

Doorzoek handboek Wetsuitleg Wajong

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg Wajong

Toekennen

Geen nieuwe instroom meer vanaf 18 december 2020

Vanaf 18 december 2020 is het niet meer mogelijk om een aanvraag te doen voor de oude Wajong. Degene die is geboren vóór 1980 kan daardoor bij een [eerste aanvraag](#) Wajong geen recht meer krijgen op een oude Wajong. Ook een aanvraag met terugwerkende kracht kan niet leiden op recht op oude Wajong. Bij een verzoek om terug te komen van een eerdere beslissing kan nog wel recht ontstaan op oude Wajong. De aanvraag wordt immers niet voor de eerste keer gedaan. Zie de beschrijving voor [duuraanspraken](#).

Toekennen WAO en 'oude' Wajong

Deze instructie behandelt de voorwaarden voor het recht op toekenning van een WAO- en Wajong-uitkering. Niet álle voorwaarden worden hier (volledig) behandeld, voor sommige aspecten verwijzen we naar andere instructieonderdelen of andere handboeken.

WAO-toekenningen met een wachttijd van 52 weken kunnen alleen nog voorkomen als de eerste arbeidsongeschiktheidsdag vóór 1 januari 2004 ligt. De hierna volgende beschrijving van toekenningen WAO heeft voor het overgrote deel daarmee te maken.

Daarnaast kunnen nog tot in lengte van jaren WAO-toekenningen voorkomen met een wachttijd van 4 weken. Daarop zijn echter niet alle onderwerpen van toepassing zoals ze hierna worden

beschreven voor de standaardwachttijd van 52 weken.

In een enkele situatie kan nog een toekenning WAO voorkomen met eerste arbeidsongeschiktheidsdag die op of na 1 januari 2004 ligt. Het gaat dan om toekenningen bij arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een beroepsziekte. Daarvoor geldt een wachttijd van 104 weken. Omdat het bij deze categorie gaat om personen zonder werkgever (anders hadden ze

namelijk aanspraak op WIA gehad), zijn onderwerpen als ziekmelding, attendering en verlengde loondoorbetalingsverplichtingen niet van toepassing.

Basisvoorwaarden voor toekenning

Wie recht wil hebben op toekenning van een arbeidsongeschiktheidsuitkering moet voldoen aan een aantal basisvoorwaarden, die genoemd worden in de toekenningsartikelen:

- [verzekerd zijn](#) voor de WAO of tot de [doelgroep](#) Wajong behoren.
- [arbeidsongeschikt zijn](#) geworden;
- [onafgebroken 52 weken arbeidsongeschikt](#) zijn gebleven; en
- na afloop van deze periode nog steeds arbeidsongeschikt zijn.

Voor de WAO geldt nog als aanvullende voorwaarde dat betrokkene voor 1 januari 2004 arbeidsongeschikt moet zijn geworden. De personen die op of ná 1 januari 2004 arbeidsongeschikt zijn geworden vallen onder de WIA (zie handboek WIA). Op deze regel is één uitzondering. Het gaat hier om personen die vallen onder de nawerking WAO ([link](#)).

19 WAO, 7 WAZ en 6 Wajong

NB. De wachttijd van 104 weken geldt voor de gevallen waarbij de eerste ziektedag op of na 1 januari 2004 ligt. Ligt de eerste ziektedag vóór 1 januari 2004, dan geldt een wachttijd van 52 weken.

Verzekerd zijn

Inleiding

Om in aanmerking te komen voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering moet betrokkene verzekerd zijn op het moment waarop hij arbeidsongeschikt wordt. Of hij daarna nog verzekerd is, is niet van belang. Ook niet als er sprake is van een samengestelde wachttijd (onderbrekingen korter dan 4 weken).

De WAO is een verplicht verzekering. Voor een recht op Wajong-uitkering moet de betrokkene tot de doelgroep behoren. De Wajong is namelijk geen verzekering maar een voorziening.

WAO-verzekering

De WAO is een verplichte verzekering, d.w.z.: als je in dienstbetrekking gaat werken ben je van

rechtswege verzekerd. Meestal zal het duidelijk zijn dat betrokkene verzekerd is. Voor eventuele bijzonderheden verwijzen we naar het [Handboek Werkgeverszaken](#).

Op deze pagina's behandelen we nog wel enkele specifieke zaken.

Nawerking WAO

Alle gevallen met een eerste arbeidsongeschiktheidsdag op of ná 1 januari 2004 vallen onder de WIA. Dit geldt dus ook voor de nawerking verzekering. Hierop is echter één uitzondering:

In het geval betrokkene op of ná 1 januari 2004 arbeidsongeschikt wordt en op dat moment niet verzekerd is voor de WAO en nooit verzekerd is geweest voor de WIA en de arbeidsongeschiktheid is het gevolg van een beroepsziekte dan kan betrokkene alsnog als verzekerde voor de WAO worden beschouwd, zodat hij in aanmerking kan komen voor een WAO-uitkering. Betrokkene moet dan nog wel voldoen aan de volgende voorwaarden:

- er moet sprake zijn van één van de [limitatief genoemde beroepsziekten](#) en die beroepsziekte moet ook veroorzaakt zijn door één van de bij die beroepsziekte genoemde werkzaamheden;
- de klant moet destijds, tijdens het verrichten van die werkzaamheden, WAO-verzekerd zijn geweest. Als het gaat om werkzaamheden verricht voor 1-7-1967, moet hij verzekerd zijn geweest voor de wettelijke ongevallenverzekering;
- de klant kan geen recht op uitkering ontlenen aan de Liquiditeitswet ongevallenwetten.

Let op: in deze gevallen is de wachttijd 104 weken. Waar in deze instructie gesproken wordt over een wachttijd van 52 weken moet dat voor deze categorie gelezen worden als: "104 weken".

Hoofdregel vanaf 1-1-2011

Met de Wet harmonisatie en vereenvoudiging socialezekerheidswetgeving zijn de bepalingen over de nawerking sterk vereenvoudigd. De lengte van de verzekerde periode is niet langer van belang. Voor het vaststellen van het recht op uitkering beschouwen we betrokkene alsof hij verzekerd is gebleven als

- hij binnen 4 weken na het einde van zijn verplichte verzekering toegenomen arbeidsongeschikt wordt;
- hij binnen 4 weken na het einde van zijn privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking ziek wordt.

Er is geen overgangsregeling dus is sprake van onmiddellijke werking. De nieuwe regeling geldt als de eerste arbeidsongeschiktheidsdag ligt op of na 1-1-2011.

Aanspraken elders

De nawerkingsregeling geldt niet als betrokkene niet WAO-verzekerd is in verband met:

- minister- of staatssecretarisschap;
- 'het naleven van een verplichting hem opgelegd door de wet of voortvloeiende uit een verbintenis anders dan bij overeenkomst door hem jegens de overheid aangegaan ten aanzien van 's lands verdediging of ter bescherming van de openbare orde en de veiligheid van de bevolking' ;
- het als vrijwilliger, al dan niet tegen loon, verrichten van werkzaamheden bij de gemeentelijke brandweer.

In de regel zullen betrokkenen dan namelijk rechten kunnen ontleen aan een andere regeling.

17 lid 3 en 6 lid 1 a en b WAO

Onbetaald verlof

Per 1-10-1998 is een werknemer tijdens voltijds onbetaald verlof niet meer verzekerd voor de ZW, WAO en WW. Wanneer de werknemer volgens afspraak het werk weer hervat of, in geval van verhindering wegens arbeidsongeschiktheid, zou hervatten, is de werknemer met ingang van die datum weer verplicht verzekerd. Het is dan ook logisch dat betrokkene tijdens het onbetaald verlof niet onder het nawerkingsartikel valt.

Vrijwillige WAO-verzekering

Iemand die niet verzekeringsplichtige arbeid gaat verrichten kan zich onder voorwaarden vrijwillig verzekeren. De voorwaarden worden uitvoerig beschreven in het handboek [Verzekeringsplicht](#).

Doelgroep Wajong

Inleiding

Bij de Wajong – die geen verzekering is, maar een voorziening – spelen begrippen als 'verzekerde' geen rol. De Wajong kent 'ingezetenen'. Ingezetenen die aan bepaalde voorwaarden voldoen zijn vervolgens 'jonggehandicapten' die in aanmerking kunnen komen voor een Wajong-uitkering.

Wet Wajong op 1 januari 2010

Op 1 januari 2010 is de Wet Wajong in werking getreden. In de Wet Werk en Arbeidsondersteuning jonggehandicapten zijn aparte hoofdstukken gewijd aan de huidige Wajong-uitkeringen en het recht op arbeids- en inkomensondersteuning.

Tot 1 januari 2010 kan de jongere aanspraak maken op een Wajong-uitkering als hij op deze datum 17 jaar is. Daarvoor moet hij voor 1 januari 2010 een aanvraag hebben ingediend. Als het nog niet mogelijk is de rechten te beoordelen, dan verlengen we de beslistermijn tot 13 weken voor het bereiken van het 18e jaar.

We verzoeken aan de jongere die nog geen 17 jaar is op 1 januari 2010 om de aanvraag voor een

we verzoeken aan de jongere die nog geen 17 jaar is op 1 januari 2010, om de aanvraag voor een Wajong-uitkering in te trekken. Stemt hij daar niet mee in, dan weigeren we een beslissing te nemen. Reden hiervoor is dat we nog geen uitspraak kunnen doen over de rechten vanaf het 18e jaar van de jongere. In beide gevallen vragen we de jongere kort voor het bereiken van het 18e jaar opnieuw een aanvraag voor arbeids- en inkomensondersteuning te doen.

Aanvragen die we vanaf 1 januari 2010 ontvangen, gelden als aanvraag voor arbeids- en inkomensondersteuning. Er kan vanaf deze datum alleen nog recht op een 'oude' Wajong-uitkering ontstaan als:

- een eerdere aanvraag vanwege een mate van arbeidsongeschiktheid van minder dan 25% is afgewezen; of
- het mogelijk is een beëindigde uitkering opnieuw toe te kennen of te heropenen.

Als (opnieuw) toekennen of heropenen mogelijk is, kan er geen recht op arbeids- en inkomensondersteuning ontstaan.

Ingezetene

Een ingezetene is de natuurlijke persoon die in Nederland woont ([art. 1:2 Wajong](#))

Onderbreking ingezetenschap

Het wonen in Nederland wordt geacht niet onderbroken te zijn als:

- de klant Nederland metterwoon heeft verlaten; en
- zich binnen een jaar daarna weer in Nederland vestigt zonder dat hij intussentijd op het grondgebied van een andere mogendheid of op de BES-eilanden, Curaçao of Aruba heeft gewoond.

Beoordelingsmoment ingezetenschap

De klant moet ingezetene zijn op het moment van zijn 17e verjaardag (als hij een oWajongere of Wajongere 2010 is, en het recht per zijn 18e verjaardag ingaat).

Als de klant student is of een Wajong 2015-uitkering aanvraagt, dan moet hij ingezetene zijn op het moment van intreden van de arbeidsongeschiktheid.

EU/EER Zwitserland

Voor regelingen zoals de Wajong stellen we perioden van wonen in een EU/EER-land of Zwitserland gelijk met perioden van ingezetenschap in Nederland. Daardoor kan een vroeggehandicapte recht op Wajong krijgen vanaf het moment dat hij in Nederland gaat wonen. Voorwaarde is dat hij EU/EER-land of Zwitserland woonde bij het intreden van zijn arbeidsongeschiktheid (of bij oWajong en Wajong 2010 op zijn 17de verjaardag).

en Wajong 2010 op zijn 17de verjaardag).

De klant kan op basis van het overgangsrecht in de Europese verordeningen rechten ontleen aan gebeurtenissen die plaatsvonden in een lidstaat vóór toetreding van die lidstaat tot de EU/EER. Dat recht kan pas ingaan op de datum van toetreding van die lidstaat tot de EU/EER. Als de klant bijvoorbeeld in 2001 op zijn 17e verjaardag in Polen woonde, dan kan hij toch in aanmerking komen voor Wajong. Het recht kan echter niet eerder ingaan dan per 1 mei 2004 (is datum toetreding EU door Polen). In het [Schema territoriale en personele werkingssfeer EU-Verordeningen](#) in de Instructie Internationaal staat wanneer de verschillende landen zijn toegetreden.

Uitbreiding en beperking begrip ingezetene

Het besluit [Uitbreiding en beperking kring ingezetenen Wajong](#) bevat een aantal gelijkstellingen en beperkingen ten aanzien van wie als ingezetene beschouwd kan worden. Het gaat daarbij om groepen die ook gelijkgesteld worden met ingezetenen voor de volksverzekeringen. Het ingezetenschap voor de volksverzekeringen wordt bepaald door de Belastingdienst. UWV volgt in beginsel de vaststelling door de Belastingdienst en beoordeelt niet zelf.

De volgende groepen worden gelijkgesteld met het ingezetenschap:

- Bepaalde overheidswerknemers en hun gezinsleden die wonen in het buitenland,
- Gezinsleden van schepelingen die aan boord van het schip wonen.
- Tijdelijk buiten Nederland studerende en verpleegden.

De volgende groepen worden niet als ingezetenen beschouwd:

- Degenen die zonder verblijfsvergunning in Nederland wonen.
- Personeelsleden van ambassades en consulaten in Nederland en hun gezinsleden.
- Personeelsleden van een in Nederland gevestigde volkenrechtelijke organisatie en hun gezinsleden.
- Gevolmachtigden van Aruba, Curaçao, Sint Maarten en de openbare lichamen Bonaire, Sint Eustatius en Saba en hun ambtenaren. (Gezinsleden die in Nederland werken of hier een socialeverzekeringssuitkering ontvangen zijn ook uitgezonderd van het ingezetenschap, maar niet gedurende het eerste jaar nadat ze vanuit een situatie van uitsluiting zijn gaan werken.)
- Buitenlandse ambtenaren en hun gezinsleden (uitzonderingen zijn mogelijk).
- Tijdelijk in Nederland werkzaam personeel

Jonggehandicapten

Onder het begrip 'jonggehandicapte' vallen de volgende categorieën:

- vroeggehandicapten
- studerende

Vroeggehandicapten

Dit zijn personen, die op hun 17^e verjaardag arbeidsongeschikt zijn en dat op hun 18^e verjaardag nog steeds zijn.

Studerenden

De studerende is de persoon die arbeidsongeschikt is geworden na de 17^e verjaardag en in het jaar voorafgaand aan het intreden van de arbeidsongeschiktheid **gedurende tenminste 6 maanden studerende** was.

