



VERZUIM
RE-INTEGRATIE
FINANCIËN

NIEUWS brief

AOW-leeftijd blijft in 2027 67 jaar



De AOW-leeftijd gaat in 2027 niet omhoog. Voor het kalenderjaar 2027 blijft de AOW-leeftijd van 67 jaar gehandhaafd.

In de Algemene Ouderdomswet (AOW) is de stapsgewijze verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd vastgelegd. Vanaf 2026 is de AOW-gerechtigde leeftijd automatisch gekoppeld aan de ontwikkeling van de levensverwachting. Een eventuele verdere verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd wordt jaarlijks bepaald aan de hand van de gemiddelde resterende levensverwachting op 65-jarige leeftijd.

Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) komt hiervoor jaarlijks met een prognose. Aan de hand van de prognose en een wettelijk vastgelegde formule wordt dan AOW-leeftijd vastgesteld. Uit de formule blijkt dat de AOW-gerechtigde leeftijd voor 2027 niet wordt verhoogd. Deze blijft net als in 2026 vastgesteld op 67 jaar.

De pensioenrichtleeftijd is op een vergelijkbare wijze gekoppeld aan de levensverwachting. Op grond van artikel 18a, achtste lid, van de Wet op de loonbelasting 1964 en de prognose van de gemiddelde resterende levensverwachting op 65-jarige leeftijd in 2033, blijft de pensioenrichtleeftijd ook in 2023 68 jaar.

[Kamerbrief AOW-leeftijd 2027](#)

Deskundigenoordeel aanvragen bij UWV met nieuw formulier



Het aanvragen van een deskundigenoordeel bij UWV gaat vanaf nu via het nieuwe online aanvraagformulier op het werkgeversportaal.

Re-integratie is een zaak tussen werknemer en werkgever. UWV heeft hier meestal geen rol in. Maar loopt de re-integratie van de werknemer vast, dan kunnen zowel werkgever als werknemer UWV om een deskundigenoordeel vragen. Daarin geeft het UWV een oordeel over de volgende situaties:

- Kan de werknemer op een bepaalde datum zijn eigen werk weer volledig doen?
- Heeft de werknemer genoeg gedaan voor zijn re-integratie?
- Is het werk, binnen of buiten het bedrijf, dat de werknemer moet doen passend?
- Heeft werkgever genoeg gedaan aan de re-integratie van werknemer?
- Kan het veelvuldig ziekteverzuim van werknemer binnen 26 weken verminderen als het werk van werknemer wordt aangepast? Of door werknemer te herplaatsen in een andere passende functie, eventueel door scholing?

Met het nieuwe online aanvraagformulier kun je eenvoudiger kiezen voor welke situatie je een deskundigenoordeel wilt aanvragen. In het formulier zie je nu ook per situatie een overzicht van de documenten die je met de aanvraag moet meesturen. Je kunt alle benodigde documenten uploaden en in één keer verzenden. Je hoeft geen documenten meer per post te versturen. Het aanvraagformulier vind je op het werkgeversportaal van UWV.

[Deskundigenoordeel aanvragen](#)

UWV verhaalt de verleende voorschotten bij WGA-eigenrisicodragers



Op 18 november is de Verzamelwet 2022 aangenomen door de Tweede Kamer. In deze wet heeft het UWV een belangrijke wetswijziging doorgevoerd, namelijk het verhalen van WIA-voorschotten op de WGA-eigenrisicodragers.

Al geruime tijd heeft het UWV te kampen met grote achterstanden. Dit leidt tot vertragingen in het nemen van WIA-beslissingen. In afwachting van deze beslissing wordt door het UWV vaak een voorschot aan de (ex-)werknemer toegekend. Deze voorschotten worden in geval dat de werkgever eigenrisicodragers is, vervolgens verhaald op de werkgever. In een recente procedure oordeelde de rechter dat hiervoor geen rechtsgrond is (ECLI:NL:RBLIM:2021:7549). In de wet WIA staat immers alleen dat een eigenrisicodragers het risico draagt nadat het recht op WGA-uitkering is ontstaan (art. 83 WIA).

