



VERZUIM  
RE-INTEGRATIE  
FINANCIËN

# NIEUWS brief

## Loondoorbetaling zieke AOW-werknemer naar 6 weken vanaf 1 juli 2023



**De periode van loondoorbetaling bij ziekte voor werknemers met AOW gaat naar 6 weken vanaf 1 juli 2023. Voor AOW-werknemers die al ziek waren, blijft 13 weken gelden.**

Met de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd is geregeld dat voor AOW-gerechtigde werknemers het opzegverbod bij ziekte, de loondoorbetalingplicht bij ziekte en de duur van het recht op ziekengeld korter duren dan voor werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt.

In het oorspronkelijke wetsvoorstel had de regering een termijn van 6 in plaats van 104 weken voorgesteld. Er waren echter zorgen over mogelijke verdringingseffecten voor niet AOW-gerechtigden. Daarom is bij wijze van overgangsmaatregel de periode van loondoorbetaling bij ziekte voor AOW-gerechtigden op 13 weken gesteld. Die overgangsmaatregel loopt dit jaar af. In de Verzamelwet 2023 van SZW is het overgangsregime aangepast. Vanwege de verbondenheid van het ziekengeld met de loondoorbetaling bij ziekte en het opzegverbod bij ziekte is het overgangsregime voor deze aspecten ook aangepast via de Verzamelwet SZW 2023.

### **Van 13 naar 6 weken**

Het Ontwerpbesluit over het beëindigen van het overgangsrecht Wet Werken na AOW-gerechtigde leeftijd is gepubliceerd. Het besluit heeft tot gevolg dat vanaf 1 juli 2023 een termijn van zes weken geldt voor onder andere de loondoorbetaling bij ziekte voor AOW-gerechtigde werknemers. Voor de groep werknemers die op 1 juli 2023 al ziek waren blijft de termijn van 13 weken gelden. Voor ziektegevallen die op of na 1 juli 2023 datum ontstaan gaat de termijn van 6 weken gelden.

[Ontwerpbesluit beëindiging overgangsrecht Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd](#) | [Kamerstuk](#) | [Rijksoverheid.nl](#)

---

## **Voortgang aanpak PSA**



**Sinds 2021 werkt het ministerie van SZW aan een meerjarenprogramma Brede Maatschappelijke Samenwerking (BMS) burn-outklachten. Het doel is preventie van burn-outklachten op het gebied van het individu, werk en maatschappij. Minister Van Gennip geeft een update.**

Voortgang activiteiten Brede Maatschappelijke Samenwerking burn-outklachten

Mentale gezondheidsproblemen hebben net als burn-outklachten vaak bredere oorzaken en kunnen daarom alleen breed worden benaderd. Begin 2021 is de Brede Maatschappelijke Samenwerking burn-outklachten (BMS) van start gegaan. De aanpak van de BMS loopt langs vier programmalijnen:

1. Stimuleren effectieve preventieve aanpak;
2. Initiatieven afstemmen, verbinden, versterken en ontwikkelen;
3. Bespreekbaar maken en communicatie; en
4. Monitoren, onderzoeken en doorontwikkelen.

## **1. Stimuleren effectieve preventieve aanpak**

### ***PSA in Route naar RIE***

De verplichte risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) is voor werkgevers het startpunt voor de aanpak van een veilige en gezonde werkomgeving. Uit gesprekken met werkgevers blijkt dat zij moeite hebben om PSA-risico's te herkennen, omdat de gevolgen minder direct zichtbaar zijn of niet als een belangrijk risico worden gezien. Om de kennis over PSA bij met name mkb-werkgevers te vergroten, is er onlangs een nieuw onderdeel aan het instrument 'Route naar RIE' toegevoegd. Het instrument is beschikbaar via het Steunpunt RI&E op [www.routenaarrie.nl](http://www.routenaarrie.nl).

Dit jaar wordt het instrument Route naar R&IE voor PSA verder doorontwikkeld. Hierbij wordt onder andere ingezet op het ondersteunen en faciliteren van het gesprek tussen werkgevers en werknemers.

### ***Keuzehulp effectieve interventies***

Er is veel informatie beschikbaar over allerlei interventies die werkgevers kunnen gebruiken bij de aanpak van PSA-risico's. Voor werkgevers is het lastig om overzicht te houden. Daarom ontwikkelt TNO een digitale Keuzehulp effectieve interventies. De keuzehulp biedt ondersteuning aan werkgevers, arbo-professionals, medewerkers en de medezeggenschap om een passende interventie te vinden.

### ***Toezicht en handhaving***

In 2022 onderzocht de Arbeidsinspectie samen met betrokken stakeholders de achterliggende oorzaken van de problemen in de sectoren voortgezet onderwijs (werkdruk) en sociale werkvoorzieningsbedrijven (intern ongewenst gedrag en discriminatie). Er wordt een aanpak ontwikkeld om deze oorzaken meerjarig aan te pakken.

