



VERZUIM
RE-INTEGRATIE
FINANCIËN

NIEUWS brief

Parameters Werkhervattingskas 2023



Het Besluit gedifferentieerde premie Werkhervattingskas 2023 is gepubliceerd in de Staatscourant van 1 september 2022. Het gemiddeld premiepercentage is voor de WGA gestegen en voor de Ziektewet licht gedaald.

De gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk) bestaat uit twee onderdelen, namelijk de gedifferentieerde premie WGA en de gedifferentieerde premie Ziektewet. Als een werkgever eigenrisicodragers is voor de WGA, is de gedifferentieerde premie WGA niet van toepassing oftewel nihil. Is een bedrijf eigenrisicodragers voor de Ziektewet, dan geldt dat de gedifferentieerde premie ZW nihil is.

Principe van de gedifferentieerde premie WHK

Elke gedifferentieerde-premieberekening is gebaseerd op het principe dat er bij de gemiddelde premie een opslag of een korting komt. De opslag of de korting wordt bij grote bedrijven (loonsom > € 3.620.000,-) volledig bepaald op de eigen instroom. Bij middelgrote bedrijven geldt een gewogen gemiddelde tussen de sector en het individuele risico van het bedrijf zelf. Bij kleine bedrijven geldt een branchepremie, dus wordt de hoogte van de opslag of korting bepaald door de branche-instroom.

Sinds 2014 regelt de Wet Bezava (beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters) dat kleine bedrijven een sectorale gedifferentieerde premie betalen en middelgrote bedrijven ook nog een deel sectorale premie toegerekend krijgen.

Kleine bedrijven betalen ongeacht hun eigen instroom altijd de sectorale percentages, die gebaseerd zijn op de schaderesultaten van de sector. Dus de opslag of de korting bovenop de gemiddelde premie wordt vastgesteld aan de hand van de sectorinstroom. De sectorale percentages vind je in bijlage 1 van het Besluit gedifferentieerde premie Werkhervattingskas.

Bij de berekening van het individuele werkgeversrisico of het sectorale risicopcentage geldt het T-2 principe. Het jaar T is het jaar waarvoor de premie wordt vastgesteld. Om voor de werkgever het individuele risico vast te stellen, gaat het UWV uit van de instromers in de Ziektewet of de WGA van het jaar T-2 (oftewel twee kalenderjaren eerder). Bij de vaststelling van de premiedifferentiatie voor het jaar 2023, wordt er dus gekeken naar de gedane uitkeringen in 2021.

Grens klein, middelgroot en groot voor premiejaar 2023

In 2022 is de grens tussen klein en middelgroot gestegen van 10 maal het gemiddelde premieplichtige loon

naar 25 maal het gemiddelde premieplichtige loon. Dit hangt samen met de invoering van de gedifferentieerde premie voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof) per 1 januari 2022.

Het gemiddelde premieplichtige loon is voor de parameters van 2023 gesteld op € 36.200 (terugkijkend naar het jaar 2021). Dit maakt dat de grens tussen een kleine en middelgrote werkgever komt te liggen bij € 905.000. En de grens tussen een middelgrote/grote werkgever ligt bij 100 maal het premieplichtige loon oftewel € 3.620.000.

- Kleine werkgevers (met een loonsom ≤ 25 maal het gemiddelde premieplichtig loon per werknemer) betalen een premie op sectorniveau. Zij krijgen dus geen individuele toerekening van de eigen schade. Kleine bedrijven zijn bedrijven die in 2021 een loonsom kleiner of gelijk hadden aan € 905.000,-.
- Middelgrote werkgevers (met een loonsom van > 25 en ≤ 100 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer) betalen een gewogen gemiddelde van sectorpremie en individuele premie. Hoe groter het bedrijf, hoe groter de individuele toerekening. De grens middelgroot ligt voor 2023 tussen € 905.000,- tot en met € 3.620.000,- (kijkend naar de premieplichtige loonsom van 2021).
- Grote werkgevers (> 100 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer) betalen een premie op individueel niveau. Grote bedrijven zijn bedrijven met premieplichtig loon $> € 3.620.000,-$.