Er is pas sprake van een eventuele uitkering als er een WIA-keuring is geweest en er een WIA-beschikking is. Dit is hier niet het geval. In de Wet WIA is geen bepaling opgenomen die een WIA-voorschot gelijkstelt aan een WIA-uitkering. Bovendien, stelt de rechtbank, UWV is dan wel bevoegd om voorschotten op een WIA-uitkering te verlenen, maar dat betekent niet dat dit voorschot aan een eigenrisicodragers kan worden toegerekend.

UWV heeft dit nu opgelost door een artikellid (art 84 lid 3 WIA) aan de wet toe te voegen waarin bepaald wordt dat “een voorschot” gelijk te stellen is met “een uitkering”. In feite wordt zo een uitvoeringsprobleem van het UWV afgewenteld op de eigenrisicodragers. De Tweede Kamer heeft ingestemd met deze wijziging. Het wetsvoorstel moet nog wel door de Eerste Kamer worden goedgekeurd.

Veranderingen no-riskpolis per 1 januari 2022



Met ingang van 1 januari 2022 wordt de loonkostensubsidie niet meer stopgezet als er gebruik wordt gemaakt van de no-riskpolis bij ziekte.

Met de no-riskpolis is het voor werkgevers aantrekkelijker om werknemers met een verhoogd risico op arbeidsongeschiktheid in dienst te nemen en een dienstverband aan te bieden. Als de werknemer met een no-riskpolis uitvalt wegens ziekte, heeft deze werknemer recht op ziekengeld van het UWV. Doordat het UWV ziekengeld betaalt, wordt de werkgever financieel gecompenseerd voor het loon dat hij aan zijn werknemer moet doorbetalen tijdens ziekte. Voor de werkgever die eigenrisicodragers is voor de WGA, betekent dit dat hij de WGA-uitkering niet zelf hoeft te betalen. Voor de publiek verzekerde werkgever betekent dit dat hiermee een verhoging van de gedifferentieerde premie voorkomen wordt.

Samenloop tussen no-riskpolis van UWV en loonkostensubsidie van gemeente

Naast de no-riskpolis, kan de werkgever ook een loonkostensubsidie bij de gemeente aanvragen die hem compensatie biedt voor de verminderde productiviteit van de werknemer met een arbeidsbeperking. Op dit moment is het zo dat een werkgever een werknemer bij ziekte bij twee loketten moet ziek- en betermelden: bij UWV (vanwege de no-riskpolis) en bij de gemeente (vanwege het stopzetten en hervatten van de loonkostensubsidie). Bovendien leidt het huidige systeem tot allerlei verrekeningen tussen gemeenten, UWV en werkgevers vanwege de samenloop van de no-riskpolis en loonkostensubsidie. Dit wordt nu opgelost per 1 januari 2022 door de Verzamelwet SZW 2022.

Tijdens ziekte van een werknemer, waarvoor de no-riskpolis en loonkostensubsidie van toepassing is, loopt de loonkostensubsidie van gemeenten door. De Ziektewetuitkering van UWV aan de werkgever wordt gebaseerd op het loonwaardepercentage dat door de gemeente wordt vastgesteld en geregistreerd en beschikbaar wordt gesteld aan UWV.

Aanvragen voor fictieve Ziektewetuitkeringen

Het kan op dit moment voor een werkgever financieel aantrekkelijk zijn om UWV te vragen het recht op een Ziektewetuitkering te beoordelen, ook al is de werkgever te laat met zijn aanvraag. UWV kan een ZW-uitkering hooguit een jaar met terugwerkende krachten uitbetalen, maar de fictieve ZW-rechten kunnen nog wel WIA-gevolgen hebben. Zo kan de toekenning van fictieve ZW-rechten ervoor zorgen dat de werkgever die eigenrisicodragers is de aansluitende WGA-uitkering niet zelf hoeft te betalen. En voor de publiek verzekerde werkgever kan dit aantrekkelijk zijn, omdat hij hiermee een verhoging van de premie voorkomt. Voor de zieke werknemer betekent het dat hij mogelijk moet worden onderzocht door een arts en brieven thuis krijgt over een ZW-uitkering die nooit tot uitbetaling kan komen.

