



VERZUIM  
RE-INTEGRATIE  
FINANCIËN

# NIEUWS brief

## Fundamenteel onderhoud is nodig voor toekomstbestendige arbeidsmarkt



**Op 5 juli is de lang verwachte hoofdlijnenbrief Arbeidsmarkt verschenen. Minister van Gennip van Sociale Zaken wil de arbeidsmarkt evenwichtiger maken. Bij structureel werk hoort een vast contract, zo is het uitgangspunt. Basiscontracten gaan de oproepcontracten en min-max-contracten vervangen.**

In de hoofdlijnenbrief Arbeidsmarkt beschrijft Van Gennip de koers die het kabinet heeft ingezet naar de hervorming van de arbeidsmarkt. Het rapport van de Commissie Regulering van Werk en het MLT-advies van de SER vormen daarbij een belangrijke leidraad.

### Vijf thema's

Het kabinet werkt langs vijf thema's aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt:

1. Het aangaan van duurzame arbeidsrelaties stimuleren binnen wendbare ondernemingen en het beter reguleren van tijdelijke contracten en driehoeksrelaties.
2. Een gelijk speelveld tussen werknemer en zelfstandige, meer duidelijke en opeisbare regels en handhaving.
3. Altijd uitzicht op nieuw werk (via leven lang ontwikkelen en een goede arbeidsmarktinfrastructuur).
4. Aanpassingen in de arbeidsongeschiktheidswetgeving (WIA).
5. Meedoen aan de basis van de arbeidsmarkt.

De komende maanden worden de verschillende deelonderwerpen verder worden uitgewerkt. In de brief hoofdlijnen arbeidsmarkt worden met name de eerste twee thema's verder uiteengezet.

### Vast contract wordt leidend

Om meer zekerheid te bieden aan werknemers met flexibele contracten wordt structureel werk in principe georganiseerd op basis van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, in lijn met het uitgangspunt van de SER. Daarom worden de volgende vier maatregelen uitgewerkt:

- Oproepcontracten en min-max-contracten gaan in hun huidige vorm verdwijnen en worden vervangen door basiscontracten, zodat er meer werkzekerheid en roosterzekerheid komt.
- Uitzendcontracten worden verder gereguleerd zodat de positie van uitzendkrachten wordt verbeterd. Ook moet er ten minste sprake zijn van gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden ten opzichte van de werknemers die direct in dienst zijn.
- Opeenvolgende tijdelijke contracten (draaideurconstructie) worden tegengegaan door de pauze in de keten te schrappen. Een aparte regeling voor seizoenswerk wordt onderzocht.
- Er komt een arbeidscommissie; een laagdrempelige voorziening die de positie kan versterken van kwetsbare werknemers, zoals arbeidsmigranten, bij conflicten over bijvoorbeeld hun loon.

### Duurzame arbeidsrelaties aantrekkelijker maken

Begin 2023 moeten de volgende maatregelen zijn uitgewerkt om het aangaan van duurzame arbeidsrelaties aantrekkelijker te maken:

- Het bevorderen dat werknemers van werk-naar-werk worden begeleid na beëindiging van het arbeidscontract.
- Deeltijd-WW, waarbij werkgevers de mogelijkheid krijgen om werknemers tijdelijk minder te laten werken. Voor de uren dat er minder gewerkt wordt, kan gebruik gemaakt worden van de deeltijd-WW uitkering.

- Het verbeteren van de regeling rondom loondoorbetaling bij ziekte door in het tweede jaar in te zetten op terugkeer bij een andere werkgever.

### Gelijker speelveld tussen contractvormen

Zowel de WRR als de Commissie Regulering van Werk hebben aandacht gevraagd voor de beperkte bescherming tegen sociale risico's zoals arbeidsongeschiktheid en (een ontoereikend) aanvullend pensioen van zelfstandigen. Daarmee hangt samen dat zelfstandigen relatief beperkter bijdragen aan de financiering van de sociale zekerheid en de fiscale behandeling tussen werknemers en zelfstandig ondernemers ongelijk is.