## **2. Initiatieven afstemmen, verbinden, versterken en ontwikkelen**

### ***Kenniskring PSA***

TNO werkt in opdracht van SZW aan het opzetten van een Kenniskring PSA. De missie van de Kenniskring is het initiëren van een netwerk dat actief (wetenschappelijke) kennis, tools, goede praktijkvoorbeelden en ervaringen uitwisselt over PSA en de gevolgen hiervan. Afgelopen periode heeft TNO een website opgericht waar deelnemers informatie kunnen delen.

### ***Subsidieregeling Mentale vitaliteit van werkenden***

Via de subsidieregeling 'Mentale vitaliteit van werkenden' worden initiatieven in verschillende sectoren ondersteund voor het versterken van de mentale vitaliteit van werkenden voor een totaalbudget van circa € 4.3 miljoen. De projecten zijn inmiddels gestart en lopen uiterlijk door tot eind december 2023. Het gaat bijvoorbeeld om projecten in het gevangeniswezen en de zorgsector.

### **3. Bespreekbaar maken en communicatie**

Om het probleem van PSA bespreekbaar te maken wordt elk jaar in november de Week van de Werkstress georganiseerd door de OVAL. Deze week heeft als doel het bewustzijn en de kennis te vergroten en werkgevers en werknemers een directe aanleiding en maatregelen te bieden om het thema werkstress aan te pakken.

Ook is in 2022 de campagne 'Hey het is oké' is in 2022 herhaald om op de werkvloer aandacht te vragen voor psychische klachten op het werk.

In 2023 zal Van Gennip enkele debatten over mentale gezondheid in de maatschappij en op de werkvloer organiseren. Daarnaast blijft ze met VWS werken aan activiteiten om ook maatschappelijke organisaties effectief te betrekken bij het bespreekbaar maken en eerder herkennen van mentale klachten.

### **4. Monitoren, onderzoeken en doorontwikkelen**

#### ***Werkendenpanel***

Van Gennip vindt het belangrijk om in gesprek met de doelgroep te zijn zodat acties aansluiten bij hun behoeften. Daarom is SZW in gesprek gegaan met een werkgevers- en een werkendenpanel over burn-out klachten.

#### ***Monitoring en evaluatie***

Binnen het programma 'Mentale Gezondheid van ons allemaal' werken het RIVM en Trimbos in opdracht van VWS aan een monitoringsinstrument. Met dit instrument kunnen zowel de uitrol als effecten van de aanpak worden gemeten.

#### ***Arbeids(markt)discriminatie en (seksueel) grensoverschrijdend gedrag***

De activiteiten van de BMS zien niet alleen op werkdruk en burn-out klachten, maar zijn ook breder gericht op de aanpak van grensoverschrijdend gedrag. Het kabinet werkt verder aan het voorkomen van seksueel grensoverschrijdend gedrag en geweld in het nationaal actieprogramma aanpak seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld. Zo onderzoekt Van Gennip de wettelijke verplichting van een gedragscode en klachtenregeling voor de aanpak van grensoverschrijdend gedrag op werk.

[Kamerbrief over voortgang psychosociale arbeidsbelasting](#) | [Kamerstuk](#) | [Rijksoverheid.nl](#)

---

## **Actieprogramma tegen seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld**



**Samen met de samenleving en vele verschillende organisaties wil het kabinet seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld aanpakken. Onder meer met wet- en**

## **regelgeving, publiekscampagnes, het realiseren van een veilige werkomgeving, de rol van omstanders en goede hulpverlening. Voor het actieprogramma wordt de komende jaren € 11 miljoen vrijgemaakt.**

Het doel van het actieprogramma is om seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld tegen te gaan. Seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld zullen niet van de ene op de andere dag verdwijnen, ook dat realiseert het kabinet zich. Daarom is een tweede belangrijk doel van dit actieprogramma het beperken van de schade van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld. Dat wil het kabinet bereiken door het snel te signaleren en te stoppen, slachtoffers en hun omgeving steun en hulp te bieden en direct te handelen in de richting van (vermoedelijke) plegers. Ook is er binnen het actieprogramma veel aandacht voor de rol van de omstanders.