Deze situatie wordt in het voorstel voor de Verzamelwet SZW 2022 gewijzigd per 1 januari 2022. Alleen in het geval dat de Ziektewetuitkering daadwerkelijk is uitbetaald of nog tot uitbetaling kan komen, leidt dit voor de werkgever ertoe dat hij de WGA-uitkering niet zelf hoeft te betalen of zijn premie niet wordt verhoogd.

Bron: oval.nl

Tweede Kamer praat over mogelijk wettelijk rouwverlof



Tweede Kamerleden hebben op 24 november een rondetafelgesprek gehad over de mogelijkheid van een wettelijk rouwverlof.

Op dit moment is er in Nederland geen verlof na het overlijden van een gezinslid. Een petitie die pleit voor rouwverlof is inmiddels circa 80.000 keer ondertekend, zo meldt NOS.nl. Vakbond CNV pleit voor een rouwverlof van 10 dagen, net als in België. Ook in de Tweede Kamer bereiden verschillende partijen een wetsvoorstel voor om een rouwverlof mogelijk te maken.

Geregeld in cao

In Nederland krijgen bepaalde werknemers al wel rouwverlof op grond van de cao van hun sector. In 2017 was in negen cao's een verlofregeling opgenomen, in 2019 waren dat er al zestien.

Monuta adviseert een rouwverlof van zes weken, waarvan vier weken flexibel mogen worden ingezet. Andere ondernemers staan minder te springen om een verplicht rouwverlof. In brieven aan de Kamerleden ontraden werkgeversvereniging AWWN en ondernemersvereniging ONL een wettelijk verlof.

De werkgeversclubs zeggen dat er al voldoende manieren zijn om verlof op te nemen, zoals bijvoorbeeld calamiteitenverlof, ziekteverzuim of het gebruik van het persoonlijk keuzebudget. Bovendien wijzen ze op de financiële lasten voor ondernemers die samenhangt met de 'wirwar van verlofregelingen.'

Het ministerie van Sociale Zaken onderzoekt de implicaties van rouw op werk. Hierin wordt ook het rouwverlof meegenomen. De uitkomsten van dat onderzoek gaan eind januari naar de Tweede Kamer.

Bron: salarisvanmorgen.nl

Onenigheid over ontslag van zieke uitzendkrachten



Het is verboden om werknemers te ontslaan als ze ziek worden. Uitzendbureaus doen dat toch, constateerde dagblad Trouw. Over dit artikel zijn nu Kamervragen gesteld.

Uitzendkrachten verliezen bij ziekte of arbeidsongeschiktheid vaak meteen hun baan als hun werkgever een zogenoemd uitzendbeding in het contract heeft opgenomen. Dat is een afspraak over wanneer het contract direct stopt, bijvoorbeeld als het werk ophoudt, zoals bij seizoensarbeid. Maar bij uitzendkrachten kan dat ook bij ziekte zijn.

Vorig jaar kwamen er ruim 12.000 uitzendkrachten in de Ziektewet terecht, zo blijkt uit cijfers van het UWV. Dat zijn er 3.000 meer dan in 2019. Volgens het UWV komt dat mede doordat steeds meer uitzendbureaus het uitzendbeding in hun contracten opnemen. Het UWV moet oordelen of een ontslag terecht is of niet. Maar in het geval van een uitzendbeding gaat een zieke uitzendkracht automatisch de Ziektewet in, en betaalt het UWV een groot deel van de uitkering.