Deze kabinetsperiode wordt daarom ingezet op een gelijk speelveld tussen contractvormen. Onder meer door de komst van een arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen, mogelijkheden pensioen op te bouwen voor zelfstandigen en beperking van de zelfstandigenaftrek. Ook wordt het toezicht en de handhaving op schijnzelfstandigheid verbeterd, waarbij het handhavingsmoratorium uiterlijk 1 januari 2025 wordt afgeschaft.

De verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen stuit echter op zo veel problemen bij het UWV en de Belastingdienst dat deze pas tussen 2027 en 2029 kan ingaan.

### Aanpassingen in de WIA

De brief gaat niet nader in op de hardheden in de WIA. Hiervoor verwijzen wij naar de knelpuntenbrief van 17 juni 2022 die het UWV aan de minister heeft gezonden. Er is een fundamentele herziening nodig om de hardheden weg te nemen waaronder het niet voldoen aan het ILO-121 verdrag. En ook moet er een antwoord komen om de wachttijden voor de sociaal medische beoordelingen op te lossen. Eind van de zomer informeert het kabinet de Kamer over de mogelijke aanpassingen in de WIA.

### Voorstellen rond de Banenafpraak (wet BQA)

Het quotum van de Banenafpraak is opgeschort. Het kabinet is bezig met een vereenvoudiging van de Banenafpraak. Hiervoor ontvangt de Kamer nog voor het zomerreces een brief.

[hoofdpijnenbrief-arbeidsmarkt](#)

[eindrapport-hardvochtige-effecten](#)

[Knelpuntenbrief UWV 2022](#)

## Juninota UWV: stijging uitkeringslasten met 10%



**UWV verwacht in 2023 1,8 miljard euro meer kwijt te zijn aan uitkeringslasten. Dit is een stijging van bijna 10%.**

De stijging komt enerzijds door de verhoging van de AOW-leeftijd met 3 maanden in zowel 2022 als in 2023. Anderzijds wordt in 2023 een eerste verhoging van het wettelijk minimumloon ingevoerd. De ramingen voor de Juninota zijn gebaseerd op het Centraal Economisch Plan van het Centraal Planbureau (CPB), dat in maart is verschenen.

UWV verwacht dat de uitkeringslasten voor de WW in 2022 met € 873 miljoen dalen. In 2023 stijgen de lasten weer: naar verwachting met € 240 miljoen. Het dempende effect van de NOW-regeling is dan geheel weggefallen.

De uitkeringslasten voor de arbeidsongeschiktheidswetten stijgen in 2022 met € 639 miljoen naar € 14,2 miljard en in 2023 naar € 15,3 miljard. De uitkeringslasten voor de Ziektewet stijgen naar verwachting in 2022 met € 29 miljoen tot ruim € 2 miljard, in 2023 komt hier nog eens € 53 miljoen bij.

Voor 2022 en 2023 verwacht UWV een extra WIA-instroom van 1.500 vanwege (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid als direct gevolg van corona.

Het aantal Wazo-uitkeringen neemt toe als gevolg van de invoering van betaald ouderschapsverlof in 2022. Hierdoor stijgen de uitkeringslasten voor de Wazo in 2022 met € 296 miljoen tot € 2,0 miljard en in 2023 met € 409 miljoen naar €

2,4 miljard.

[uwv-juninota-2022](#)

## Meer de tijd nemen voor bewustere afwegingen bij re-integratie en jobcoaching



**Professionals als arbeidsdeskundigen en re-integratiecoaches maken vaak onbewust en in een split second afwegingen over de re-integratiedienstverlening die ze inzetten. Hiervoor zou meer de tijd genomen moeten worden.**

Professionals, zoals arbeidsdeskundigen, re-integratiebegeleiders, jobcoaches en klantmanagers van UWV maken voortdurend afwegingen over de dienstverlening die ze inzetten voor de mensen die zij begeleiden. Uit eerder onderzoek is bekend dat deze afwegingen moeilijk zijn af te leiden uit de rapportages die deze professionals maken. Daarin staat vaak wel welke beslissing ze nemen, maar niet alle afwegingen die daarachter liggen.