Als 'studerende' wordt in het eerste lid van artikel 1:4 van de Wajong aangemerkt degene:

- die een studiefinanciering ontvangt op grond van de wet op de studiefinanciering 2000;
- die een financiële voorziening ontvangt als bedoeld in artikel 7.51, eerste lid van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek;
- die een tegemoetkoming ontvangt op grond van hoofdstuk IV van de Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten (WTOS);
- voor wie de verzekerde in de zin van de Algemene Kinderbijslagwet kinderbijslag ontvangt op grond van artikel 7, tweede lid, onderdeel a of onderdeel c van die wet;
- die, hoewel hij niet op grond van a t/m d als studerende kan worden aangemerkt, niettemin in verband met onderwijs of een beroepsopleiding overdag lessen of stages volgt gedurende gemiddeld ten minste 213 klokuren per kwartaal, voor zolang hij de leeftijd van 30 jaar nog niet heeft bereikt

Verder zijn twee besluiten van belang bij de beoordeling van het begrip 'studerende'. In het besluit Uitbreiding kring der studerenden Wajong worden ook stagiairs en personen die deelnemen aan een bedrijfsschool aangemerkt als studerenden.

Regeling klokuren 2010

Het tweede relevant besluit is de Regeling klokuren 2010. Hierin worden de persoon die lessen of stages volgt van gemiddeld minder dan 213 klokuren per kwartaal, toch aangemerkt als studerende indien één van de volgende situaties op hem van toepassing is:

- hij volgt een opleiding aan een instelling voor hoger onderwijs, als bedoeld in de artikelen 6.9 van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek dan wel een daarmee

... van de wet op het hoger onderwijs en beroepsopleiding, en bezit van een gelijkwaardige opleiding in of buiten Nederland met een studiebelasting van ten minste 1680 uur per jaar;

- hij volgt een andere studie of opleiding dan hiervoor genoemd, met een studiebelasting van ten minste 1600 uur per jaar; of
- hij volgt in het eindexamenjaar van een meerjarige studie of opleiding ten minste gemiddeld 162 klokuren per kwartaal lessen of stages.

Regeling klokuren 2010

Dit moet blijken uit een door de betrokkene te overleggen (kopie van de) beschikking, of (voor het laatste punt) een schriftelijk bewijs.

'Gedurende 6 maanden studerende'

De aanvrager moet in het jaar voorafgaande aan de eerste arbeidsongeschiktheidsdag gedurende 6 volledige maanden voldaan hebben aan een van de hierboven vermelde voorwaarden. Deze 6 maanden hoeven niet aaneengesloten te zijn.

Aan sommige voorwaarden kan niet meer worden voldaan boven de leeftijd van 30 jaar. Hieruit volgt, dat maanden die nog voor de 30^e verjaardag liggen, wel meetellen bij de beoordeling van het recht op Wajong-uitkering. Daardoor kan iemand, die op de eerste arbeidsongeschiktheidsdag al ouder is dan 30 jaar toch nog voldoen aan de voorwaarden voor toekenning, zolang er maar 6 maanden én vóór de 30^e verjaardag én in het refertejaar liggen.

Stagiairs

Stagiairs waren voorheen WAO-verzekerd. Deze categorie is echter vanaf 1 januari 1999 (besluit van 16-12-1998 Stb 709) onder de Wajong gebracht, voor zover zij al niet op grond van hun studie tot de doelgroep behoorden. Bij een eerste arbeidsongeschiktheidsdag op of na 1 januari 1999 hebben stagiairs alleen nog recht op een Wajong-uitkering. Ligt de eerste arbeidsongeschiktheidsdag nog vóór 1 januari 1999, dan is er nog sprake van een WAO-verzekering en is er bij arbeidsongeschiktheid een WAO-recht. Als zo iemand ook voldoet aan de omschrijving van het begrip "jonggehandicapte" is er bovendien recht op een Wajong-uitkering ingeval van arbeidsongeschiktheid. Als gevolg van de anticumulatiebepalingen zijn er dan consequenties voor de Wajong-uitkering.

3:50 Wajong

Iemand is stagiair als hij niet als studerende wordt aangemerkt en werkzaam is om vakbekwaamheid te verwerven. Ook de leerling van een onderwijsinstelling die praktisch werkzaam is en iemand die aan een bedrijfsschool opleiding ontvangt wordt beschouwd als stagiair. Stagiairs kunnen onder bepaalde omstandigheden ook werknemer in de zin van de ZW en W zijn, namelijk als er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Bij ziekte en arbeidsongeschiktheid is

er dan **wel** recht op WAO-uitkering. Dit sluit niet uit, dat de stagiair ook onder de doelgroep Wajong kan vallen. In zo'n geval is er ook recht op Wajong-uitkering en ontstaat er samenloop tussen beide uitkeringsrechten. (Zie: [Samenloop met andere uitkeringen](#).)

Ingezetene en arbeidsongeschikt

Een vroeggehandicapte heeft recht op toekenning als hij op zijn 17^e verjaardag zowel ingezetene als arbeidsongeschikt is (en aan de overige voorwaarden voldoet).

Een studerende of stagiair heeft recht op toekenning, als hij op de eerste arbeidsongeschiktheidsdag ingezetene is (en aan de overige voorwaarden voldoet).

Arbeidsongeschikt worden

Eerste dag van arbeidsongeschiktheid

Hoofdregel

De eerste dag van arbeidsongeschiktheid is: de eerste werkdag, waarop wegens ziekte niet is gewerkt of het werken tijdens de werktijd is gestaakt. Het voormalige Lisv heeft hierover nadere regels vastgesteld in de [Regeling bepaling eerste werkdag](#).

Volgens de hoofdregel is de eerste dag van arbeidsongeschiktheid de eerste werkdag waarop betrokkene had kunnen werken als hij niet ongeschikt was geworden.

In een aantal speciale situaties gelden afwijkende regels.

Speciale dagen

Bepaalde dagen waarop niet wordt gewerkt, worden gelijkgesteld met werkdagen:

- vakantie- en snipperdagen;
- ATV-dagen, mits deze dag bij ziekte op een andere dag mag worden opgenomen;
- Bijzonder verlofdagen
- Onwerkbaar dagen i.v.m. weersinvloeden.

Eerste werkdag staat niet vast

Het kan soms niet duidelijk zijn wanneer betrokkene weer zou zijn gaan werken, als hij niet arbeidsongeschikt was geworden. Als eerste werkdag nemen we dan aan de eerste dag waarop betrokkene had kunnen werken als hij niet ziek zou zijn geworden. De zaterdag en zondag blijven hierbij buiten beschouwing.

Zieke werklozen

De eerste werkdag wordt gesteld op de dag waarop betrokkene arbeidsongeschikt is geworden. Zaterdag en zondag blijven hierbij buiten beschouwing.

Nachtdienst

Als betrokkene arbeidsongeschikt wordt tijdens een nachtdienst is de eerste werkdag: de dag waarop de nachtdienst is begonnen.

Nawerking van de verzekering

De dag waarop betrokkene feitelijk arbeidsongeschikt is geworden is de eerste arbeidsongeschiktheidsdag.

Onbetaald verlof

Als arbeidsongeschiktheid ontstaat tijdens een periode van voltijds onbetaald verlof is de eerste dag van arbeidsongeschiktheid de dag waarop betrokkene na afloop van het verlof weer aan het werk zou gaan.

Vrijheidsontneming

Hoe je de eerste ao-dag in geval van vrijheidsontneming (detentie) moet vaststellen kun je lezen in het onderdeel [Vrijheidsontneming](#).

Meerdere dienstverbanden

Als iemand meer dan een werkgever heeft, stel je voor elk dienstverband afzonderlijk de eerste arbeidsongeschiktheidsdag vast. Als betrokkene bijvoorbeeld van woensdag tot en met vrijdag werkt en op zondag ziek wordt, geldt dat de woensdag de eerste dag van arbeidsongeschiktheid is. Als hij daarnaast nog een baan heeft op maandag en dinsdag is voor dat dienstverband maandag de eerste dag van arbeidsongeschiktheid.

In dit soort situaties is het dan ook mogelijk dat de arbeidsongeschiktheid niet op dezelfde dag begint, waardoor er 'ziektewetjaren' gaan lopen die niet op dezelfde datum eindigen. Dit is niet van invloed op de wachttijd voor de WAO; er kan maar één wachttijd zijn en die begint op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid. Bij het vaststellen van de maatman en het dagloon moet je uiteraard wel uitgaan van alle werkzaamheden. Zolang er nog voor een deel loon of ziekengeld wordt betaald vindt anticumulatie plaats. Zie ook [Samenloop met andere uitkeringen](#).

52 weken arbeidsongeschikt blijven

Hoofregel

Voor de periode van 52 weken (de wachttijd) tellen de volgende perioden mee:

- perioden van arbeidsongeschiktheid. Dit zijn perioden, waarin de arbeidsongeschiktheid ten minste 15% (WAO) of 25% (Wajong) bedraagt;
- perioden, waarover betrokkene aanspraak heeft op ziekengeld en daarmee gelijkgestelde perioden (WAO);
- perioden waarover de werkgever i.v.m. ziekte loon doorbetaalt

- perioden, waarover betrokkene aanspraak zou hebben gehad op ziekengeld, als hij ZW-verzekerd zou zijn geweest (Wajong).

19 WAO, 3:3 Wajong

Aanspraak op ziekengeld

Er wordt ziekengeld verstrekt

Je kunt zonder meer uitgaan van de perioden waarover ziekengeld is uitgekeerd. Je mag aannemen dat er sprake is van arbeidsongeschiktheid van tenminste 15%/25%.

Geen ziekengeld op bepaalde gronden

Het gaat om de volgende artikelen:

- artikel 29 ZW: wachtdagen en loondoorbetalingsplicht;
- artikel 30 / 31 ZW: inkomen uit arbeid
- artikel 19b ZW: detentie;
- artikel 44 ZW: weigering omdat ongeschiktheid reeds bestond bij aanvang verzekering;
- artikel 45 ZW: opleggen maatregel ZW, o.a. de ongeschiktheid tot werken is door betrokkene opzettelijk veroorzaakt en overtreding controlevoorschriften.

Als op grond van bovengenoemde artikelen geen ziekengeld is verstrekt, tel je de desbetreffende perioden mee bij het vaststellen van de 52-weeken-termijn. Ook over deze perioden mag je aannemen dat er sprake is van arbeidsongeschiktheid van ten minste 15%/25%.

Geen ziekengeld om een andere reden

In deze gevallen tellen periodes alleen mee als er sprake is van arbeidsongeschiktheid van ten minste 15%/25%.

Loondoorbetaling i.v.m. ziekte

O.g.v. jurisprudentie gaan we ervan uit dat de wachttijd doorloopt zolang de werkgever het loon i.v.m. ziekte doorbetaalt. UWV (de verzekeringsarts) kan zich dan ook niet uitspreken over 'geschiktheid voor het eigen werk' tijdens de wachttijd. Dit mag alleen in het kader van de WAO, dus na de wachttijd. Als de VA betrokkene geschikt acht voor het werk zijn er de volgende mogelijkheden:

- de klant is niet hersteld verklaard en de werkgever betaalt het loon door. In dat geval luidt de beslissing: de klant is na het vervullen van de wachttijd niet arbeidsongeschikt in de zin van de

beslissing, de klant is na het vervullen van de wachttijd niet arbeidsongeschikt in de zin van de WAO.

- alleen als de klant hersteld verklaard is kan een beslissing afgegeven worden, dat hij de wachttijd niet heeft vervuld.

Samentelling bij onderbroken wachttijd

Hoofddregel is dat de wachttijd een periode van onafgebroken 52 weken is. Perioden van arbeidsongeschiktheid die elkaar echter met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, worden voor het bepalen van de wachttijd samengeteld. *19 lid 2 WAO, 7 lid 3 WAZ, 3:3 lid 2 Wajong*

Samentelling bij onderbroken wachttijd wegens zwangerschap of bevalling

De zwangerschaps- en bevallingsperiode op grond van de WAZO geldt als onderbreking van een ziekteperiode. Omdat het zwangerschaps- en bevallingsverlof ten minste 16 weken duurt, vindt er geen samentelling plaats van arbeidsongeschiktheidsperioden van vóór en ná dit verlof. Hierop is echter één uitzondering: samentelling vindt wel plaats als de arbeidsongeschiktheid direct voorafgaande aan en aansluitend op het zwangerschaps- en bevallingsverlof het gevolg is van dezelfde ziekteoorzaak. Veel meer over dit onderwerp kun je lezen in de incidentele mededeling AG [Samentellen van arbeidsongeschiktheidsperioden per 1 september 2005](#).

Verlengde wachttijd

Met de wet verbetering poortwachter (1 april 2002) is een nieuwe bepaling toegevoegd. De normale wachttijd van 52 weken kan op gezamenlijk verzoek van de werkgever en de werknemer worden verlengd tot ten hoogste 52 weken. Een verlengde wachttijd kan weer verkort worden, hiervoor is een verzoek van één van beide partijen voldoende. De werkgever houdt tijdens de verlengde wachttijd zijn loondoorbetalingsverplichting en de eerste WAO-dag schuift op. Zie voor meer informatie de IM [Poortwachter](#). Alle bepalingen die van toepassing zijn op de normale wachttijd gelden ook voor een verlengde wachttijd.

19 lid 7 WAO

Toekennen na 4 weken bij dezelfde oorzaak

Inleiding

Er zijn enkele bepalingen die het mogelijk maken onder bepaalde voorwaarden een uitkering + te kennen na een wachttijd van 4 weken.

43a WAO, 3:21 Wajong

Voorwaarden

Een WAO-, of Wajong-uitkering kan al na 4 weken wachttijd worden toegekend als :

- betrokkene opnieuw arbeidsongeschikt wordt [binnen 5 jaar](#) nadat een eerdere uitkering is
- [ingetrokken](#) of [niet werd toegekend](#), omdat hij na de wachttijd van 52 of 104 weken niet of minder dan 15%/25% arbeidsongeschikt was; **én**
- de arbeidsongeschiktheid voortkomt uit [dezelfde ziekteoorzaak](#), **én**
- betrokkene gedurende 4 weken arbeidsongeschikt blijft, **én**
- na afloop van die 4 weken nog [tenminste 15%/25% arbeidsongeschikt](#) is, **én**
- geen recht heeft op [heropening](#) van de oorspronkelijke uitkering, **én**
- [niet tevens recht heeft op ziekengeld o.g.v. artikel 29b ZW](#), tenzij de toe te kennen WAO-, WAZ, of Wajong-uitkering hoger is dan dat ziekengeld, **én**
- een [aanvraag](#) is ingediend.

N.B.: Betrokkene hoeft op het moment van het opnieuw ontstaan van arbeidsongeschiktheid **niet verzekerd** te zijn.

Uiteraard moet je altijd ook beoordelen of betrokkene aan de overige bepalingen voldoet, zoals die ook gelden bij een eerste toekenning.

Versoepeling voorwaarden (1 januari 2021, alleen voor Wajong)

Onder klanten met recht op uitkering Wajong bestaat de angst dat dit recht niet meer toegekend kan worden als de uitkering is ingetrokken omdat zij gaan werken. Dit kan een belemmering zijn om te gaan werken.