### **Actielijnen**

Het actieprogramma heeft 5 actielijnen, die tot stand zijn gekomen in samenwerking met regeringscommissaris Mariëtte Hamer en waarvoor meer dan 100 organisaties, experts en ervaringsdeskundigen, hun ervaringen en kennis gedeeld hebben. De actielijnen zijn:

#### **1. Gedeelde maatschappelijke waarden en normen.**

Het moet normaal worden om met elkaar te bespreken wat je wensen zijn, waar je grenzen liggen en om elkaar aan te spreken als grenzen overschreden (dreigen te) worden. Hiervoor wordt onder meer ingezet op mannenemancipatie, leren in het onderwijs over seksualiteit, medewerkers in onderwijs-, zorg en welzijnsorganisaties leren hoe ze seksualiteit bespreekbaar kunnen maken en brede publiekscommunicatie om het gesprek in de samenleving te stimuleren.

#### **2. Wet- en regelgeving weerspiegelen de (veranderende) maatschappelijke normen.**

Wet- en regelgeving moeten helder maken welk gedrag binnen onze samenleving als onacceptabel en zelfs strafbaar wordt gezien. Er wordt daarvoor gezocht naar het wettelijk verankeren van een verplichte gedragscode en klachtenregeling. Maar ook zal de wet seksuele misdrijven verruimd worden, waarmee seksuele intimidatie in het openbaar, off- en online en seks-chatting van kinderen onder de 16 strafbaar worden.

#### **3. Organisaties hebben processen voor preventie, signalering en opvolging op orde.**

Zij moeten werken aan een sociaal veilige (werk)cultuur en kijken wat daarvoor nodig is. De Rijksoverheid ondersteunt daarbij. Hiervoor moeten organisaties beleid opstellen met maatregelen die bijdragen aan een veilige werkomgeving. Daarbij moet er ook aandacht zijn voor de verschillen per sector, in de sport is een andere aanpak vereist dan in de media- of onderwijssector.

#### **4. Iedereen herkent seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld en kan hierop reageren.**

Hierbij is de rol van omstanders belangrijk, via verschillende maatregelen zal er sterker ingezet worden op wat zij kunnen doen op het moment dat zij getuigen of dat een slachtoffer ervaringen met hen deelt.

#### **5. Er is goede hulpverlening die makkelijk vindbaar is.**

Hulpverlening voor slachtoffers, plegers en naasten is voor iedereen toegankelijk en van goede kwaliteit. Er is onderzoek gedaan naar hoe de hulp aan slachtoffers en plegers is ingericht en aansluit bij hun behoeften, er worden uitgangspunten van goede hulpverlening gedefinieerd die ook makkelijk vindbaar is.

### **Rol voor de samenleving**

Een maatschappelijk probleem oplossen kan de overheid niet alleen. Daarom is er in het Nationaal Actieprogramma ook veel ruimte voor goede initiatieven uit de samenleving. Iedereen heeft een rol en kan daar al wat in betekenen. Het is van belang om continu met elkaar in gesprek te blijven over hoe we met elkaar om willen gaan en over hoe de samenleving veiliger te maken is voor iedereen. Het kabinet zet met dit actieprogramma een volgende stap naar een noodzakelijke cultuurverandering en betreft daarin de hele samenleving.

[Nationaal Actieprogramma Infosheet](#)

---

## **Meeste arbeidsongevallen met verzuim bij transport en logistiek**



**Arbeidsongevallen met verzuim komen het meest voor bij werknemers in transport- en logistieke beroepen, blijkt uit onderzoek van het CBS. In 2021 verzuimde 2,8% van de werknemers in deze beroepen na een arbeidsongeval.**

Deze beroepen werden op de voet gevolgd door werknemers met een technisch beroep (2,5%) of een agrarisch beroep (2,2%). Gemiddeld voor alle werknemers lag dit op 1,3%.

#### **Psychische overbelasting belangrijkste oorzaak ongeval bij werknemers**

Bij bijna 1 op de 5 werknemers die in 2021 op zijn minst een dag hebben verzuimd als gevolg van een ongeval tijdens het werk, was psychische overbelasting naar eigen zeggen de belangrijkste oorzaak van het meest recente ongeval. Van alle werknemers met psychische overbelasting werkte de grootste groep in een zorg en welzijnsberoep. Op de tweede plaats van de meest genoemde oorzaken van een arbeidsongeval bij werknemers staat uitglijden, struikelen of anderszins vallen, gevolgd door fysieke overbelasting.

#### **Meest voorkomend letsel is ontwrichting, verstuiking of verrekking**

In de meeste gevallen is het letsel uitsluitend lichamelijk van aard. Bij 65 procent van de werknemers in 2021 is het ernstigste letsel (bij het meest recente ongeval) een lichamelijk letsel. Worden ook ongevallen meegerekend waarbij het onderscheid tussen lichamelijk en geestelijk letsel niet te maken is, dan is dit percentage ongevallen voor werknemers 79 procent. Het belangrijkste letsel bestaat het vaakst uit een ontwrichting, verstuiking of verrekking (respectievelijk 31 en 37 procent). Ook een open wond of oppervlakkige verwonding komt relatief vaak voor: bij 16 procent van de getroffen werknemers.