Parameters 2023 in vergelijking met 2022

Het gemiddeld premiepercentage is voor de WGA gestegen en voor de Ziektewet licht gedaald. Echter, het gemiddelde percentage voor de Ziektewet was juist in 2022 ten opzichte van 2021 hard gestegen en dat is weer deels gecorrigeerd.

	WGA 2022	WGA 2023	ZW 2022	ZW 2023
Gemiddelde percentage	0,84%	0,87%	0,68%	0,66%
Maximumpremie	3,36%	3,48%	2,72%	2,64%
Minimumpremie	0,21%	0,21%	0,17%	0,16%
Gemiddelde werkgeversrisicopercentage	0,56%	0,59%	0,39%	0,42%
Correctiefactor	1,12	1,11	1,30	1,17

NB. Voor de Ziektewet geldt voor de werkgevers in sector 52 (uitzendbedrijven) een afwijkende maximumpremie van 10,39% voor 2022 en 8,27% voor 2023.

De maximumpremie is vier maal het gemiddelde percentage en de minimumpremie is 0,25 van het gemiddelde percentage. Het gemiddelde percentage is genomen over alle publiek verzekerde werknemers. Grote bedrijven betalen dus ook als ze nooit schade hebben gehad een premie van 0,21% voor de WGA en voor de Ziektewet minimaal 0,16%.

Formules berekening premie voor WGA en Ziektewet voor grote bedrijven

Voor grote bedrijven geldt de volgende formule:

Individuele premie = gemiddelde percentage + individuele opslag/korting

Berekening individuele opslag of korting \Rightarrow correctiefactor werkgeversrisico * (individuele werkgeversrisico minus gemiddeld risico)

De uitkomst van de gedifferentieerde premie wordt vervolgens vergeleken met de minimum- en maximum bandbreedte van de premies.

Uit de parameters kunnen we voor 2023 de volgende berekening herleiden.

WGA : $0,87\%$ (gemiddelde percentage) + $1,11 * (? - 0,59\%)$

ZW : $0,68\%$ (gemiddelde percentage) + $1,17 * (? - 0,42\%)$

Het vraagteken is het individuele werkgeversrisicopercentage.

Het individuele werkgeversrisico wordt voor het premiejaar 2023 berekend door de totaal uitbetaalde uitkeringslasten (*) van de WGA of de Ziektewet in het jaar 2021 te delen door de gemiddelde premieplichtige loonsom van de periode 2017-2021.

In de Whitepaper Werkhervattingskas op VeReFi zijn rekenvoorbeelden uitgewerkt.

[Staatscourant 2022, 22255 | Overheid.nl > Officiële bekendmakingen \(officielebekendmakingen.nl\)](#)

Nieuwe versie Werkwijzer poortwachter



Er is weer een geactualiseerde versie van de **Werkwijzer Poortwachter** van het UWV. De Werkwijzer gaat in op hoe het UWV het re-integratietraject van de zieke werknemer beoordeelt.

De Werkwijzer Poortwachter helpt werkgevers, bedrijfsartsen, arbodiensten en re-integratiebedrijven in de begeleiding en re-integratie van zieke of arbeidsongeschikte werknemers.

In de Werkwijzer vind je antwoord op de volgende vragen:

- Wat verwacht UWV van de werkgever bij de re-integratie van een werknemer?
- Hoe toetst UWV of de re-integratie-inspanningen van de werkgever voldoende zijn?
- Welke gevolgen heeft het voor de werkgever als blijkt dat zijn re-integratie-inspanningen niet voldoende zijn geweest?

Wat is er gewijzigd?

In de Werkwijzer Poortwachter van 1 augustus 2022 is in paragraaf 6.3 de bijzondere arbeidsverhouding uitgewerkt van arbeid met een WSW-indicatie en beschut werk vanuit de Participatiewet. Ook zijn op basis van vragen, opmerkingen en suggesties teksten aangepast en instructies verduidelijkt. Deze tekstwijzigingen zijn gemarkeerd met een blauwe streep in de linker kantlijn.

