



[Home](#) › [Nieuwsbrief](#) › VeReFi Nieuwsbrief 113 – januari 2021

# VeReFi Nieuwsbrief 113 – januari 2021

Geplaatst op 4 januari 2021



## Uitkeringsbedragen 2021

Rapport leidt tot kritische Kamervragen over MKB Verzuim-ontzorgverzekering

Vereenvoudigde Wajong per 1 januari 2021

Realisatie doel banenafspraken uitdaging

Analyse stijgende WIA-instroom en ZW-lasten

93.000 bedrijfsongevallen in 2019, stress regelmatig de oorzaak

Aanpassing WIA voor werknemers met loonkostensubsidie

Effect loonsanctie grotendeels positief

Jurisprudentie: deskundigenoordeel UWV toereikend voor loonstop

## Uitkeringsbedragen 2021

**Per 1 januari 2021 zijn uitkeringen van de Participatiewet, IOAW en IOAZ, AOW, Anw, Wajong, WW, WIA, WAO, ZW en TW aangepast. Dit komt doordat deze uitkeringen gekoppeld zijn aan het wettelijk minimumloon.**

In deze publicatie staan de uitkeringsbedragen per 1 januari 2021.

- Zie ook: [uitkeringsbedragen per 1 januari 2021](#)

NAAR BOVEN

## **Rapport leidt tot kritische Kamervragen over MKB Verzuim-ontzorgverzekering**

**Het CDA-lid Palland stelt kritische Kamervragen aan minister Koolmees over de MKB Verzuim-ontzorgverzekering. Hij vraagt zich af of een verkorting van de loondoorbetalingsperiode niet alsnog de meest effectieve manier zou zijn om met name kleine werkgevers te ontzorgen.**

Aanleiding voor de vragen is een recent Panteia-rapport, gemaakt in opdracht van AFNL en NOA. Uit het onderzoek komt naar voren dat bedrijven uit de sectoren die zij vertegenwoordigen (bouw, afbouw, infra) niet of nauwelijks gebruik maken van de MKB Verzuim-ontzorgverzekering. Van de bedrijven die de verzekering niet kennen, blijkt na uitleg over dit product driekwart geen interesse te hebben om deze verzekering in de toekomst af te sluiten. Ook de campagne van MKB-Nederland 'Loondoorbetaling bij ziekte, daar wil je niet ziek van zijn' heeft niet geleid tot het overstappen naar de nieuwe vorm van verzekering. Een belangrijke reden hiervoor kan zijn dat de nieuwe verzekering financieel duurder uitpakt dan een standaard verzuimverzekering.

AFNL en NOA vinden "nog steeds dat de gewenste oplossing daadwerkelijke verkorting van de loondoorbetalingsverplichting naar een jaar is én dat de re-integratieverplichting in het tweede jaar daarmee ook komt te vervallen. Maar de daadwerkelijke oplossing lijkt te zijn vervangen door een polderoplossing, waar echte mkb-bedrijven geen baat bij hebben".

Palland vraagt de minister onder meer: "Wat vindt u van de conclusie dat dit jaar zeventien procent van de bedrijven in de (af)bouw- en infrasector bekend is met de MKB Verzuim-ontzorgverzekering en dat tien procent van de bedrijven een MKB Verzuim-ontzorgverzekering heeft afgesloten?"

“In hoeverre speelt mee dat bij een MKB Verzuim-ontzorgverzekering de werkgever niet altijd vrij is in de keuze voor een arbodienst en verplicht is met een salarispakket te werken waar de verzekeraar een koppeling mee heeft?

“Klopt het dat een MKB Verzuim-ontzorgverzekering vaak duurder is dan een verzuimverzekering met conventionele dekking? Verwacht u een stijging van de verzuimverzekering met conventionele dekking in januari 2021?

- Zie ook: [onderzoeksrapport houding en gebruik MKB-verzuim-ontzorgverzekering](#)
- Bron: [vponline.nl](http://vponline.nl)

NAAR BOVEN

## Vereenvoudigde Wajong per 1 januari 2021

**Per 1 januari 2021 is de Wajong veranderd, omdat er tussen de huidige regelingen te veel verschillen zijn en de verschillende regelingen te ingewikkeld zijn.**

Per 1 september zijn de studiemaatregelen al ingegaan. Per 1 januari gelden ook de regels over de hoogte van de Wajonguitkering. Hetzelfde geldt voor de verbreding van de regels voor het eindigen en herleven van het recht op Wajong.

