



VERZUIM  
RE-INTEGRATIE  
FINANCIËN

# NIEUWS brief

## Doorwerken na AOW en al ziek: loondoorbetalingsplicht van 13 weken blijft



**Vanaf juli 2023 zal de loondoorbetalingsperiode voor AOW-gerechtigde werknemers worden verkort van dertien naar 6 weken. Voor werknemers met de AOW-gerechtigde leeftijd die op 1 januari 2023 al ziek zijn, blijft de loondoorbetalingstermijn van 13 weken gelden.**

Met de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd is geregeld dat voor AOW-gerechtigde werknemers het opzegverbod bij ziekte, de loondoorbetalingsplicht 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 volgend jaar af. In de Verzamelwet 2023 van SZW is die wijziging aangekondigd en wordt uitgelegd hoe het overgangsrecht eruit gaat zien.

### **Termijn van 13 weken blijft gelden**

De voorgestelde wijziging houdt in dat voor de groep werknemers met de AOW-gerechtigde leeftijd die op het vast te stellen tijdstip al ziek waren de termijn van 13 weken blijft gelden voor het recht op ziekengeld, loondoorbetaling bij ziekte en het opzegverbod bij ziekte. Voor ziektegevallen die op of na die datum ontstaan, gaat de termijn van 6 weken gelden (eerbiedigende werking).

### **Binnen 4 weken opnieuw ziek**

Om te bepalen welke termijn van toepassing is, moeten ook de regels over de samentelling van ziekteperiodes in acht worden genomen. Als twee ziekteperiodes elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen, wordt dit gezien als één ziekteperiode.

### *Voorbeeld*

Als een werknemer met de AOW-gerechtigde leeftijd de Ziektewet instroomt voor het vast te stellen tijdstip bestaat recht op ziekengeld voor een periode van maximaal 13 weken. Als de werknemer binnen deze termijn weer herstelt en daarna binnen 4 weken opnieuw ziek wordt kan hij de maximale termijn van 13 weken volmaken. Vanwege de samentelling van ziekteperiodes geldt dat ook als de eerste dag van de tweede ziekteperiode gelegen is na het vast te stellen tijdstip.

## Iets langere uitkeringsduur

De wijziging van het overgangsrecht bij de Ziektewet heeft tot gevolg dat een beperkte groep ZW-gerechtigden een iets langere uitkeringsduur hebben; zij behouden het recht op 13 weken ziekgeld.

## Zes weken vanaf 1 juli 2023

Het voornemen is deze wijzigingen met ingang van 1 januari 2023 in werking te laten treden. Het tijdstip vanaf wanneer de termijn van 6 weken gaat gelden zal niet eerder dan 1 juli 2023 zijn vanwege de voorbereidingstijd die UWV nodig heeft.

## [Wetsvoorstel Verzamelwet SZW 2023](#)

---

## Informatieverstrekking tussen (ex-)werkgevers en UWV bij regres



**Er komt een wettelijke grondslag voor informatieverstrekking tussen (ex-)werkgevers en UWV bij aansprakelijkstelling van de derde waardoor de werknemer arbeidsongeschikt is (regres).**

Dit wordt geregeld in een nota van wijziging op het wetsvoorstel Verzamelwet SZW 2023.

Het kan zo zijn dat een werknemer ziek of arbeidsongeschikt raakt door de schuld van een derde, bijvoorbeeld door een verkeersongeval. De werkgever kan in deze situatie de kosten van de loondoorbetalingsverplichting proberen te verhalen op de derde. Ook de door de werkgever of UWV gemaakte redelijke kosten om de werknemer te laten re-integreren kunnen op de derde worden verhaald. UWV heeft eenzelfde soort bevoegdheid als de werknemer recht heeft op een ZW- of WIA-uitkering. Als de werkgever eigenrisicodrager is, heeft deze een zelfstandig recht om regres in te stellen.

### Inhoud voorstel

Het voorstel tot wijziging moet het mogelijk maken dat UWV en de werkgever met elkaar kunnen communiceren over de in te stellen of ingestelde regresactie. Tot 2020 vond deze communicatie wel plaats, maar op dat moment is geconstateerd dat daarvoor de benodigde wettelijke grondslag ontbrak. Er werd daardoor ongeoorloofd gecommuniceerd over de persoonsgegevens van de aansprakelijke partij.