#### **Ruim kwart slachtoffers heeft technisch beroep**

Het percentage werknemers met een arbeidsongeval hangt in de eerste plaats samen met het beroep dat zij uitoefenen. Arbeidsongevallen die resulteren in verzuim komen het meest voor bij werknemers met een technisch beroep: 26,3 procent van alle werknemers die in 2021 getroffen werden door een bedrijfsongeval met verzuim was werkzaam in deze beroepsklasse. Ook zijn slachtoffers van een ongeval met verzuim vaak terug te vinden in zorg en welzijn (16,1 procent) en transport en logistiek (14,9 procent).

[Arbeidsongevallen en beroep \(cbs.nl\)](https://www.cbs.nl/nl-nl/onderzoek-en-publicaties/2022/10/100122010)

---

## **Langdurig ziekteverzuim vanwege covid neemt toe bij onderwijspersoneel**





**Onderwijspersoneel is vaker en langer ziek vanwege corona dan medewerkers in andere sectoren. Vooral het aantal langdurig zieken met long covid in het onderwijs stijgt. Dat blijkt uit een analyse van het Onderwijsblad.**

Cijfers van de Arbo Unie laten een duidelijke stijging zien van langdurig ziekteverzuim door corona in het onderwijs. Het aantal verzuimdagen vanwege ‘ziekte van de bovenste luchtwegen’ (waar de diagnose post-covid syndroom\* onder valt) steeg van 2,7 procent in 2020 naar 9,7 procent vorig jaar. Landelijk lag het gemiddelde vorig jaar op 7,1 procent. Ook het aantal verzuimmeldingen voor de diagnose ‘post-covid syndroom’ ligt hoger in het onderwijs, namelijk 5,4 procent tegen 1,9 procent landelijk.

### Meer besmettingen

Een analyse van jaarverslagen van onderwijsinstellingen bevestigt de toename van het langdurig ziekteverzuim in 2021. Zo nam bij het Carmel College, een schoolbestuur van dertien vo-scholen in heel Nederland, het ziekteverzuim licht toe tot 5,5 procent gemiddeld.

Ook bij Het Perron, school voor praktijkonderwijs, vmbo en mbo niveau 2, zijn medewerkers vaker en langer ziek. Het gemiddelde percentage lag in 2021 op 8,9. Uit het jaarverslag: ‘Naast dat er verschillende langdurige verzuimdossiers lopen bij Het Perron is vast te stellen dat de uitval vanwege (long) covid van grote invloed is op de gemiddelde verzuimduur en het verzuimpercentage.’

ROC Nijmegen specificeerde in het jaarverslag de ziekteverzuimcijfers naar de categorie ‘ziekte van het ademhalingsstelsel’ waar (long) covid onder valt. Het aantal langdurig zieken in die categorie liep op van 11 in 2020 (8,7 procent) naar 20 in 2021 (16,7 procent).

### Compensatie

Ruim 1700 leraren en ondersteuners hebben zich bij het meldpunt ‘long covid’ van de AOb en FNV gemeld. Het gaat om relatief veel jonge medewerkers: een derde is tussen de 26 en 40 jaar oud. De AOb pleit in een brief aan de Tweede Kamer opnieuw voor een collectieve arbeidsongeschiktheidsregeling en compensatiemaatregelen voor werknemers met long covid. “Deze mensen hebben onder moeilijke omstandigheden doorgewerkt toen de maatschappij dat vroeg. Nu dreigen zij door hun loyaliteit arbeidsongeschikt te worden. Een financiële compensatie is het enige dat de regering nu nog kan doen. Dat dit voor het onderwijs nog niet geregeld is, is niet te rijmen met de zorgplicht van de overheid”, reageert AOb-voorzitter Tamar van Gelder.

*\*Long covid heet officieel nu ‘post-covid syndroom’. Het gaat om een waaier van ernstige klachten. Van chronische vermoeidheid, verminderde concentratie, vergeetachtigheid en hoofdpijn tot oorsuizen, duizeligheid, hartkloppingen en – wellicht als gevolg van dit alles – depressies*

[Langdurig ziekteverzuim vanwege covid neemt toe](#) | [De Algemene Onderwijsbond \(aob.nl\)](#)

## Commissiedebat Arbeidsongeschiktheid in Tweede Kamer



**De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft op 7 december 2022 overleg gevoerd met minister Van Gennip over o.a. de hardheden in de WIA en de vereenvoudigde WIA-beoordeling 60-plussers. Van Gennip reageert daarbij op diverse standpunten van diverse politieke partijen.**

De minister stelt dat het spreken over arbeidsongeschiktheid ook betekent dat het gaat om arbeidsgeschiktheid. Het gaat erom wat mensen nog kunnen, zodat ze zo veel mogelijk onderdeel kunnen zijn van onze samenleving. De minister legt haar aanpak voor de korte, de middellange en de lange termijn uit.