De nieuwe regels:

- In het algemeen houden Wajongers die werken 30 cent van iedere euro die ze verdienen. Als ze kunnen werken is de uitkering 70% van het wettelijk minimumloon.
- Wajongers die werken met loondispensatie houden meer dan 30 cent van iedere euro.
- Als een Wajonger met loondispensatie meer dan 4 dagen werkt, dan is het inkomen minstens hetzelfde als het inkomen dat iemand zonder loondispensatie heeft.
- Als een Wajonger in december 2020 en januari 2021 inkomen heeft en de nieuwe regels pakken niet gunstig uit, dan krijgt de Wajonger van UWV een garantiebedrag zodat het inkomen ongeveer hetzelfde blijft.
- Voor Wajongers die 6 jaar aaneengesloten hebben gewerkt en daardoor bijna in aanmerking kwamen voor instroom in de voortgezette werkregeling wordt een uitzondering gemaakt. Deze groep ontvangt een garantiebedrag op basis van de voortgezette werkregeling,

wat tot 100% van het WML betekent. Ook wordt er gekeken naar een mogelijkheid om de duur van de garantietermijn aan te passen indien dit nodig is als gevolg van de coronacrisis.

- Wajongers die duurzaam geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben houden 25 cent van iedere euro die ze verdienen.

- Zie ook: [factsheet Wajong per 1 januari 2021](#)

NAAR BOVEN

## Realisatie doel banenafpraak uitdaging

**Staatssecretaris van 't Wout heeft de resultaten van twee onderzoeken naar de banenafpraak gedeeld met de Tweede Kamer. Hoewel er positieve ontwikkelingen zijn, staan nog steeds te veel mensen aan de kant, concludeert de staatsecretaris.**

Op verzoek van het ministerie van SZW zijn er twee onderzoeken gedaan:

1. Onderzoek naar de duurzaamheid van de banen voor de banenafpraak
2. Onderzoek naar de omvang van de doelgroep banenafpraak in relatie tot de doelstellingen van de banenafpraak

### Duurzaamheid

Uit het onderzoek naar de duurzaamheid van de banen, blijkt dat van alle werkzame mensen in de banenafpraak in het derde kwartaal van 2018, een jaar later 86 procent nog steeds werk had. Tien procent van deze groep heeft het werk verloren en drie procent is uit het doelgroepregister gestroomd. Van de mensen in de banenafpraak met een baan in het derde kwartaal van 2018, had een jaar later 64 procent dezelfde baan.

Het totaal aantal gewerkte uren van mensen uit de doelgroep banenafpraak, neemt sinds 2015 elk jaar toe. Maar, er is wel steeds vaker sprake van een tijdelijk contract. In het derde kwartaal van 2019 was 57 procent van het aantal gewerkte uren op basis van een contract voor onbepaalde tijd. Een jaar eerder was dat 58 procent en in 2015 was dit 67 procent. Deze trend is te verklaren doordat de samenstelling van de doelgroep banenafpraak verandert. Het aandeel Wsw'ers is in de afgelopen jaren gedaald.

Deze mensen hebben vaak een vast contract. Daarnaast zijn er meer mensen die voor het eerst beginnen met werken. Deze mensen werken vaak (nog) in een tijdelijk contract.

### **Omvang van de doelgroep**

De banenafpraak heeft als doel om eind 2025 125.000 extra banen te realiseren. Hiervoor moet wel het aantal mensen in het doelgroepregister voldoende groot zijn. Dat lijkt het geval: in 2025 staan naar verwachting ongeveer 350.000 mensen in het doelgroepregister ingeschreven.

De onderzoekers hebben ook een inschatting gemaakt van het aantal banen in 2025: zij komen uit op 92.610 banen. Hoewel dit een groei van 20.000 banen ten opzichte van het vorige onderzoek, moeten de baanvindkansen met een factor 1,5 omhoog om tot de 125.000 extra banen te kunnen komen.

Van 't Wout concludeert dat er nog veel werk te verzetten is. Nog teveel mensen met een arbeidsbeperking staan aan de kant. De corona-crisis helpt daar niet bij. Dit versterkt de noodzaak om de banenafpraak te vereenvoudigen, zodat het voor werkgevers eenvoudiger is om iemand uit de banenafpraak aan te nemen.