Verdeeldheid

De wet geeft aan dat de arbeidsovereenkomst in beginsel niet mag worden opgezegd bij ziekte. In de jurisprudentie is er verdeeldheid over de vraag of dat ook geldt in geval van een uitzendbeding. In zo'n beding is opgenomen dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt als de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht op verzoek van de inlener eindigt, om welke reden dan ook. De jurisprudentie lijkt er op te wijzen dat beëindiging van de uitzendovereenkomst bij ziekte niet legitiem meer is. Uitzendbureaus zijn het hier niet mee eens. Tegen de meest recente uitspraak van het Gerechtshof Den Haag (juli 2021) is dan ook cassatie ingesteld bij de Hoge Raad, die waarschijnlijk pas in 2023 naar deze zaak zal kijken.

Naar aanleiding van het stuk in Trouw zijn er Kamervragen gesteld aan de staatssecretaris van SZW. Hij wil echter de uitspraak van de Hoge Raad afwachten. Het uitzendbeding kan voorlopig dus gebruikt blijven worden.

Zie:

[Kamervragen over artikel in Trouw](#)

[Zieke uitzendkrachten worden ontslagen, terwijl dat wettelijk niet mag. | Trouw](#)

Verzuimkosten door werkstress gestegen naar 3,2 miljard



Bij een derde van alle verzuimgevallen is werkdruk of werkstress als reden voor verzuim gegeven. De kosten voor werkgevers zijn hierdoor gestegen naar 3,2 miljard.

“De cijfers blijven alarmerend. Een fundamenteel andere benadering is nodig om het tij te keren,” stelt Dorothé van den Aker die namens OVAL de landelijke Week van de Werkstress coördineert. OVAL bundelt de krachten van dienstverleners op het terrein van werk, loopbaan en vitaliteit.

Lage autonomie

Voor werkgevers is er nog veel winst te behalen. De verzuimkosten gerelateerd aan werkstress waren in 2019, het meest recente jaar waarover dit cijfer bekend is, opgelopen tot 3,2 miljard euro. 41 procent van de werknemers ervaart een lage autonomie. Dat is weliswaar iets minder dan in 2020 (43 procent), maar onverminderd hoog.

Hybride werken

“Zeggenschap over het inrichten van je werk leidt tot een betere balans. Zo zien we nu ook dat mensen expliciete voorkeuren uitspreken over hun toekomstige werkplek”, signaleert Dorothé van den Aker.

Het hybride model, evenveel thuis als op locatie, heeft de voorkeur van 42 procent van de werknemers die in de coronatijd veel thuis hebben gewerkt. Sociale contacten en samenwerken met collega's zijn motieven om naar kantoor te gaan, terwijl de aard van het werk en het wegvallen van reistijd juist redenen zijn om thuis te willen werken.

Wendbaarder en productiever

Door de vele veranderingen in de taken en werkomgeving moeten we steeds wendbaarder en productiever zijn. Dat terwijl het werk voor veel werknemers nu al te veeleisend is. 34 procent van de werknemers ervaart hoge taakeisen en voor zzp'ers geldt dat in dezelfde mate. Hoge taakeisen is een indicator voor burn-outklachten.

Presteren en de bijbehorende stress zijn niet slecht voor mensen. Sterker nog: prestaties leveren en daarvoor gewaardeerd worden geeft voldoening. “Het gaat mis als de prestatiedruk hoger is dan je aankunt. Wat helpt is weten waar je energie van krijgt en wat je energie kost. Die individuele balans ziet er voor iedereen anders uit, maar de organisatie kan wel helpen door hier aandacht aan te besteden en door energiegevers te versterken”, aldus Dorothé van den Aker.

Maatregelen tegen werkstress

37 procent van de werknemers vindt dat er maatregelen genomen moeten worden tegen werkstress. Vanzelfsprekend moeten dat preventieve acties zijn. “De grote vraag is hoe we als individu, maar juist ook als organisatie weerbaarder kunnen worden en voorbereid zijn op veranderingen, stress en tegenslag. Door het werk slim te organiseren, te werken aan een cultuur van vertrouwen en verbinding en door persoonlijke en professionele ontwikkeling te stimuleren, kun je hiermee aan de slag”, stelt Van den Aker. “Laat mensen actief meedenken over de invulling van hun werk en durf te schrappen. Mentale kracht gaat ook over het loslaten van oude ingesleten gewoontes”.