**Korte termijn: procesoptimalisatie**

Op de korte termijn speelt ook het artsentekort een grote rol. Uiteindelijk functioneert het stelsel niet zoals het zou moeten functioneren, omdat we een tekort hebben aan verzekeringsartsen en omdat we de processen op een bepaalde manier hebben georganiseerd. Voor de kortetermijnmaatregelen is geen wetswijziging nodig, die gaan vooral procesoptimalisatie bij het UWV:

1. Het UWV voert momenteel het regiemodel met taakdelegatie landelijk door. Alleen BIG-geregistreerde medewerkers hebben toegang tot medische gegevens. En alleen de verzekeringsarts mag de belastbaarheid vaststellen. Ondersteunende medische medewerkers, zoals de sociaal-medisch verpleegkundige en de medisch secretaresse, doen hiervoor voorbereidend werk onder de taakdelegatie van de verzekeringsarts.
2. Begin 2023 komt de procesdoorlichting met aanbevelingen door EY Consultancy. Gekeken wordt of het proces van claimbeoordeling sneller kan (nu doet UWV gemiddeld 5 uur over 1 claimbeoordeling terwijl dit vroeger 2 uur was).
3. Op alle UWV-kantoren zijn teams ingericht die zorgen dat de onderbouwing van een WIA-claim zo is opgesteld dat artsen sneller kunnen beoordelen. Daarbij hoort dat de klanten voorafgaand aan de WIA-claimbeoordeling worden gebeld om alvast de re-integratie te kunnen starten, om hen te informeren over het beoordelingsproces en om het aanbod op het voorschot toe te lichten.
4. Er wordt extra ingezet op de dienstverlening voor mensen in de Ziektewet en WW'ers die zich ziekmelden om waar mogelijk ze richting werk te laten uitstromen.
5. Een verbeterde uitvoering van de RIV-toets. Dit wordt niet nader toegelicht, wel is bekend dat er een wetsvoorstel is ingediend bij de Tweede Kamer, waarbij de bedrijfsarts leidend wordt en de verzekeringsarts niet meer betrokken is bij de RIV-toets.
6. Actieve werving en opleiding van artsen. Er zijn nu 700 keuringsartsen en daar komen er binnenkort 90 van bij.

**Vereenvoudigde WIA-beoordeling 60-plus**

De vereenvoudigde WIA-beoordeling is een buitenwettelijke maatregel en een incidentele tijdelijke noodmaatregel. Er gelden strikte kaders. De doelgroep is afgebakend met objectieve criteria. Alleen 60-plussers die tussen 1 oktober 2022 en 31 december 2023 het eind van de wachttijd bereiken, kunnen gebruikmaken van de vereenvoudigde claimbeoordeling. In de Kamer was veel discussie over het wel of niet wenselijk zijn van deze vereenvoudigde WIA-beoordeling voor 60-plussers. De minister benadrukt dat degene die dat willen, om een normale WIA-claimbeoordeling kunnen blijven vragen met de

verzekeringsarts. En de minister benoemt dat de 60-plussers gestimuleerd blijven worden om deel te nemen aan de arbeidsmarkt.

### **Maatregelen voor hardheden voor de korte en middellange termijn**

Een hardheid is o.a. de problemen die ontstaan wanneer een uitkering met inkomen verrekend wordt. De betrokkene kan met hoge terugvorderingen te maken krijgen. Het UWV is met ideeën bezig die ervoor moeten gaan zorgen dat die verrekensystematiek beter gaat passen bij iemands individuele omstandigheden.

Verder is het de bedoeling dat het CBBS (claim beoordeling- en borgingssysteem) beter aan gaat sluiten bij de praktijk. De minister is hierover in overleg met sociale partners. Een kansrijke maatregel zou kunnen zijn alleen te beoordelen op feitelijke verdiensten. Dat betekent het schrappen van de theoretische schatting van arbeidsongeschiktheid voor mensen die werken.

Een andere maatregel is het aannemen van duurzame arbeidsongeschiktheid bij mensen die al vijf jaar volledig arbeidsongeschikt zijn. De minister geeft aan dat voor beide maatregelen er nog veel haken en ogen zijn en dat daarom zorgvuldigheid van belang is. Ze geeft aan dat deze maatregelen alleen met een wetwijziging kunnen en dat in het eerste kwartaal van 2023 de Kamer geïnformeerd gaat worden over de stand van zaken van de verkenning. Het is dus nog wachten op deze verkenning.