### Wederzijdse informatievoorziening

De wederzijdse informatievoorziening tussen UWV en (ex-)werkgevers beperkt zich – naast identificatie van de werknemer aan de hand van naam, adres, geboortedatum en BSN – tot de volgende juridisch/administratieve regresaspecten in individuele regresgevallen:

- Is er al dan niet aansprakelijk gesteld (alleen het antwoord “ja” of “nee” en de reden waarom wel of niet, met verstrekking van de noodzakelijke gegevens van de aansprakelijk gestelde partij);
- Zo ja, is de aansprakelijkheid erkend (alleen “ja” of “nee” en de reden waarom wel of niet);
- Wat is de voortgang van de zaak, bijvoorbeeld de vraag of de aansprakelijke partij is overgegaan tot betaling (alleen de melding of de regreszaak inmiddels al dan niet met de verzekeraar is geregeld en de reden waarom wel of niet);
- Voor wat betreft eigenrisicodragers: wat is de netto uitbetaalde uitkering per maand (de eigenrisicodrager ontvangt standaard van UWV een brutofactuur voor de door UWV betaalde uitkering, terwijl de eigenrisicodrager slechts voor de netto-uitkering regres mag nemen).

## [Nota van wijziging Verzamelwet SZW 2023](#)

---

### Eerste inventarisatie naar effecten ketenbepaling in de Wab



**De Wet Arbeidsmarkt in Balans (Wab) beoogt de kloof tussen vaste en flexibele contracten te verkleinen. Hiervoor is onder meer de ketenbepaling (de maximale duur van achtereenvolgende tijdelijke contracten) verlengd van twee naar drie jaar. Er is nu onderzoek gedaan naar het effect van deze verlenging.**

#### **Lagere uitstroom richting vast contract**

Het onderzoek van SEO laat zien dat er in de onderzoeksperiode sprake is van een enigszins lagere uitstroom richting een vast contract: onder de Wwz-periode stroomde 34% op 37 maanden na de start van het eerste tijdelijke contract uit naar een vast contract. In de onderzoeksperiode is dat 30% op 37 maanden na de start van het eerste tijdelijke contract.

#### **Kans op doorstroom hoger**

Het aandeel dat doorstroomt naar ander (flexibel) werk als werknemer is juist toegenomen. De kans op uitstroom naar werkloosheid, inactiviteit of zelfstandig ondernemerschap is ongeveer gelijk gebleven. Het verschil wordt vooral veroorzaakt door een hogere doorstroom in de eerste vijf maanden van het tijdelijke contract.

#### **Bij wie is kans op doorstroom het grootst?**

De kans op doorstroom is het hoogst bij hoogopgeleiden en werknemers tussen de 35 en 55 jaar. Tijdelijke werknemers zonder migratieachtergrond hebben een grotere kans op doorstroom dan werknemers met migratieachtergrond, en bij grotere bedrijven is een aanzienlijk grotere kans op doorstroom naar een vast contract dan tijdelijke werknemers bij kleinere bedrijven. Tegelijkertijd is de kans op doorstroom naar een vast contract bij kleine MKB-bedrijven toegenomen. Tussen sectoren zijn er aanzienlijke verschillen in de doorstroomkans van tijdelijke naar vaste contracten.

Bij deze eerste inventarisatie is het belangrijk om voor ogen te hebben dat de coronapandemie en gerelateerde overheidsmaatregelen hier mogelijk ook invloed op hebben gehad. De resultaten van dit eerste onderzoek naar de ketenbepaling zullen samen met de andere onderzoeken betrokken worden bij de evaluatie van de Wab in 2025.

## [Kamerbrief onderzoek verlenging ketenbepaling Wet arbeidsmarkt in balans](#)

---

### Fysieke arbeidsbelasting 2022: feiten op een rij



**TNO heeft de factsheet Fysieke arbeidsbelasting gepubliceerd. Bijna 40 procent van alle werknemers doet fysiek belastend werk. Van alle werkgerelateerde verzuimdagen is 20 procent toe te schrijven aan fysiek belastend werk.**

Lichamelijk belastend werk leidt tot gevolgen voor de gezondheid. Van alle werknemers met klachten in de laatste 12 maanden, had 56 procent klachten aan het bewegingsapparaat. 42 procent van de Nederlandse werknemers met één of meer door een arts vastgestelde beroepsziekte(n) in het afgelopen jaar, heeft een beroepsziekte aan het bewegingsapparaat.