Om die belemmering weg te nemen, worden de voorwaarden die gelden bij toekennen na intrekking met ingang van 1 januari 2021 versoepeld:

- er geldt niet langer een (heropenings)termijn van vijf jaar en
- de voorwaarde 'dezelfde ziekteoorzaak' komt te vervallen.

De verlenging van deze termijn zorgt ervoor dat jonggehandicapten tot hun AOW-leeftijd kunnen terugvallen op hun uitkering als zij weer arbeidsongeschikt worden.

De ziekteoorzaak doet er niet langer toe.

Deze soepelere regels gaan gelden voor alle klanten waarvan de Wajonguitkering na

1 januari 2016 ingetrokken is. De termijn van vijf jaar en de voorwaarde 'dezelfde ziekteoorzaak' blijven gelden voor klanten waarvan de uitkering voor of uiterlijk op 1 januari 2016 ingetrokken is.

In onderstaande teksten wordt steeds aangegeven waar deze versoepeling een rol speelt.

Vanaf 1-1-2011 hoger ziekengeld geen belemmering voor toekennen

Vanaf 1-1-2011 vormt het recht hebben op een hoger ziekengeld op grond van artikel 29b ZW geen belemmering meer voor de toekenning van een WAO-, WAZ- of Wajonguitkering. Als aan de overige voorwaarden wordt voldaan, kunnen we toekennen. Zie voor een nadere toelichting onder Samenloop (uitkeringen), [Hoe is de samenloop bij toekenning na 4 weken wachttijd?](#)

Er geldt echter ook overgangsrecht. Hierover is meer te lezen onder Samenloop (uitkeringen), [Gelden de nieuwe samenloopregels voor alle gevallen?](#)

Eerste ao-dag en wachttijd

De bepalingen die gelden voor de normale wachttijd gelden ook voor de wachttijd van 4 weken. Hier zul je wel vaak te maken hebben met iemand die niet (meer) werkt op het moment dat hij opnieuw arbeidsongeschikt wordt. De eerste werkdag wordt dan gesteld op de dag waarop betrokkene arbeidsongeschikt is geworden.

Perioden waarover aanspraak bestaat op ziekengeld, of zou hebben bestaan als betrokkene ZW-verzekerd zou zijn geweest (WAZ), tellen in elk geval mee voor de wachttijd. In andere situaties moet er sprake zijn van arbeidsongeschiktheid van ten minste 15% of 25%.

Ten slotte gelden ook de [normale bepalingen](#) bij onderbrekingen van de wachttijd.

Arbeidsongeschikt na de wachttijd

Na de wachttijd moet betrokkene ten minste 15% (WAO) of 25% (WAZ en Wajong) arbeidsongeschikt zijn om recht op uitkering te hebben.

Arbeidsongeschikt binnen 5 jaar

Binnen 5 jaar na intrekking

In deze situatie moet er eerder een uitkering zijn toegekend, die wegens afname van de arbeidsongeschiktheid is ingetrokken, terwijl betrokkene binnen 5 jaar opnieuw arbeidsongeschikt wordt. Onder afname van de arbeidsongeschiktheid verstaan we:

- de klant was niet langer arbeidsongeschikt in de zin van de WAO/WAZ/Wajong: geen ziekte of gebrek meer, geschikt voor eigen werk, geschikt voor ander werk zonder verlies aan verdien capaciteit;
- de klant was in staat ten minste 85%/75% van zijn maatmaninkomen te verdienen. Dit kan theoretisch of aan de hand van feitelijke verdiensten zijn vastgesteld.

De termijn van 5 jaar begint op de datum waarop de uitkering formeel is ingetrokken. De uitkering hoeft niet feitelijk uitbetaald te zijn. Het is dus niet van belang of de uitkering bijvoorbeeld op nihil is gesteld (anticumulatie) of dat de uitkering i.v.m. een opgelegde maatregel niet werd uitbetaald.

Let op: vanaf 1 januari 2021 geldt deze voorwaarde (arbeidsongeschikt binnen 5 jaar na intrekking) niet meer voor de Wajong. Deze soepelere regel geldt voor gevallen waarin het recht op uitkering is ingetrokken na 1 januari 2016. De verlenging van deze termijn zorgt ervoor dat jonggehandicapten tot hun AOW-leeftijd kunnen terugvallen op hun uitkering als zij weer arbeidsongeschikt worden.

Voor gevallen waarin het recht is ingetrokken vóór of op 1 januari 2016 blijft de termijn van vijf jaar gelden en blijven onderstaande teksten en voorbeelden van belang.

Binnen 5 jaar na niet-toekenning

In deze situatie moet de klant al eerder de wachttijd van 52 of 104 weken hebben vervuld, waarbij geen uitkering werd toegekend omdat de mate van arbeidsongeschiktheid <15%/<25% was. De termijn van 5 jaar begint direct na afloop van de wachttijd van 52 of 104 weken. Er ontstaat pas een nieuwe startdatum van de termijn als iemand opnieuw de wachttijd heeft volgemaakt. Bij een tussentijdse afwijzing van een WAO-aanvraag, omdat de klant na 4 weken <15/25% ao is, wijzigt de startdatum van de 5 jaar niet!

Toelichting WAO

Artikel 43a kan alleen toegepast worden als aan het einde van de oorspronkelijke wachttijd van 52 of 104 weken geen uitkering is toegekend omdat de klant op dat moment ongeschikt was voor het eigen werk, maar niet ongeschikt was in de zin van de WAO (<15%).

Als geen uitkering werd toegekend, omdat de klant per datum einde wachttijd geschikt was voor het eigen werk, kan later géén uitkering toegekend worden o.g.v. artikel 43a.

Dezelfde ziekteoorzaak

De arbeidsongeschiktheid moet voortkomen uit dezelfde oorzaak als de vroegere ongeschiktheid. Het voormalige Lisv heeft in 1996 een beleidsadvies gegeven over de interpretatie van het begrip 'dezelfde oorzaak'. De kern hiervan is dat beoordeeld wordt of het **aannemelijk** is dat eventuele toegenomen klachten voortkomen uit de oorspronkelijke ziekteoorzaak; bij twijfel krijgt de betrokkene het voordeel.

In de praktijk gaat de verzekeringsarts als volgt te werk:

- Hij stelt vast of de beperkingen sinds de laatste beoordeling duidelijk zijn toegenomen. Is dit niet het geval dan kan op grond van deze constatering gesteld worden dat toekenning na 7 weken wachttijd niet van toepassing is: een arbeidskundig onderzoek is dan niet nodig; de tegenstelling tot een beoordeling van een recht op herziening op grond van de artikelen 37, 38

of 39 WAO. Daarbij is er wel een arbeidskundig onderzoek nodig.

- Als de beperkingen wél zijn toegenomen beoordeelt hij of deze toename in overwegende mate voortkomt uit de oorspronkelijk ziekteoorzaak. Als dit zo is stelt hij de beperkingen vast en volgt er een arbeidskundig onderzoek naar de mate van arbeidsongeschiktheid. Als dit leidt tot nieuw ingetreden arbeidsongeschiktheid heeft betrokkene recht op toekenning na 4 weken wachttijd.

Let op: vanaf 1 januari 2021 geldt deze voorwaarde (dezelfde ziekteoorzaak) niet meer voor de Wajong. Deze soepelere regel geldt voor gevallen waarin het recht op uitkering is ingetrokken na 1 januari 2016. Het is niet langer van belang uit welke ziekteoorzaak de arbeidsongeschiktheid voortkomt.

Voor gevallen waarin het recht is ingetrokken vóór of op 1 januari 2016 blijven deze voorwaarde en de termijn van vijf jaar gelden en blijven onderstaande teksten en voorbeelden/verdiepingen van belang.

- Als hij niet aannemelijk kan maken dat de toename voortkomt uit dezelfde oorzaak probeert hij aannemelijk te maken dat de toename in overwegende mate voortkomt uit een andere oorzaak. Als dit zo is stelt hij dat toekenning na 4 weken wachttijd niet van toepassing is. Er is, althans op dat moment, geen arbeidskundig onderzoek nodig.
- Lukt ook dit niet, de oorzaak is dan onduidelijk of twijfelachtig, dan geeft hij aan dat de beperkingen, bij wijze van voordeel van de twijfel, in overwegende mate voortkomen uit de oorspronkelijke oorzaak. Als dit zo is stelt hij de beperkingen vast en volgt er een arbeidskundig onderzoek naar de mate van arbeidsongeschiktheid. Als dit leidt tot de conclusie 'nieuw ingetreden arbeidsongeschiktheid' heeft betrokkene recht op toekenning na 4 weken wachttijd.

Opeenvolgende oorzaken

Zowel de **oorspronkelijke** als de **nieuwe** arbeidsongeschiktheid kunnen zijn voortgekomen uit meerdere, elkaar opvolgende ziekteoorzaken. Hieronder zie je hoe je daarmee moet omgaan.

Opeenvolgende oorzaken van de oorspronkelijke arbeidsongeschiktheid

Een beoordeling na een wachttijd van 4 weken kan teruggrijpen op 2 situaties:

- **Situatie 1:** betrokkene heeft in het verleden de wachttijd vervuld, gevolgd door toekenning van een WAO- of Wajong-uitkering, die vervolgens op enig moment is ingetrokken;
- **Situatie 2:** betrokkene heeft in het verleden de wachttijd vervuld, waarna géén uitkeringsrecht is ontstaan, omdat hij niet arbeidsongeschikt of minder dan 15/25% a.o. was.

In deze situaties is de benadering niet helemaal hetzelfde:

Situatie 1

De oorzaak die leidt tot de nieuwe arbeidsongeschiktheid wordt vergeleken met de oorza(a)k\ die eerder hebben geleid tot het recht op uitkering, in een periode van 5 jaar voorafgaande aan de

opnieuw ingetreden arbeidsongeschiktheid.

Situatie 2

De oorzaak die leidt tot arbeidsongeschiktheid wordt vergeleken met de oorzaak die aan het einde van de eerder vervulde wachttijd heeft geleid tot ongeschiktheid voor het eigen werk.

Opeenvolgende oorzaken van de opnieuw ingetreden arbeidsongeschiktheid
Als iemand binnen 5 jaar na niet-toekenning of intrekking van de uitkering opnieuw arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van een andere ziekteoorzaak, begint een normale wachttijd. Het komt voor dat op een later moment de oorspronkelijke oorzaak terugkeert en weer (mede) bepalend wordt voor de arbeidsongeschiktheid. Met (mede) bepalend wordt bedoeld, dat die andere oorzaak op het moment dat de oude oorzaak ook weer opspeelt niet of niet meer leidt tot volledige arbeidsongeschiktheid naar WAO-maatstaven. Wanneer iemand namelijk al volledig arbeidsongeschikt is uit oorzaak a, kan het opnieuw opspelen van oorzaak b niet betekenen, dat hij nog meer arbeidsongeschikt is geworden.

Intreden arbeidsongeschiktheid door dezelfde oorzaak tijdens detentie

De gedetineerde die voor de aanvang van detentie recht heeft gehad op WAO-uitkering, die voor de detentie is geëindigd heeft theoretisch recht op WAO-uitkering als hij arbeidsongeschikt wordt door dezelfde oorzaak binnen 5 jaar na beëindiging van de uitkering. Of verzekerde ten tijde van het intreden van de arbeidsongeschiktheid nog verzekerd is, is niet relevant in deze situatie.

Met inwerkingtreding op 1 mei 2000 van de Wet socialezekerheidsrechten gedetineerden is in artikel 43a WAO bepaald dat artikel 19a WAO en de daarop rustende bepalingen van overeenkomstige toepassing zijn. Zie verder het onderdeel [Vrijheidsontneming](#).

Dit betekent dat een aanvraag tijdens de detentieperiode zal worden afgewezen omdat er geen recht op WAO-uitkering bestaat tijdens de detentie. Na afloop van de detentieperiode zal dan beoordeeld moeten worden of er sprake is van toegenomen arbeidsongeschiktheid tijdens de detentie en of de toegenomen arbeidsongeschiktheid nog steeds aanwezig is.

Samenloop met ziekengeld ex artikel 29b ZW

Algemeen

Een werknemer, die bij aanvang van een dienstbetrekking behoort tot de in artikel 29b ZW omschreven doelgroep (personen met uitkeringen WIA of Wajong of die arbeidsgehandicapte was in de zin van de wet REA), heeft recht op ziekengeld over perioden van ziekte die intreden binnen 5 jaar na de aanvang van de dienstbetrekking. De ziekteoorzaak is niet van belang.

Het ziekengeld bedraagt 70%, maar kan, op **verzoek** van de werkgever, worden verhoogd tot de omvang van zijn loondoorbetalingsverplichting (maximaal 100%).

In deze situatie kan betrokkene vervolgens na 4 weken ook recht hebben op toekenning van arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO/Wajong). Betrokkene heeft echter alleen recht op deze

toekenning als de arbeidsongeschiktheidsuitkering hoger is dan het ziekengeld.

De mogelijkheid om toch wao toe te kennen als de WAO-uitkering hoger is dan het ziekengeld was in eerste instantie niet opgenomen maar is per 1 januari 1999 toegevoegd, omdat personen die niet (langer) arbeidsongeschikt worden beschouwd, en die vervolgens lager betaalde arbeid gaan verrichten, bij het opnieuw intreden van arbeidsongeschiktheid benadeeld kunnen worden ten

opzichte van personen die niet zijn gaan werken.

In de praktijk beoordeel je dus eerst of de eventueel toe te kennen uitkering (naar 80-100% en geïndexeerd naar de datum waarop de wachttijd van 4 weken na de nieuwe eerste ao-dag is vervuld) het ziekengeld (dat dus kan variëren van 70 tot 100%) overtreft. Als dit niet zo is is verdere beoordeling niet nodig en kan de aanvraag worden afgewezen.

Als dit wel zo is moet de mate van arbeidsongeschiktheid beoordeeld worden. Als dit leidt tot een mate van arbeidsongeschiktheid van ten minste 15/25% vergelijk je de hoogte van de toe te kennen uitkering met de hoogte van het ziekengeld. Dit kan dan alsnog leiden tot het niet-toekennen na 4 weken, met name als de mate van arbeidsongeschiktheid lager is dan 80%.

Vanaf 1-1-2011 recht op hoger ziekengeld geen belemmering meer

Vanaf 1-1-2011 is het niet meer van belang of betrokkene recht heeft op een hogere ZW-uitkering. Als aan de voorwaarden wordt voldaan, moeten we toekennen. Het ziekengeld brengen we vervolgens in mindering op de arbeidsongeschiktheidsuitkering. Zie voor een nadere toelichting onder Samenloop (uitkeringen), [Hoe is de samenloop bij toekenning na 4 weken wachttijd?](#)

Er geldt echter ook overgangsrecht. Hierover is meer te lezen onder Samenloop (uitkeringen), [Gelden de nieuwe samenloopregels voor alle gevallen?](#)

Invloed van een maatregel op de hoogte van de uitkering

Een eventuele maatregel op het ziekengeld of de ao-uitkering is niet van belang. Bij de vergelijking ga je dan uit van het ziekengeld of uitkering zoals die betaald zou zijn, als er geen maatregel van toepassing was geweest.