Omdat onvoldoende bekend is welke afwegingen professionals maken, wilden beroeps- en brancheorganisaties in deze keten (NVvA, OVAL, Noloc, SAM), Divosa en UWV hier graag meer over weten. Omdat de verschillende beroepsgroepen die betrokken zijn bij re-integratie en jobcoaching bovendien sterk verschillen qua achtergrond, opleiding, mensbeeld en visie op het vakgebied, was een belangrijke vraag of er grote verschillen zijn in de wijze waarop deze professionals hun afwegingen maken. Panteia, ZINZIZ en Muzus hebben daarom met SUWI-subsidie onderzoek gedaan naar de afwegingen die professionals maken over de re-integratie en jobcoaching van mensen met een arbeidsbeperking.

Dit zijn de belangrijkste bevindingen:

- In de afwegingen die professionals maken en de wijze waarop ze dat doen, zijn er meer overeenkomsten dan verschillen tussen de beroepsgroepen. Het afwegingsproces en de factoren die daarin worden meegewogen, zijn bij jobcoaches, arbeidsdeskundigen, klantmanagers en re-integratie-experts grotendeels vergelijkbaar.
- Professionals maken hun afwegingen vaak onbewust en in een split second. Ze vinden het lastig om op hun afwegingen te reflecteren.
- Aan het snel en onbewust afwegingen maken zijn nadelen verbonden. In de beleving van de cliënt worden zijn/haar wensen, behoeften en belangen onvoldoende meegenomen in het afwegingsproces van professionals. Ook hebben cliënten vaak weinig zicht op het afwegingsproces: zij horen de beslissing, maar niet hoe de professional tot deze beslissing is gekomen.
- Het expliciet maken van de afwegingen kan zowel de cliënt als de professional helpen. Het op schrift stellen van die afwegingen kan bijvoorbeeld helpen bij het overdraagbaar maken van de afwegingen en zo voorkomen dat professionals in de keten elkaars werk opnieuw gaan doen. Bovendien kan 'vertragen' van het afwegingsproces en het reflecteren daarop ervoor zorgen dat professionals bewuster bekwame afwegingen maken en van elkaar kunnen leren.
- Managers hebben meer invloed op de afwegingen van professionals dan ze zelf denken. Die invloed vindt vooral achter de schermen plaats. Voor het stimuleren van bewustere afwegingen en daarbij langer stilstaan, spelen managers dan ook een belangrijke rol.

[ukv-2022-4-meer-de-tijd-nemen-voor-bewustere-afwegingen-bij-re-integratie-en-jobcoaching](#)

## Kabinet komt met overkoepelende aanpak geldzorgen, armoede en schulden

Aanpak geldzorgen, armoede en schulden

**Samen pakken we geldzorgen aan****Het kabinet wil geldzorgen, armoede en schulden voorkomen en aanpakken. Hiervoor introduceert minister Schouten een meerjarige aanpak.**

Voor een grote groep Nederlanders staat de bestaanszekerheid onder druk. Voor hen is de dagelijkse zorg om rond te komen groot, door onvoldoende of onzekere inkomsten of doordat ze te maken hebben met problematische schulden. Dit zorgt voor stress, gezondheidsproblemen, sociaal isolement en schaamte en zet kinderen langdurig op achterstand, vaak van generatie op generatie. Het kabinet wil deze vicieuze cirkel doorbreken en met een brede, meerjarige aanpak geldzorgen beter voorkomen, het aantal mensen in armoede en schulden substantieel terugdringen en de bestaanszekerheid van alle Nederlanders versterken.

De aanpak Geldzorgen, Armoede en Schulden van het kabinet bestaat uit een groot aantal acties, initiatieven en maatregelen op diverse terreinen. Hierbij wordt ook aangesloten bij andere kabinetsprogramma's, zoals het Nationaal programma Leefbaarheid en Veiligheid (VRO) en de Gelijke Kansen Alliantie (OCW). Met als concrete doelen een halvering ten opzichte van 2015, van het aantal kinderen dat in armoede opgroeit in 2025, en een halvering van het aantal mensen in armoede en het aantal huishoudens met problematische schulden in 2030.