Addendum COVID-19

De overheidsmaatregelen voor COVID-19 grijpen in op de re-integratieverplichtingen van werkgevers. Daarom werd in mei 2020 een addendum (aanvulling) op de Werkwijzer Poortwachter uitgegeven. Daarin staat hoe de re-integratie-inspanningen van de werkgever beoordeeld wordt tijdens de op dat moment geldende COVID-19-maatregelen. In juli 2022 is een [update van dit addendum](#) verschenen.

Quick Startdocument

In de Werkwijzer Poortwachter staat hoe de verzekeringsarts en de arbeidsdeskundige van UWV de ondernomen re-integratie-inspanningen beoordelen. Om de werkgever te ondersteunen in de stappen die hij hierbij moet zetten, en om hem te wijzen op zijn verantwoordelijkheden, werd in juni 2020 het [Quick Startdocument](#) gepubliceerd. Dit document is geen vervanger van de Werkwijzer Poortwachter maar een aanvulling, specifiek gericht op de werkgever.

[werkwijzer-poortwachter 1 augustus 2022](#)

Dit najaar maatregelen tegen wachtlijsten bij UWV



Minister Van Gennip vindt de wachtlijsten bij UWV voor sociaal-medische beoordelingen onaanvaardbaar hoog. Gemiddeld moeten de WIA-aanvragers 18 weken op een eerste beoordeling wachten. Wettelijk staat daar 8 weken voor. Ze zet in op een aantal maatregelen die de wachtlijsten aanzienlijk moeten bekorten.

Het UWV kan de grote vraag naar sociaal-medische beoordelingen door verzekeringsartsen niet aan. Dit komt onder andere doordat de instroom in de WIA hoger is dan normaal en doordat UWV achterstanden heeft door onder andere de lockdowns. Daarnaast zijn er ondanks de inspanningen van UWV al langere tijd te weinig verzekeringsartsen. Op dit moment moeten mensen gemiddeld 18 weken op een eerste beoordeling wachten, veel langer dan de toegestane 8 weken. Mensen houden weliswaar een inkomen tijdens de wachttijd, maar het geeft veel onzekerheid. Daarnaast weten ook de werkgevers niet waar zij aan toe zijn als een medewerker ziek is.

Vereenvoudigde WIA-beoordeling

Als we op deze manier doorgaan, zal de vraag naar sociaal-medische beoordelingen in 2030 33% hoger zijn dan het aanbod. Minister Van Gennip neemt daarom op korte termijn een aantal tijdelijke maatregelen die de wachttijd inkorten. Zo mag UWV 60-plussers tijdelijk een vereenvoudigde WIA-beoordeling aanbieden waarbij niet altijd een verzekeringsarts betrokken hoeft te zijn. Dit mag alleen met instemming van werkgever en werknemer. Achteraf kunnen zij alsnog vragen om een reguliere beoordeling en er mag in principe niemand door benadeeld worden.

5 jaar geen herbeoordeling

Ook wil de minister UWV toestaan om gedurende vijf jaar geen herbeoordeling uit te voeren van mensen in de IVA en in de Wajong, die duurzaam volledig arbeidsongeschikt zijn verklaard én die er ondanks hun beperkingen in slagen om betaald werk te krijgen. Ook neemt UWV op korte termijn een reeks maatregelen om efficiënter te gaan werken. De minister verwacht dat de aangekondigde tijdelijke maatregelen echter nog niet voldoende zullen zijn. De komende periode worden daarom verdere maatregelen voor de middellange termijn uitgewerkt, met andere wet- en regelgeving.

[brief aanpak mismatch sociaal medisch beoordelen en hardheden WIA](#)

WIA-maatregelen op middellange en lange termijn



Om de wachtlijsten voor sociaal-medische beoordelingen te verkorten heeft minister Van Gennip een aantal tijdelijke maatregelen ingevoerd. Om de wachtlijstproblematiek permanent aan te pakken, onderzoekt ze ook welke maatregelen nodig zijn voor de middellange termijn.

Vooraf wordt daarbij gekeken naar beleidsopties uit het rapport Gupta Strategists. Drie beleidsopties hebben groot effect op de benodigde capaciteit van verzekeringsartsen:

1. Laten vervallen van de duurzaamheidstoets en afschaffen van de IVA
2. Na 5 jaar volledige arbeidsongeschiktheid (WGA 80-100%) duurzaamheid aannemen (aanpassen duurzaamheidscriterium)
3. Voor mensen die werken alleen op feitelijke verdiensten de schatting maken van het arbeidsongeschiktheidspercentage.