Alsnog toekennen bij EDV/ziekengeld 29b of in 2e ziektejaar

Als het dienstverband eindigt bestaat er sinds de wijzigingen in de ZW per 1 maart 2002 nog steeds recht op ziekengeld ex artikel 29b ZW Voordien eindigde het recht op ziekengeld op grond van art. 29b ZW en werd het ziekengeld vanaf de datum einde dienstbetrekking op een ander wettelijke grond van de ZW verstrekt. Dat betekende dan, dat betrokkene dan aansluitend recht had op 'normaal' ziekengeld. In deze situatie kon je alsnog toekennen vanaf de datum waarop het recht op ziekengeld ex artikel 29b eindigt.

Onder de regels die vanaf 1 maart 2002 gelden blijft het recht op ziekengeld berusten op art. 29b ZW. Wat er wel gebeurt, is dat de hoogte van het ziekengeld vanaf datum einde dienstbetrekking niet meer dan zijn dan 70% van het dagloon.

Ditzelfde geldt ook vanaf het tweede ziektejaar (art. 29b lid 2 ZW); het ziekengeld is dan ook niet

meer dan 70%. Daardoor is het mogelijk, dat de eventueel toe te kennen WAO-uitkering hoger is dan het ziekengeld en ingeval van een aanvraag moet je de [toepasselijke berekening](#) maken. Uiteraard moet de vereiste wachttijd van 4 weken vanaf de eerste ziektedag op dat moment wel zijn vervuld. Zo niet dan gaat een toekenning pas in op een latere datum waarop die wachttijd wordt vervuld.

Heropening

Je kent geen uitkering toe na 4 weken wachttijd als betrokkene recht heeft op heropening van de eerder ingetrokken uitkering. Dit is een logische bepaling omdat de uitkering dan onmiddellijk ingaat op de dag waarop de arbeidsongeschiktheid intreedt.

Aanvraag

Een uitkering kan alleen op aanvraag worden toegekend. Dit geldt ook voor een toekenning na 4 weken. Overigens moet dit niet te beperkt worden opgevat, in die zin dat betrokkene feitelijk al na 4 weken moet vragen om een toekenning. Het kan zijn, dat iemand WIA aanvraagt en dat het vermoeden bestaat, dat er ook recht zou kunnen zijn op toekenning WAO op basis van art. 43a WAO. In dat geval moet belanghebbende erop worden gewezen, dat deze mogelijkheid ook bestaat. Als hij inderdaad vraagt om toekenning wao en voldoet aan de voorwaarden van art. 43a dan is sprake van een toekenning met een eerdere datum dan de datum waarop een WIA-recht zou kunnen ontstaan. Een WIA-recht kan dan niet meer ontstaan (art. 120 WIA).

Er geldt géén aparte aanvraagtermijn voor een aanvraag WAO. De normale termijn is van toepassing: binnen 21 maanden na aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

Ook de gebruikelijke bepalingen m.b.t. toekenning met terugwerkende kracht van 1 jaar zijn onverkort van toepassing.

Late aanvraag

Bij het bepalen van de ingangsdatum mag UWV in principe niet verder teruggaan dan één jaar voor de ontvangst van de aanvraag. Er wordt een uitzonderingsmogelijkheid gelaten voor bijzondere gevallen, waarbij sprake is van kennelijke hardheid.

Wanneer UWV aan de hand van een WIA-aanvraag vaststelt dat er recht op WAO bestaat, gebeurt dat ruim anderhalf jaar na de 1e arbeidsongeschiktheidsdag. Bij de toekenning gaat UWV tot één jaar voor de datum aanvraag. Alleen in bijzondere gevallen kan verder worden teruggegaan. Dit vereist echter een onderbouwing.

Niet iedereen is een bijzonder geval,...

Het is niet wenselijk voor alle verzekerden van wie de WAO-rechten naar aanleiding van een WIA aanvraag worden beoordeeld uit te gaan van een bijzonder geval. Dat heeft twee redenen:

- De Centrale Raad van Beroep hanteert strenge criteria voor het aannemen van een bijzonder geval. Een dergelijke beslissing moet goed zijn onderbouwd met argumenten die uitsluitend

geval. Een dergelijke beslissing moet goed zijn onderbouwd met argumenten die uitsluitend over de voorliggende zaak gaan.

- Tot nu toe wordt strikte invulling gegeven aan het begrip 'bijzonder geval'. Het gevaar bestaat dat het categoriaal aannemen van een bijzonder geval er toe leidt dat ook andere groepen succesvol een beroep doen op deze bepaling.

... maar sommigen wel

Toch is het best mogelijk dat een geval als bijzonder is aan te merken, zeker als UWV niet adequaat heeft gehandeld. Het verkeerd voorlichten van verzekerden over wet- en regelgeving is daar een voorbeeld van. Voor het stellen van een bijzonder geval moeten argumenten worden aangevoerd die aan de gevalsbehandeling zijn ontleend. [De beoordeling](#) is elders beschreven.

Het alleen aanmerken van een geval als bijzonder is niet voldoende om bij de toekenning verder dan een jaar terug te gaan voor de aanvraag. Er moet ook sprake zijn van [kennelijke hardheid](#). Dat wil zeggen dat er sprake moet zijn van financiële schade voor verzekerde van het niet verder teruggaan dan één jaar.

Bij de beoordeling van een bijzonder geval kan meespelen dat we op basis van het oude beleid foutieve voorlichting hebben gegeven. Dat moet blijken uit het dossier. Er is ook reden een situatie als bijzonder geval aan te merken als al bekend was dat verzekerde rechten op WAO zou kunnen laten gelden, maar UWV heeft verzuimd hem hiervan op de hoogte te stellen. Dergelijke argumenten zijn te scharen onder het kopje 'opgewekt vertrouwen' in de AW-instructie bij Toekennen. Als de uitkomst van de beoordeling is dat een situatie wordt aangemerkt als 'bijzonder' moet ook de financiële schade nog hard worden gemaakt. Zeker bij verzekerden die zich vanuit een dienstverband arbeidsongeschikt hebben gemeld zal hier niet gauw sprake van zijn; ze hebben immers recht op loondoorbetaling bij ziekte.

Artikel 35 WAO

Zorgvuldigheid bij beoordeling achteraf

Als betrokkene na de wachttijd van vier weken minder dan 15/25% arbeidsongeschikt is, bestaat geen recht op toekenning van uitkering.

Vaak zal de beoordeling achteraf plaatsvinden. Dit betekent echter niet dat uit zorgvuldigheid toch een uitkering moet worden toegekend. Het niet-toekennen van een uitkering wegens geschiktheid voor gangbare arbeid kan dan ook met terugwerkende kracht geschieden. Anders dan (meestal) bij een wachttijd van 52 of 104 weken zal er namelijk in het algemeen geen wijziging optreden in de financiële toestand van betrokkene.

Als na een wachttijd van vier weken uitkering is toegekend, omdat betrokkene na vier weken nog arbeidsongeschikt is, moet je als uit een daarna plaatsvindende nieuwe beoordeling blijkt dat verlaging of intrekking aan de orde is uiteraard wel een uitlooptermijn van 2 maanden in acht nemen.

Uitwerking van artikel 35 WAO: de beoordeling als een bestuursrechtelijke maatregel op grond van de Wet op de Arbeidsongeschiktheid

Hierop is echter een uitzondering: als aan betrokkene met terugwerkende kracht een uitkering is toegekend en betrokkene wordt **gelijktijdig** meegedeeld dat deze uitkering per een latere datum wordt verlaagd of ingetrokken, hoeft geen uitlooptermijn in acht te worden genomen. Hier komen de toekenning en de herziening of intrekking dus uit hetzelfde onderzoek voort. Betrokkene hoeft zich in deze situatie namelijk niet in te stellen op een gewijzigde financiële toestand. De uitkering

kan worden verlaagd of ingetrokken met ingang van de dag waarop feitelijk sprake is van afgenomen arbeidsongeschiktheid, ook al ligt deze dag in het verleden.

Samenloop ziekengeld en ao-uitkering

Als betrokkene recht heeft op ziekengeld én, na 4 weken wachttijd, recht op toekenning van een WAO-/Wajong-uitkering, zal er vanaf dat moment sprake zijn van samenloop van deze uitkeringen. De Ziektewet (artikel 32a) bepaalt dat in die situatie het ziekengeld slechts wordt uitbetaald voor zover het de ao-uitkering overtreft.

Wijziging samenloopregels per 1-1-2011

Vanaf 1-1-2011 wijzigen de samenloopregels. Vanaf dat moment betalen we de arbeidsongeschiktheidsuitkering uit voor zover het hoger is dan het ziekengeld. De anticumulatie verschuift dus van de ZW-kant naar de AW-kant. Zie voor een nadere toelichting onder Samenloop (uitkeringen), [Hoe is de samenloop bij toekenning na 4 weken wachttijd?](#)

Er geldt echter ook overgangsrecht. Hierover is meer te lezen onder Samenloop (uitkeringen), [Gelden de nieuwe samenloopregels voor alle gevallen?](#)

Buiten aanmerking laten van arbeidsongeschiktheid

Bij het beoordelen van een toekenning na 4 weken wachttijd is het niet mogelijk uitkering te weigeren omdat betrokkene bij aanvang van de verzekering geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt was. Voor deze toekenning is het namelijk **niet nodig** dat betrokkene verzekerd is op het moment dat hij opnieuw arbeidsongeschikt wordt.

UWV kan wel gebruik maken van de bevoegdheid om gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid buiten aanmerking te laten, die is ingetreden binnen een half jaar nadat de verzekering een aanvang nam (aanvang laatste werkzaamheden), terwijl de gezondheidstoestand van betrokkene bij aanvang van de verzekering het intreden van arbeidsongeschiktheid binnen een half jaar kennelijk moest doen verwachten. Dit kan alleen maar als betrokkene voor aanvang van de laatste werkzaamheden een tijdlang niet verzekerd is geweest.

Zie verder het hoofdstuk [Uitsluiting van arbeidsongeschiktheid](#).

Garantiedagloon WAO

Als de uitkering onder toepassing van artikel 43a WAO wordt toegekend of als artikel 43a W. van toepassing is, omdat artikel 29b ZW toepassing kan vinden (en het ziekengeld hoger is dan de

WAO-uitkering), geldt bij toekenning van de WAO-uitkering een garantiedagloon op grond van artikel 43c WAO. Voor de toelichting, zie hoofdstuk Dagloonberekening WAO.

Vanaf 1-1-2011 ziekgeld o.g.v. 29b ZW geen belemmering meer

Vanaf 1-1-2011 kunnen we ook artikel 43a WAO toepassen als we ziekgeld verstrekken op grond van artikel 29b ZW en het ziekgeld hoger is dan de WAO-uitkering. Zie voor een nadere

toelichting onder Samenloop (uitkeringen), [Hoe is de samenloop bij toekenning na 4 weken wachttijd](#). Dat verandert echter niets aan de bepalingen over het garantiedagloon WAO; die blijven gelden.

Er geldt echter ook overgangsrecht. Hierover is meer te lezen onder Samenloop (uitkeringen), [Gelden de nieuwe samenloopregels voor alle gevallen?](#)

Garantiedagloon WAO bij niet-toekennen WAZ of Wajong

In artikel 20 WAZ en 3:21 Wajong is een soortgelijke bepaling opgenomen als in artikel 43a WAO. Ook deze artikelen kunnen alleen toepassing vinden als de WAZ- resp. Wajong-uitkering hoger is dan het ziekgeld op grond van artikel 29b ZW.

Als betrokkene echter uitsluitend heeft hervat in loondienst en artikel 20 WAZ resp. 3:21 Wajong niet van toepassing is omdat het ziekgeld hoger is, dan ontstaat in het geheel geen recht op WAZ- of Wajong-uitkering. Betrokkene kan dan ook geen aanspraak op een garantiegrondslag maken. Als artikel 29b ZW van toepassing is, kan betrokkene echter in het algemeen na 52 weken arbeidsongeschiktheid wel aanspraak maken op een WAO-uitkering. Daarom is voor bovenbedoelde situatie een garantiebepaling in de WAO opgenomen.

43a lid 3 WAO

Als op grond van artikel 20 WAZ of artikel 3:21 Wajong geen uitkering kan worden toegekend, omdat artikel 29b ZW toepassing kan vinden, geldt de grondslag voor de WAZ of de Wajong als dagloongarantie voor de WAO.

Het dagloon van de WAO mag niet lager worden vastgesteld dan de grondslag voor de WAZ of de Wajong:

- zoals die grondslag gold op de datum intrekking van die uitkering, óf
- zoals die grondslag zou hebben gegolden als per einde wachttijd uitkering zou zijn toegekend.

De grondslag zoals die per einde wachttijd of op de datum intrekking gold, moet worden geïndexeerd (conform de indexering van artikel 8 lid 9 WAZ) tot het peil van de eerste WAO-dag. Vervolgens moet de grondslag worden vermenigvuldigd met de factor: 108/100. De achterliggende gedachte hiervan is dat de grondslag voor de WAZ en de Wajong exclusief vakantietoeslag is, terwijl het dagloon WAO inclusief vakantietoeslag is. Voor de berekening van de WAO-uitkering wordt de vakantietoeslag er vervolgens uitgehaald. Door de grondslag eerst te vermenigvuldigen met de factor 108/100 wordt bereikt dat de uitkering die betrokkene op grond van de WAO ontvangt even hoog is als de uitkering die hij zou hebben ontvangen als de WAZ- of Wajong-uitkering wel was toegekend.

uitkering wel was toegekend.

Arbeidsongeschikt na de wachttijd

Betrokkene moet op de eerste dag na afloop van de wachttijd arbeidsongeschikt zijn. Dat wil zeggen dat hij ten minste 15% (WAO), respectievelijk ten minste 25% (WAZ en Wajong) arbeidsongeschikt moet zijn. Hiervoor verwijzen we naar het onderdeel [Arbeidsongeschiktheid](#)

Alsnog ao binnen vier weken na wachttijd

Als betrokkene na afloop van de wachttijd niet arbeidsongeschikt of minder dan 15%/25% arbeidsongeschikt is, maar binnen vier weken na afloop van die wachttijd opnieuw arbeidsongeschikt wordt, dan heeft hij met onmiddellijke ingang recht op toekenning. De ziekteoorzaak is hierbij niet van belang.

19 lid 3 WAO, 7 lid 4 WAZ, 3:3 lid 3 Wajong

Beperkingen van het recht op toekenning

Als iemand aan de genoemde basisvoorwaarden voldoet heeft hij in beginsel recht op uitkering. Er zijn echter nog enkele omstandigheden, die het toekennen van het recht op uitkering kunnen verhinderen of beperken.