- Zie ook: [resultaten onderzoeken banenafpraak](#)

[NAAR BOVEN](#)

## **Analyse stijgende WIA-instroom en ZW-lasten**

**Minister Koolmees heeft de stijging van de WIA-instroom en Ziektewetlasten laten analyseren. Opvallend bij de WIA zijn de toename van het instroomrisico voor vrouwen en de toename van psychische ziektebeelden. Bij de ZW vallen de langere verblijfsduur van zwangeren en WW-gerechtigden op.**

Uit de analyse van de WIA-instroom blijkt volgens Koolmees dat een groot deel van de stijging is te verklaren door geïmplementeerd beleid en positieve ontwikkeling van de economie. Een positieve ontwikkeling van de economie leidt namelijk tot meer werknemers die verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen. Ook is het totaal aantal arbeidsongeschikten (WIA en WAO samen) als aandeel van het aantal verzekerden afgenomen in de afgelopen jaren.

### **Instroom vooral vanuit loondoorbetaling**

Opvallend is dat de stijging van de WIA-instroom vooral werknemers betreft die vanuit de loondoorbetaling de WIA instromen. En dus niet vanuit de Ziektewet, ondanks een toename van het aandeel werknemers met een tijdelijk dienstverband. Dit komt doordat werknemers met een tijdelijk dienstverband vaak relatief jong zijn. De oorzaken achter de toename van de instroom in de WIA liggen echter voor een groot deel bij 60-plussers. Daardoor neemt de instroom in de WIA het meest toe voor werknemers die via de loondoorbetaling in de WIA terechtkomen.

Tabel: Instroom WIA naar instroomroute

Instroom WIA	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Vangnet (Ziektewet)	19827	18086	20331	20838	20264	20775
Niet-vangnet (loondoorbetaling)	17049	17677	19680	20897	23152	25035
Totaal WIA	36876	35763	40011	41735	43416	45810

*Bron: UWV kwantitatieve informatie*

Koolmees benoemt 5 factoren voor de stijging in de WIA:

1. Stijging AOW-gerechtigde leeftijd
2. Afschaffing Vut en prepensioen
3. Toename aantal verzekerden
4. Toename instroomrisico van vrouwen
5. Toename psychische ziektebeelden

#### **Toename instroomrisico vrouwen**

Voor de toename van het instroomrisico van vrouwen valt op. Dat komt waarschijnlijk doordat de instroom vooral is toegenomen in de bedrijfstakken Gezondheid, Overheid overig, Overheid onderwijs en Financieel & diensten. Met uitzondering van de sector Financieel & diensten zijn dit sectoren waar relatief veel vrouwen werken.

Daarnaast ziet UWV dat stress gerelateerde ziektebeelden een belangrijke component vormen van de stijging van de instroomkans in de WIA bij vrouwen in de bedrijfstak Gezondheid. Uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (2019) van TNO en het CBS blijkt daarnaast dat vrouwen op vrijwel alle indicatoren van psychosociale

arbeidsbelasting (PSA) ongunstiger scoren dan mannen. Zij ervaren minder autonomie, meer taakeisen, een hogere emotionele belasting en meer burn-outklachten. Er is geen verschil tussen mannen en vrouwen met betrekking tot de werk-privé balans. Vrouwen ervaren wel iets minder vaak dan mannen dat het werk moeilijk is.

Koolmees wil beter inzicht krijgen in het hogere instroomrisico van vrouwen in de WIA en zal daarom hier onderzoek naar laten verrichten.

### **Toename psychische ziektebeelden**

Het aantal mensen met burn-outklachten vertoont de laatste jaren een stijgende lijn. Om hier meer inzicht in te krijgen is TNO gevraagd onderzoek te doen naar de achterliggende oorzaken van burn-outklachten in relatie tot werk-privé omstandigheden. Het eindrapport is binnenkort gereed.

Ook zal Koolmees in 2021 onderzoek laten doen naar de eisen die psychische ziektebeelden stellen aan de dienstverlening van verzekeraars. Hiermee kunnen UWV en eigenrisicodragers hun dienstverlening voor deze groep verbeteren.

### **Duurzame inzetbaarheid**

Daarnaast zet het kabinet vol in op duurzame inzetbaarheid met de Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid & Eerder Uittreden. Samenwerkingsverbanden van sociale partners in sectoren kunnen vanaf juni 2021 subsidieaanvragen voor activiteitenplannen indienen. Het kabinet stelt voor de MDI&EU €1 miljard beschikbaar voor de periode 2021 tot en met 2025.

