



[Hoofdpijnen verplichte AOV voor zzp'ers bekend](#)

[Einde overgangsrecht Wet werken na AOW niet per 1 april 2021](#)

[Testen van werknemers zonder klachten gestimuleerd](#)

[Gedifferentieerde Aof-premie en aanpassing premiesystematiek voor meer gelijkwaardig speelveld publieke en private uitvoering](#)

[Vanaf 1 juli 2021 uniforme loonwaardebepaling voor de loonkostensubsidie Participatiewet](#)

[Vaststelling van het inkomen bij het individueel keuzebudget](#)

[AVG heeft niet geleid tot grote aanpassingen in verzuimbeleid](#)

[Koolmees reageert op rapport Stichting van de Arbeid over verbetering activering van de WIA](#)

[Aanbieden van vaste arbeidsomvang voor oproepkrachten](#)

[Arbo in cijfers: meer fysieke belasting, maar minder klachten](#)

[Aantal lopende IOW-uitkeringen bijna verviervoudigd](#)

[Handreiking met algemene criteria thuiswerken](#)

[Toekomstverkenning uitvoering werk en inkomen 2030](#)

[Oproep: wie wil meewerken aan een onderzoek naar recidief verzuim bij psychische klachten?](#)

[Jurisprudentie: toepassing no-riskpolis betekent niet dat de bedongen arbeid is gewijzigd](#)

Hoofdpijnen verplichte AOV voor zzp'ers bekend

Demissionair minister Koolmees heeft de hoofdpijnen van een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering (aov) voor zzp'ers bekend gemaakt. De regeling die de Stichting van de Arbeid voorstelde blijkt niet zo makkelijk uitvoerbaar. Daarom wordt voor een iets andere aanvliegroute gekozen, met alleen een verzekering voor winstgenieters.

In het Pensioenakkoord heeft het kabinet met onder meer sociale partners afgesproken dat er een verplichte verzekering voor zelfstandigen moet komen. Het doel is meerledig:

- Het biedt een financieel vangnet voor zelfstandigen die arbeidsongeschikt raken en draagt er daarmee aan bij dat elke werkende zich kan verzekeren tegen het risico om arbeidsongeschikt te raken.
- Het voorkomt dat risico's worden afgewenteld op het collectief, waarbij niet-verzekerde zelfstandigen bij arbeidsongeschiktheid in de met publieke middelen gefinancierde bijstand terechtkomen.
- Het draagt bij aan het gelijker trekken van de bescherming en behandeling van zelfstandigen en werknemers.

Kring van verzekerden

Het kabinet heeft de Stichting gevraagd om te adviseren over de invulling van de verplichte verzekering. In maart 2020 heeft de Stichting haar advies "Keuze voor zekerheid" uitgebracht. Het voorstel biedt extra bescherming, maar ook keuzevrijheid aan de zelfstandigen waar dat passend is.

De kring van verzekerden in het Stichtingsadvies houdt rekening met de diversiteit van de groep verzekerden. Zelfstandigen zonder personeel, directeur-grotoaandeelhouders zonder personeel, resultaatgenieters en meewerkende echtgenoten zijn bij default publiek verzekerd. Zij kunnen ervoor kiezen om een andere passende verzekering af te sluiten bij een private verzekeraar, mits die aan een aantal voorwaarden voldoet. Juist die

keuzevrijheid maakt de uitvoering echter lastig uitvoerbaar, waardoor de regeling niet binnen afzienbare tijd uitgevoerd zou kunnen worden.

Daarom heeft het kabinet ervoor gekozen zich te concentreren op wat wel uitvoerbaar zou zijn: een eenvoudige verzekering voor iedereen die winst uit onderneming geniet, zonder dat daar uitzonderingen op worden gemaakt of keuzemogelijkheden worden gegeven. Hierbij wordt uitgegaan van een uniform premiepercentage. En van een aan de WIA gelijke, uniforme wachttijd voordat men recht krijgt op een uitkering.

Uitkeringsregime en claimbeoordeling

De vormgeving van de uitkering voor zelfstandigen kan er als volgt uitzien: na ziekmelding van de verzekerde stelt het UWV de eerste ziekte dag vast, verricht de claimbeoordeling, bepaalt daarbij het recht op en de hoogte van de uitkering en verstrekt deze aan de publiek verzekerde zelfstandige. Het recht op uitkering kan ontstaan vanaf het 18e jaar en loopt door tot maximaal de AOW-gerechtigde leeftijd.

De hoogte van de publieke uitkering is in principe gebaseerd op het inkomen dat de betrokkene als zelfstandige verdiende in het kalenderjaar voorafgaand aan zijn eerste ziekte dag (het refertejaar). De uitkering is gemaximeerd op 100% van het wettelijk minimumloon (WML). Mocht dat gunstiger zijn, dan is niet het inkomen in het refertejaar, maar het gemiddelde inkomen van de vijf jaar voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid bepalend.

Op grond van de Toeslagenwet kan de arbeidsongeschiktheidsuitkering aangevuld worden tot bijstandsniveau als het gezinsinkomen onder het geldend sociaal minimum komt. Het totaal aan inkomen uit (arbeidsongeschiktheids)uitkering en toeslag samen wordt nooit hoger dan het eerdere inkomen (maximering).

Aansluiten bij de WIA

De Stichting stelt voor zoveel mogelijk aan te sluiten bij de WIA. Onderzocht is daarom of het wenselijk is de WIA-systematiek een-op-een over te nemen, maar dat blijkt niet het geval. Dat komt onder meer doordat van zzp'ers niet dezelfde gegevens bekend zijn als van werknemers. Daardoor is het niet mogelijk om – analoog aan de WW – het arbeidsverleden voor de duur van de loongerelateerde uitkering vast te stellen. Daarom zal voor zelfstandigen waarschijnlijk geen loongerelateerde uitkering gelden. Er wordt verder verkend op welke wijze de WIA-systematiek en de activerende werking overgenomen kunnen worden.

Voor de vaststelling van het recht op uitkering zal uitgegaan worden van hetzelfde arbeidsongeschiktheids criterium als in de WIA, dus minimaal 35%. De mate van arbeidsongeschiktheid wordt gebaseerd op het inkomensverschil tussen wat iemand voorheen verdiende als zelfstandige (het maatmaninkomen) en wat hij na het intreden van zijn arbeidsongeschiktheid nog kan verdienen met het verrichten van gangbare arbeid (resterende verdien capaciteit).

Het uitgangspunt is om het maatmaninkomen vast te stellen op basis van het gemiddelde inkomen als zelfstandige van de drie jaren voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid. Moeilijkheid hierbij is dat er geen uurloonregistratie is, waardoor er geen uurloonvergelijking mogelijk is.