Verlengde loondoorbetalingsverplichting

Een werkgever is verplicht bij ziekte het loon door te betalen gedurende 52 weken. In bepaalde gevallen kan deze verplichting verlengd worden. Hierbij is belangrijk of de eerste dag van arbeidsongeschiktheid ligt vóór 1 april 2002 of later.

43d WAO

Eerste ao-dag op of na 1 april 2002

De met de Wet verbetering poortwachter toegevoegde bepalingen zijn van toepassing. Je kunt dan o.a. een sanctie aan de werkgever opleggen als deze zonder deugdelijke grond zijn re-integratieverplichtingen niet of onvoldoende nakomt. De sanctie houdt in dat de loondoorbetalingsverplichting wordt verlengd met 4, 6, 9 of 12 maanden.

Dit betekent dan automatisch dat de WAO-aanvraag wordt afgewezen. Voor een uitgebreide beschrijving hiervan verwijzen we naar het hoofdstuk [Poortwachter](#).

Eerste ao-dag voor ,op of na 1 april 2002

De loondoorbetalingsverplichting voor werkgever o.g.v. artikel 629 lid 11 BW wordt verlengd, als hij niet op tijd aangifte doet van de arbeidsongeschiktheid, d.w.z. uiterlijk op de dag nadat de arbeidsongeschiktheid 13 weken heeft geduurd. De verlenging is gelijk aan de duur van de vertraging.

In deze situatie wordt de WAO-uitkering niet uitbetaald zolang de loondoorbetalingsverplichting voortduurt.

N.B. Hier moet je dus nauwkeurig bepalen of de melding tijdig was en hoe groot de vertraging precies was. Hiervoor zijn de regels voor de interpretatie van het begrip tijdigheid van belang. Deze vind je in de instructie [Verplichtingen](#).

Niet rechtmatig in Nederland verblijven

Met de Koppelingswet zijn bepalingen in de sv-wetten opgenomen die vreemdelingen uitsluiten van het recht op uitkering als zij niet rechtmatig in Nederland verblijven. Dit kan betekenen dat iemand niet verzekerd is op het moment dat hij arbeidsongeschikt wordt. Het kan ook voorkomen dat iemand daarna zijn geldige verblijfstitel kwijtraakt en daardoor geen recht op uitkering heeft. Zie [Koppelingswet](#).

Vrijheidsontneming

De klant heeft geen recht op toekenning als de dag waarop zijn uitkering zou ingaan ligt in een periode waarin hem rechtens zijn vrijheid is ontnomen. Hij heeft alsnog recht op uitkering vanaf de dag waarop hij in vrijheid wordt gesteld, als hij op die dag arbeidsongeschikt is. Meer hierover vind je in het onderdeel Vrijheidsontneming.

19a WAO, 3:5 Wajong

Wonen buiten Nederland

De klant heeft geen recht op toekenning als de dag waarop zijn uitkering zou ingaan ligt in een periode waarin hij niet in Nederland woont. Voor de WAO en WAZ geldt dit niet als hij in een land woont dat behoort tot de EU/EER of een land waarmee Nederland een verdrag over sociale verzekeringen heeft afgesloten. Meer informatie hierover vind je in het onderdeel [BEU](#).

De klant heeft alsnog recht op een WAO- of WAZ-uitkering vanaf de dag waarop hij (weer) in Nederland woont of vanaf de dag waarop Nederland een verdrag sluit met het betreffende woonland, als hij op die dag arbeidsongeschikt is.

20 WAO, 1:2, 1:3, 1:4, 3:3 Wajong

AOW-leeftijd

Je kunt geen uitkering toekennen als de klant op de eerste dag na de wachttijd de [AOW-leeftijd](#) heeft bereikt.

Ongeschikt bij aanvang

In bepaalde gevallen wordt arbeidsongeschiktheid uitgesloten, met name als vaststaat dat de klant al vóór aanvang van de verzekering (volledig of gedeeltelijk) arbeidsongeschikt was.

Of als arbeidsongeschiktheid is ontstaan binnen een half jaar na aanvang van de verzekering onderdeel [Uitsluiten van arbeidsongeschiktheid](#).

18 lid 2 en 30 WAO, 3:1 lid 2 en 3:11 Wajong

De aanvraag

Aanvraag verplicht

Tot 1-8-1993 was een aanvraag niet noodzakelijk, een uitkering kon ook ambtshalve worden beoordeeld en toegekend. Vanaf die datum echter wordt de uitkering in beginsel alleen op aanvraag toegekend. Om in aanmerking te komen voor een uitkering moet de klant de aanvraag binnen 21 maanden (WAO) of binnen 9 maanden (Wajong) na de eerste arbeidsongeschiktheidsdag indienen.

34 lid 1 en 3 WAO, 3:28 lid 1 Wajong

Uitzondering: zie [Ambtshalve toekennen \(hardheidsclausule\)](#)

Wat is een aanvraag?

Volgens jurisprudentie is een aanvraag: een door of namens de klant ingediend schriftelijk verzoek om een uitkering. Dit hoeft dus geen officiële aanvraagformulier te zijn.

De aanvraag moet van verzekerde zelf of diens wettelijk vertegenwoordiger afkomstig zijn. Een derde kan voor de verzekerde dus geen aanvraag indienen, tenzij de klant hem machtigt.

Uit de aanvraag moet duidelijk worden dat een uitkering wordt aangevraagd. De klant hoeft bij de aanvraag niet aan te geven met ingang van welke datum hij in aanmerking wenst te komen voor de uitkering.

Attenderen van de klant (WAO)

De werkgever moet binnen 13 weken bij UWV aangifte doen van de arbeidsongeschiktheid van zijn werknemer.

Vervolgens licht UWV de klant uiterlijk 4 maanden voor het einde van de wachttijd van 52 weken schriftelijk in dat hij een aanvraag kan indienen. Als UWV dit verzuimt, dan geldt voor hem geen termijn. Hij wordt dan altijd geacht tijdig zijn aanvraag te hebben ingediend.

Als UWV de klant te laat attendeert, dan moet deze binnen vier weken nadat hij ons bericht heeft ontvangen de aanvraag indienen.

34 lid 2 en 5 WAO

Aanvraag WAO bij verlengde wachttijd

Als de werknemer na afloop van de verlengde wachttijd in aanmerking wil komen voor een WAO-uitkering, moet hij de aanvraag uiterlijk 13 weken voor het verstrijken van de verlengde wachttijd indienen. Zie verder het onderdeel Poortwachter.

34 lid 3 WAO

Aanvraag WAO bij verlengde loondoorbetalingsplicht werkgever

Als de werknemer na afloop van de verlengde loondoorbetalingsplicht in aanmerking wil komen voor een WAO-uitkering, moet hij de aanvraag uiterlijk 13 weken voor het einde van de verlengde

loondoorbetalingsplicht indienen. Zie verder het onderdeel [Poortwachter](#).

34a lid 4 WAO

Aanvraag WAO bij vrijwillige verzekering

Voor de vrijwillige WAO-verzekering geldt hetzelfde als wat over de [aanvraag](#) is beschreven.

Aanvraag Wajong (OUD)

Als er recht bestaat op een Wajong-uitkering (oude regeling) wordt deze niet zonder meer toegekend:

- er moet een melding van de arbeidsongeschiktheid worden gedaan, en
- er moet een aanvraag worden gedaan.

Melding en aanvraag kunnen gelijktijdig gedaan worden; een aanvraag kan je tevens als melding beschouwen.

Melding

In de Wajong is bepaald dat betrokkene binnen 13 weken na de dag waarop hij 17 jaar werd respectievelijk de dag waarop hij als studerende arbeidsongeschikt werd, melding hiervan moet doen (artikel 3:27 Wajong).

Op het niet tijdig doen van een melding staat overigens geen sanctie.

Aanvraag

Voor de aanvraagverplichting van de Wajong geldt hetzelfde als hiervoor bij aanvraag WAO is beschreven, met uitzondering van het volgende:

De verplichting om de klant uiterlijk 4 maanden voor einde wachttijd erop te wijzen dat hij een aanvraag kan doen, geldt niet als hij zijn arbeidsongeschiktheid niet tijdig heeft gemeld. In dat geval moet je betrokkene er binnen 3 maanden na de melding op wijzen dat hij een aanvraag kan doen.

Er hoeft geen aparte Wajong-aanvraag te worden ingediend wanneer tijdens de beoordeling van een WIA-aanvraag wordt besloten de arbeidsongeschiktheid voor de WIA (gedeeltelijk) buiten aanmerking te laten. In dat geval wordt de WIA-aanvraag mede als Wajong-aanvraag aangemerkt.

Als ontvangstdatum voor de Wajong-uitkering geldt de ontvangstdatum van de WIA-aanvraag.

Aanvraag achteraf

Het kan voorkomen dat iemand (spontaan) een aanvraag indient, waarbij hij een uitkering claimt vanaf een tijdstip in het (verre) verleden of waarbij geen datum genoemd wordt. Ook kan blijken dat de klant al een uitkering heeft of in het verleden heeft gehad. In zo'n geval moet je vaststellen wat de aard van de aanvraag is, omdat je afhankelijk daarvan mogelijk een afwijkende beoordeling

moet doen. Daarbij is ook van belang of er een uitkeringsverleden is. Je kunt met name denken aan de volgende situaties:

- de claimdatum ligt in of in de buurt van een periode die al eerder beoordeeld is: vaak gaat het dan om een verzoek om terug te komen op een eerdere beslissing (zie [Herzien](#)) of een verzoek om heropening van de uitkering (zie [Heropenen](#));
- een verzoek om herziening, na 4 of 104 weken (zie [Herzien](#));
- een [verzoek om toekenning na 4 weken](#) (toename binnen 5 jaar);
- een combinatie van verzoeken.

Wanneer bij deze laattijdige aanvragen geen aanknopingspunten kunnen worden gevonden in het arbeids- of uitkeringsverleden, dan kan de aanvraag soms vereenvoudigd worden afgehandeld. Voorwaarde is dat het niet gaat om een bijzonder geval, waardoor de uitkering niet eerder dan 1 jaar voor datum aanvraag kan ingaan. In dat geval kan het onderzoek naar de mate van arbeidsongeschiktheid ook beperkt blijven tot de situatie op deze datum. Deze werkwijze is uitgebreid beschreven in uitvoeringsbericht 200808-003, waarvan de bijlage is opgenomen als [Incidentele Mededeling](#) in dit handboek.

Aanvraag volledig?

In verreweg de meeste gevallen sturen we de klant naar aanleiding van een signaal (WAO: ziekmelding in de 13 e week; Wajong: aangifte van arbeidsongeschiktheid) een aanvraagformulier toe met het verzoek dit volledig in te vullen. Dan vragen we meteen om de nodige gegevens voor het vaststellen van het recht op uitkering. In de overige gevallen (spontane aanvragen) zullen ook vaak aanvullende gegevens nodig zijn, die we dan apart opvragen.

In het algemeen gaat het dan om zaken als een loonbelastingverklaring, loonstroken, e.d. De klant is in beginsel verplicht alle noodzakelijke gegevens te leveren binnen door UWV gestelde termijnen. Als hij deze verplichting niet nakomt wordt de aanvraag (o.g.v. de Algemene Wet Bestuursrecht) niet in behandeling genomen.

(Zie onderdeel Verplichtingen belanghebbende en voorschriften of de Awb.)

Specifiek voor werknemers geldt dat zij een Re-integratieverslag bij de aanvraag moeten voegen. Zie instructie [Poortwachter](#).

Aanvraag tijdig?

.Je moet altijd beoordelen of een aanvraag wel of niet op tijd is ingediend. Het voormalige I sv

Je moet altijd beoordelen of een aanvraag wel of niet op tijd is ingediend. Het Verordening ELO heeft regels opgesteld voor de interpretatie van het begrip tijdigheid. Zie onderdeel [Verplichtingen](#). Als de aanvraag te laat is ingediend moet je een sanctie (maatregel of waarschuwing) opleggen. Zie instructies [Boeten](#) en [Maatregelen](#).

Ambtshalve toekennen (kennelijke hardheidsclausule)

Sinds 31-12-1997 is er een hardheidsclausule die het mogelijk maakt om de uitkering ambtshalve toe te kennen als het tot een kennelijke hardheid zou leiden om een aanvraag te verlangen. Hierbij is met name gedacht aan psychotische en schizofrene mensen die geen uitkering aanvragen of zelfs weigeren een uitkering aan te vragen. Dit kan bijvoorbeeld het gevolg zijn het ontkennen van zijn ziekte. Het niet (willen) aanvragen van de uitkering is dan te beschouwen als een gevolg van de ziekte waaraan hij lijdt. Door de ziekte is hij wilsonbekwaam. Dit kan problemen opleveren in gevallen waarin de zieke geen wettelijk vertegenwoordiger heeft. Het zou volgens de wetgever niet terecht zijn als deze zieke mensen hierdoor niet in aanmerking zouden kunnen komen voor een uitkering.

Van deze bevoegdheid tot het ambtshalve toekennen dient echter met de nodige zorgvuldigheid gebruik te worden gemaakt. Overleg met familie, vrienden of kennissen van de zieke is aangewezen. Bovendien dient apert duidelijk te zijn dat het niet (willen) aanvragen van de uitkering inderdaad een gevolg is van de ziekte.

34 lid 8 WAO , 3:28 lid 9 Wajong

Niet meewerken bij aanvraag

De klant werkt niet mee

Als voor het vaststellen van het recht op uitkering bij aanvraag volgens een medisch onderzoek noodzakelijk is, is de klant verplicht hieraan mee te werken. Meestal zal een medisch onderzoek inderdaad noodzakelijk zijn.

Als de klant niet meewerkt aan het medisch onderzoek, blijven zijn eventuele aanspraken op een uitkering buiten aanmerking voor zolang het recht op uitkering niet kan worden vastgesteld (lees: voor zolang de klant niet meewerkt aan het medisch onderzoek).

In de volgende twee situaties geldt bovenstaande niet:

- Op grond van de beschikbare gegevens is duidelijk dat de klant niet arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO/Wajong. Hij heeft geen recht op een WAO/Wajong-uitkering;
- Op grond van de beschikbare gegevens is duidelijk dat de klant (volledig) arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO/Wajong. Hierbij mag de klant **niet** het voordeel van de twijfel krijgen. Als hij verder ook aan de overige voorwaarden voldoet, heeft de klant recht op een WAO/Wajong-uitkering.

Wel moeten we nog beoordelen of we de klant een maatregel moeten opleggen in verband met niet meewerken aan medisch onderzoek.

[Betrokkene werkt alsnog mee](#)

Recht op uitkering met volledig terugwerkende kracht

Zolang het recht niet kan worden vastgesteld blijven eventuele aanspraken op uitkering buiten aanmerking. Dit betekent dat als de klant besluit om alsnog mee te werken aan een medisch onderzoek en het recht op uitkering daardoor wel kan worden vastgesteld, hij alsnog met

terugwerkende aanspraak kan maken op uitkering. Onder terugwerkende kracht verstaan we hierbij: vanaf de dag waarop betrokkene recht had gehad als hij wel meteen had meegewerkt aan het medisch onderzoek.