Onafhankelijke adviescommissie

Van Gennip schrijft dat niet alle ambities om het stelsel te verbeteren uitvoerbaar zijn zonder fundamenteel naar het stelsel te kijken. Zo is bijvoorbeeld in het coalitieakkoord afgesproken dat ook zzp'ers recht op een arbeidsongeschiktheidsverzekering krijgen. Dat verhoogt de vraag naar sociaal-medische beoordelingen en is zonder aanvullende maatregelen niet uitvoerbaar voor UWV.

Ze stelt daarom dit najaar een commissie aan die breed naar het stelsel voor ziekte en arbeidsongeschiktheid gaat kijken en advies zal geven over een aanpak die ervoor gaat zorgen dat we ook in de toekomst een vangnet hebben dat aansluit bij de huidige maatschappelijke wensen.

[brief aanpak mismatch sociaal medisch beoordelen en hardheden WIA](#)

Kwijtschelding WIA-voorschotten verlengd



De kwijtschelding van WIA-voorschotten wordt verlengd tot eind 2023. Aanvankelijk zou de regeling 31 december van dit jaar stoppen. Maar de achterstand bij sociaal-medische beoordelingen blijft te groot.

In augustus 2021 kondigde het UWV aan dat ze niet meer de te hoog vastgestelde voorschotten gaat verhalen. Dit doet zich voor wanneer het dagloon bij het voorschot te hoog was vastgesteld. Dit zou een tijdelijke maatregel zijn tot eind 2022. Nu blijkt dat de achterstand in sociaal-medische beoordelingen blijft oplopen, acht minister Van Gennip het nodig om de maatregel met een jaar te verlengen. Het UWV heeft aangegeven dat de extra WGA-lasten die het gevolg zijn van deze voorschottenmaatregel niet voor rekening komt van de (voormalige) werkgevers van betreffende ex-werknemers. Wel zullen we dit goed moeten controleren.

Overzicht verlofvormen rondom geboorte en zorg voor kinderen



We hebben inmiddels zoveel verlofvormen rond de geboorte en zorg voor kinderen dat door de bomen het bos niet meer te zien is. Het ministerie van SZW heeft een overzicht gemaakt.

Het gaat om de volgende verlofvormen:

- zwangerschapsverlof;
- bevallingsverlof;
- calamiteitenverlof;
- geboorteverlof;
- adoptie- en pleegzorgverlof;
- ouderschapsverlof.

[Verlofvormen per 2 augustus 2022](#) | [Brochure](#) | [Rijksoverheid.nl](#)

Werkgever vaker recht op compensatie transitievergoeding



Werkgevers hebben ook recht op compensatie van een betaalde transitievergoeding als de verplichte termijn van loondoorbetaling bij ziekte vóór 1 juli 2015 was verstreken.

De werkgever heeft ook aanspraak op compensatie van de transitievergoeding van slapende dienstverbanden van vóór 1 juli 2015. Dat heeft de Centrale Raad van Beroep op 1 juni 2022 bepaald.

Als de werkgever de werknemer ontslaat of zijn contract niet verlengt, heeft deze werknemer recht op een transitievergoeding. De werkgever kan in sommige gevallen compensatie krijgen voor de betaalde vergoeding. Dit geldt bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid of bedrijfsbeëindiging.

Compensatie bij einde dienstverband na 1 juli 2015

Bij langdurige arbeidsongeschiktheid kan de werkgever met terugwerkende kracht compensatie aanvragen voor dienstverbanden die zijn geëindigd op of na 1 juli 2015.

Werknemers hadden wel recht op een transitievergoeding als de verplichte termijn van loondoorbetaling bij ziekte (2 jaar of 104 weken) vóór 1 juli 2015 was verstreken en het dienstverband op of na 1 juli 2015 was

beëindigd. Maar werkgevers die een transitievergoeding hadden betaald, kregen in deze situatie geen compensatie voor de vergoeding.