**Werken meer lonend, meer aandacht voor financiële educatie**

Als onderdeel van de aanpak verhoogt het kabinet het minimumloon en verruimt het de bijverdiengrenzen in de bijstand, zodat werken meer gaat lonen. Mensen met een uitkering krijgen extra hulp bij het vinden van werk. Iedere vier jaar bekijkt het kabinet of het sociaal minimum toereikend is om van te leven en mee te doen in de samenleving. Financiële regelingen en voorzieningen worden eenvoudiger en toegankelijker, zodat ze beter worden benut. De overheid gaat mensen die recht hebben op regelingen hier zoveel mogelijk actief op wijzen.

**Schulden op pauze, betere hulp voor ondernemers**

Het kabinet wil snellere en effectievere schuldhelpverlening, met meer saneringskredieten, waarbij de gemeente de schulden van andere schuldeisers overneemt, de mogelijkheid om schulden te pauzeren en betere schuldhelp voor zelfstandig ondernemers. Gemeenten krijgen hier extra middelen voor. Er komt zoveel mogelijk 1 loket voor overheidsincasso, zodat mensen met meerdere schulden met 1 gerechtsdeurwaarder te maken hebben en 1 gezamenlijke betalingsregeling kunnen treffen. Het kabinet stelt ook extra geld beschikbaar aan gemeenten voor de vroegsignalering van schulden. Zij kunnen dan beter hulp bieden aan inwoners om te voorkomen dat betalingsachterstanden verder oplopen.



## De belangrijkste maatregelen van de Aanpak geldzorgen, armoede en schulden op een rij:

- Het wettelijk minimumloon gaat omhoog en daarmee ook het sociaal minimum.
- De norm (hoogte) en de systematiek van het sociaal minimum wordt door een onafhankelijke commissie onder de loep genomen.
- We gaan niet-gebruik van financiële ondersteuning tegen door het benutten van de plekken waar mensen komen of het inschakelen van degenen met wie ze al in contact staan, met bijzondere aandacht voor werkenden met een laag inkomen.
- We werken aan betere toegang tot (mond)zorg voor minima en kinderen.
- We zorgen dat betalingsachterstanden eerder en beter worden gesignaleerd en mensen sneller worden doorverwezen naar passende hulp.
- Met het interdepartementale programma Tel mee met Taal wordt geïnvesteerd, ook met extra middelen, in het versterken van basisvaardigheden van jong en oud.
- Er komt één betalingsregeling voor betalingsachterstanden bij de rijksoverheid door de aangesloten uitvoeringsorganisaties, met de mogelijkheid om schulden te pauzeren.
- In overleg met gemeenten worden extra middelen beschikbaar gemaakt om schuldhulpverlening aan zelfstandigen te verbeteren.
- Door het Waarborgfonds saneringskredieten kunnen alle gemeenten saneringskredieten aanbieden, ook aan jongeren en zelfstandigen.
- Samen met gemeenten, maatschappelijke organisaties en vrijwilligers ondersteunen we (preventieve) aanpakken, zoals de doorbraakmethode en het vaste lasten pakket, en experimenten met innovatieve financieringsvormen.
- We zorgen voor betere bescherming van consumenten bij het aangaan van leningen.

[Kamerbrief Aanpak geldzorgen armoede en schulden](#) | [Kamerstuk](#) | [Rijksoverheid.nl](#)

## Kennisdocument Wet tegemoetkomingen loondomein, versie juli 2022



Er is weer een update geweest van het Kennisdocument Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl). De nieuwste versie is van juli 2022. In de update is onder meer de toelichting op de duur van de loonkostenvoordelen (LKV) uitgebreid.

### De duur van het LKV oudere werknemer, arbeidsgehandicapte werknemer, doelgroep banenafspraken en scholingsbelemmerden

De werkgever mag het LKV voor de werknemer vanaf het begin van de dienstbetrekking maximaal drie jaar aanvragen, mits de werkgever en de werknemer aan alle voorwaarden voldoen. Als een werknemer na een tijdelijke onderbreking weer bij dezelfde werkgever in dienst komt dan kan de werkgever het LKV hervatten zolang de termijn van drie jaar niet is verstreken.

De looptijd van het LKV wordt dus niet verlengd met de periode van de onderbreking.