Recht op uitkering met volledige terugwerkende kracht bestaat alsnog als de klant aan de volgende voorwaarden heeft voldaan:

Het medisch onderzoek heeft nu wel plaatsgevonden;

Het recht op uitkering kan worden vastgesteld per de datum waar de oorspronkelijke aanvraag betrekking op had;

De klant voldoet ook aan de overige voorwaarden voor het recht op uitkering.

Wel moeten we uiteraard nog beoordelen of een maatregel moet worden opgelegd in verband met het niet meewerken aan een medisch onderzoek.

Geen recht op uitkering met volledig terugwerkende kracht

Vanaf 1 januari 2007 geldt voor dit onderwerp het volgende beleid.

Naarmate er meer tijd is verstreken na de datum waarop de oorspronkelijke aanvraag betrekking had, zal het steeds moeilijker worden om door middel van een medisch onderzoek het recht op uitkering op die datum vast te stellen. Het kan dus voorkomen dat uit het medisch onderzoek niet komt vast te staan (niet is vast te stellen) dat de klant per de oorspronkelijke datum arbeidsongeschikt was, dan wel in welke mate hij arbeidsongeschikt was. De klant zal in dit geval zelf moeten aantonen dat hij inderdaad arbeidsongeschikt was (en in welke mate). Hier bij geven wij hem niet het voordeel van twijfel, omdat hij deze situatie zelf verwijtbaar heeft veroorzaakt.

Als het recht op uitkering per de oorspronkelijke datum niet is vast te stellen komen wij niet terug van de beslissing waarin de aanspraken op uitkering buiten beschouwing werden gelaten.

Het is natuurlijk mogelijk dat uit het onderzoek blijkt, of dat de klant kan aantonen dat hij per een latere datum wel arbeidsongeschikt is. Hij kan dan een nieuwe aanvraag doen en wij zullen dan het recht op uitkering per die latere datum beoordelen. Het kan in dat geval gaan om een te late aanvraag. Het kan ook zijn dat de klant niet meer verzekerd is.

Dit beleid geldt vanaf 1 januari 2007 en geldt voor zowel nieuwe aanvragen die op en na 1 januari 2007 zijn ontvangen, als voor de aanvragen die voor 1 januari 2007 zijn ontvangen. Voor de lopende aanvragen waarbij de klant niet meewerkt aan het medisch onderzoek betekent dit, dat als hij na 1 januari 2007 nog eenmaal wordt opgeroepen en nog steeds weigert mee te werken de eventuele aanspraken op uitkering buiten aanmerking blijven zolang het recht op uitkering niet kan worden vastgesteld.

De WAO en een aantal besluiten bepaalden welke 'uitvoeringsinstelling' in bepaalde situaties bevoegd was om de aanvraag te behandelen. Deze regels zijn destijds formeel vervallen sinds er vanaf 1-1-2002 nog maar één uitvoeringsorgaan (UWV) is.

Ingang uitkering Hoofdregeel

Het **recht** op uitkering ontstaat op de dag waarop de klant aan de voorwaarden daarvoor voldoet. De hoofdregeel zegt dat de uitkering ook op die dag ingaat. Deze dag zal veelal samenvallen met de eerste dag nadat betrokkene 104 weken (voor Wajong 52 weken) arbeidsongeschikt is geweest. Bij wet is echter bepaald dat de uitkering niet eerder kan ingaan dan één jaar vóór datum aanvraag. *35 lid 2 WAO, en 3:29 lid 2 Wajong*

De uitkering kan slechts eerder ingaan als het gaat om een [bijzonder geval](#).

De beoordeling of het een bijzonder geval betreft moet altijd volgen als UWV constateert in principe niet verder terug te kunnen gaan dan een jaar bij de toekenning. Er gelden echter strikte criteria voor het bestempelen van een casus tot bijzonder geval.

Als het gaat om een bijzonder geval, dan zijn wij bevoegd de uitkering eerder te laten ingaan. Van deze bevoegdheid wordt slechts gebruik gemaakt als er een bijzondere hardheid ([WAO](#) of [Wajong](#)) speelt voor de klant.

35 WAO en 3:29 Wajong

Speciaal voor laattijdige Wajong-aanvragen is een vereenvoudigde beoordelingswijze ontwikkeld voor uitkeringen die niet eerder kunnen ingaan dan 1 jaar voor de datum waarop de aanvraag is gedaan. Dat speelt als de beoordeling heeft uitgewezen dat het niet gaat om een bijzonder geval. De vereenvoudigde beoordeling en andere richtlijnen voor de beoordeling van laattijdige Wajong-aanvragen is opgenomen als [Incidentele Mededeling](#).

Voor de vaststelling van recht en hoogte van de uitkering geldt de **feitelijke ingangsdatum** als beoordelingsmoment. Zowel de hoogte van dagloon of grondslag als de duur van de loondervingsuitkering wordt op dit meetpunt vastgesteld.

Bijzonder geval

Algemeen

Als de aanvraag om uitkering wordt gedaan na 1 jaar na de eerste dag waarop recht op uitkering bestaat, dan moet je toetsen of er sprake is van een bijzondere reden waarom de aanvraag te laat is ingediend. Is er inderdaad een bijzondere reden, dan kan er sprake zijn van een bijzonder geval.

NB. Onbekendheid van betrokkene met de wet leidt in ieder geval **niet** tot het aannemen van een bijzonder geval!

Van een bijzonder geval is met name sprake als de klant voor de te late aanvraag redelijk niet geacht kan worden in verzuim te zijn geweest. Dit moet je aan de hand van de

omstandigheden van het geval beoordelen. Die omstandigheden kunnen bijvoorbeeld zijn:

Medische beperkingen:

Bij aanvraag beroep doen op een ander

Als de klant niet zelf in staat is om een aanvraag in te dienen, kan hij mogelijk een beroep doen op een ander, die daartoe wel in staat is.

Als de klant wegens lichamelijke klachten niet in staat is zijn belangen te behartigen, zal hij meestal een beroep kunnen doen op een derde.

Iemand die wegens psychische klachten niet in staat is zijn belangen te behartigen, is niet altijd in staat om een beroep te doen op een derde.

Daarom moet altijd worden onderzocht of verzekerde in staat was een beroep te doen op een derde. Daarbij spelen een aantal aspecten een rol:

- Heeft een derde vaker geholpen bij het regelen van zaken? (bijvoorbeeld: het aanvragen van subsidies of het invullen van formulieren).
- Wat is de relatie van verzekerde met de derde? Als er een partner of huisgenoot is zal verzekerde eerder en makkelijker een beroep op die persoon doen, dan op een vreemde. Het gaat echter te ver om te stellen dat een partner of huisgenoot altijd als derde kan worden aangemerkt.
- Uiteraard speelt ook de psychische toestand van verzekerde een heel belangrijke rol. Was hij psychisch in staat om een beroep te doen op de derde? Om dit te kunnen bepalen moet je altijd het oordeel van een arts vragen.

Wettelijk vertegenwoordiger

Uiteraard kan er ook een wettelijk vertegenwoordiger zijn die de zaken van de klant behartigt, bijvoorbeeld een curator of de ouders (als het gaat om een minderjarig kind).

Een meerderjarige kan door de rechter onder curatele worden gesteld:

- wegens geestelijke stoornis niet in staat is zijn belangen waar te nemen;
- wegens verkwisting;
- wegens gewoonte van drankmisbruik.

Als er een wettelijk vertegenwoordiger is, is de vraag niet waarom verzekerde niet tijdig een aanvraag heeft ingediend, maar waarom de wettelijk vertegenwoordiger de aanvraag niet tijdig heeft ingediend. Het feit dat er een wettelijk vertegenwoordiger is, geeft al aan dat verzekerde onbekwaam is om zelf een aanvraag te doen.

Financiële situatie

De financiële situatie waarin verzekerde verkeert kan aanleiding zijn tot het aannemen van een bijzonder geval.

Als verzekerde zijn eigen vermogen heeft opgesoupeerd, voordat hij een beroep deed op de 'sociale verzekeringen', kan het mogelijk om een bijzonder geval gaan.

Gewekt vertrouwen

Verzuim van een uitkeringsinstantie om een aanvraag te bevorderen of verzekerde op de mogelijkheden te wijzen, kan tot een bijzonder geval leiden.

Het verzuim van de uitkerende instantie(s) moet wel van enige betekenis zijn. Daarvan is bijvoorbeeld sprake als de instantie toezegt een aanvraag om uitkering te zullen verzorgen, maar deze toezegging niet nakomt.

Bijzondere hardheid

Inleiding

Als het om een bijzonder geval gaat wil dat nog niet zeggen dat we verder terug moeten gaan dan één jaar vóór datum aanvraag of ambtshalve toekenning. Op grond van het beleid moeten we pas verder terug gaan, als er anders sprake zou zijn van een bijzondere hardheid voor de klant. Er is een bijzondere hardheid ten opzichte van betrokkene, als deze door het niet verder teruggaan dan een jaar financiële schade in de privésfeer lijdt. Hoewel de uitkering kan ingaan op de dag dat het recht is ontstaan, vindt toekenning pas plaats vanaf het moment dat er sprake is van financiële schade.

Bijzondere hardheid Wajong

Historie

Bij gebleken financiële schade gold specifiek voor de Wajong de volgende werkwijze tot de beleidsherziening van 1 juli 2007:

- Ligt het inkomen in het kalenderjaar waarin de datum één jaar vóór datum aanvraag ligt, **beneden de bijstandsnorm**, dan wordt de ingangsdatum van de uitkering in ieder geval vervroegd tot 1 januari van dat jaar. Zijn er daarnaast nog andere kalenderjaren waarin het inkomen beneden de bijstandsnorm ligt, dan wordt de ingangsdatum verder met een gelijk aantal jaren vervroegd.
- Ligt het inkomen in het kalenderjaar waarin de datum één jaar vóór datum aanvraag ligt, **niet beneden de bijstandsnorm**, dan ga je niet terug naar 1 januari van dat jaar. De ontvangstdatum van de aanvraag blijft dan het uitgangspunt. Zijn er wel andere kalenderjaren waarin verzekerde beneden de bijstandsnorm geleefd heeft, dan vervroegt dat de ingangsdatum met een gelijk aantal jaren, te rekenen vanaf de datum één jaar vóór datum aanvraag.

uniformering werkwijzen

Deze werkwijze wijkt af van de wijze waarop voor de WAO de ingangsdatum wordt vastgesteld.

Omdat er eigenlijk geen rechtvaardiging voor dit verschil is, zijn beide werkwijzen nu

geüniformeerd. Er is daarbij gekozen voor het overnemen van de beoordelingswijze van de [W.](#)

waar dit het vaststellen van de ingangsdatum betreft. Het oude AAW/Waiond-beleid is losgelaten.

... het vaststellen van de ingangsdatum van het recht op Wajong wordt toegepast, omdat het in veel situaties niet effectief is gebleken. De oorzaak hiervan is dat de jaren waarin de financiële schade is geleden kan afwijken van de jaren waarover ter compensatie de uitkering eerder wordt toegekend. Als in de jaren sprake is van inkomsten uit arbeid wordt de compensatie voor de financiële schade gematigd of zelfs geheel teniet gedaan.

Bepalen ingangsdatum Wajong: uniformering beleid (v.a. 1 juli 2007 tot 1 januari 2010)

In principe gaat de Wajong-uitkering in op het moment dat het recht zou zijn ontstaan, tenzij er op dat moment geen sprake is van financiële schade. In dat geval is de ingangsdatum het moment waarop de schade ontstaat. Met deze aanpassing is de beoordelingswijze gelijkgetrokken met de WAO.

Met de inwerkingtreding van de wet Wajong per 1 januari 2010 gaat het recht op arbeids- en inkomensondersteuning niet eerder in dan op de datum van de aanvraag. Het is niet mogelijk het recht een jaar eerder of zelfs nog eerder te laten ingaan.

Deze werkwijze geldt in principe voor alle beoordelingen vanaf 1 juli 2007. Met de afdeling Bezwaar & Beroep is echter afgestemd dat het oude beleid niet overeind wordt gehouden in bezwaar- en beroepzaken. Het is daarom verstandig ook bij alle al lopende beoordelingen al uit te gaan van het herziene beleid.

Bijzondere hardheid WAO

Historie

Om te beoordelen of de klant financiële schade in de privésfeer lijdt, moest je op grond van Lisv-beleid kijken naar het netto-inkomen van betrokkene en diens eventuele partner. Lag het (gezins)inkomen van betrokkene, na aftrek van de eventuele bijzondere lasten, over één of meerdere kalenderjaren beneden de bijstandsnorm, dan was over die jaren sprake van schade in de privé-sfeer. Dit beleid was overeenkomstig het beleid dat voor de AAW was vastgesteld. In een uitspraak van 2-1-1998 (RSV 1998, 113) heeft de Centrale Raad van Beroep (CRvB) echter aangegeven dat dit Lisv-beleid niet onverkort kan worden toegepast op de WAO. Immers de uitkeringen op grond van de WAO zijn, anders dan de uitkeringen op grond van de AAW, niet gerelateerd aan het sociale minimum. Anderzijds heeft de CRvB uitdrukkelijk aangegeven dat de uitspraak niet betekent dat de WAO-uitkering altijd met volledig terugwerkende kracht moet worden toegekend als een bijzonder geval wordt aangenomen. Het toetsen aan een vorm van bijzondere hardheid is dus wel toegestaan, maar niet de wijze waarop het Lisv deze bevoegdheid heeft ingevuld.

Nieuw beleid per 1 april 2002

Gevolg van de uitspraak van 2-1-1998 (RSV 1998, 113) van de Centrale Raad van Beroep is de eerdere beleid voor het vaststellen van bijzondere hardheid niet langer kon worden toegepast. Het

Lisv heeft hierover een beleidsnotitie opgesteld. Dit beleid is op 1 april 2002 ingegaan. Op grond van dit beleid gaat de uitkering in principe in op de dag waarop de klant aan de voorwaarden voor het recht op toekenning voldoet.

Ingangsdatum uitkering

Toekennen per eerste Wajong- of WAO-dag

De uitkering gaat in principe in op de dag waarop het recht is ontstaan, tenzij de klant daar financieel niet bij gebaat is. Het recht ontstaat als op deze dag de som van de inkomsten uit arbeid en de inkomensvervangende uitkeringen die de klant ontvangt lager is dan de som van de inkomsten uit arbeid en de inkomensvervangende uitkeringen die hij zou ontvangen als de uitkering op die dag in zou gaan.

Voor de hoogte van het inkomen uit arbeid en de inkomensvervangende uitkeringen (WW-, ZW-, bijstandsuitkering, e.d.) moet worden uitgegaan van de bruto bedragen exclusief vakantietoeslag. Bij de vergelijking gaan we uit van de uitkeringen die tot uitbetaling kan komen. Als toepassing wordt gegeven aan artikel 44 WAO of 3:48 Wajong, gaan we voor de hoogte van de WAO-uitkering worden uit van het bedrag dat tot uitbetaling komt.