Van alle werkgerelateerde verzuimdagen is 20 procent toe te schrijven aan fysiek belastend werk. De jaarlijkse kosten voor loondoorbetaling bij verzuim met klachten aan het bewegingsapparaat bedragen 1,5 miljard euro. Dit is minder dan voorgaande jaren.

### KANS-klachten

De verschillende vormen van fysieke belasting leiden tot klachten in verschillende lichaamsregio's. Tillen is vaak gerelateerd aan rugklachten, duw- en trekbelasting kan leiden tot schouderklachten, hand-armtaken en -trillingen kunnen leiden tot klachten aan armen, nek en schouders (KANS-klachten). Klachten aan de spieren en gewrichten kunnen ook ontstaan als er vaak of langdurig in een niet neutrale houding gewerkt wordt, bijvoorbeeld bij ver reiken met de armen, op de knieën werken of voorovergebogen staan.

### Wegwijzer Fysieke belasting

Een preventieve aanpak van fysieke belasting helpt om klachten te voorkomen. Werkgevers hebben de verantwoordelijkheid de risico's te kennen en passende maatregelen te treffen. Maar hoe kom je tot een goede aanpak fysieke belasting? De [Wegwijzer Fysieke belasting](#) kan daarbij helpen, van inventarisatie en draagvlak verkrijgen tot implementatie en borging van maatregelen. Afhankelijk van hoe goed je de risico's al kent, zijn verschillende startpunten mogelijk.

### Effectieve maatregelen

In onderzoek of in de praktijk blijken vooral de volgende maatregelen effectief te zijn:

- technische maatregelen, zoals til- en transporthulpmiddelen, optimaliseren van de werkhoogte of verminderen van het tilgewicht;
- organisatorische maatregelen, zoals herontwerp van het werkproces, taakroulatie tussen zwaardere en minder zware taken of het nemen van pauzes.

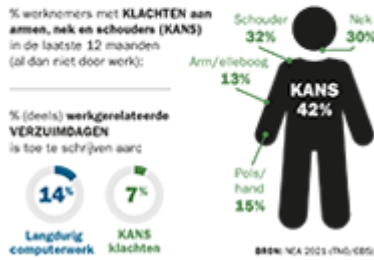
Veel branches en sectoren hebben een arbocatalogus met specifieke oplossingen die passen bij het werk in de sector. Is deze er niet, kijk dan naar oplossingen in een sector met vergelijkbare werkzaamheden.

[Factsheet fysieke belasting 2022](#)

## Veel beeldschermwerkers hebben KANS-klachten

## GEVOLGEN VOOR DE GEZONDHEID

### BEELDSCHERMWERK BIJ MEER DAN 6 UUR PER DAG



**42,5 % van de werknemers die meer dan 6 uur per dag beeldschermwerk doen hebben klachten aan armen, nek en schouders (KANS). Dat blijkt uit de TNO factsheet Beeldschermwerk 2022.**

Beroepsgroepen die veel met beeldschermwerk te maken hebben, zijn onder meer: accountants, boekhouders en financieel specialisten.

Van alle werknemers die aangeven op een werkdag 6 uur of meer beeldschermwerk te doen, geeft 30% aan dat arbomaatregelen nodig zijn omdat genomen maatregelen onvoldoende zijn. 16% geeft aan dat er helemaal geen maatregelen genomen zijn.

### Wat kunnen werkgevers doen?

- Beeldschermwerk bij voorkeur beperken tot maximaal 6 uur per dag. Als dit niet haalbaar is, is het nóg belangrijker om voor goede werkomstandigheden te zorgen.
- Zorgen voor goede werkplekken:
  - beeldscherm, toetsenbord en muis sluiten aan bij de werkzaamheden die worden uitgevoerd;
  - goed instelbare stoelen, die op de lichaamsmaten van de gebruikers ingesteld worden en een in hoogte verstelbaar bureau, liefst een zit-stabureau, zodat zitten ook is af te wisselen met staand werken.
- Verstrekken van informatie over het belang van het instellen van de werkplek en afwisseling, inclusief instructies over hoe de werkplek in te stellen en hoe én waarmee je het beste voor afwisseling kunt zorgen. Gebruik daarbij werkplekinstructies voor werknemers.
- Actief ophalen van knelpunten en mogelijke oplossingen bij werknemers; dat kan bijvoorbeeld door werknemers de checklist BAS (Beter Achter je Schermen) te laten invullen. En zorgen voor een toegankelijk aanspreekpunt voor werknemers, zoals een preventiemedewerker.
- Zorgen voor een voorbeeldfunctie van leidinggevenden, zoals pauzes nemen, staand werken.