Uitspraak Centrale Raad: ook vóór 1 juli 2015

De Centrale Raad van Beroep heeft op 1 juni 2022 bepaald dat werkgevers wel recht hebben op compensatie van de transitievergoeding als de verplichte termijn van loondoorbetaling bij ziekte vóór 1 juli 2015 was verstreken.

Gevolgen uitspraak

Op dit moment onderzoekt het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de gevolgen van de uitspraak. Heeft de werkgever naar aanleiding van deze uitspraak al (opnieuw) een aanvraag ingediend? Dan kan UWV mogelijk niet voldoen aan de genoemde beslistermijn in de ontvangstbevestiging. UWV neemt de aanvraag in behandeling zodra duidelijk is hoe UWV deze moet afhandelen.

[Meer informatie over de compensatie transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid](#)

Geen beoordeling UWV meer bij overstap tussen beschut werk en ander werk



Minister Schouten voor Armoedebelid, Participatie en Pensioenen wil het makkelijker gaan maken om over te stappen van een baan binnen een beschutte werkplek naar een baan met minder ondersteuning.

Mensen met een arbeidsbeperking hebben soms veel begeleiding of een aanpassing van de werkplek nodig. Voor hen is beschut werk beschikbaar. Doorstroming naar een baan binnen de Banenafpraak kan nu alleen na een inhoudelijke beoordeling door het UWV. Per 1 juli 2023 vervalt dit. Minister Carola Schouten voor Participatie schrapt de beoordeling en maakt het voor hen die willen en kunnen makkelijker om direct over te stappen.

Ook terug naar beschut werk soepeler

Als iemand van beschut werk de stap zet naar een baan binnen de Banenafpraak of zelfs een baan zonder begeleiding, maar dit toch niet past, is het even gemakkelijk om weer terug te gaan naar beschut werk. Ook dan verdwijnt de inhoudelijke beoordeling. Het belangrijkste is, stelt minister Schouten in haar wijzigingsbesluit, dat mensen zo weinig mogelijk drempels ervaren. Niet alleen voor mensen met een arbeidsbeperking is dit zeer welkom, ook voor de uitvoering verlicht gemakkelijker overstappen de werkdruk.

Internetconsultatie

Wie nog mee wil praten over deze aanstaande wijziging kan dit doen via de [internetconsultatie](#) Besluit advisering beschut werk in verband met kunnen wisselen van baan met behoud van het advies beschut werk. Dit kan van 25 juli 2022 tot en met 5 september 2022.

Factsheet transparante arbeidsvoorwaarden



Vanaf 1 augustus 2022 geldt de nieuwe wet Implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Hierdoor krijgen werknemers meer inzicht in hun arbeidsvoorwaarden.

Het ministerie van SZW heeft een factsheet gemaakt met de wijzigingen voor werknemers en werkgevers: [Factsheet transparante arbeidsvoorwaarden](#) | [Brochure](#) | [Rijksoverheid.nl](#)

Aantal long-COVID gevallen als beroepsziekte verdubbeld



In het tweede kwartaal van dit jaar is het aantal long-COVID beroepsziektemeldingen bijna verdubbeld. In totaal is nu 204 keer melding gemaakt van werknemers met Post-COVID-19. De meeste beroepsziektemeldingen kwamen uit de gezondheidszorg.

Volgens het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten zijn thuiszorgmedewerkers, kraamverzorgers en medewerkers op een kinderdagverblijf het meest geraakt door long covid (36%). Vakspecialisten waaronder verpleegkundigen, verloskundigen en tandartsassistenten volgen met 23%. Ruim 80% procent van de Post-Covid-19 meldingen betreft vrouwen. De gemiddelde leeftijd is 48 jaar, maar de meeste meldingen zijn gedaan in de leeftijdsklasse 'ouder dan 50 jaar' (48%). Ook in het onderwijs (9,3%), overheid en openbaar bestuur (4,4%) werd melding gemaakt van long covid als beroepsziekte.

Bron: [Beroepsziekten.nl](#) | [Nederlands Centrum voor Beroepsziekten](#)

Hoe is de extra stijging van de WIA-instroom te verklaren?