[Factsheet week van de werkstress](#)

[Week van de werkstress](#)

Aandacht voor psychische klachten op de werkvloer in campagne



Op 15 november is een overheidscampagne gestart om aandacht te vragen voor uitval door psychische klachten op de werkvloer.

Het is in het belang van de werknemer en werkgever dat werknemers zich goed voelen op de werkvloer. Als werknemers met plezier naar hun werk gaan, kan dat ziekteverzuim tegengaan. Daarom vragen de ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) aandacht voor psychische klachten op de werkvloer met de campagne 'Hey, het is oké op de werkvloer'.

Het is in het belang van de werknemer en werkgever dat personeel het naar z'n zin heeft op de werkvloer. Als werknemers met plezier naar hun werk gaan, kan dat ziekteverzuim tegengaan. Ziekteverzuim door werkstress kost werkgevers €3,1 miljard per jaar. Volgens het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten zijn sinds 2012 de meldingen van overspanning en burn-out gestegen. Van alle meldingen die daar werden geregistreerd als psychisch was 74% 'overspanning' of 'burn-out'.

Op de website heyhetisoke.nl zijn praktijkvoorbeelden te zien van de aanpak van werkgevers in sectoren met medewerkers die een verhoogd risico lopen. Werknemers in de zorg, onderwijs, ICT en industrie hebben vaker te kampen met klachten. Door middel van interviews, filmpjes, en adviezen worden werkgevers geholpen met het voorkomen van uitval door mentale klachten.

Ziekteverzuim door lichamelijke overbelasting



Bijna vier op de tien werknemers in Nederland hebben te maken met een vorm van fysiek belastend werk, zoals tillen, duwen/trekken, lastige houdingen of repeterende bewegingen. Daardoor lopen zij het risico om ziek te worden.

TNO heeft op basis van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden een factsheet uitgebracht met de nieuwste cijfers. Op basis hiervan heeft de factsheet van de campagne 'Hoe TOP werk jij?' over lichamelijke overbelasting een update gehad.

Werknemers kunnen door lichamelijke overbelasting gezondheidsklachten en zelfs een beroepsziekte ontwikkelen. Klachten aan spieren, pezen, banden of gewrichten komen veel voor. In 2020 had 42 procent van de werknemers met een nieuwe beroepsziekte hier last van. Door langdurige klachten lijden in totaal 424.000 werknemers (2020) aan een beroepsziekte aan hun rug, arm, nek, schouder, knie of heup.

Werknemers hebben het meest te maken met de volgende vormen van lichamelijke overbelasting:

- het maken van herhalende bewegingen: 30 procent;
- veel kracht zetten: 18 procent;
- werken in ongemakkelijke werkhoudingen: 9 procent;
- werken met trillend gereedschap of een voertuig dat trillingen veroorzaakt: 8 procent.

Ook lichamelijke onderbelasting, bijvoorbeeld in zittende beroepen, kan leiden tot schade aan de gezondheid. In Nederland zit 32 procent van de bevolking minimaal 8,5 uur op een dag.

Van alle werkgerelateerde verzuimdagen is 23 procent toe te schrijven aan fysiek belastend werk zoals tillen, duwen, lastige houdingen of repeterende bewegingen.

Loondoorbetaling bij verzuim met klachten aan het bewegingsapparaat kost jaarlijks 1,8 miljard. Bij de vorige meting was dit nog 1,5 miljard.

Zie: [factsheet Lichamelijke overbelasting 2021](#)

Kennisdocument banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten – versie 2021



Er is een nieuwe versie van het kennisdocument Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten uitgebracht.

De belangrijkste aanpassingen van deze versie van het Kennisdocument hebben te maken met actuele beleidsontwikkelingen en aangepaste wet- en regelgeving. In een aantal gevallen wordt gewezen op voorgenomen wet- en regelgeving.