### **Toename Ziektewetlasten**

Ook de toename van de ZW-lasten is volgens Koolmees verklaarbaar. Door verschuivingen van publieke verzekering naar het eigenrisicodragerschap en vice versa, flexibilisering van de arbeidsmarkt, het toegenomen aantal werkenden en de uitbreiding van de doelgroep van de no-riskpolis vallen meer mensen dan voorheen onder de publieke ZW. Wel is de langere verblijfsduur van de vangnetgroep zwangeren opvallend.

Ook stijgt de verblijfsduur van WW-gerechtigden in de ZW. De instroomkans van WW-gerechtigden lijkt samen te hangen met het bereiken van de maximum uitkeringsduur. Een mogelijke verklaring is dat het financiële belang van behoud van een uitkering een rol speelt in de afweging om zich ziek dan wel beter te melden.

- analyse stijgende WIA-instroom en ZW-lasten
- bijlage analyse wia

[NAAR BOVEN](#)

## **93.000 bedrijfsongevallen in 2019, stress regelmatig de oorzaak**

**In 2019 vonden 93.000 arbeidsongevallen plaats waardoor werknemers ten minste vier dagen niet konden werken, zo becijfert het CBS. De situatie is daarmee niet verbeterd ten opzichte van 2018.**

De meeste ongevallen hebben een fysieke oorzaak, maar in een kwart van de ongevallen speelt psychische overbelasting een rol. Dit meldt het CBS op basis van cijfers uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden.

### **Arbeidsverzuim door ongeval**

3,3 procent van de werknemers van 15 tot 75 jaar liep in 2019 lichamelijk letsel of geestelijke schade op bij een arbeidsongeval. Meer dan de helft was de volgende dag weer aan het werk, maar 1,1 procent van alle werknemers verzuimde minstens vier dagen als gevolg van het arbeidsongeval. Werknemers hadden vrijwel evenveel arbeidsongevallen met minstens vier dagen verzuim (93.000) als in 2017 en 2018. In 2015 was dit aantal met 73.000 een stuk lager. In dat jaar waren er niet alleen minder werknemers aan het werk, maar was ook het percentage werknemers dat een arbeidsongeval kreeg iets lager.

### **Bij kwart ongevallen was psychische overbelasting oorzaak**

De hoofdoorzaak van het letsel was bij 23.000 arbeidsongevallen (25 procent) met minstens vier dagen verzuim psychische overbelasting, bijvoorbeeld intimidatie of stress. Bij de meeste ongevallen op de werkplek was de oorzaak echter van fysieke aard. Zo werden uitglijden, struikelen of een andere val, en fysieke overbelasting (zoals zwaar tillen of het maken van een verkeerde beweging), relatief vaak als belangrijkste oorzaak genoemd.

### **Zorg, handel en industrie**

Bijna de helft van de arbeidsongevallen met minimaal vier dagen verzuim deed zich voor in de zorg, handel en industrie. Dat komt deels doordat er veel werknemers in deze branches werkzaam zijn: samen boden ze in 2019 werk aan ruim 40 procent van de werknemers.



In de industrie hebben bovendien ook relatief veel werknemers een arbeidsongeval: 1,3 procent van de werknemers had er in 2019 een arbeidsongeval met vier of meer dagen verzuim, tegen gemiddeld 1,1 procent van alle werknemers. In de handel is dit met 1,0 procent juist iets lager dan gemiddeld, en in de zorg is dit percentage gelijk aan het gemiddelde van alle bedrijfstakken.

Bij waterbedrijven en afvalbeheer, vervoer en opslag, en in de bouwnijverheid kregen in 2019 verhoudingsgewijs de meeste werknemers te maken met een arbeidsongeval. Bij bedrijven in de bedrijfstakken informatie en communicatie, financiële dienstverlening en energievoorziening kwamen relatief weinig arbeidsongevallen voor.