Hybride stelsel

Het Stichtingsadvies omvat een hybride stelsel, waarin een publieke en private verzekering naast elkaar bestaan. De keuzevrijheid die het hybride stelsel biedt, kent verschillende voordelen. Als eerste biedt het de mogelijkheid voor zelfstandigen om een op maat gesneden verzekering af te sluiten, die aansluit bij de individuele behoefte. Daarnaast is er via de geclausuleerde opt-out de mogelijkheid van een integraal product. Zo hoeft voor de zelfstandige die meer dekking wil dan de publieke verzekering biedt, er geen sprake te zijn van een verplichte publieke verzekering voor de basis en een aanvulling via een private verzekering. Dit kan worden bereikt door één private verzekering.

Het nadeel is het risico op selectie-effecten waardoor alleen zelfstandigen met een verhoogd arbeidsongeschiktheidsrisico zich publiek verzekeren. Hiernaar wordt nog onderzoek gedaan. Kortom: er zijn vorderingen, maar ook nog veel uitdagingen, waarbij de uiteindelijke keuzes voor een volgend kabinet zijn.

- Zie ook: [kamerbrief hoofdlijnen verplichte aov voor zzp'ers](#)

[Naar boven](#)

Einde overgangsrecht Wet werken na AOW niet per 1 april 2021

Het ontwerpbesluit beëindigen overgangsrecht Wet Werken na de AOW treedt niet per 1 april 2021 in werking. Dit betekent dat de loondoorbetaling bij ziekte nog niet wordt teruggebracht van 13 weken naar 6 weken.

Eerder werd de Kamer geïnformeerd over het voornemen om de overgangsmaatregel bij de Wet Werken na de AOW per 1 april 2021 te laten vervallen. Naast de periode van loondoorbetaling bij ziekte, zou de kortere termijn van zes weken ook gelden voor:

- het recht op ZW-uitkering voor AOW-gerechtigden in een fictieve dienstbetrekking of waarvan de arbeidsovereenkomst eindigt op of vlak na de eerste dag van ongeschiktheid
- het opzegverbod bij ziekte;
- de re-integratieplicht bij ontslag bij ziekte.

Door onder meer de benodigde voorbereidingstijd bij UWV zal het terugbrengen van de termijn niet voor 1 januari 2022 gebeuren.

[Naar boven](#)

Testen van werknemers zonder klachten gestimuleerd

Hugo de Jonge (VWS) wil frequent en preventief testen van werknemers die geen klachten hebben beter mogelijk maken. Om dit te stimuleren wil het kabinet tijdelijk bedrijven ondersteunen, die hun werknemers preventief en zo nodig frequent willen laten testen in situaties waar thuis werken geen optie is.

Op 25 maart 2021 heeft het ministerie van VWS een nieuwe Open House regeling geopend voor de uitvoering van sneltesten bij werknemers zonder klachten in opdracht van werkgevers. De financiële vergoeding geldt alleen voor het testen van werknemers wanneer thuiswerken geen optie is en 1,5 meter afstand houden – vanwege de aard van het werk – moeilijk is.

Antigeensneltesten en testen voor begeleide zelfafname

Werkgevers die hun medewerkers preventief willen laten testen, krijgen van het ministerie van VWS het advies om dit twee keer per week te doen. De regeling vergoedt alleen antigeensneltesten en testen voor begeleide zelfafname. De looptijd is tot 31 mei 2021, met een mogelijkheid tot een maand verlenging. Het zijn arbodiensten en BIG-geregistreerde artsen die zich voor de regeling kunnen aanmelden. Zij voeren vervolgens op aanvraag van de werkgevers de testen uit en ontvangen per test een tegemoetkoming van 20 euro (exclusief btw).

- Zie ook: www.werkgeverstesten.nl

[Naar boven](#)

Gedifferentieerde Aof-premie en aanpassing premiesystematiek voor meer gelijkwaardig speelveld publieke en private uitvoering

In de Staatscourant is op 3 februari 2021 de wijziging van de Wet financiering sociale verzekeringen geplaatst. Dit voorstel van wet regelt dat de basispremie WAO/WIA wordt vervangen door een gedifferentieerde premie Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof). Verder zijn er wijzigingen voor de premieheffing werknemersverzekeringen over de uitkeringen die een eigenrisicodragers Ziektewet of WGA aan de werknemers uitbetaalt. Deze wijziging zorgt voor een meer gelijkwaardig speelveld in het hybride stelsel ZW/WGA.

De wet regelt dat bij de premieheffing voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof) onderscheid gemaakt wordt tussen kleine en (middel)grote werkgevers. Dus de basispremie WAO/WIA wordt vervangen door een gedifferentieerde Aof-premie, waarbij de kleine werkgevers minder gaan betalen. De differentiatie is alleen gekoppeld aan de werknemersomvang van het bedrijf en niet aan de eigen ZW- of WGA-instroom in de sector of het bedrijf (zoals bij de Werkhervattingskas).

De grens tussen klein en groot wordt nog bij algemene maatregel van bestuur geregeld. In het voorbereidende wetsvoorstel ligt de grens tussen klein en (middel)groot vooralsnog bij een loonsom tot en met 25 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer per jaar. Voor het jaar 2021 is het gemiddelde premieplichtige

loon € 34.600 per werknemer: hierbij zou de grens dan dus bij een loonsom van € 865.000 liggen. Uiteraard wijzigen de loonsomgrenzen en premies elk jaar.

Het verschil in gedifferentieerde Aof-premie voor kleine en grote bedrijven mag niet meer bedragen dan maximaal 2 procentpunten. Met de lagere premie wil de overheid de kleine werkgever tegemoet komen voor de hoge kosten van de loondoorbetaling bij ziekte en re-integratie. De lagere premie is ook eerlijker omdat kleine werkgevers minder WIA-instroom veroorzaken.

De gedifferentieerde premie voor het Aof wordt bekendgemaakt tezamen met de beschikking van de Werkhervattingskas (WHK). Voor de WHK gaat daarom vanaf 1 januari 2022 de grens van een kleine werkgever van 10 maal naar 25 maal het gemiddelde premieplichtige loon per jaar, zodat voor de WHK en de Aof dezelfde grens voor kleine werkgevers gaat gelden.