Vereenvoudiging banenafpraak

De belangrijkste ontwikkeling voor het Kennisdocument banenafpraak is de vertraging van het wetsvoorstel voor de vereenvoudiging van de Wet banenafpraak. De voormalige staatssecretaris van SZW heeft aangekondigd dat zij de Wet banenafpraak wil gaan vereenvoudigen. In de afgelopen periode heeft het kabinet gewerkt aan een concept voor een wetsvoorstel om deze vereenvoudiging te realiseren.

Eind 2020 bleek dat het wetsvoorstel Wet banenafpraak niet meer aan de Tweede Kamer kon worden aangeboden, onder meer vanwege de demissionaire status van het kabinet. De vertraging van dit wetstraject heeft een aantal praktische gevolgen, waaronder de uitvoering van de quotumheffing op grond van de huidige wetgeving.

Opschorting quotumheffing

De quotumheffing wordt verder opgeschort. Dit is nodig om te voorkomen dat anders de opschorting per 1 januari 2022 afloopt, terwijl de heffing niet kan worden uitgevoerd. In de brief van 8 juli 2021 heeft de minister van SZW de Belastingdienst en UWV toestemming gegeven om de quotumheffing niet uit te voeren tot in elk geval 1 januari 2024. UWV en de Belastingdienst kunnen hierdoor anticiperen op de wettelijke grondslag die het nieuwe kabinet zal creëren voor de verdere opschorting van de uitvoering van de quotumheffing.

Ondersteuning vanwege COVID-19

Ook is in het Kennisdocument aandacht besteed aan de tijdelijke aanvullende dienstverlening die is ingevoerd vanwege COVID-19. Speciaal voor de doelgroep banenafpraak is tot en met 2022 in totaal 36 miljoen euro beschikbaar via de tijdelijke impuls banenafpraak voor extra ondersteuning.

Zie:

[Kennisdocument_Wet_banenafpraak_en_quotum_arbeidsbeperkten_2021](#)

UWV: instroom WIA weer gestegen



In de eerste 8 maanden van 2021 steeg de instroom in de WIA met 11,4% ten opzichte van dezelfde periode in 2020.

Dat blijkt uit het UWV Kennisverslag Volumeontwikkelingen najaar 2021. De toename van de WIA-instroom is volledig geconcentreerd bij de WGA (15,4%). Bij de IVA is er een afname met 1,1%.

UWV verklaart de helft van de instroomstijging door een toename van het aantal verzekerden, vooral door de stijging van de pensioenleeftijd in 2019. Maar ook de stijging van het aantal voorschotten dat UWV verstrekt heeft, speelt een rol. In de eerste acht maanden van 2021 was het aandeel door UWV verstrekte voorschotten in het aantal WGA-toekenningen 38,3% tegen circa 7% in een normaal jaar als 2018.

De andere helft kan UWV niet verklaren, maar men vermoedt dat dit te maken heeft met de coronacrisis. Bijvoorbeeld omdat de coronacrisis de re-integratie van langdurig zieken bemoeilijkte of omdat corona de ernst van de ziekte versterkte.

[ukv-2021-8-volumeontwikkelingen-najaar-2021.pdf\(uwv.nl\)](#)

Jurisprudentie: Reikwijdte opzegverbod tijdens ziekte bij bedrijfseconomisch ontslag



De kantonrechter mag de arbeidsovereenkomst met de zieke werknemer niet ontbinden wegens bedrijfseconomische omstandigheden. Dit stelt Advocaat-Generaal De Bock.

Wat is er aan de hand?

Een standbouwbedrijf is zwaar getroffen door de coronacrisis, omdat de evenementen waarvoor zij stands bouwde niet doorgingen. Dit heeft geleid tot een grote teruggang van de omzet. Het bedrijf wil daarom de arbeidsovereenkomst van zijn medewerkers beëindigen. Conform de ontslagprocedure wegens bedrijfseconomische redenen heeft de werkgever eerst bij het UWV een ontslagaanvraag voor de werknemer ingediend op grond van het verval van de arbeidsplaats. Het UWV heeft de ontslagaanvraag afgewezen. Daarna kon de werkgever aan de kantonrechter vragen de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Twee weken na de afwijzing van de ontslagaanvraag door het UWV, maar nog voordat de werkgever bij de kantonrechter het verzoekschrift had ingediend, heeft de werknemer zich ziek gemeld.