De kans is aannemelijk dat de uitkomst van deze verkenning is dat er te veel haken en ogen aan zitten en dat de wensen beter meegenomen kunnen worden in het advies van de Onafhankelijke Commissie Toekomst Arbeidsongeschiktheidsstelsel (OCTAS). In het eerste kwartaal van 2024 dienen zij dit advies op te leveren.

### **OCTAS: fundamenteel naar stelsel kijken**

De minister benadrukt waarom we fundamenteel naar het arbeidsongeschiktheidsstelsel moeten kijken. Wat wringt er vandaag, wat gaat er goed en wat zijn onze uitgangspunten en hoe kan het er in de toekomst uit gaan zien? Op 25 november 2022 is Onafhankelijke Commissie Toekomst Arbeidsongeschiktheidsstelsel (OCTAS) ingesteld om te adviseren over een toekomstbestendig stelsel voor ziekte en arbeidsongeschiktheid. Een stelsel dat uitvoerbaar, betaalbaar en uitlegbaar is voor werkzoekenden, werkenden, werkgevers, uitvoerende organisaties en de mensen die een beroep moeten of willen doen op dat stelsel.

### **Nieuwe publicaties / verkenningen**

In het Kamerdebat is voortdurend aangegeven dat zij diverse vraagstukken meenemen binnen hun advies. O.a. de problematiek van de 35-minners, het onderscheid risque professional en risque social, het hybride stelsel rondom eigenrisicodragerschap etc.

Kortom, een interessant debat waarbij het eerst wachten is op nieuwe publicaties, zoals de verkenning van de middellangetermijnplannen om de hardheden in de WIA op te lossen (keuring op feitelijke verdiensten en IVA pas na 5 jaar). Ook verschijnt er binnenkort een nieuw onderzoek van het UWV over de ontwikkelingen in de hybride markt. De minister geeft hierover aan dat de eerste indruk is dat hier geen grote verschuivingen zichtbaar zijn.

Verder loopt parallel aan de WIA een andere discussie: een arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV) voor de zelfstandig ondernemer. Het onderzoek hiertoe loopt en er moet begin 2024 een wetsvoorstel liggen omdat de belofte is gedaan dat deze AOV in het eerste kwartaal van 2025 opgenomen wordt in de Staatscourant.

[Verslag van een commissiedebat gehouden op 7 december 2022 over Arbeidsongeschiktheid](#)

---

## **Jurisprudentie: Werkgever mag vertrouwen op advies bedrijfsarts, dus geen loonsanctie**





**Volgens het UWV had de bedrijfsarts de belastbaarheid niet goed ingeschat en moest dit onjuiste advies voor rekening van de werkgever komen. De Rechtbank Amsterdam oordeelde anders.**

In deze zaak had het UWV een loonsanctie opgelegd aan een werkgever. Deze werkgever had het advies van haar bedrijfsarts netjes en volledig te goeder trouw opgevolgd maar het UWV (de verzekeringsarts) vond achteraf dat de bedrijfsarts de belastbaarheid niet goed had ingeschat. Volgens het UWV, onder verwijzing naar de rechtspraak van de Centrale Raad van Beroep, komt het onjuiste advies van de bedrijfsarts voor rekening en risico van de werkgever.

De rechtbank Oost-Brabant heeft in haar uitspraak van 11 februari 2022 (ECLI:NL:RBOBR:2022:415) geoordeeld dat die vaste rechtspraak ten onrechte geen rekening lijkt te houden met de situatie waarin een werkgever niet behoefde te twijfelen aan de juistheid van het advies van de bedrijfsarts. In die situaties waarin de werkgever niet behoefde te twijfelen aan de juistheid van het advies van de bedrijfsarts mag de werkgever bij zijn re-integratie-inspanningen uit gaan van dat advies. Het is dan aan het UWV om aan te tonen wat de werkgever, ondanks het opvolgen van het advies van de bedrijfsarts redelijkerwijs nog meer had moeten doen.

In de uitspraak op deze casus volgt Rechtbank Amsterdam de lijn van de Rechtbank Oost-Brabant en wordt het beroep tegen de loonsanctie gegrond verklaard. De werkgever had het advies van de bedrijfsarts gevolgd, er was geen reden om aan dat advies te twijfelen en het UWV had niet gemotiveerd wat de werkgever in redelijkheid nog meer had moeten doen.

*Tekst: Pascal Willems, wvo advocaten*

---

## **Jurisprudentie: Zieke werknemer volgt adviezen bedrijfsarts niet op: ontslag**



**Werknemer heeft het advies van de bedrijfsarts om in gesprek te gaan met zijn werkgever niet opgevolgd. Het gevolg: een ontbinding van de arbeidsovereenkomst zonder toekenning van enige vergoeding.**

De werknemer heeft zich ziek gemeld. De bedrijfsarts stelt vast dat er sprake is van een arbeidsconflict en stelt een interventieperiode voor waarbij partijen met elkaar in overleg treden over het conflict, om

vervolgens te starten met re-integreren. Werknemer geeft geen gevolg aan uitnodigingen van werkgever om in gesprek te gaan, met als gevolg een loonstop.