Aanpassing premiesystematiek van het voortschrijdend cumulatief rekenen

Een andere aanpassing is de systematiek van het voortschrijdend cumulatief rekenen bij de berekening van de premies over de uitkeringen. Dit wordt gedaan om de ongelijkheid in het hybride speelveld voor de uitvoering van de WGA en ZW weg te nemen. De private uitvoerders sociale zekerheid hebben hierom gevraagd omdat zij extra administratieve lasten hebben bij de uitbetaling van de uitkeringen, terwijl het UWV deze niet heeft. De private uitvoerder moet namelijk rekening houden met het loon dat de eigenrisicodragers betaalt aan de werknemer aan wie de uitkering toekomt. Het UWV rekent alleen over de eigen uitkering, zonder rekening te houden met het loon bij een eigenrisicodrager. Als de private uitvoerder geen rekening hoeft te houden met het loon bij een eigenrisicodrager, hoeven ze geen inzicht meer te hebben in de loonadministratie bij de eigenrisicodrager. De wetwijziging geeft de private uitvoerders dus de mogelijkheid de premieberekening op dezelfde manier als het UWV te doen.

Premietoepassing WHK

Een andere ongelijkheid tussen het UWV en een eigenrisicodrager is de premietoepassing Werkhervattingskas (WHK) over een uitkering. Het UWV mag daarbij het gemiddelde percentage toepassen, terwijl de eigenrisicodrager het voor hem geldende gedifferentieerde percentage WHK moet toepassen. Met de wijziging in de Wfsv wordt geregeld dat ook eigenrisicodrager het gemiddelde percentage mogen hanteren.

Deze wijziging heeft gevolgen voor het UWV, maar ook en met name voor werkgevers, private uitvoerders en ontwikkelaars van de loonaangifte software. In de software dienen loon en uitkering namelijk in afzonderlijke inkomstenverhoudingen aangegeven te worden. Sommige pakketten kunnen dit al.

De wijziging van de Wfsv zal naar verwachting op 1 januari 2022 ingaan. Bij de plaatsing in de Staatscourant staat nu nog bij de inwerkingtreding een nog bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip. De regering kan het tijdstip dus zelf bepalen zonder medewerking van de Staten-Generaal en alles lijkt erop dat 1 januari 2022 realiseerbaar is.

- Zie ook: [Wetsvoorstel en toelichting wijziging Wet financiering sociale verzekeringen \(differentiatie en voortschrijdend cumulatief rekenen\)](#)

[Naar boven](#)

Vanaf 1 juli 2021 uniforme loonwaardebepaling voor de loonkostensubsidie Participatiewet

Een kleine minderheid (ca 12%) van de werkgevers heeft iemand met een arbeidsbeperking in dienst. De overheid streeft naar een inclusieve arbeidsmarkt waarbij ook mensen met een arbeidsbeperking participeren op de arbeidsmarkt. Daarom kunnen werkgevers voor werknemers die minder dan het minimumloon kunnen verdienen een loonkostensubsidie aanvragen. De loonkostensubsidie vergoedt het verschil tussen loonwaarde en minimumloon. Voor het bepalen van de loonwaarde geldt vanaf 1 juli 2021 een uniforme methode.

Op 23 februari 2021 is het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet in de Staatscourant geplaatst. Daarin is een uniforme methode voor de loonwaardebepaling geregeld. Gemeenten moeten deze uniforme methode met ingang van 1 juli 2021 hanteren bij het bepalen van de loonwaarde in het kader van de Participatiewet.

Deze loonwaardebepaling is van belang als de werknemer wel mogelijkheden heeft tot arbeidsparticipatie, maar niet in staat is om het minimumloon te verdienen. De eerste vraag is dus of betrokkene nog mogelijkheden heeft tot arbeidsparticipatie. Deze vaststelling gebeurt bij het UWV als het verzoek 'beoordeling arbeidsmogelijkheden'

wordt gedaan. Is er duurzaam geen arbeidsvermogen, dan is er mogelijk recht op de Wajong. Degenen die wel arbeidsmogelijkheden hebben, vallen onder de Participatiewet.

Iemand heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie als hij:

- a. een taak kan uitvoeren in een arbeidsorganisatie;
- b. basale werknemersvaardigheden heeft;
- c. ten minste een uur aaneengesloten belastbaar is; en
- d. ten minste vier uur per dag kan werken.

Als dit het geval is, dan is de vervolgstap om een loonwaardebepaling te doen. Hiervoor waren allerlei verschillende methodes. Dat zorgde voor belemmeringen bij werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen. Daarom is er afgesproken om per 1 juli 2021 over te gaan tot een uniforme loonwaardemeting. De gedachte is dat daarmee de kans op werk voor mensen met een arbeidsbeperking toeneemt.

Bepaling van de loonwaarde

De loonwaardebepaling wordt uitgevoerd door een loonwaardedeskundige. Deze start met het vaststellen van een normfunctie, die wat betreft de werktijd die aan hoofdtaken wordt besteed voor ten minste 60% overeenkomt met de feitelijke hoofdtaken van de werknemer. Het uitgangspunt is functies die:

- a. bij de werkgever beschikbaar zijn of, als dat niet mogelijk is;
- b. beschreven zijn in de toepasselijke cao of beschikbaar zijn in de betreffende sector of, als dat niet mogelijk is;
- c. beschikbaar zijn op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Vervolgens bepaalt de loonwaardedeskundige de arbeidsprestatie per hoofdtak. Maximaal 5 hoofdtaken vormen tezamen 100% van de werktijd van de werknemer.

De formule is dan: $AP = T \cdot K \cdot N \cdot BT$, waarbij:

- **AP** staat voor de arbeidsprestatie per hoofdtak;
- **T** staat voor tempo van de werknemer uitgedrukt in een percentage van de bij de normfunctie behorende prestatie in de hoofdtak;
- **K** staat voor kwaliteit van de werknemer uitgedrukt in een percentage van de bij de normfunctie behorende prestatie in de hoofdtak;
- **N** staat voor de netto werktijd in de hoofdtak van de werknemer uitgedrukt in een percentage van de bij de normfunctie behorende prestatie in de hoofdtak;
- **BT** staat voor de bijdrage in werktijd van de hoofdtak aan de tijd die de werknemer in totaal aan hoofdtaken besteedt.

De som van de arbeidsprestaties per hoofdtak resulteert in een percentage. Dit percentage wordt rekenkundig afgerond op hele procenten en dat is de loonwaarde.

Belangrijke definities voor de loonwaardebepaling zijn dus de definitie van hoofdtak, normfunctie, tempo, kwaliteit en netto werktijd. In speciale software voor de loonwaardeberekeningen komt bij het invoeren van de arbeidsprestatie van maximaal vijf hoofdtaken automatisch de loonwaarde van de werknemer naar voren. Gecertificeerde loonwaardedeskundigen die de opleiding hebben gevolgd o.b.v. de uniforme landelijke methode voor loonwaardebepaling mogen hiermee werken.