In 2021 stroomden 55.400 mensen de WIA in, 5.700 meer dan het jaar daarvoor. Het UWV heeft onderzocht waar deze extra stijging vandaan komt.

Normaal gesproken is een stijging vrijwel volledig toe te schrijven aan een of meer van de volgende factoren: het aantal en de herkomst van de verzekerden, hun leeftijd en geslacht, extra voorschotten, een toename van heropeningen en een stijging van het toekenningspercentage. Op basis van veranderingen in deze factoren was echter een stijging van 'slechts' 2.800 te verwachten, waarmee dus 2.900 extra WIA-instroom onverklaard bleef. De vraag is: hoe kan dat?

Onverklaarde stijging 2021 vooral bij vangnetters

Als eerste onderzocht UWV of de onverklaarde stijging zich zowel bij werknemers als bij vangnetters voordoet. De conclusie is dat de stijging hoofdzakelijk bij de vangnetters geconcentreerd is. Bij de werknemers is de stijging vrijwel geheel uit de bekende factoren te verklaren.

Corona als nieuw ziektebeeld

Al in 2020 maar vooral in 2021 speelde corona als diagnose een rol bij de claimbeoordeling: meestal als één van de diagnoses, zelden als enige diagnose. UWV schat dat corona in 2021 voor driehonderd extra WIA-instroomers zorgde ten opzichte van 2020, waarvan tweehonderd werknemers en honderd vangnetters. Waarom het relatief vaker een werknemer betreft, is niet bekend.

Werknemers met werkgever

Van de 55.400 WIA-instroomers uit 2021 hadden er 28.900 (52%) nog een werkgever met loondoorbetalingsverplichting. Ondanks dat bij werknemers de WIA-stijging grotendeels al verklaard wordt uit de reguliere factoren, heeft UWV el een aantal coronagerelateerde factoren gevonden die een rol speelden bij deze WIA-aanvragers. Dit zijn:

- de langere wachttijd in de zorg door de coronasituatie
- verminderde re-integratiemogelijkheden door de besmettingskans op het werk
- het feit dat het lastiger is nieuwe werkgevers te benaderen voor detachering en dergelijke bij tweedespoortrajecten
- het gegeven dat minder verlengingen van de loondoorbetaling zijn opgelegd.

Hoe kan het dat ondanks sterke aanwijzingen dat deze factoren ten minste enige rol spelen, de stijging bij werknemers gering blijft? Opvallend is dat het aantal 42-weekszieken met een eerste ziekte dag in 2019 veel sterker stijgt dan de WIA-instroom. Dit staat geheel los van corona, want de stijging zit al in de eerste helft van 2019. UWV veronderstelt daarom dat coronafactoren voor een deel van de werknemers doorslaggevend waren voor WIA-instroom, maar dat de coronasituatie bij een groter deel juist preventief heeft gewerkt, bijvoorbeeld doordat deze werknemers rustiger kon herstellen en re-integreren.

Vangnetters

Vangnetters vormen een substantieel deel van de WIA-instroom: in 2021 ging het om 48%. De instroom vanuit deze groep lag 2.600 hoger dan verwacht. Grofweg 100 zieke vangnetters kregen corona boven op de bestaande aandoening en stroomden daardoor de WIA in. Daarnaast zorgde het groeiende doelgroepregister voor 300 extra WIA-instroomers in 2021.

Het is aannemelijk dat zieke vangnetters als gevolg van de coronasituatie te maken hadden met langere wachttijden voor behandeling en dat het lastiger was een nieuwe werkgever te vinden. Daarnaast was voor deze groep – omdat er geen werkgever was – de sociale isolatie groot, waardoor de mentale gezondheid kan

verslechteren, herstel langzamer gaat en er minder aansporing uit de sociale omgeving is om te re-integreren. Deze factoren kunnen leiden tot een langer verblijf in de Ziektewet.

Tot slot verliep ook de uitvoering van de Ziektewet-arbobegeleiding door UWV niet optimaal in de periode 2019–2021. Dit uitte zich in een tragere uitstroom uit de Ziektewet, waardoor in 2021 meer vangnetters aan de WIA-poort kwamen en er ook meer instroomden.