- *Bron:* [CBS](#)

[NAAR BOVEN](#)

## Aanpassing WIA voor werknemers met loonkostensubsidie

### Er komt mogelijk een aanpassing in de criteria voor de WIA voor werknemers met loonkostensubsidie.

Met de Participatiewet is loonkostensubsidie (LKS) geïntroduceerd voor mensen die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen. Zij zijn ook verzekerd voor de werknemersverzekeringen. Maar, in de normale WIA-systematiek worden deze werknemers per definitie volledig arbeidsongeschikt bevonden, omdat zij geen regulier werk op WML-niveau kunnen doen. Mogelijk kunnen zij echter nog wel ander werk uitvoeren met loonkostensubsidie.

In de Wet WIA is daarom vastgelegd dat bij het bepalen van het arbeidsongeschiktheidspercentage in de WIA rekening wordt gehouden met de omstandigheid dat een werknemer met loonkostensubsidie heeft gewerkt.

### Wijziging WIA

Bij de start van de uitwerking van de benodigde aanpassingen van de WIA voor LKS-werknemers is als uitgangspunt genomen om de WIA-systematiek zo goed mogelijk te benaderen. De insteek was een arbeidsongeschiktheidspercentage te berekenen op basis van loonwaarde in plaats van op basis van verlies van verdien capaciteit, zoals gebruikelijk.

Minister Koolmees is samen met UWV tot de conclusie gekomen dat die werkwijze niet mogelijk is. Dit heeft te maken met het feit dat de loonwaarde die een LKS-werknemer heeft sterk afhankelijk is van de individuele situatie en op de werkvloer concreet moet worden vastgesteld. Het gaat om een combinatie van de specifieke kenmerken van de werknemer, het specifieke aangeboden werk en de werksituatie bij de werkgever. Het is daardoor ondoenlijk om te bepalen wat een LKS-werknemer mogelijkerwijs in een nog niet bestaande arbeidssituatie aan loonwaarde zou kunnen hebben. Daarom is een andere oplossing uitgewerkt.

### **WIA bij verlies arbeidsvermogen**

Werknemers met loonkostensubsidie krijgen in die oplossing recht op een WIA-uitkering als zij hun arbeidsvermogen verliezen. Bij werknemers met loonkostensubsidie is bij ziekte de belangrijkste vraag namelijk of zij nog met loonkostensubsidie kunnen werken of dat zij helemaal niet meer kunnen werken.

Als zij nog wel kunnen werken met loonkostensubsidie, hebben zij geen verlies van inkomen. In iedere baan met loonkostensubsidie verdienen zij het minimumloon of net iets meer. Als zij helemaal niet kunnen werken, moeten zij terug kunnen vallen op een uitkering. In die gevallen moeten zij een WIA-uitkering krijgen.

Een werknemer die helemaal geen arbeidsvermogen meer heeft, kan niet werken in een baan met loonkostensubsidie en krijgt in deze oplossing een WIA-uitkering op basis van zijn oude loon en volledige arbeidsongeschiktheid.

Heeft een werknemer met loonkostensubsidie een (toegenomen) medische urenbeperking vanwege zijn ziekte, dan ontvangt deze werknemer een uitkering op basis van gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid. De werknemer kan immers voor de uren die hij of zij nog kan werken met loonkostensubsidie het minimumloon verdienen en kan dus nog gedeeltelijk werken. Op het moment dat geen sprake is van een (toegenomen) medische urenbeperking en de werknemer heeft nog arbeidsvermogen, dan heeft deze werknemer geen recht op een WIA-uitkering.

### **Actuele en betrouwbare informatie nodig**

De uitvoering van deze oplossing is echter geen sinecure. UWV moet kunnen beschikken over actuele en betrouwbare informatie over het werken met loonkostensubsidie van een werknemer. Met het wetsvoorstel 'uitvoeren breed offensief' worden er stappen gezet om te zorgen dat UWV over deze kan beschikken.

### Betaalstraat inrichten

Daarnaast betekent deze aanpassing ook dat UWV een nieuwe zogenoemde betaalstraat moet inrichten en de claimbeoordeling op een andere wijze moet inrichten voor de groep LKS-gerechtigden. De wijziging vraagt dus veel van de uitvoering.

Een dergelijke wijziging is alleen doelmatig op het moment dat er ook een groot aantal werknemers met loonkostensubsidie de WIA instroomt en dit bij een ander criterium niet gedaan zouden hebben. Op dit moment is hier echter geen goed zicht op. Daarom zal Koolmees dit eerst onderzoeken. Een aanpassing in de criteria voor de WIA voor werknemers met loonkostensubsidie zal op zijn vroegst plaats kunnen vinden per 1 januari 2023, een jaar later dan gemeld in de SZW begroting 2021.

