow gerechtigde leeftijd

- Maximale uitkeringsduur van PAWW is 14 maanden. Dit is zo bepaald dat na de uitkering van de WW of de WGA tot maximaal 38 maanden na de toekenning van de uitkering wordt betaald. Kortom het verschil tussen maximale huidige uitkeringsduur 24 maanden tot en met 38 maanden zal voor de meeste 60-plussers worden overbrugd met de PAWW.

Nu de WIA beoordelingen en beschikkingen lang op zich laten wachten: kun je het dienstverband van de langdurig zieke werknemer wel beëindigen als UWV nog niet over de WIA-uitkering heeft beslist?

- Jawel, ten slotte is er een ontslagverbod zolang er een loondoorbetalingsplicht ligt.

Begrijp ik het goed: wordt nu het voorschot WIA gebaseerd op het ZW-Dagloonbesluit? En wordt een eventueel te hoog vastgesteld DL niet teruggevorderd?

- Ja dit begrijp je goed. De WIA-dagloonvaststelling gebeurt pas op later moment. Werknemer hoeft verschil van een eventueel lager WIA-dagloon niet terug te betalen bij de eindafrekening. Het kan zijn dat het WIA-dagloon lager ligt wanneer er in het refertejaar voor ziekte periodes zijn geweest dat de werknemer minder of geen inkomen heeft verdiend. Bij deze situaties is het ZW-dagloon vaak fors hoger dan het WIA-dagloon. Eind augustus 2021 maakte het UWV in een persbericht bekend dat ze te veel betaalde voorschotten o.b.v. een onjuist dagloon aan mensen die te lang op een WIA-beoordeling hebben moeten wachten, niet meer terugvorderen. Het UWV wil niet dat mensen de dupe worden van de vertraging bij de WIA-claimbeoordeling, aangezien zij daar zelf geen enkele invloed op hebben. Let op: andere terugvorderingen op basis van bijvoorbeeld een hoger verdiend inkomen kunnen wel gedaan worden. Er vindt altijd verrekening plaats van verdiend inkomen op de uitkering!

Planningsvragen

Per wanneer is het dat spoor 1 na 1e ziektejaar gesloten wordt?

Ter verduidelijking; dit is een voorstel toch?

Per wanneer verwacht het kabinet daar een besluit over te nemen?

- Het wetsvoorstel is nog in de maak. Dan moet dit nog voor internetconsultatie worden voorgelegd, nog voor advies naar Raad van State, nog door de Tweede Kamer behandeling en de Eerste Kamer ... kortom dit is nog een heel proces wat nog zeker een jaar tot 1,5 jaar gaat duren qua wetgevingstijd.

Voorbeeldbrief opvragen gevalslijst

Aan

Belastingdienst

Zie adres op voorzijde van de beschikking

Postbus ...

..... .. Woonplaats

Betreft: opvragen van de gevalslijst a.o.uitkeringen / specificatie van de arbeidsongeschiktheidslasten bij de beschikking Werkhervattingskas (loonheffingnummer EXACT OVERNEMEN)

Geachte heer of mevrouw,

Graag zouden wij een 'specificatie arbeidsongeschiktheidslasten' oftewel een overzicht van het raadplegen van de a.o. gevalsuitkeringen van de aan ons toegerekende WGA-vast / WGA-flex uitkeringen en ook de ZW-flex uitkeringen binnen de beschikking Werkhervattingskas van de jaren 2019, 2020, 2021, 2022 en 2023.

We willen namelijk controleren of de door u toegekende uitkeringen terecht aan ons doorbelast worden.

Het beschikkingsnummer is (eventueel bij meerdere jaren meerdere beschikkingsnummers aangeven).

Heeft u vragen, dan kunt u mij bereiken op

Met vriendelijke groet,

Naam contactpersoon

Naam bedrijf