### [Factsheet Beeldschermwerk 2022.](#)

## Zeven succesfactoren voor duurzame plaatsing



**Welke factoren dragen bij aan duurzame arbeidsplaatsing van werknemers met een arbeidsbeperking? En hoe draagt de inzet van arbeidsdeskundigen hieraan bij? Om antwoord te**

## **vinden op deze vragen volgden onderzoekers van HAN University of Applied Science 14 arbeidsplaatsingen bij reguliere werkgevers.**

Ondanks krapte op de arbeidsmarkt is het voor werknemers met een arbeidsbeperking vaak lastig om betaald werk te krijgen én te behouden. De arbeidsparticipatie van deze doelgroep is dan ook laag in vergelijking met werknemers zonder arbeidsbeperking. Toch weten we nog onvoldoende wat werkgevers in de praktijk doen om duurzame plaatsingen te realiseren en wat daarbij voor werknemers en werkgevers van belang is.

### **Zeven succesfactoren voor duurzame plaatsing**

De onderzoekers verzamelden informatie over 14 arbeidsplaatsingen bij 12 organisaties in de arbeidsmarktregio's Zuid-Kennemerland en IJmond, Rijk van Nijmegen en Twente. Er is informatie opgehaald vanuit perspectief van werknemer, werkgever en een arbeidsdeskundige. Aan de hand hiervan werden 7 succesfactoren geïdentificeerd voor duurzame plaatsingen:

#### **1. Werknemersvaardigheden**

Werkgevers vinden werknemersvaardigheden erg belangrijk. Denk hierbij aan op tijd komen, afmelden bij ziekte en omgang met collega's of leidinggevende, en aan motivatie, interesse en sociale vaardigheden (passendheid in het team). Acceptatie van en openheid over de beperking is niet voor iedere werknemer even gemakkelijk, maar helpt werkgevers wel om mee te denken in behoeften van de werknemer.

#### **2. Werkgeversvaardigheden**

Dit gaat over op adequate wijze spreken over het functioneren van werknemers in relatie tot ervaren beperkingen, tijdig signaleren van problemen, creëren van een veilige en inclusieve werksfeer, organiseren van passend werk en inzet van adequate begeleiding. Belangrijke voorwaarde voor duurzame arbeidsplaatsingen is de motivatie van de werkgever.

#### **3. Passend werk**

Dit is het zorgen voor een goede match tussen werknemer en functie door een persoonsgerichte benadering en maatwerk. Dit is een continu proces van afstemming tussen werkgever en werknemer. Werkgevers geven aan dat passend werk niet altijd makkelijk te realiseren is. Stereotype beeldvorming over de doelgroep speelt daarbij soms een rol.

#### **4. Begeleid werk**

Dit gaat over begeleiding in het werk, zoals ondersteuning bij taken stellen, structuur aanbrengen, prioriteren en het bijbrengen van werknemersvaardigheden. Sleutelwoorden voor een succesvolle begeleiding zijn: adequaat, continu, laagdrempelig (tijdens het werk), gelijkwaardig en op basis van vertrouwen

#### **5. Zinvol werk**

Dit is werk dat als waardevol wordt gezien door de werknemer. Het gaat over een gevoel van 'nuttig zijn', 'gewaardeerd worden' en 'een bijdrage leveren'. Voor de meeste werknemers is werk een belangrijk onderdeel van het dagelijks leven, een bron van zingeving, tevredenheid, onafhankelijkheid en sociale contacten. Een aantal werknemers benadrukt het hebben van perspectief en ontwikkelmogelijkheden. Deze zijn nog niet in alle organisaties ingeregeld.

#### **6. Breed gedragen werk**

Dit betekent dat er draagvlak en betrokkenheid is vanuit de leiding van het bedrijf, bij leidinggevende en collega's om werknemers met een arbeidsbeperking duurzaam te plaatsen. Het hebben van visie en daarop aansluitend beleid is een belangrijke voorwaarde om duurzaam passend werk te kunnen bieden. Dit geldt met name in grote organisaties.