Naast de uniforme methode voor loonwaardebepaling regelt het Besluit ook een uniforme dag van uitbetaling loonkostensubsidie. De gemeente (het college van burgemeesters en wethouders) moet de uitbetaling doen uiterlijk uit op de laatste werkdag voorafgaand aan de eenentwintigste dag van de maand waarin de arbeid is verricht.

Voorbeeldberekening arbeidsprestatie en loonwaarde

Bij het vaststellen van de arbeidsprestatie gaat het erom per beschreven hoofdtak het tempo, de kwaliteit en de netto werktijd vast te stellen. De arbeidsprestatie van de werknemer wordt vergeleken met de norm om tot een beoordeling te komen over hoe hij ten opzichte van de norm presteert.

Belangrijk is dat per hoofdtak een kwantificering plaatsvindt en dat deze toegelicht wordt.

- **Tempo**: voor de bepaling van tempo wordt op de werkplek vastgesteld hoeveel eenheden per tijdseenheid door de werknemer wordt geproduceerd of hoelang een werknemer over een activiteit doet. Het resultaat wordt vergeleken met dat van een werknemer in de normfunctie en wordt vervolgens uitgedrukt in een percentage van de norm.

- **Kwaliteit:** de kwaliteit wordt gemeten door het aantal geproduceerde eenheden of diensten dat bruikbaar is vast te stellen. Het resultaat wordt vergeleken met dat van een werknemer in de normfunctie en wordt vervolgens uitgedrukt in een percentage van de norm.
- **Netto werktijd:** voor de netto werktijd wordt beoordeeld hoeveel tijd de werknemer per tijdseenheid feitelijk besteedt aan het verrichten van handelingen behorend tot een hoofdtak. Het resultaat wordt vergeleken met dat van een werknemer in de normfunctie en wordt vervolgens uitgedrukt in een percentage van de norm.

Vervolgens wordt een vergelijk gemaakt tussen de prestatie van de werknemer en de norm. In onderstaand schema wordt hiervan een voorbeeld gegeven.

Omschrijving	Arbeid		Arbeidsprestatie		
	Tijd werknemer	Tempo	Kwaliteit	Netto werktijd	Prestatie t.o.v. norm
Kassa werkzaamheden	10%	10%	50%	50%	0,25%
Servicedesk werkzaamheden	10%	85%	98%	50%	4,17%
Schoonmaken winkel	10%	100%	100%	75%	7,50%
Vakkenvullen vers	40%	75%	100%	100%	30,00%
Vakkenvullen houdbaar	30%	100%	100%	100%	30,00%
Totaal	100%				71,92%

Het berekenen van de arbeidsprestatie per hoofdtak gaat met de volgende formule:

% tijd werknemer * % tempo * % kwaliteit * % netto werktijd.

Om vervolgens de totale arbeidsprestatie (= het loonwaardepercentage) te berekenen worden de arbeidsprestaties van de hoofdtaken bij elkaar opgeteld.

In dit voorbeeld heeft werknemer vijf hoofdtaken en is de totale arbeidsprestatie 71,92% ten opzichte van de normfunctie. Afgerond op hele procenten is de loonwaarde dus 72%.

- Zie ook: <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2021-9937.html>

[Naar boven](#)

Vaststelling van het inkomen bij het individueel keuzebudget

In diverse cao's is de mogelijkheid van een individueel keuzebudget opgenomen. Daarbij wordt een bepaald deel van de beloning niet direct uitbetaald, maar als toekomstig loon opgenomen in een arbeidsvoorwaardenbedrag. Voor de vaststelling van het recht op de werknemersuitkeringen wordt vanaf 1 januari 2022 uitgegaan van hetgeen er is opgebouwd in plaats van te kijken naar het moment van uitbetaling. Daarvoor is een wijzigingsbesluit geïntroduceerd met aanpassing van diverse wetten.

Individueel keuzebudget

Flexibele beloningselementen kunnen opgespaard worden binnen het keuzebudget. Denk aan de vakantiebijslag, eindejaarsuitkering, extra periode salaris (EPS), bijzondere beloningen en toeslagen en bedragen in verband met bovenwettelijke verlofdagen. Het komt ook voor dat werkgevers en werknemers een bepaald bedrag of percentage van het loon overeenkomen dat als toekomstig loon in een arbeidsvoorwaardenbedrag wordt opgenomen in de arbeidsovereenkomst. Bij het individueel keuzebudget kunnen werknemers kiezen hoe ze het budget willen besteden en op welk moment het budget tot uitbetaling komt. Ook kan een deel gebruikt worden voor onbelaste doelen zoals opleiding of extra vrije dagen. Het is belangrijk dat ook de opname geregistreerd kan worden binnen de loonaangifte. Het individueel keuzebudget wordt de laatste jaren steeds populairder. Al in de beginjaren 90 van de vorige eeuw zijn werkgevers gestart met het geven van meer keuzemogelijkheden aan de werknemers ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden. Destijds werd dit Employee Benefits genoemd.

Wijzigingsbesluit

Dergelijke flexibele beloningen maken het voor het UWV ingewikkeld om vast te stellen welke inkomenselementen wel of niet meetellen bij de hoogte van uitkeringen uit de werknemersverzekeringen. En

voor de werkgever is het ingewikkeld welk inkomen in de loonaangifte moet worden aangegeven. Daarom gaat per 1 januari 2022 een wijzigingsbesluit SUWI in.

Vanaf dat moment worden twee nieuwe rubrieken ingevoerd in de loonaangifte:

1. opbouw arbeidsvoorwaardenbedrag.
2. opname arbeidsvoorwaardenbedrag.

De werkgever vult in rubriek 2 de opname in van bedragen die eerder zijn verantwoord in rubriek 1.

Uitkering wordt gebaseerd op moment van opbouw

Het UWV zal bij beslissingen over de hoogte van de uitkeringen aansluiten bij het moment van opbouw. Daardoor ontstaat een regelmatige spreiding van dit deel van het loon over het jaar, vergelijkbaar met de wijze waarop de opbouw en uitbetaling van vakantiebijslag plaatsvindt. Vanaf 1 januari 2022 kijkt het UWV bij het vaststellen van de uitkeringsrechten dus naar de opgebouwde bedragen in plaats van de uitbetaalde bedragen.