Verwachting 2022

Inmiddels is de WIA-instroom tot en met juni 2022 bekend. Het eerste kwartaal van 2022 liet een verdere stijging zien, gevolgd door een daling in het tweede kwartaal. Als deze ontwikkeling doorzet, zal de WIA-instroom over heel 2022 niet (veel) hoger uitkomen dan in 2021.

[extra-wia-stijging-2021](#)

Verlopen modelovereenkomsten worden verwijderd



Belastingdienst

Op belastingdienst.nl staan modelovereenkomsten voor het werken met een opdrachtnemer buiten loondienst. De goedkeuring van veel van deze overeenkomsten is verlopen of verloopt binnenkort. De Belastingdienst zal deze overeenkomsten dan ook verwijderen. Opdrachtgevers die een overeenkomst willen blijven gebruiken, kunnen verlenging aanvragen.

Vanaf 2015 kunnen opdrachtgevers en opdrachtnemers op basis van een goedgekeurde modelovereenkomst zekerheid krijgen voor het werken buiten loondienst via een goedgekeurde modelovereenkomst. Die goedkeuringen hebben meestal een geldigheidsduur van 5 jaar. Dat betekent dat veel goedkeuringen inmiddels zijn verlopen. Deze overeenkomsten worden nu verwijderd.

Datum van verwijdering zichtbaar op de website

Op de downloadpagina van elke modelovereenkomst staat de geldigheidsdatum en wanneer wij de Belastingdienst de overeenkomst verwijderd. Modelovereenkomsten waarvan de goedkeuring nu al is verlopen worden op 1 oktober 2022 verwijderd. De andere overeenkomsten worden 6 maanden na de geldigheidsdatum verwijderd. De Belastingdienst bewaart verwijderde overeenkomsten. Zodat er ook na verwijdering verlenging aangevraagd kan worden.

Verlenging aanvragen

De opsteller van de overeenkomst kan hier verlenging aanvragen: [Hoe verleng ik de goedkeuring van een modelovereenkomst?](#)

Ben je alleen gebruiker van de overeenkomst? Vraag dan de opsteller van de modelovereenkomst om verlenging aan te vragen.

[Verleng uw modelovereenkomst: verlopen overeenkomsten worden verwijderd \(belastingdienst.nl\)](#)

Jurisprudentie: ondergaan van een borstverkleining: wel of geen loon?



Heeft een werknemster die in Turkije een borstverkleining ondergaat recht op loondoorbetaling bij ziekte? Of is er sprake van opzettelijk veroorzaken van arbeidsongeschiktheid?

Een werknemster werkt als pedagogisch medewerker bij Small Kidz, een kinderdagverblijf in Rotterdam. Vanwege klachten aan haar rug en schouders heeft haar huisarts de werknemster eind 2020 verwezen naar de afdeling plastische chirurgie. Begin maart 2022 heeft de werknemster aan Small Kidz laten weten dat zij een borstreductie in Turkije wil laten verrichten. Small Kidz reageert hierop dat zij hierover juridisch advies zal inwinnen.

Vervolgens is de werknemster nog naar het preventiesprekuur van de bedrijfsarts geweest. Die heeft per 11 maart 2022 geadviseerd dat de werknemster op korte termijn een gerichte behandeling verwacht te ondergaan wegens medische klachten. Het advies luidt verder nog dat de werknemster in goed overleg met Small Kidz afspraken maakt over een ziekmelding. Dat laatste gaat niet helemaal goed, kennelijk door onvoldoende communiceren tussen beiden, of wellicht een niet helemaal juist juridisch advies, dat volgt niet helemaal uit de uitspraak.

Loon zal worden stopgezet

De werknemster heeft zich uiteindelijk op voorhand ziek gemeld voor de ingreep in het buitenland. Small Kidz stelt haar in het vooruitzicht dat het loon dan wordt stopgezet, omdat sprake zou zijn van: i. een cosmetische ingreep, ii. vrijwilligheid en iii. het een ingreep betreft die niet in Nederland kan worden ondergaan (omdat deze in Nederland niet medisch noodzakelijk en medisch niet toegestaan of niet verantwoord zou zijn). Kortom; volgens Small Kidz komen ‘de oorzaak en gevolgen van het niet-verrichten van de arbeid voorafgaand, tijdens en na de cosmetische ingreep komen geheel voor risico van de werknemster’. Zij kiest namelijk zelf voor deze ingreep in het buitenland, er zou geen medische noodzaak zijn en zij weet dat zij na de ingreep enige tijd niet kan werken.