#### **7. Gesubsidieerd werk**

Dit heeft betrekking op financiële ondersteuning, zoals loonkostensubsidie, loondispensatie, proefplaatsingen, jobcoaching en de no-riskpolis. Bijna alle werkgevers in het onderzoek maken hier gebruik van en zien dit ook als voorwaarde voor een duurzame plaatsing. Voor een deel van de werknemers voelt gesubsidieerd werk echter als 'geen echte baan'.

Ook bleek uit de resultaten dat inzet van arbeidsdeskundige expertise in belangrijke mate bijdraagt aan het realiseren van succesvolle duurzame plaatsingen.



De uitgebreide resultaten zijn terug te vinden in [Cahier 29: Duurzaam Werk\(t\)](#). Van de onderzoeksresultaten is daarnaast een [factsheet](#) gemaakt.

---

## Europese regels voor effectieve aanpak schijnzelfstandigheid bij platformwerk



**Iedereen op de arbeidsmarkt moet op een eerlijke, goede en veilige manier kunnen werken. Dat is niet altijd het geval. Zeker rondom platformwerk komt ‘schijnzelfstandigheid’ vaker voor. Daarbij wordt een werknemer als zzp’er aangemerkt, terwijl hij in feite werknemer is. Daardoor loopt diegene sociale bescherming mis. In het kader van onderhandelingen over een Europese richtlijn om dit tegen te gaan, wil Nederland zich hard maken voor regels die platformwerkers gaan helpen.**

Daarom heeft minister Van Gennip – samen met 7 andere lidstaten – een brief ondertekend om aan te dringen op Europese regels om schijnzelfstandigheid bij platformwerk tegen te gaan.

Platformbedrijven (zoals maaltijdbezorgers, aanbieders van taxiritten of verhuurders van thuishulp) werken vaak met zzp’ers. Dit kan voor werkenden een bewuste keuze zijn en meer meerwaarde bieden voor zowel de werkende als het platform. Tegelijkertijd komt het voor dat het werk op een dusdanige manier is georganiseerd dat er van werken als zelfstandig ondernemer bij het platform geen sprake is.

### **Schijnzelfstandigheid op Europees niveau tegengaan**

Ook in Europees verband wordt erkend dat ‘schijnzelfstandigheid’ bij platformwerk moet worden aangepakt. Dit zorgt voor oneerlijke concurrentie en gebrekkige (sociale) bescherming voor werkenden die daar wel recht op hebben. Daarom wordt er aan een Europese richtlijn gewerkt die platformwerkers onder andere helpt om gemakkelijker hun status van werknemer op te eisen. Met de voorgestelde regelgeving zijn platforms, en niet werknemers, straks verantwoordelijk om aan te tonen of iemand daadwerkelijk als zzp’er werkt of in een normaal dienstverband zit. Een belangrijke stap om die werkenden beter te beschermen.

De uitwerking van deze regeling krijg nu vorm. Minister Van Gennip wil daarom met andere lidstaten het belang van de urgentie om snel tot goede en effectieve regels te komen onderstrepen.

[Aanbiedingsbrief oproep voor effectieve aanpak schijnzelfstandigheid bij platformwerk](#) | [Kamerstuk | Rijksoverheid.nl](#)

---

## PAWW-premie – derde jaar WW – omlaag in 2023



**De Stichting PAWW (Private Aanvulling WW en WGA) heeft de premie voor het derde WW-jaar voor 2023 vastgesteld op 0,15 procent.**

Dat is lager dan de premie voor 2022, die op 0,2 procent uitkomt. In 2021 was de bijdrage nog 0,4 procent. Vooral de ontwikkeling van de PAWW-uitkeringen en het vermogen zijn van invloed op de deelnemersbijdrage voor het jaar 2023. Hoge uitkeringen verlagen het vermogen, lage uitkeringen (door bijvoorbeeld economische groei) verhogen het vermogen. De huidige ontwikkelingen leiden tot de lagere deelnemersbijdrage in 2023.

Stichting PAWW voert de regeling uit die sociale partners in het leven hebben geroepen om de WW- en WGA-uitkering te repareren. Deelnemers aan de regeling worden beschermd tegen een inkomensterugval die kan ontstaan omdat sinds 2016 de duur van de wettelijke WW- of loongerelateerde WGA-uitkering is beperkt.