Uitzondering: verrekening van inkomsten uit arbeid bij de WW

Alleen bij de maandelijkse verrekening van inkomsten uit arbeid met de WW-uitkering gaat het UWV nog naar de uitbetaalde bedragen kijken. Dan wordt uitgegaan van de uitbetaalde bedragen aan vakantiebijslag en overige arbeidsvoorwaardenbedragen. Praktische reden daarvoor is dat verrekening maandelijks plaatsvindt op basis van de opgave van het loon door de WW-uitkeringsgerechtigde. De uitkeringsgerechtigde hoeft alleen het ontvangen loon op te geven aan het UWV. Deze uitzondering heeft ook te maken met de uitvoerbaarheid. Het UWV moet de WW-uitkering meteen na afloop van de maand waarop de uitkering betrekking heeft vaststellen en dat kan alleen maar als uitgegaan kan worden van de inkomstopgave van de uitkeringsgerechtigde.

- Zie ook: [Staatsblad 2021, 115](#) | [Overheid.nl > Officiële bekendmakingen \(officielebekendmakingen.nl\)](#)

[Naar boven](#)

AVG heeft niet geleid tot grote aanpassingen in verzuimbeleid

Om praktijkervaringen met de (U)AVG in het kader van verzuimbeleid te achterhalen heeft het ministerie van SZW een korte vragenlijst uitgezet bij een aantal stakeholders. Over het algemeen heeft de komst van de nieuwe wetgeving volgens stakeholders niet geleid tot grote veranderingen. Wel is de aandacht voor privacy binnen organisaties vergroot.

Zowel de uitvoerders (bedrijfsartsen, verzekeringsartsen, arbodiensten en verzekeraars) als sociale partners constateren dat met de start van de AVG het bewustzijn voor het goed omgaan met privacy en persoonsgegevens is versterkt. Wél wordt aangegeven dat de regelgeving in een aantal situaties complicaties oplevert in relatie tot andere wettelijke verplichtingen van de werkgever.

Wetgeving werkt belemmerend

Door een aantal van de stakeholders wordt de wetgeving als ‘belemmerend’ omschreven. Werkgevers vragen minder snel aan hun werknemers wat er aan de hand is. Ook zouden activiteiten in het kader van preventie en inzetbaarheid door dienstverleners worden bemoeilijkt. Desondanks geeft een klein aantal van de stakeholders aan dat de nieuwe regelgeving niet tot veel veranderingen in de praktijk leidde, omdat de gegevensverwerking al op deze wijze “geprotocolleerd” was in andere documenten.

Als suggestie wordt meegegeven om de door SZW gepubliceerde uitleg praktischer en toegankelijker te maken, zodat deze meer toegevoegde waarde heeft in de praktijk. Dit zal demissionair minister Koolmees samen met de sociale partners oppakken.

- Zie ook: [Samenvatting inzendingen praktijkervaringen AVG](#)

[Naar boven](#)

Koolmees reageert op rapport Stichting van de Arbeid over verbetering activering van de WIA

Vorig jaar heeft de Stichting van de Arbeid een rapport opgeleverd met tien aanbevelingen om de WIA activerender te maken. Demissionair minister Koolmees kondigt nu aan welke maatregelen hij naar aanleiding van dit rapport gaat nemen.

De Stichting constateerde dat de WIA op onderdelen niet (meer) uitwerkt zoals destijds beoogd was. De ketenbenadering en gezamenlijke verantwoordelijkheid zijn te vaak 'een wijzen naar elkaar' (of tegenover elkaar staan) geworden; de arbeidsdeelname van 35-minners is om verschillende redenen te laag en de WGA is te vaak een voorportaal om later alsnog in de IVA te komen. Werkgevers ervaren de lasten en verantwoordelijkheden als hoog en werknemers vinden de beoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid vaak te theoretisch en daardoor niet passend bij hun persoonlijke situatie.

Aanbevelingen van de Stichting waren onder meer betere voorlichting, meer scholingsmogelijkheden, een transparanter proces van claimbeoordeling en toegang tot de WGA-dienstverlening voor 35-minners. Ook stelde de stichting voor om door CPB te laten doorrekenen welke effecten een verlaging van de WIA-grens van 35% naar 25% (15%) precies heeft.

Vier maatregelen

In zijn reactie op het rapport benoemt Koolmees dat hij een aantal maatregelen binnen het huidige systeem zal nemen:

1. Verbeteren van de voorlichting voorafgaand aan de WIA-claimbeoordeling;
2. Doorontwikkelen van de persoonlijke ondersteuning tijdens een WIA-uitkering;
3. Experimenteren met extra inzet van scholing;
4. Het initiëren van overleg tussen de Stichting van de Arbeid, UWV en het SZW-departement.

1. Voorlichting verbeteren

Koolmees gaat inventariseren hoe de voorlichting aan werknemers verbeterd kan worden, bijvoorbeeld de schriftelijke communicatie die een werknemer voorafgaand aan de beoordeling ontvangt. Duidelijkere communicatie moet bijdragen aan een groter begrip van en een grotere betrokkenheid bij de uitkomst van de WIA-claimbeoordeling.

2. Persoonlijke ondersteuning

Na de WIA-claimbeoordeling is persoonlijke ondersteuning bij het vinden van nieuw werk voor mensen in de WGA belangrijk. UWV biedt deze persoonlijke ondersteuning aan WGA-uitkeringsgerechtigden waarvan de (ex-)werkgever publiek verzekerd is. Voor WGA-uitkeringsgerechtigden van eigenrisicodragers is deze (ex-)werkgever hiervoor verantwoordelijk.

In haar aanbevelingen vraagt de Stichting aandacht voor voldoende ruimte voor maatwerk in de dienstverlening door middel van individuele re-integratieovereenkomsten (IRO's). Koolmees is echter niet van plan om de IRO in zijn oude vorm terug te laten komen. Wel gaat hij met UWV in overleg op welke wijze WGA-uitkeringsgerechtigden nog beter in hun kracht kunnen worden gezet en daarbij ruimte kunnen ervaren om regie op de eigen re-integratie te kunnen pakken.

Met ingang van 2019 heeft UWV ook de mogelijkheid gekregen om voor 35-minners re-integratietrajecten in te kopen, in het kader van de activerende dienstverlening in de WW.