De kantonrechter in Leeuwarden heeft het ontbindingsverzoek van de werkgever afgewezen vanwege het opzegverbod tijdens ziekte. De AG bij de Hoge Raad stelt naar aanleiding van deze beslissing een vordering cassatie in het belang der wet in.

Uitsluitsel Hoge Raad

Het gaat in deze zaak om de reikwijdte van het opzegverbod tijdens ziekte bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden. De kern van dit verbod is dat de werkgever een arbeidsovereenkomst niet kan opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ziek is. Maar hoe zit dat als de werknemer tijdens het ontslagtraject ziek wordt? Kan de rechter de arbeidsovereenkomst dan alsnog ontbinden wegens bedrijfseconomische omstandigheden? Daarover oordelen rechters wisselend. Er is dan ook geen bestendige lijn in de rechtspraak over dit onderwerp. Ook de literatuur is verdeeld. Vanwege het belang van rechtseenheid is het goed dat de Hoge Raad uitsluitsel geeft over deze kwestie.

Opvatting AG

Volgens de AG staat het opzegverbod tijdens ziekte een ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden in de weg, als de ziekte van de werknemer is begonnen voordat de werkgever een verzoekschrift bij de kantonrechter heeft ingediend. Dat geldt volgens de AG ook als de werknemer arbeidsongeschikt is geworden tijdens de voorafgaande UWV-procedure, of nadat het UWV de ontslagvergunning heeft geweigerd.

De wetgever heeft bewust gekozen voor een gedetailleerde regeling van de opzegverboden en de uitzonderingen daarop. Ook heeft de wetgever de uitzonderingen willen beperken, in het bijzonder bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden. Dit blijkt uit de wetsgeschiedenis van de Wet werk en zekerheid (Wwz) en uit andere bepalingen van die wet. Verder volgt uit rechtspraak van de Hoge Raad dat het opzegverbod tijdens ziekte in het algemeen strikt moet worden gehanteerd. De AG ziet geen rol voor de rechter om – in afwijking van de wet – toch zo'n uitzondering toe te passen.

Dat werknemers zich strategisch ziek zouden kunnen melden om zo te proberen hun ontslag te voorkomen, is voor de AG geen reden om alle arbeidsongeschikte werknemers dit aspect van hun ontslagbescherming te ontnemen.

Geen buitenwettelijke uitzondering

In de politiek is al lange tijd aandacht voor het vinden van een goede balans tussen de rechten van zieke werknemers en hun werkgevers. Dat is volgens de AG extra reden waarom de rechter geen buitenwettelijke uitzondering op het opzegverbod moet introduceren.

Het is nog niet bekend wanneer de Hoge Raad uitspraak doet.

Bron: www.hogeraad.nl [ECLI:NL:PHR:2021:1014](https://ecli.nl/PHR:2021:1014)

Rechtbank fluit UWV terug bij vaststellen WIA-uitkering



De rechtbank vernietigt een besluit van het UWV over een WIA-uitkering voor een 28-jarige vrouw, omdat dit voor de vrouw onevenredige nadelige gevolgen heeft.

De vrouw (eiseres) vroeg bij het UWV (verweerder) een WIA-uitkering aan. Zij rondde recent haar studie af en vond ook een baan. Na ongeveer 2 maanden raakte de vrouw arbeidsongeschikt door de gevolgen van een hersentumor. Daarna is ook een tumor in haar borst geconstateerd. De verwachting is dat ze uiteindelijk aan haar ziekte zal overlijden.