[NAAR BOVEN](#)

## Effect loonsanctie grotendeels positief

**Verlenging van de loondoorbetalingsverplichting zorgt voor extra werkhervatting en minder WIA-instroom. Als re-integratie echter alsnog niet lukt, is het extra jaar soms belastend voor de werknemer. Dat blijkt uit een UWV Kennisverslag.**

Bij een WIA-aanvraag moet de werknemer een verslag meesturen van de re-integratie-inspanningen die zijn werkgever en hijzelf hebben gedaan in de voorgaande twee ziektejaren. UWV toetst dit verslag.

Als blijkt dat in de eerste twee ziektejaren te weinig aan re-integratie is gedaan of niet de juiste inspanningen zijn verricht, legt UWV de werkgever de verplichting op om het loon een extra jaar door te betalen. Deze verlenging van de loondoorbetalingsverplichting (loonsanctie) is bedoeld om de werkgever en zijn langdurig zieke werknemer te stimuleren gemiste re-integratie-inspanningen alsnog te leveren.

### Belangrijkste bevindingen

UWV onderzocht wat er in dit derde ziektejaar gebeurt en of het beoogde resultaat bereikt wordt. Dit zijn de belangrijkste bevindingen:

- De effecten van de verlenging van de loondoorbetalingsverplichting zijn grotendeels positief: deze verlenging leidt tot (meer) werkhervatting, tot minder

instroom in de WIA en tot aanscherping van het verzuim- en re-integratiebeleid in de betreffende bedrijven.

- Vooral werknemers met een gunstige gezondheidsontwikkeling, die bij de eigen werkgever aan de slag kunnen blijven, gaan in het derde ziektejaar naar vermogen weer aan het werk.
- Re-integratie blijkt in sommige gevallen niet meer mogelijk of wenselijk. Soms krijgt de werknemer ook uit kostenoverwegingen niet de opstap die hem in het derde jaar kan helpen om naar vermogen weer aan het werk te gaan.
- Wanneer de aandoening van de werknemer verergert in het derde ziektejaar of de relatie met de werkgever niet (meer) goed is, ervaren werknemers de verlenging als belastend.
- Een nadelig gevolg van (de kans op) een verlenging van de loondoorbetalingsverplichting is dat werkgevers soms ook maatregelen nemen die vooral zijn gericht op procedureel de juiste stappen zetten (dossiervorming), maar niet echt bijdragen aan de re-integratie van hun langdurig zieke werknemers.

- [UWV Kennisverslag 2020-10](#)

[NAAR BOVEN](#)

## **Jurisprudentie: deskundigenoordeel UWV toereikend voor loonstop**

**Een werknemer stelt dat een second opinion van een bedrijfsarts bepalend is voor de vraag of aangeboden arbeid passend is, niet een UWV-deskundigenoordeel. Het Hof gaat hier niet in mee.**

De zaak betrof een zieke werknemer die door zijn werkgever was gevraagd enige passende arbeid te verrichten, conform het advies van de bedrijfsarts. De werkgever beschikte over een deskundigenoordeel waarin was bevestigd dat de opgedragen arbeid passend was. Vanwege de weigering van de werknemer had zij een loonstop toegepast. De advocaat van werknemer stelde dat niet een UWV-deskundigenoordeel, maar een second opinion van een andere bedrijfsarts bepalend is voor de vraag of de arbeid moest worden aanvaard. Eerst zou er een second opinion moeten komen voordat de loonsanctie mag worden toegepast. De kantonrechter ging daar niet in mee. In hoger beroep bij het Hof is die uitspraak bevestigd. Het deskundigenoordeel was toereikend.

Ook werd namens werknemer gesteld dat het oordeel van de bedrijfsarts niet bindend was omdat de werknemer niet was gezien door de arts zelf, maar door een arbo-verpleegkundige. De rechter verwierp dat ook. Volgens de Arbowet moet er een gecertificeerd persoon of ingeschreven bedrijfsarts betrokken zijn. Maar de wet verbiedt niet dat de arts onder zijn supervisie taken delegeert aan ondergeschikten zoals een arbo-verpleegkundige.

- Zie ook: [ECLI:NL:GHSHE:2020:3538](#)

[NAAR BOVEN](#)[◀ VeReFi Nieuwsbrief 112 – december 2020](#)**Geplaatst in**