3. Extra inzet op scholing

Onderdeel van de verdere doorontwikkeling van de activerende dienstverlening is een versterkte inzet op scholing. UWV heeft in overleg met SZW besloten binnen het kader van het scholingsexperiment het scholingsaanbod uit te breiden:

- UWV gaat starten met pilots om WGA-gerechtigden te stimuleren zo nodig trainingen gericht op het versterken van basisvaardigheden te volgen, zo mogelijk verzorgd door partners als gemeenten, buurthuizen, bibliotheken of vrijwilligerscentrales.
- Uit UWV-onderzoek blijkt dat een kwart van de mensen in de categorie WGA 35-80 en ruim een derde van de mensen in de categorie WGA 80-100 geen startkwalificatie heeft. SZW hecht er samen met de Stichting van de Arbeid belang aan dat deze groepen minimaal worden geschoold tot niveau startkwalificatie, zodat zij meer kans hebben om aan het werk te komen, dan wel hun werk te behouden. UWV kan vanaf 2021 scholingsdiensten gericht op Erkenning van Verworven Competenties (EVC-trajecten) aanbieden.

Speerpunt van UWV is meer WGA'ers te motiveren een scholingstraject te volgen. Maar de mogelijkheden die UWV heeft om scholing in te zetten, zijn vaak nog onbekend, ook onder medewerkers van UWV. UWV gaat er

daarom voor zorgen dat haar eigen professionals hier beter voor toegerust zijn.

4. Intensiever overleg

Koolmees heeft inmiddels initiatief genomen om het contact tussen de Stichting van de Arbeid en UWV op het gebied van de WIA te intensiveren. In dit overleg wordt met name doorgepraat over de aanbevelingen voor de systematiek van de WIA-claimbeoordeling en de verdere invulling van de activerende dienstverlening voor WGA'ers, waaronder scholing. Het overleg moet oplossingen opleveren die ertoe leiden dat meer mensen zich gemotiveerd en goed ondersteund kunnen aanpassen aan hun nieuwe situatie.

Doorrekening CPB en doorlichting WIA

Koolmees is van plan CPB te vragen een doorrekening te maken van de effecten van een verlaging van de WIA-grens van 35% naar 25% (15%). Daarnaast zal hij in het kader van de motie Omtzigt c.s. een onderzoek laten uitvoeren om te zien waar de wet of de uitvoering hardvochtige effecten heeft op groepen burgers.

Vervolgstappen naar aanleiding van de analyse van het CPB en de doorlichting van de WIA zijn aan een volgend kabinet.

- Zie ook: [Kamerbrief n.a.v. rapport Stichting van de Arbeid over de WIA](#)

[Naar boven](#)

Aanbieden van vaste arbeidsomvang voor oproepkrachten

Per 1 juli 2021 geldt dat een vaste arbeidsomvang in moet gaan twee maanden nadat de arbeidsovereenkomst 12 maanden heeft geduurd.

Een werkgever is verplicht een oproepkracht na 12 maanden een vaste arbeidsomvang aan te bieden, die ten minste gelijk is aan de gemiddelde arbeidsomvang in die voorafgaande 12 maanden. Hierover is in de praktijk onduidelijkheid.

Het is in principe mogelijk om in het aanbod een ingangsdatum op te nemen die ver na het aanbod ligt, zodat er per saldo nog steeds geen beschermende werking van het aanbieden van een vaste arbeidsomvang uitgaat. De aanvaardingstermijn voor de werknemer is daarbij ten minste één maand, zodat tot de (eventuele) acceptatie onduidelijkheid kan bestaan over in welke vorm de oproepovereenkomst wordt voortgezet.

Eerste dag 15e maand

In de Verzamelwet SZW 2021 wordt verduidelijkt dat de vaste arbeidsomvang uiterlijk ingaat op de eerste dag nadat twee maanden zijn verstreken steeds nadat de arbeidsovereenkomst 12 maanden heeft geduurd, daarom op de eerste dag van de vijftiende maand. De aanvaardingstermijn wordt verder gesteld op één maand. Hiermee wordt zowel aan de werknemer als de werkgever een helder handelingsperspectief geboden.

De gewijzigde bepaling zal betrekking hebben op elk aanbod voor een vaste arbeidsomvang, ongeacht of dit voor of na de inwerkingtreding van de gewijzigde bepaling is gedaan, tenzij de vaste arbeidsomvang al is ingegaan. Het beoogde tijdstip van inwerkingtreding is 1 juli 2021.

[Naar boven](#)

Arbo in cijfers: meer fysieke belasting, maar minder klachten

De ervaren fysieke belasting van het werk is toegenomen tijdens de COVID-19 pandemie. Zo blijkt uit recente cijfers van TNO. Maar het aantal klachten hierover is gedaald.

In november 2020 gaf ruim 18% van de werknemers die op locatie bleven werken aan dat het werk door de COVID-19 maatregelen lichamelijk zwaarder voelt dan normaal. Werknemers die volledig op locatie werken (21%) vinden relatief vaker dat de fysieke belasting zwaarder is geworden dan werknemers die deels ook thuiswerken (9%).

Minder fysiek belastend werk

Tegelijkertijd is onder locatiewerkers het aandeel werknemers dat regelmatig fysiek belastend werk doet, in een jaar afgenomen van 46% naar 39%. Het verschil lijkt te komen doordat het aandeel werknemers dat regelmatig een vorm van fysiek belastend werk doet afneemt. Het gaat dan om kracht zetten, in ongemakkelijke houdingen werken, repeterende bewegingen of blootstelling aan trillingen. Terwijl het aandeel werknemers dat dat soms doet, is toegenomen.

Minder klachten onder locatiewerkers

De veranderingen in de (ervaren) zwaarte van het werk lijken vooralsnog geen grote gevolgen voor de klachten te hebben. Klachten aan arm, nek of schouders (KANS) namen onder locatiewerkers af (van 42% naar 36%). Terwijl de rugklachten tussen november 2019 en november 2020 van 38% naar 32% daalden.

Ziekteverzuim wat hoger

Het ziekteverzuim van werknemers nam wat toe ten opzichte van de zomer, bijna 1 op de 4 werknemers op locatie verzuimde in de maanden september tot en met november. Grotendeels door griepklachten. Van al het verzuim werd 11% (locatiewerkers) dan wel 8% (thuiswerkers) daadwerkelijk veroorzaakt door COVID-19.

- Zie ook: [Rapport NEA Covid-19](#)

[Naar boven](#)

Aantal lopende IOW-uitkeringen bijna verviervoudigd

De IOW is een uitkering op sociaal minimumniveau voor oudere werklozen na afloop van het recht op werkloosheidsuitkering (WW). Tussen 2014 en 2020 is het aantal IOW-uitkeringen bijna verviervoudigd. Dat blijkt uit het nieuwste UWV-kennisverslag.