[www.spaww.nl](http://www.spaww.nl)

## Jurisprudentie: Cao beroepsgoederenvervoer van toepassing op Deliveroo-bezorgers



**Bezorgers van Deliveroo vallen als medewerker onder de cao Beroepsgoederenvervoer en moeten dus ook als medewerker worden betaald.**

Rechtbank Amsterdam deed op 3 oktober 2022 uitspraak in de zaak die FNV sinds 2018 voert tegen de maaltijdbezorger. De uitspraak gaat over een groep van twaalf bezorgers die voor 2018 in loondienst hebben gewerkt bij Deliveroo. Zij eisen een loonnabetaaling op basis van de cao Beroepsgoederenvervoer. Eind 2021 oordeelde de rechter in hoger beroep dat ze onder die cao vallen.

### Geen zzp'ers

FNV strijdt al jaren tegen bedrijven als Deliveroo, Uber en Temper: 'Ze zeggen dat hun medewerkers zzp'ers zijn, maar in de praktijk blijkt dat niet te kloppen. De medewerkers worden wel degelijk aangestuurd en hebben heel weinig zeggenschap over tarieven en voorwaarden. Gevolg is dat ze hun eigen verzekeringen, vrije dagen en pensioenen moeten betalen en regelen. Maar ook de maatschappij loopt geld mis, doordat de bedrijven nu geen premies betalen voor werknemers- en volksverzekeringen als WIA en WW.'



## Jurisprudentie: Bedrijfsongeval met dodelijke afloop



**Een werknemer kwam om het leven toen hij in een loods van een ladder viel. De werkgever is echter niet verantwoordelijk voor het creëren van een gevaarlijke situatie, oordeelt de rechter.**

### **Wat was de situatie?**

De chauffeur parkeerde in februari 2020 zijn vrachtwagen in de loods van het transportbedrijf en wilde vervolgens naar huis gaan. Eén van de overheaddeuren van de loods werkte echter niet goed en kon daardoor niet worden afgesloten. De man klom op een ladder naar de bovenkant van de deuren om ze dicht te krijgen. Hij viel vervolgens van zo'n 4,5 meter hoogte naar beneden en kwam te overlijden.

Volgens de officier van justitie is het transportbedrijf verantwoordelijk voor de omstandigheden van dit noodlottige ongeval. Er zou niet zijn voldaan aan meerdere bepalingen in de Arbowet en het Arbeidsomstandighedenbesluit en het bedrijf had moeten weten dat daardoor sprake was van een levensgevaarlijke situatie voor haar werknemers.

### **Niet verantwoordelijk**

De rechtbank komt tot een ander oordeel. Het bedrijf had op het moment van het ongeval geen risico-inventarisatie en -evaluatie beschikbaar en de overheaddeuren werden niet periodiek onderhouden en vertoonden regelmatig mankementen. Daarmee voldeed het bedrijf inderdaad niet aan de Arbowet en het Arbeidsomstandighedenbesluit. Maar – anders dan de officier van justitie stelt – oordeelt de rechtbank dat het bedrijf niet kon voorzien dat dit een levensgevaarlijke situatie zou opleveren.

### **Geen (levens)gevaar**

Het niet goed functioneren van één van de deuren bracht namelijk geen direct risico met zich. De deur kon weliswaar vastlopen, maar hierdoor was geen sprake van (levens)gevaar voor werknemers. Bovendien verzocht de directeur van het bedrijf zijn werknemers om geen gebruik meer te maken van de deur en hing er een briefje met een waarschuwing op de deuren. Volgens een getuige was ook het slachtoffer op de hoogte.

### **Geen opdracht gegeven**

Het noodlottige ongeval gebeurde pas toen het slachtoffer op eigen initiatief op de ladder klom, zonder valbescherming, om de deur weer dicht te krijgen. Hij kreeg hiertoe geen opdracht van het bedrijf of iemand anders. De rechtbank oordeelt dat het bedrijf daarom geen gevaar heeft gecreëerd voor haar werknemers en spreekt de werkgever daarvan vrij.

[Uitspraak Rechtbank Oost-Brabant, 3 oktober 2022, ECLI:NL:RBOBR:2022:4116](#)