Toekennen van een uitkering die lager is dan de norm is zinloos, omdat het uitsluitend tot het overhevelen van bedragen tussen fondsen leidt. De klant is er niet bij gebaat.

Toekennen na de eerste Wajong- of WAO-dag

Als toekennen vanaf het ontstaan van het recht niet mogelijk is vanwege het ontbreken van een financieel belang, kan toekenning later alsnog plaatsvinden. Voorwaarde is dat er een positief financieel belang ontstaat voor de klant. Toekenning is dan per de 1^e van de maand waarin de som van de inkomsten uit arbeid en de inkomensvervangende uitkeringen die de klant ontvangt lager is dan de som van de inkomsten uit arbeid en de inkomensvervangende uitkeringen die hij zou ontvangen als de uitkering op die dag in zou gaan.

Toekennen één jaar voor datum aanvraag

De toekenning kan niet later plaatsvinden dan 1 jaar voorafgaand aan de ontvangstdatum van de aanvraag. Het financieel belang voor de klant vervalt op dat moment als criterium

Duur van de uitkering

Vanaf 1 augustus 1993 werd een uitkering toegekend voor een periode van vijf jaar. Na elke periode van vijf jaar moest de klant een aanvraag om voortzetting indienen en werd beoordeeld of hij opnieuw voor een uitkering in aanmerking kwam. Deze regeling is afgeschaft per 1-10-2004.

De duur van de uitkering wordt beperkt door:

- het bereiken van de [AOW-leeftijd](#);
- detentie of vertrek naar het buitenland;
- daling van de mate van arbeidsongeschiktheid tot beneden de 15 c.q. 25%.
- Overige redenen van intrekking (niet meer meewerken e.d.)

Hoogte van de uitkering

De hoogte van de uitkering wordt bepaald door:

de [arbeidsongeschiktheidsklasse](#), [dagloon en grondslag](#), [loondervings- of vervolguitkering](#) WAO

Arbeidsongeschiktheidsklasse

Voor een recht op uitkering is o.a. nodig dat betrokkene ten minste 15% (WAO) of 25% (WAZ/Wajong) arbeidsongeschikt is. De volgende klassen zijn mogelijk:

Klasse	Uitkeringspercentage
15-25% (alleen WAO)	14%
25-35%	21%
35-45%	28%
45-55%	35%
55-65%	42%
65-80%	50.75%
80-100%*	75%

**voor Wajong geldt vanaf 1 januari 2018 onderstaande tabel*

artikel 21 lid 2 WAO , 3:8 lid 1 wajong

Arbeidsongeschiktheidsklassen Wajong vanaf 1 januari 2018

Let op: met ingang van 1 januari 2021 vervallen de arbeidsongeschiktheidsklassen in de oWajong. Deze instructie is tot 1 januari 2021 geldig!

De instructies over de rekenregels vanaf 1 januari 2021 vind je in de hoofdstukken [Uitkering voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten \(zonder arbeidsvermogen\)](#) of [Inkomensondersteuning/arbeidsongeschiktheidsuitkering \(met arbeidsvermogen\)](#).

Met ingang van 1 januari 2018 gaat de uitkering van personen die 80-100% ao zijn en waarvan UWV heeft vastgesteld dat ze arbeidsvermogen hebben, omlaag.

De verlaging is 5% van de grondslag.

Personen die 80-100% ao zijn én die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, krijgen niet te maken met deze uitkeringsverlaging; zij houden recht op maximaal 75% van de grondslag.

De volgende klassen zijn mogelijk

Klasse	Uitkeringspercentage
25-35%	21%
35-45%	28%
45-55%	35%
55-65%	42%
65-80%	50.75%
80-100%	75%

55-65%	42%
65-80%	50.75%
80-100% (met arbeidsvermogen)	70%
80-100% (duurzaam geen arbeidsvermogen)	75%

artikel 21 lid 2 WAO , 3:8 lid 1 en artikel 3:8a lid 1 Wajong

Arbeidsongeschiktheidsklassen Wajong vanaf 1 januari 2021

Met ingang van 1 januari 2021 komen de arbeidsongeschiktheidsklassen in de Wajong te vervallen: het al dan niet duurzaam hebben van mogelijkheden tot arbeidsparticipatie is bepalend voor de hoogte van de uitkering.

Ophoging bij hulpbehoevendheid

Als betrokkene hulpbehoevend is kan de uitkering worden verhoogd naar 85% of 100%. Voor de voorwaarden zie onderdeel [Hulpbehoevendheid](#).

22 WAO , 3:9 Wajong

Dagloon en grondslag

Dagloon WAO

De WAO-uitkering wordt berekend naar het dagloon, d.w.z. het gemiddelde loon dat de klant op de eerste uitkeringsdag had kunnen verdienen als hij niet arbeidsongeschikt was geworden.

Bij de vrijwillige verzekering is het verzekerde dagloon het uitgangspunt.

Zie verder onderdeel Dagloonberekening WAO.

14 WAO

Grondslag Wajong

De Wajong-uitkering wordt berekend naar de grondslag van het minimumloon dat hoort bij de leeftijd van de klant.

Zie verder onderdeel [Grondslag Wajong](#).

2:1 en 3:7 Wajong

WAO: Loondervings- en vervolguitkering

Inleiding

Sinds de invoering van de wet TBA (1 augustus 1993) kent de WAO het verschil tussen loondervingsuitkering en vervolguitkering.

De WAO-uitkering bestaat vanaf 25 januari 1994 uit twee verschillende uitkeringen:

- een loondervingsuitkering, die in tijd beperkt is, en
- een vervolguiterkering

N.B. Deze nieuwe bepalingen gelden niet als klanten aan één van de volgende voorwaarden voldoen:

- Op de dag vóór de dag van inwerkingtreding van de wet TBA bestaat recht op een WAO-uitkering;
- De klant is op 25-01-1993 ongeschikt tot werken wegens ziekte en heeft, nadat deze ongeschiktheid 52 weken heeft voortgeduurd, recht op toekenning van een WAO-uitkering;
- De klant is ongeschikt tot werken wegens ziekte na 25-01-1993, doch binnen één maand nadat een periode van ongeschiktheid, die begon voor 25-01-1993, door herstel is beëindigd en heeft nadat deze ongeschiktheid 52 weken heeft voortgeduurd, recht op toekenning van een WAO-uitkering.

21 lid 1 WAO

Het maakt niet in deze situaties niet uit, of die WAO-uitkering daarna is ingetrokken; ook bij nieuwe toekenningen daarna valt belanghebbende onder de overgangsregel, dat voor hem geen vervolgdagloon geldt.

Loondervingsuitkering

De duur van de loondervingsuitkering is afhankelijk van de leeftijd op de datum ingang uitkering:

Leeftijd op ingang uitkering	Duur loondervingsuitkering
58 jaar of ouder	6 jaar
53 tot 58 jaar	3 jaar
48 tot 53 jaar	2 jaar
43 tot 48 jaar	1 ½ jaar
38 tot 43 jaar	1 jaar
33 tot 38 jaar	½ jaar
tot 33 jaar	nihil

21a WAO

Vervolguiterkering

Na afloop van de loondervingsuitkering bestaat recht op een vervolguiterkering met als maatstaf het vervolgdagloon. Zie voor de berekening van het vervolgdagloon het hoofdstuk [Vervolguiterkering](#)

WAO

[Nieuw regel bij \(niet\) toekennen](#)

Lisv-regels bij (niet) toekennen

Inleiding

Een uitkering wordt altijd toegekend (of niet toegekend) per datum einde wachttijd, ook als het resultaat van het onderzoek pas daarna bekend is.

Het voormalige Lisv heeft regels opgesteld voor het al dan niet toekennen van uitkeringen en voorschotten per einde wachttijd. Deze regels zijn opgenomen in het [Besluit einde wachttijd en uitlooptermijnen WAO/WAZ/Wajong 1999](#)

Toekenning

Je kent een uitkering toe als vóór einde wachttijd schriftelijk is aangezegd dat de klant ten minste 15%/25% arbeidsongeschikt is. De toekenning vindt dan plaats naar het aangezegde percentage.

Geen toekenning

- Je kent geen uitkering toe als de klant vóór datum einde wachttijd schriftelijk is aangezegd dat hij per die datum minder dan 15%/25% arbeidsongeschikt is.
- Je kent geen uitkering toe als de klant vóór einde wachttijd heeft hervat en deze hervatting leidt tot de conclusie dat hij minder dan 15%/25% arbeidsongeschikt is per einde wachttijd.
- Je kent geen uitkering toe als de klant de aanvraag te laat heeft ingediend waardoor we niet op tijd kunnen aanzeggen. WAO-verzekerden stuur je in deze situatie een beschikking dat de betaling van de (eventuele) uitkering wordt opgeschort, onder verwijzing naar de WW voor een mogelijk voorschot. Je kent alsnog toe per datum einde wachttijd wanneer duidelijk is in welke mate de klant arbeidsongeschikt is.

Voorschot

- Als we vóór einde wachttijd schriftelijk hebben aangezegd dat er een bepaald percentage arbeidsongeschiktheid bestaat maar de exacte hoogte van de uitkering nog niet bekend is, verstrek je een voorschot.
- Als de klant de aanvraag tijdig heeft ingediend, maar we hebben op datum einde wachttijd nog geen schriftelijke aanzegging gedaan, dan verstrek je een voorschot naar een arbeidsongeschiktheid van 80-100%. Als je gegevens hebt waaruit blijkt dat een lager voorschot logischer is of zelfs een voorschot beter geweigerd kan worden, dan ga je uit van die gegevens. Je informeert de klant over de verstrekking van het voorschot en je verwijst hem, bij WAO-verzekering, zo nodig naar de WW.
- Als de klant de aanvraag tijdig heeft ingediend, maar we hebben op einde wachttijd nog niet aangezegd, dan verstrek je geen voorschot als de werkgever een loondoorbetalingsplicht[†] heeft. Deze bepaling beoogt te voorkomen dat we een voorschot betalen terwijl de klant l van zijn werkgever krijgt doorbetaald.

- Als de klant de aanvraag tijdig heeft ingediend, maar zonder goede reden niet op het spreekuur van de VA komt en daardoor kunnen we niet op tijd aanzeggen, dan verstrek je geen voorschot. Als na onderzoek blijkt dat alsnog recht op uitkering bestaat, dan ken je die toe per datum einde wachttijd. Zo nodig leg je een maatregel op.
- Als de klant de aanvraag te laat heeft ingediend en daardoor kunnen we niet op tijd aanzeggen, dan verstrek je geen voorschot. Is echter duidelijk dat hij op datum einde wachttijd geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, dan verstrek je wel een voorschot.

Wat bedoelen we met metterwoon?

Wat bedoelen we met een 'andere mogendheid'?

Aanvraag

Aan welke eisen moet aanvraag voldoen?

De jongere moet bij ons een aanvraag indienen wanneer hij arbeidsondersteuning of herleving van het recht op arbeidsondersteuning wil. Ambtshalve toekenning is niet mogelijk. Op het aanvraagformulier moet hij de gevraagde informatie verstrekken. Als hij dat niet doet, kun je de aanvraag afwijzen.

Wat is een aanvraag?

Een aanvraag is een door of namens de jongere ingediend schriftelijk verzoek. Dit hoeft dus geen officieel aanvraagformulier te zijn. UWV hoeft de jongere niet meer te wijzen op de mogelijkheid een aanvraag te doen, de zogenaamde kennisgeving.

De aanvraag moet van de jongere zelf of van zijn wettelijke vertegenwoordiger afkomstig zijn. Een derde kan voor de jongere dus geen aanvraag indienen, tenzij de jongere hem machtigt.

Uit zijn schriftelijke aanvraag moet duidelijk worden wat de klant aanvraagt. De klant hoeft daarbij niet aan te geven met ingang van welke datum hij in aanmerking wil komen.

[Klik hier](#) voor meer informatie over de rol van de wettelijke vertegenwoordiger of gemachtigde.

Wat is een aanvraag voor arbeidsondersteuning?

Wat is een aanvraag voor arbeid- en inkomensondersteuning?

In het schriftelijke verzoek maak je de jongere duidelijk wat hij aanvraagt. De jongere hoeft daarbij niet aan te geven met ingang van welke datum hij in aanmerking wenst te komen.

De aanvraag voor arbeidsondersteuning moet zijn ingediend op of na 1 januari 2010. Is de aanvraag eerder ingediend, dan gelden de oude Wajong-bepalingen als de jongere 17 jaar oud is op 1 januari 2010.

Klik hier voor meer informatie over de [Overgangsbepalingen](#).

In welke situatie moet jongere een aanvraag doen?

Op aanvraag stellen we het recht op arbeid- en inkomensondersteuning vast. Dat geldt voor de beoordeling van nieuw recht, maar ook voor het herleven van een eerder recht. Voor jongeren waarbij het recht later ingaat, geldt deze verplichting niet. Een melding volstaat in deze situaties. Voorbeelden zijn tijdelijke uitsluitinggronden en de situatie dat de jongere alsnog jonggehandicapte wordt, terwijl hij al eerder al de wachttijd doorliep.

Let op: Heeft de jongere geen recht, omdat voor hem tijdelijk de uitsluitinggrond detentie of niet in Nederland wonen van toepassing is? Dan delen we de jongere mee dat hij zich bij ons kan melden zodra de uitsluitinggrond zich niet meer voordoet. Hij hoeft niet opnieuw een aanvraag te doen! We zijn niet verplicht om een aanvraag af te wijzen als het gaat om een tijdelijke uitsluitinggrond als detentie of niet in Nederland wonen. Als de uitsluitinggrond zich naar verwachting nog maar kort zal voordoen, nemen we de aanvraag toch alvast in behandeling.

Wat is een volledige aanvraag?

In verreweg de meeste gevallen ontvangen we een aanvraagformulier. Dan vragen we meteen om diverse gegevens die ook nodig zijn om het recht op arbeidsondersteuning vast te stellen. In de overige gevallen (spontane aanvragen) zijn ook vaak aanvullende gegevens nodig, die we dan apart opvragen. De jongere is in eerste instantie verplicht alle noodzakelijke gegevens te leveren binnen de door UWV gestelde termijnen. Als hij deze verplichting niet nakomt, nemen we de aanvraag (onder gebruikelijk voorbehoud van de Algemene Wet Bestuursrecht) niet in behandeling.

Wanneer is een aanvraag niet verplicht?

De jongere hoeft geen aanvraag in te dienen na afloop van detentie of wonen in het buitenland. Dit geldt alleen wanneer het recht op arbeidsondersteuning niet is ingegaan, doordat op de ingangsdatum van het recht één van deze uitsluitinggronden van toepassing is. Als het recht is geëindigd door deze uitsluitinggronden, dan moet de jongere wel een aanvraag indienen.