#### Voorbeeld:

Als de werknemer één jaar in dienst is geweest en na een onderbreking van één jaar weer in dienst komt, dan resteert er

nog één jaar recht op LKV. Na de periode van drie jaar na indiensttreding stopt het recht op LKV. De werkgever kan voor dezelfde werknemer niet opnieuw dit LKV over een periode van drie jaar krijgen, ook niet als de onderbreking langer dan zes maanden heeft geduurd. De werkgever kan wel in aanmerking komen voor een andere LKV als de werknemer na een onderbreking van meer dan zes maanden opnieuw bij hem in dienst treedt en aan de voorwaarden van die andere doelgroep voldoet.

### **De duur van het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer**

De werkgever mag het LKV voor de werknemer vanaf het begin van de dienstbetrekking maximaal één jaar aanvragen, mits de werkgever en de werknemer aan alle voorwaarden voldoen. Als een werknemer na een tijdelijke onderbreking weer bij dezelfde werkgever in dienst komt dan kan de werkgever het LKV herplaatste arbeidsgehandicapte werknemer hervatten zolang de termijn van één jaar niet is verstreken. De looptijd van het loonkostenvoordeel wordt dus niet verlengd met de periode van de onderbreking.

Na de periode van één jaar na indiensttreding stopt het recht op LKV herplaatste arbeidsgehandicapte werknemer. De werkgever kan voor dezelfde werknemer niet opnieuw dit LKV over een periode van één jaar dit LKV krijgen, ook niet als de onderbreking langer dan 6 maanden heeft geduurd. De werkgever kan wel in aanmerking komen voor een andere LKV als de werknemer na een onderbreking van meer dan 6 maanden opnieuw bij hem in dienst treedt en aan de voorwaarden van die andere doelgroep voldoet.

[Kennisdocument Wet tegemoetkomingen loondomein – Wtl \(versie juli 2022\)](#)

---

## **Banenafpraak krijgt impuls**



**De banenafpraak krijgt een impuls. Inzet is extra banen realiseren en te kijken naar uitbreiding van de doelgroep met mensen die nu niet in het doelgroepregister staan.**

Het aantal gerealiseerde banen binnen de banenafpraak blijft achter bij de doelstelling. Dat blijkt uit de totaalcijfers van 2021. Tijd om de banenafpraak een impuls te geven en te kijken naar het uitbreiden van de doelgroep. Dat schrijft minister Schouten in haar brief aan de Tweede Kamer.

Mensen met een arbeidsbeperking moeten kunnen meedoen op de arbeidsmarkt. Daarvoor is er de banenafpraak. Een afspraak tussen sociale partners en het kabinet om 125.000 extra banen te creëren richting 2025. Het beoogde aantal extra banen dat in 2021 gerealiseerd moest worden, 60.000 voor marktwerkgevers en 20.000 extra banen voor de overheid ten opzichte van de nulmeting, is niet gehaald. De teller stond in 2021 op 72.809 extra banen, waarvan 60.966 van de markt en 11.842 van de overheid.

### **Extra banen bij overheid realiseren**

Samen met het ministerie van Binnenlandse Zaken zet minister Schouten in op het realiseren van extra banen. Zo wordt bij ministeries een centrale financieringswijze ingesteld voor het realiseren van extra banen voor mensen uit de doelgroep banenafpraak (hiermee kunnen er dit jaar nog maximaal 400 extra banen worden gerealiseerd). In 2023 komen daar nog ongeveer 500 banen bij. Ook wordt er ingezet op banen creëren via Social Return.

### **Doelgroep banenafpraak vergroten**

Op dit moment tellen alleen mensen met een arbeidsbeperking die in het doelgroepregister staan mee voor het aantal banen in de banenafpraak. Wie wel een arbeidsbeperking heeft, maar niet in het register staat, wordt daarom minder snel door werkgevers geselecteerd. Daarom komt er een onderzoek naar welke mensen die nu niet in het register staan wel baat hebben bij de hulp vanuit de banenafpraak. En wordt daarnaast ingezet op betere voorlichting over wat al wel mogelijk is.

[Kamerbrief resultaten banenafpraak 2021 en gesprekken toekomst banenafpraak](#)

---

## **UWV Viermaandenverslag 2022 gepubliceerd**



**In het Viermaandenverslag 2022 gaat UWV in op de stappen die in de eerste vier maanden van 2022 zijn gezet om de dienstverlening te verbeteren en te verbreden.**

Aanhoudend punt van zorg blijft de mismatch tussen de vraag naar sociaal-medische beoordelingen en de daarvoor beschikbare artsencapaciteit.