De werkgever vraagt een deskundigenoordeel bij het UWV. Het UWV oordeelt dat de re-integratie-inspanningen van werknemer onvoldoende zijn geweest. Een overleg of het starten van mediation levert geen resultaat op. De werkgever gaat naar de rechter en vraagt om een ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

### **Ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding**

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. De werknemer heeft de adviezen van de bedrijfsarts om met zijn werkgever in gesprek te gaan na zijn ziekmelding niet opgevolgd, terwijl hij daartoe door de bedrijfsarts medisch gezien wel in staat werd geacht.

Het opzegverbod tijdens ziekte is niet van toepassing. De werkgever is geen transitievergoeding verschuldigd vanwege ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer. De werkgever is ook geen billijke vergoeding verschuldigd, omdat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever.

In hoger beroep oordeelt ook het hof dat de arbeidsverhouding tussen partijen ernstig en duurzaam is verstoord. Het opzegverbod bij ziekte staat niet in de weg aan de ontbinding, omdat het verzoek is gebaseerd op een verstoorde arbeidsverhouding. De verstoorde arbeidsverhouding staat ook een herplaatsing in de weg. Het hof oordeelt net als de rechtbank dat de arbeidsovereenkomst ontbonden wordt wegens een verstoorde arbeidsrelatie, zonder toekenning van een vergoeding aan de werknemer.

[ECLI:NL:GHAMS:2022:3661](https://ecli.nl/GHAMS:2022:3661), [Gerechtshof Amsterdam](https://www.rechtspraak.nl), [200.308.481/01 \(rechtspraak.nl\)](https://www.rechtspraak.nl)

---

## **Jurisprudentie: UWV krijgt na te laat besluit herbeoordelingsverzoek nog 4 weken de tijd om te beslissen**



**UWV beslist niet op een herbeoordelingsverzoek, ook niet na in gebreke te zijn gesteld. Het excuus van UWV is dat er tekort aan verzekeringsartsen is. De rechtbank geeft aan dat UWV binnen 4 weken alsnog moet beslissen! En vanaf dán € 100 per dag tot max € 15.000 moet vergoeden.**

Als een bestuursorgaan niet op tijd beslist op een verzoek om herbeoordeling kan de betrokkene daartegen in beroep gaan. Wel moet de betrokkene dan eerst een 'ingebrekestelling' aan het bestuursorgaan sturen. Dat wil zeggen dat de betrokkene per brief aan het bestuursorgaan moet laten weten dat er binnen twee weken alsnog beslist moet worden op zijn aanvraag of bezwaar.

Eiseres heeft haar verzoek om herbeoordeling ingediend op 25 maart 2022. In de wet is geen termijn opgenomen waarbinnen verweerder op dit verzoek moet beslissen. In zo'n geval geldt een beslistermijn van acht weken. Verweerder (UWV) had dus uiterlijk op 23 mei 2022 moeten beslissen. Vervolgens heeft de eiseres UWV in gebreke gesteld en zijn er weer twee weken voorbij gegaan.

In artikel 4:17 van de Awb staat dat als een bestuursorgaan niet op tijd een besluit neemt, het bestuursorgaan een dwangsom moet betalen voor elke dag dat het in gebreke is, voor maximaal 42 dagen. De rechtbank stelt

dat in dit geval de maximale dwangsom van € 1.442,- is verschuldigd.

UWV schrijft in zijn verweerschrift dat de beslistermijn is overschreden door een tekort aan verzekeringsartsen. UWV heeft geen indicatie gegeven binnen welke termijn hij een besluit kan nemen. De rechtbank bepaalt daarom dat verweerder binnen vier weken na het verzenden van deze uitspraak een besluit moet nemen.

De rechtbank bepaalt verder dat UWV een dwangsom van € 100,- moet betalen voor elke dag waarmee de beslistermijn nu nog wordt overschreden. Daarbij geldt wel een maximum van € 15.000,-.