Op 22 april 2022 heeft de werknemster de borstverkleining ondergaan in Turkije. Op 23 april 2022 heeft zij zich (opnieuw) ziek gemeld. Small Kidz stopt per die dag de loondoorbetaling. In de brief is – nogmaals – aangegeven dat sprake is van een cosmetische ingreep die vrijwillig is ondergaan en in Nederland niet mogelijk is. Small Kidz meent dat op grond van artikel 7:628 BW het niet-werken voor rekening van de werknemster komt én dat sprake is van opzettelijk veroorzaakte ziekte. Artikel 7:629 lid 3 sub a BW bevat een uitzondering op de loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte voor het geval de ziekte door opzet van de werknemer is veroorzaakt. De werknemster protesteert tevergeefs tegen de loonstopzetting. Overigens heeft de bedrijfsarts na de ingreep nog geoordeeld dat zij niet zal kunnen werken vanwege medische redenen.

Is er sprake van opzet?

In kort geding vordert de werknemster loon. Haar stelling is dat zij ziek is, daarom geen werkzaamheden kan uitvoeren en op grond van artikel 7:629 lid 1 BW recht heeft op loon.

De voorzieningenrechter stelt vast dat sprake is van een spoedeisend belang bij de gevorderde voorziening (ECLI:NL:RBROT:2022:6691). Dat is meestal zo als het om loon gaat. Dat de werknemster ziek was direct na het ondergaan van de ingreep, staat niet ter discussie. Wel verschillen partijen dus over de vraag voor wiens rekening en risico de ziekteperiode na afloop van de ingreep dient te komen. De vraag die dus beantwoord moet worden is of de werknemster de arbeidsongeschiktheid met opzet heeft veroorzaakt. De hoofdregel is immers dat een werkgever in geval van ziekte het loon gedurende de eerste 104 weken moet doorbetalen, maar deze verplichting vervalt indien de ziekte door opzet van de werknemer is veroorzaakt.

Dit ‘opzetbegrip’ wordt eng uitgelegd. Het gaat anders gezegd om een streng en zwaar criterium. Alléén als de werknemer de ziekte willens en wetens heeft veroorzaakt, met het oogmerk om de arbeidsongeschiktheid teweeg te brengen, vervalt het wettelijke recht op doorbetaling van het loon. De opzet van de werknemer moet er dus op gericht zijn ziek te worden en aldus ziekengeld te incasseren.

Dat van een dergelijk opzet in het onderhavige geval sprake is, is naar het oordeel van de voorzieningenrechter vooralsnog onvoldoende gebleken. Dat de werkneemster klachten had blijkt uit de stukken. Ook volgt uit het journaal van haar huisarts dat zij al sinds begin 2017 met klachten bij de huisarts kwam en dat de aanpak steeds niet tot een oplossing heeft geleid. Vervolgens volgt een verwijzing naar een plastisch chirurg. Ook uit het advies van de bedrijfsarts volgt dat er sprake is van medische klachten en dat de werkneemster een gerichte behandeling hiervoor zal ondergaan.

De voorzieningenrechter oordeelt dat er voldoende (medische) aanleiding bestond voor de werkneemster om een dergelijke ingreep te ondergaan. De opzet om deze behandeling te ondergaan was er op gericht haar klachten te verminderen en niet om arbeidsongeschikt te worden (en ziekengeld van haar werkgever te incasseren). Van een puur cosmetische ingreep die voor eigen risico en rekening moet komen, is dus geen sprake. Dit betekent dat Small Kidz alsnog het loon moet betalen, maar daarnaast moet zij ook nog 25% wettelijke verhoging, wettelijke rente en proceskosten voldoen.

Bron: [Ondergaan van een borstverkleining: wel of geen loon? – WVO Advocaten \(wvo-advocaten.nl\)](https://wvo-advocaten.nl/ondergaan-van-een-borstverkleining-wel-of-geen-loon/).