UWV streeft naar dienstverlening met meer menselijke maat, waarbij mensen UWV als één organisatie ervaren en zich gezien, gehoord en geholpen voelen. Nadere verantwoording over de uitvoering van de reguliere taken van UWV is opgenomen in deel 2 van het verslag. Veel statistische informatie over de eerste vier maanden van 2022 is te vinden in de bijlage Kwantitatieve informatie eerste vier maanden 2022. Het Viermaandenverslag en de bijlagen zijn te vinden op maandenverslag en de bijlagen zijn te vinden op de [verantwoordingsite van UWV](#).

## Hitte op de werkvloer



**Werken in de hitte kan gevaarlijk zijn. Het geeft een grotere kans op ongevallen en heeft een negatieve impact op de productiviteit en mogelijk ook op de gezondheid.**

Warmere periodes komen wereldwijd meer voor. De temperaturen stijgen aantoonbaar (WHO 2021). Klimaatverandering maakt het ook in Nederland niet alleen gemiddeld warmer, de extremen nemen ook toe. We hebben hier vaker te maken met kortere periodes van hitte.

De belangrijkste effecten van hittebelasting zijn:

- Verminderd reactievermogen en daarmee alertheid. Er ontstaat hierdoor een grotere kans op fouten en meer ongevallen.
- Gezondheidseffecten variërend van vermoeidheid en duizeligheid tot een hitteberoerte. Dit laatste treedt bij werkomstandigheden alleen op bij extreme omstandigheden.
- Verminderde productiviteit: na een werkdag met hittestress is de productiviteit bij meer dan 30 procent van de medewerkers verminderd.

### Praktijkoplossingen

Er is niet één universele aanpak om hittebelasting aan te pakken. De beste (combinatie van) maatregelen zijn:

- Warmteproducerende apparaten zoveel mogelijk isoleren
- Acclimatiseren (bij begin van hittegolf of nieuwe medewerkers die gaan werken in warme productieomgevingen).
- Gemakkelijke toegang tot drinkwater.
- (Meer) werkonderbrekingen in schaduwrijke, goed geventileerde ruimten.
- Optimaliseren van persoonlijke beschermingsmiddelen en werkkleding.
- Autonomie om werk zelf in te kunnen delen, in combinatie met bewustwording van medewerkers.

[aandacht voor hitte op werkvloer](#)

## Jurisprudentie: Wat houdt een ‘redelijk voorschrift’ in?





**Tijdens ziekte heb je recht op loon van je werkgever. Dat recht verlies je als je niet meewerkt aan een “redelijk voorschrift”. De werkgever kan dan, na een waarschuwing, de loonbetaling stopzetten. Maar wat is nu precies een “redelijk voorschrift”?**

De rechtbank Den Haag heeft nog eens uitgelegd hoe beoordeeld wordt of sprake is van een redelijk voorschrift. De rechtbank haalt drie voorwaarden aan die uit de rechtspraak volgen:

- gegeven de aard van de arbeidsongeschiktheid en de stand van zaken in de re-integratie is het voorschrift gepast
- aannemelijk is dat (het resultaat van) het voorschrift de re-integratie zal bevorderen en
- van de werknemer kan in redelijkheid worden gevergd dat hij het voorschrift opvolgt.

Daarbij wordt ook betrokken wat de bedrijfsarts, arbeidsdeskundige of andere deskundige heeft geadviseerd.

### **Wél redelijk**

Een voorbeeld van een redelijk voorschrift is wanneer de werkgever aan zijn werknemer voorstelt een cursus te volgen waardoor de werknemer geschoold wordt voor arbeid die in het bedrijf aanwezig is. Andere voorbeelden zijn:

- het tekenen van een re-integratie overeenkomst;
- het tekenen van een medische machtiging;
- een machtiging geven om mondeling medische informatie op te vragen;
- in gesprek gaan met de werkgever over een tweede spoor traject;
- het meewerken aan een expertise-onderzoek op advies van de bedrijfsarts.