[ECLI:NL:RBMNE:2022:3378](https://ecli.nl/RBMNE:2022:3378), [Rechtbank Midden-Nederland, 22/2590 \(rechtspraak.nl\)](https://rechtbank-midden-nederland.nl/22/2590)

---

## Jurisprudentie: Loonopschorting en loonstop zieke werknemer opgeheven



**De kantonrechter heft de loonopschorting en de loonstop ten aanzien van een zieke werknemer op. De werkgever moet het niet-uitbetaalde loon alsnog betalen.**

De kantonrechter stelt vast dat de werkgever het loon van de werknemer vanaf 20 oktober 2022 om twee redenen niet heeft uitbetaald:

1. Het gaat in de eerste plaats om een loonopschorting op grond van artikel 7:629 lid 6 BW omdat de werknemer op 20 september 2022 niet kon verschijnen op een afspraak bij de bedrijfsarts van de arbodienst, aangezien hij op medische gronden verhinderd was en hij zonder bericht van verhindering niet is verschenen op de nieuwe afspraak op 19 oktober 2022.
2. In de tweede plaats is per 21 oktober 2022 een loonstop opgelegd omdat de werknemer volgens de werkgever niet voldoet aan de verplichtingen zoals opgenomen in artikel 7:629 lid 3 BW, waaronder medewerking verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak.

### Loonopschorting

Volgens de kantonrechter staat op basis van de verklaring van de arbodienst van 2 januari 2023 voldoende vast dat de werknemer op 20 september 2022 op de afspraak bij de bedrijfsarts is verschenen. Dat deze afspraak niet door kon gaan omdat de werknemer positief getest was op corona, kan hem niet worden verweten.

Voor de nieuwe afspraak op 19 oktober 2022 geldt dat de werknemer betwist dat hij hiervoor een uitnodiging heeft ontvangen. De werkgever stelt dat dit telefonisch is gebeurd, maar kan dit niet verder onderbouwen. Dit leidt tot de conclusie dat de loonopschorting per 20 oktober 2022 niet op een voldoende grondslag berust.

### Onvoldoende ernstig voor loonopschorting

Op grond van de beschikbare stukken kan worden vastgesteld dat de werkgever en de arbodienst sinds de ziekmelding op 11 januari 2022 veel pogingen hebben ondernomen om met de werknemer in contact te komen, maar dat dit door toedoen van de werknemer vaak niet is gelukt. De kantonrechter acht het op grond van de rapportages van de bedrijfsarts en de verklaring van de huisarts van de werknemer aannemelijk dat dit deels wordt veroorzaakt door het ziektebeeld van de werknemer.

De bedrijfsarts maakt in zijn rapportages melding van werkgerelateerde knelpunten, maar in deze procedure is niet duidelijk geworden wat daarvan de oorzaak is. De aankondiging van de advocaat van de werkgever op 4 maart 2022 dat het dienstverband zou worden beëindigd, zal in ieder geval niet bevorderlijk zijn geweest voor de verhouding tussen de werknemer en de werkgever.

De kantonrechter constateert dat de werknemer ondanks het voorgaande sinds zijn ziekmelding wel (uiteindelijk) heeft voldaan aan zijn verplichting om bij de bedrijfsarts te verschijnen. Daarom acht de kantonrechter het feit dat de werknemer ondanks herhaalde verzoeken geen contact met de werkgever heeft opgenomen in de gegeven omstandigheden onvoldoende ernstig om een loonopschorting te rechtvaardigen.

Daarbij wordt ook in aanmerking genomen dat aannemelijk is dat de werknemer door dit gebrekkige contact geen concrete re-integratiemogelijkheden heeft gemist, terwijl de loonopschorting bij hem tot ernstige financiële problemen leidt met mogelijk ernstige gevolgen zoals een huisuitzetting, en dit zijn herstel in de weg staat.

### **Geen grond voor loonstop**

Voor het plan van aanpak geldt dat de werkgever dit door een omissie aan zijn kant pas op 25 november 2022, dus ruim na het opleggen van de loonstop, aan de werknemer heeft gestuurd. De werknemer heeft dit plan van aanpak weliswaar niet – zoals impliciet verzocht – vóór 1 december 2022 ondertekend geretourneerd, maar heeft dit wel op 19 december 2022 gedaan. In aanmerking genomen dat hij daarover moet kunnen overleggen met zijn gemachtigde, acht de kantonrechter dit voldoende tijdig. De conclusie luidt daarom dat de werknemer zijn verplichting om mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak niet heeft geschonden en dat dit geen grond kan opleveren voor een loonstop.

Voor de eerstejaarsevaluatie geldt dat de werknemer heeft gesteld dat hij ook dit document inmiddels ondertekend aan de werkgever heeft geretourneerd en dat de werkgever dit niet heeft betwist. Ook dit kan dus geen grond opleveren voor een loonstop.

De conclusie luidt daarom dat de loonopschorting en de loonstop ten onrechte zijn opgelegd. Vast staat dat het loon over de maanden oktober, november en december 2022 niet is uitbetaald. De vordering van de werknemer om de werkgever te veroordelen tot betaling van het verschuldigde loon over deze maanden wijst de kantonrechter daarom toe.

[ECLI:NL:RBMNE:2023:144, Rechtbank Midden-Nederland, 10233770 UV EXPL 22-293 MS/1270 \(rechtspraak.nl\)](#)

---