De IOW is in 2009 ingesteld als tijdelijke regeling vanwege de slechtere arbeidsmarktpositie van oudere werklozen. Dit zijn de belangrijkste bevindingen:

- Ongeveer 2 à 3% van alle WW-uitkeringsgerechtigden van wie de uitkering beëindigd wordt, behoort tot de doelgroep van de IOW. In 2020 kreeg 60% van de WW'ers uit die doelgroep een IOW-uitkering. Dit percentage is de laatste jaren redelijk stabiel.
- Het aantal IOW-uitkeringen wordt vooral beïnvloed door het aantal mensen dat langer doorwerkt (door de verhoging van de pensioenleeftijd) en door de economische conjunctuur. Tussen 2019 en 2021 ondervindt de IOW ook de gevolgen van de verkorting van de maximale WW-duur als onderdeel van de Wet werk en zekerheid (Wwz).
- Effecten van de coronacrisis worden pas echt zichtbaar in 2022.
- Tussen 2014 en 2019 is het aantal toegekende IOW-uitkeringen per jaar bijna verdrievoudigd tot 7.224. In 2020 is het aantal toekenningen voor het eerst gedaald.
- Mensen die een IOW-uitkering ontvangen blijven voor het overgrote deel tot hun pensioenleeftijd in de IOW zitten. Slechts weinig mensen stromen uit doordat zij een baan vinden.
- Door de verhoging van de pensioenleeftijd en de duurverkorting bij de WW stijgt de gemiddelde IOW-uitkeringsduur. Gemiddeld zaten mensen in 2020 bij uitstroom uit de IOW 70 weken, ofwel 1 jaar en 4 maanden, in de IOW.
- Door de gestegen instroom en de toegenomen uitkeringsduur is het aantal lopende IOW-uitkeringen tussen 2014 en 2020 bijna verviervoudigd: van 2.772 naar 9.795.

- Zie ook: [UKV 2021-2 De IOW](#)

[Naar boven](#)

Handreiking met algemene criteria thuiswerken

Alleen mensen die essentieel zijn voor de voortgang van een bedrijfsproces en die hun werk niet thuis kunnen uitvoeren, mogen naar het werk komen. Maar wat als je niet kunt thuiswerken? De overheid heeft samen met werkgevers- en werknemersorganisaties criteria opgesteld die helpen bij het maken van de afweging of een werknemer thuis of op locatie kan werken.

Thuiswerken is vanaf het begin van de pandemie een belangrijke maatregel tegen de verspreiding van het virus. Het kabinet wil dat we alles op alles zetten om samen het virus een halt toe te roepen. Daar hoort thuiswerken waar dat mogelijk is ook bij.

Het kabinet heeft samen met sociale partners gewerkt aan algemene criteria voor thuiswerken. Deze algemene criteria vormen een handvat voor individuele werkgevers en werknemers bij de afweging of iemand thuis of op locatie werkt. Ook moeten de criteria onduidelijkheid over die keuze wegnemen. Het uitgangspunt voor de criteria is “Werk thuis, tenzij het niet anders kan”.

- Zie ook: [handreiking criteria thuiswerken](#)

[Naar boven](#)

Toekomstverkenning uitvoering werk en inkomen 2030

Sinds de invoering van de Wet SUWI in 2002 is de kern van het stelsel ongewijzigd gebleven, terwijl de wereld rondom werk en inkomen in die periode wel is veranderd. De flexibilisering van de arbeidsmarkt, de groeiende invloed van technologie op arbeid, maar ook de economie en de (Europese) politiek hebben sterke invloeden op de wereld van werk en inkomen. De vraag is dan ook of de wijze waarop de uitvoering van de taken en verantwoordelijkheden van het stelsel van werk en inkomen is georganiseerd voldoende toekomstbestendig is. Zijn er externe ontwikkelingen die aanpassingen noodzakelijk maken en zo ja, in welke richting? Dat hebben De beleidsonderzoekers onderzocht.

Wat is zeker?

In de eerste fase van dit onderzoek is op basis van literatuurstudie, interviews en analyse verkend welke zekerheden en onzekerheden er zijn voor de toekomst van werk en inkomen richting 2030. Als zekerheden worden benoemd:

1. De economie is cyclisch en er zal tussen nu en 2030 weer een recessie zijn
2. De vergrijzing zet door
3. Het meeste werk zal te vinden zijn in zorg & welzijn
4. Ecologische grenzen zijn bereikt en de economie zal verduurzamen
5. Gebruik en mogelijkheden van data & techniek zal exponentieel blijven toenemen
6. Veel banen zullen verdwijnen en nieuwe zullen verschijnen
7. Er komt een nieuwe generatie op de arbeidsmarkt met weer andere karakteristieken
8. Levenslopen van mensen blijven dynamisch
9. Internationalisering zet door
10. De politiek blijft leidend voor de uitvoering

Deze ontwikkelingen zijn vervolgens geclusterd tot twee toekomstscenario's: een scenario “Competitieve dynamiek” waarbij concurrentie en individuele verantwoordelijkheid leidend zijn en een scenario “Coöperatieve dynamiek” met een belangrijke rol voor samenwerking en collectieve solidariteit.

Daarna is beoordeeld of de wijze waarop het huidige stelsel van werk en inkomen is georganiseerd aanpassing behoeft. Dat blijkt voor beide scenario's het geval te zijn: het stelsel moet aangepast worden om in te kunnen spelen op veranderingen in de omvang en aard van doelgroepen, om te kunnen voldoen aan de eisen van de politiek, om gebruik te kunnen maken van beschikbare technologie en data en om aan wendbaarheid te winnen.

Vijf ontwerprichtingen

In de tweede fase van het onderzoek is met cliënten, uitvoerders, beleidsmakers, belanghebbenden en experts via ‘design thinking’ een verkenning uitgevoerd om in kaart te brengen in welke richtingen aanpassingen nodig zijn. Deze ontwerpideeën zijn getoetst tegen de twee scenario's. Dit alles heeft vijf ontwerprichtingen opgeleverd voor een toekomstbestendig stelsel:

1. Proactief investeren in mensen

Door technologisering veroudert kennis steeds sneller, en door de toenemende vraag op de arbeidsmarkt naar zorg en verduurzaming is het geboden vanaf nú te investeren in een leven lang ontwikkelen van mensen. Zo blijft werk bereikbaar en de sociale zekerheid betaalbaar, ook in een recessie. Het is van belang proactief te investeren, op het moment dat mensen nog werk hebben, en integraal zodat mensen daarna duurzaam kunnen

participeren. Een leven lang ontwikkelen geldt voor alle werkenden. Daarom is (om-, her- en bij-)scholing een belangrijke taak die er in de uitvoering bijkomt.