### **Niet redelijk**

De werkgever kan niet van de werknemer verlangen dat hij een dokterattest overlegt. Dat is geen redelijk voorschrift. In sommige gevallen is ook het herhaald oproepen van de werknemer om een gesprek te voeren met de werkgever géén redelijk voorschrift. Dat bleek ook uit de recente uitspraak van de rechtbank Den Haag.

In die zaak was sprake van een arbeidsconflict en had de werknemer al meerdermalen gevraagd om een mediator. De werkgever weigerde een mediator in te schakelen omdat zij niet erkende dat sprake was van een conflict. Mede om deze reden kon van werknemer niet verlangd worden dat hij bij werkgever verscheen voor een gesprek en was de uitnodiging daartoe géén redelijk voorschrift.

### **Let op!**

Of een uitnodiging voor een gesprek een redelijk voorschrift is, hangt heel erg af van de omstandigheden. Je kunt dus niet in zijn algemeenheid zeggen dat een uitnodiging géén redelijk voorschrift is. Deze uitspraak laat zien dat de rechter bij die beoordeling alle omstandigheden meeweegt en de beoordeling dus in ieder geval anders kan uitpakken. Laat je daarom goed (juridisch) adviseren voordat je stappen neemt.

[ECLI:NL:RBDHA:2022:6514](https://uitspraken.rechtspraak.nl?nummer=ECLI:NL:RBDHA:2022:6514), [Rechtbank Den Haag, 9819527](https://uitspraken.rechtspraak.nl?nummer=9819527) RL EXPL 22-6303 ([rechtspraak.nl](https://rechtspraak.nl)).

Bron: [Natascha Schenk](#)

---

## **Jurisprudentie: is medisch onderzoek via beeldbellen zorgvuldig?**





## **Is het zorgvuldig als een verzekeringsarts bezwaar & beroep een psychisch onderzoek verricht via beeldbellen?**

Deze vraag stond centraal in de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van 4 mei 2022 (ECLI:NL:CRVB:2022:1016). In deze zaak is verzekerde in bezwaar gegaan tegen de beslissing van het UWV, waarin hij door het UWV bij einde wachttijd minder dan 35% arbeidsongeschikt werd geacht. De verzekeringsarts bezwaar & beroep heeft de verzekerde vervolgens aan een psychisch onderzoek onderworpen via beeldbellen. Is dat wel zorgvuldig?

De rechtbank oordeelde dat het medisch onderzoek in bezwaar voldoende zorgvuldig was, omdat de rapporten van de primaire verzekeringsarts en de verzekeringsarts bezwaar & beroep geen tegenstrijdigheden bevatten en de conclusies van de rapporten logisch voortvloeien uit de onderzoeksbevindingen van beide verzekeringsartsen. Ook heeft verzekerde geen medische informatie ingebracht op basis waarvan sprake zou moeten zijn van verdergaande beperkingen. Kortom: het onderzoek via beeldbellen was zorgvuldig.

### **Hoger beroep**

Onbegrijpelijk vindt verzekerde en gaat tegen de uitspraak van de rechtbank in hoger beroep bij de Raad. Verzekerde wijst in hoger beroep nogmaals op de onzorgvuldigheid van het psychisch onderzoek van de verzekeringsarts bezwaar & beroep. Volgens verzekerde kan een dergelijk onderzoek niet via een telefoon- of computerverbinding op zorgvuldige wijze plaatsvinden.

In onderhavige zaak mocht de verzekeringsarts bezwaar & beroep echter volstaan met een spreekuur via beeldbellen volgens de Raad. Daarbij is aldus de Raad doorslaggevend dat verzekerde in deze kwestie door de primaire verzekeringsarts tijdens een fysiek spreekuur psychisch (en lichamelijk) is onderzocht. Ook was er voldoende actuele medische informatie beschikbaar, op basis waarvan de verzekeringsarts in bezwaar & beroep een zorgvuldig medisch oordeel kon geven in bezwaar. Om die reden kan het digitale spreekuurcontact niet als onzorgvuldig aangemerkt worden. Dit was waarschijnlijk anders geweest als de verzekerde bij de primaire verzekeringsarts niet tijdens een fysiek spreekuurcontact was onderzocht.

Bron: [Medisch onderzoek via beeldbellen: moet kunnen toch? – Maok](#)