Het besluit van het UWV

Het UWV stelde de hoogte van de WIA-uitkering vast op 182,42 euro per maand. Deze uitkering wordt berekend op basis van het gemiddelde dagloon dat je in het jaar voorafgaand aan de aanvraag hebt verdiend. Dit wordt het refertejaar genoemd. De uitkering valt in dit geval zo laag uit, omdat eiseres alleen aan het eind van dat jaar werkte en de rest van het jaar nog niet. Eiseres en haar man worden door dit besluit geconfronteerd met financiële problemen. Het UWV geeft toe dat de lage uitkering onredelijk en onwenselijk is, maar zegt dat het probleem is dat hij deze regelgeving moet uitvoeren en hij geen uitzonderingen mag maken.

De startersregeling

Normaal gesproken zou iemand als eiseres in aanmerking komen voor de 'startersregeling', waarmee het dagloon hoger zou worden vastgesteld. Om starters op de arbeidsmarkt tegemoet te komen, heeft de wetgever namelijk een uitzondering gemaakt. In dit geval zou het gemiddelde dagloon van eiseres worden berekend over de periode waarin zij daadwerkelijk geld heeft verdiend en niet het hele jaar voorafgaand aan de aanvraag. Voor de WIA geldt dat deze periode begint in de eerste maand dat je loon hebt ontvangen in het refertejaar.

Het probleem

Eiseres werkte tijdens het refertejaar een dag bij haar oude bijbaantje en verdiende daar 42,50 euro mee. Omdat deze dag ligt in de eerste maand van het refertejaar, betekent dat de periode waarover het gemiddelde dagloon wordt berekend alsnog het hele refertejaar wordt. Eiseres komt door die ene dag werk tijdens haar studie niet in aanmerking voor de startersregeling en daardoor valt haar uitkering aanzienlijk lager uit dan wanneer zij wel onder deze regeling zou vallen. Dit kan lang negatieve financiële gevolgen hebben voor eiseres, omdat ook toekomstige uitkeringen op het laag vastgestelde dagloon zullen worden gebaseerd. Eiseres werkte op het moment van de zitting weer 20 uur per week, maar dit leidt voor haar niet tot een hoger dagloon. Het werken heeft pas effect op het dagloon als het haar is gelukt om een jaar lang onafgebroken te werken. De kans is groot dat dit haar niet lukt vanwege haar medische situatie.

Oordeel rechtbank

De rechtbank erkent in de eerste plaats dat het UWV de betrokken wetgeving juist heeft toegepast. Maar, in dit geval had het UWV niet mogen vasthouden aan strikte toepassing van de betrokken wetgeving, omdat die toepassing voor eiseres onevenredig nadelige gevolgen heeft. Eiseres en haar man leven met de gevolgen van haar ziekte en alle angsten en onzekerheden die dit met zich meebrengt. Zij staan onder grote druk. Het is te veel gevraagd dat eiseres vanwege wetgeving die niet voorziet in een passende berekeningswijze voor dit geval, daarbovenop steeds moet vechten om rond te komen. De rechtbank komt tot dit oordeel vanwege ontwikkelingen in de rechtspraak, de bijzondere omstandigheden van eiseres en ontwikkelingen bij het UWV. Met dit laatste wordt de brief van het UWV van juni van dit jaar aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bedoeld, waarin het UWV de berekeningswijze van het dagloon voor de WIA een knelpunt noemt.

Uitzonderlijke uitspraak

Van de bevoegdheid om wetgeving buiten toepassing te verklaren wordt niet vaak gebruik gemaakt, omdat de rechter expliciete keuzes van de wetgever moet respecteren. In dit specifieke geval bestaat daar dus toch aanleiding voor. Het besluit van het UWV is vernietigd en er moet opnieuw een beslissing worden genomen waarin rekening wordt gehouden met dit oordeel van de rechtbank. Voor eiseres zou dat een hogere uitkering betekenen met terugwerkende kracht, zodat zij ook recht krijgt op een nabetaling. Het UWV kan er echter ook voor kiezen om deze uitspraak aan te vechten in hoger beroep.

[ECLI:NL:RBGEL:2021:5972, Rechtbank Gelderland, 19/5157 \(rechtspraak.nl\)](#)