2. Werken aan vertrouwen

Werk vanuit het vertrouwen dat de meeste mensen zich aan de regels willen houden, fouten kunnen maken en zelfredzaam willen zijn. Mensen willen zichzelf en hun naasten verder brengen, kunnen soms van het pad af raken, maar willen in veruit de meeste gevallen zinvol deelnemen aan de samenleving. Werken aan het vertrouwen tussen overheid en burger en vice versa is een toekomstbestendige uitgangspositie voor de uitvoering van de sociale zekerheid.

3. Leggen van verbinding tussen mensen, maatschappelijk zinvolle activiteiten en inkomen

In de huidige doelstelling van de wet SUWI wordt met 'werk boven uitkering' betaald werk bedoeld. In de toekomst moet, vanwege het toenemende beroep dat gedaan wordt op onbetaalde mantelzorg en vrijwilligerswerk, het accent verschuiven naar wat de mens in zijn/haar situatie zou willen en kunnen doen en moet verbinding worden gelegd tussen onbetaalde, maatschappelijk zinvolle activiteiten en inkomen. Mensen willen meedoen en hebben elkaar nodig om zichzelf goed en nuttig te kunnen voelen.

4. Complexiteitsreductie

Complexiteitsreductie voor burgers en werkgevers is van groot belang en kan ervoor zorgen dat de kanteling van het perspectief van het uitvoeren van administratieve transacties naar de bedoeling van de wetgeving daadwerkelijk gemaakt kan worden. De toekomstige digitale mogelijkheden kunnen de gebruikersinterface tussen burger, bedrijf en overheid simpeler en eenduidiger maken. Dit wordt essentieel bij een recessie, waarin aantallen cliënten snel kunnen oplopen, helemaal in combinatie met de toegenomen dynamiek in levensloop en inhoudelijke veranderingen op de arbeidsmarkt.

5. Inzetten op internationalisering

Internationalisering is een onderwerp dat alle partijen in de uitvoering steeds meer zal gaan raken en moet daarom volledig in het stelsel worden geïntegreerd. Inmiddels worden ruim 800.000 banen vervuld door buitenlandse werknemers en Nederlanders zullen zelf ook vaker in het buitenland werken en/of leven. Internationaal werken en inkomen verwerven is in beide scenario's geen uitzondering meer, helemaal door het Schengenverdrag, technologisering en door de mobiele komende generatie. Dit is nu nog geen integraal deel van het denken binnen de uitvoering en zal dat richting 2030 wel moeten worden.

- Zie ook: [rapport toekomstverkenning uitvoering werk en inkomen 2030](#)

[Naar boven](#)

Oproep: wie wil meewerken aan een onderzoek naar recidief verzuim bij psychische klachten?

Bij 20-30% van de mensen die uitvalt door psychische klachten is er sprake van recidiefverzuim. In 90% van de gevallen vindt het recidiefverzuim binnen 3 jaar plaats. Tilburg University wil een risico-inventarisatie instrument ontwikkelen om recidiefverzuim als gevolg van veelvoorkomende psychische klachten te voorkomen. Ze zoeken werkgevers die willen meewerken aan het onderzoek hiervoor.

Een groot deel van het verzuim wordt veroorzaakt door psychische klachten (25% van het totaal aantal verzuimdagen) en dit verzuim duurt relatief lang (ongeveer 3,5 keer zolang).

Bij 20-30% van de mensen die uitvalt door psychische klachten is er sprake van recidiefverzuim. In 90% van de gevallen vindt het recidiefverzuim binnen 3 jaar plaats.

In dit onderzoek worden beïnvloedende factoren op recidiefverzuim in kaart gebracht. Er wordt gekeken naar persoonlijke, sociale en arbeidsgelateerde factoren en hun onderlinge verband.

Er wordt een (arbeidsdeskundig) risico-inventarisatie instrument ontwikkeld, om onderbouwd en gemakkelijk de risicofactoren voor recidiefverzuim in te schatten. Door inzicht in de beïnvloedende factoren kunnen interventies gericht ingezet worden, om duurzame terugkeer in werk te bevorderen.

Om dit goed uit te voeren en een instrument vorm te geven, zoekt Tilburg University werkgevers die willen meewerken aan onderdelen van het onderzoek, zoals interviews (met leidinggevendenden, werknemers, HR-medewerkers of arboprofessionals in uw organisatie) of een pilot.

Bent u geïnteresseerd in deelname, neem dan contact op met Lydia in 't Hout (promovendus): l.inthout@tilburguniversity.edu

[Naar boven](#)

Jurisprudentie: toepassing no-riskpolis betekent niet dat de bedongen arbeid is gewijzigd

Een arbeidsongeschikte werknemer is van mening dat omdat er een beroep is gedaan op de no-riskpolis ZW daarmee automatisch sprake is van een wijziging van de bedongen arbeid en van een nieuwe loondoorbetalingsverplichting op grond van artikel 7:629 BW. Het hof oordeelt anders.

Artikel 29b lid 4 Ziektewet luidt: De werknemer die recht heeft op een uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en ten aanzien van wie een dienstbetrekking, bedoeld in artikel 3, 4 of 5, bij diens werkgever wordt voortgezet nadat dat recht is vastgesteld, heeft vanaf de eerste dag van zijn ongeschiktheid tot werken recht op ziekengeld over perioden van ongeschiktheid tot werken wegens ziekte die zijn aangevangen in de vijf jaren na vaststelling van het recht op uitkering.

Uit de tekst van de wet volgt niet dat het hier geregelde recht op een Ziektewetuitkering gekoppeld is aan het bestaan van een loondoorbetalingsverplichting. Ook de wetsgeschiedenis van de invoering van de WIA wijst daar niet op.

Het is dus niet zo dat de door de toepassing van artikel 29b lid 4 ZW de aangepaste arbeid heeft te gelden als de bedongen arbeid. Het hof merkt daarbij op dat het recht op de Ziektewetuitkering op grond van artikel 29b lid 4 niet afhankelijk is van een melding door de werkgever; ook de werknemer kan bij het UWV zelf aanspraak maken op de uitkering. Het gevolg van de door [appellante] verdedigde opvatting zou zijn dat een werknemer aan wie een WIA-uitkering is toegekend vanwege gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en die in het kader van de op de werkgever rustende re-integratieverplichting passende arbeid verricht, bij nieuwe uitval wegens ziekte niet alleen een aanspraak krijgt op een Ziektewetuitkering, maar dat ook voor de werkgever een nieuwe periode van 104 weken loondoorbetalingsverplichting zou ontstaan. Dat gevolg oordeelt het hof niet aannemelijk en niet in overeenstemming met het stelsel van artikel 7:629 BW.

- Zie ook: [ECLI:NL:GHARL:2021:1985](#)

[Naar boven](#)