Voorwaarden

Let op: Houd bij dit instructieonderdeel ook rekening met de tijdelijke instructie [Afhandeling van aanvragen Wajong die ontvangen worden tussen 10 september en 31 december 2014](#).

Wat is arbeidsondersteuning?

Arbeidsondersteuning is de kern van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (nieuwe Wajong). De ondersteuning helpt jonggehandicapten die (op termijn) kunnen werken een baan te vinden en te houden.

Wie behoort tot doelgroep Wet Wajong?

Jongeren die een arbeidsbeperking hebben, zijn de doelgroep van de nieuwe Wajong. Dit is dezelfde doelgroep als die van de oude Wajong. Het gaat om:

- jongeren die op hun 17^e verjaardag arbeidsbeperkingen hebben (jongeren);
- jongeren die na hun 17^e verjaardag arbeidsbeperkingen hebben gekregen en in het jaar voor de eerste arbeidsongeschiktheidsdag minstens 6 maanden hebben gestudeerd (studenten). Had de student al bij aanvang van de studie arbeidsbeperkingen? Of kreeg hij die arbeidsbeperkingen tijdens de eerste 6 maanden van de studie? Dan behoort hij niet tot de doelgroep 'student'.

Welke klant is student?

Lees een [toelichting](#) op de voorwaarden waaronder we de jongere als studerende aanmerken.

Onder welke voorwaarden is klant jonggehandicapt?

We merken klanten als jonggehandicapte aan als zij aan de volgende voorwaarden voldoen:

- [ingezetene](#) zijn, en
- als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte, gebrek, zwangerschap of bevalling
- [gedurende 52 weken](#)
- [niet in staat zijn geweest met arbeid meer dan 75% van het maatmaninkomen te verdienen](#), terwijl
- [niet aannemelijk is dat de klant binnen een jaar volledig herstelt](#).

Wanneer is klant ingezetene?

Zie hiervoor de [Instructie W&R WAO/WAZ/Wajong, Toekennen, Doelgroep Wajong, Ingezetener](#)

Let op:

1: Aanvullende eisen voor ingezetenen?

Niet belangrijk is of de jongere al ongeschikt was bij de aanvang van het ingezetenschap en hoelang hij al ingezetene is. Daaraan stellen we geen aanvullende eisen. Hij moet in elk geval al ingezetene zijn op de dag van zijn 17^e verjaardag. En voor een student geldt dat hij ingezetene moet zijn op de dag dat hij ziek wordt.

2: Weigering van uitkering in verleden

Bij de beoordeling van aanvragen voor arbeid- en/of inkomensondersteuning is het niet van belang of de jonggehandicapte in het verleden een uitkering is geweigerd, omdat hij niet aan de voorwaarden van de 6-jaren-eis voldeed. We toetsen of de klant aan de voorwaarden voldoet. Daarbij is het vooral van belang of hij op het 17^e jaar al ingezetene was. Voldoet hij aan de voorwaarden, dan kan recht op arbeid- en inkomensondersteuning ontstaan. Bij de beoordeling kunnen we natuurlijk gebruikmaken van de al aanwezige gegevens over de beperkingen op het 18^e jaar.

Bepalen 52 weken arbeidsongeschiktheid

Het tijdvak van 52 weken bepaal je op dezelfde manier als in de oude Wajong. Dit betekent dat we perioden van arbeidsongeschiktheid kunnen samentellen als deze elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Of als de perioden arbeidsongeschiktheid voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin de jongere een WAZO-uitkering wegens zwangerschap en bevalling krijgt.

Voor het bepalen van het tijdvak van 52 weken tellen we ook de perioden mee waarin de jonggehandicapte recht had op ziekengeld op grond van de Ziektewet, mits hij op grond van die wet verzekerd zou zijn.

Het kan zijn dat de jongere tijdens de wachttijd van 52 weken op een moment meer dan 75% van het maatmaninkomen kan verdienen, maar minder dan het volledige minimumloon. Hij maakt dan wel de wachttijd door.

Kan de jongere wel het volledige maatmaninkomen verdienen, dan maakt hij de wachttijd niet vol. Hij krijgt van ons een afwijzing, omdat hij, nu hij in *minder dan 52 weken* minder dan 75% van het maatmaninkomen kon verdienen, niet voldoet aan de voorwaarden om als jonggehandicapte te worden aangemerkt.

Beoordelen of klant minder dan 75% van het maatmaninkomen kan verdienen

Voor het vaststellen van het recht op arbeidsondersteuning moet je weten welk inkomen de maatman kan verdienen.

Maatmaninkomen is het inkomen dat gezonde personen, met een soortgelijke opleiding en werkervaring, in de plaats of de omgevingsomgeving daarvan gewoonlijk met arbeid verdienen. Bij het

memorie van toelichting, in de plaats van de eerdere beoordeling van de ziekte. Bij het vaststellen van dit inkomen houden we zoveel mogelijk rekening met de nieuw verkregen bewaamheden van de klant.

De bepaling van het maatmaninkomen is op dezelfde manier geregeld als bij de Wajong.

[Klik hier](#) voor meer informatie over maatman

Beoordelen of klant later alsnog 75% of minder van maatmaninkomen kan verdienen

De klant die aan het eind van de wachttijd van 52 weken geen jonggehandicapte is, kunnen we alsnog als jonggehandicapte aanmerken:

- binnen 5 jaar na afloop van de eerdere wachttijd van 52 weken (**Let op:** de wachttijd hoeft niet volgemaakt te zijn),
- als hij niet meer in staat is om meer dan 75% van het maatmaninkomen te verdienen,
- als gevolg van een oorzaak die al bestond na afloop van die periode van 52 weken, terwijl volledig herstel binnen een jaar niet aannemelijk is.

Het kan zijn dat de jongere binnen 5 jaar na afloop van de 52 weken aan deze voorwaarden voldoet. Dat is dan het gevolg van het (op dat moment al) aanwezige gebrek of de al aanwezige ziekte. Dan merken we hem alsnog aan als jonggehandicapte als volledig herstel binnen 1 jaar niet aannemelijk is. De jongere hoeft niet opnieuw een wachttijd vol te maken. We moeten hem vanaf de eerste dag waarop hij niet meer 75% van het maatmaninkomen kan verdienen als jonggehandicapte aanmerken.

De beoordeling wijkt hier niet af van de oorspronkelijke beoordeling van de aanvraag van het onderdeel 'niet in staat zijn 75% van het maatmaninkomen te verdienen'. De beoordeling of volledig herstel binnen 1 jaar aannemelijk is, vullen we wel anders in. Het gaat niet om de periode van 1 jaar die volgt na de 52 weken. Maar het gaat om het jaar vanaf de dag waarop de beperkingen zijn toegenomen.

Let op: Heeft de jonggehandicapte gewerkt? Dan betaalt de werkgever het loon tijdens ziekte door. We korten dan het loon op de inkomensondersteuning of uitkering.

[Klik hier](#) voor meer informatie over [inkomen](#)

Wanneer is volledig herstel binnen 1 jaar aannemelijk?

Nieuw is de voorwaarde dat we de klant niet als jonggehandicapte aanmerken als aannemelijk is dat hij binnen 1 jaar volledig zal herstellen. Aannemelijk moet zijn dat de jonggehandicapte binnen 1 jaar volledig zal herstellen. Volledig herstel betekent dat zijn ziekte tijdens de beoordeling is genezen. Het gaat hierbij om de ziekte die de oorzaak is van de arbeidsbeperkingen. In de wettekst, maar ook in de Memorie van Toelichting, staat niet duidelijk vermeld wanneer het ja aanvanat waarbinnen volledig herstel al dan niet aannemelijk is.

aanvraag medische situatie jongere dan 17-jarige leeftijd

Voor de beoordeling van de medische situatie van jongeren die op 17-jarige leeftijd een aanvraag indienen, gaan wij uit van het jaar dat direct aansluit op de zogenaamde wachttijd van 52 weken. Als naar verwachting de ziekte die de oorzaak is van de arbeidsbeperkingen volledig is genezen voordat de klant (bijna) 19 jaar oud is, merken wij hem dus niet aan als jonggehandicapte.

Doet de jongere later dan op 17-jarige leeftijd een aanvraag, dan is het moment van de aanvang van het jaar waarbinnen al dan niet volledige genezing te verwachten is, wel belangrijk. Ook hier geldt dat we beoordelen of binnen 1 jaar na afloop van de wachttijd herstel van de jonggehandicapte zal optreden of daadwerkelijk is opgetreden. Doet de jongere pas op 19-jarige leeftijd of later een aanvraag, dan stellen we feitelijk vast of hij binnen 1 jaar is hersteld. Of het aannemelijk is dat iemand binnen 1 jaar volledig herstelt, moet blijken uit een medisch onderzoek. Is dit aannemelijk, dan merken we de klant niet aan als jonggehandicapte. Is het echter niet aannemelijk dat hij binnen 1 jaar direct aansluitend aan de wachttijd van 52 weken volledig zal genezen en voldoet hij aan de overige voorwaarden, dan merken we hem wel aan als jonggehandicapte.

Beoordelen tweede aanvraag bij geen herstel binnen 1 jaar

Het kan zijn dat we de aanvraag van de jongere hebben afgewezen, omdat het aannemelijk was dat hij binnen 1 jaar volledig zou herstellen. Als hij zich dan meldt, omdat hij niet hersteld is, dan wil hij dat we hem alsnog als jonggehandicapte aanmerken. Zijn melding zien we als een aanvraag voor arbeidsondersteuning. In deze situatie zijn de beperkingen niet toegenomen. Het zou onredelijk zijn om nu opnieuw de voorwaarde te stellen dat het niet aannemelijk mag zijn dat volledig herstel binnen 1 jaar optreedt. We nemen daarom aan dat aan de voorwaarde is voldaan, omdat het eerder herstel niet is opgetreden. We beschouwen hem alsnog als jonggehandicapte na afloop van de oorspronkelijke 52 weken. Het recht op arbeidsondersteuning kan pas ingaan op datum melding of 16 weken na de melding. Zie ook [Hoe bepalen we ingangsdatum bij later alsnog recht?](#)

Recht op arbeidsondersteuning

De jonggehandicapte heeft recht op arbeidsondersteuning. Dit recht krijgt praktisch gezien betekenis op het moment dat wij de arbeidsondersteuning invullen. Deze invulling nemen we vervolgens op in het [participatieplan](#).

Voorwaarden recht op arbeidsondersteuning jonggehandicapte

De jonggehandicapte heeft op aanvraag recht op arbeidsondersteuning als hij:

- bij voortduring niet in staat zijn geweest meer dan 75% van het maatmaninkomen te verd
- op hem geen [uitsluitingsgrond](#) van toepassing is en

1. De jonggehandicapte heeft op aanvraag recht op arbeidsondersteuning als hij:

- de leeftijd van 18 jaar heeft bereikt.

Beoordelen of jongere bij voortduring niet meer dan 75% van maatmaninkomen kan verdienen

Of de jongere bij voortduring minder dan 75% van het maatmaninkomen kan verdienen, is een voorwaarde die we bekijken als de jongere de aanvraag laat indient. Hij moet zonder onderbreking niet in staat zijn geweest meer dan 75% van het maatmaninkomen te verdienen. Het gaat daarbij dus om de periode vanaf het moment dat hij als jonggehandicapte wordt aangemerkt tot de mogelijke ingangsdatum van het recht.

Beoordelen 'bij voortduring' bij late aanvragen

Als de klant zijn aanvraag voor arbeidsondersteuning veel later indient dan het moment waarop het recht had kunnen ontstaan, is de uitkomst van de beoordeling 'bij voortduring' niet altijd relevant. Dat is het geval als er een langere periode zit tussen het moment waarop het recht had kunnen ingaan en het moment waarop we de aanvraag ontvangen.

Uit praktische overwegingen hanteren we de volgende werkwijze: we voeren een volledige beoordeling uit, tenzij er aanwijzingen zijn dat op de mogelijke ingangsdatum van de arbeidsondersteuning geen recht meer bestaat. De omvang van het arbeidsverleden kan daar een aanwijzing voor zijn. In dat geval richten we het eerste onderzoek op het niet bestaan van het recht. Lees ook de [inhoudelijke richtlijnen](#).

Let op! In de richtlijnen staat informatie over een ingangsdatum in het verleden. Meestal koppelen we daar de beoordelingsdatum 1 jaar voorafgaand aan de aanvraag aan. Deze beoordelingswijze geldt voor het recht op Wajong-uitkering, niet voor het recht op arbeidsondersteuning. De beoordelingsdatum voor het recht op arbeidsondersteuning ligt nooit vroeger dan het moment waarop we de aanvraag ontvangen.

Wat geldt als uitsluitingsgrond?

Lees de [uitleg van de uitsluitingsgronden](#).

Kan recht op arbeidsondersteuning ingaan voor 18^e jaar?

Als de jongere op de datum van 16 weken na de dag van aanvraag nog geen 18 jaar is, gaat het recht in op zijn 18^e jaar.

Invullen recht op arbeidsondersteuning

Bepalend voor de invulling zijn in eerste instantie de mogelijkheden die jonggehandicapten hebben. Daarbij maken we een onderscheid tussen **jonggehandicapten die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn** en **jonggehandicapten die (op termijn) mogelijkheden hebben om te (gaan) werken**.

- Voor **volledig en duurzaam arbeidsongeschikten** krijgt het recht op arbeidsondersteuning praktisch gezien geen invulling, omdat zij blijvend geen mogelijkheden hebben om te gaan werken. Voor deze groep gelden minder verplichtingen dan voor de jonggehandicapten met mogelijkheden om te werken. Deze volledig en duurzaam arbeidsongeschikte jonggehandicapten krijgen recht op een uitkering.
- **Jonggehandicapten met mogelijkheden om te (gaan) werken**, krijgen een intensieve begeleiding en dus arbeidsondersteuning. De uiteindelijke doelen van de begeleiding, onze inspanningen, de verplichtingen van de jonggehandicapten en de in te zetten voorzieningen nemen we op in het participatieplan. Deze jonggehandicapten krijgen recht op inkomensondersteuning als en zolang zij meewerken aan het opstellen en uitvoeren van het [participatieplan](#).

Welke jonggehandicapte is volledig en duurzaam arbeidsongeschikt?

De jonggehandicapte die niet meer dan 20% van het maatmaninkomen kan verdienen, is volledig arbeidsongeschikt. Volledige arbeidsongeschiktheid is bovendien duurzaam als de medische situatie van de jonggehandicapte stabiel of verslechterend is en hij ook in de toekomst geen mogelijkheden heeft om te werken. Ook jonggehandicapten die een geringe kans hebben op herstel worden gerekend tot de groep duurzaam. In de nieuwe Wajong moet de jonggehandicapte instemmen met ons oordeel dat hij volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is.

Wat is volledige arbeidsongeschiktheid?

Volledig arbeidsongeschikt is de jonggehandicapte die met arbeid niet meer dan 20% van het maatmaninkomen kan verdienen.

Bij het vaststellen van de arbeidsongeschiktheid maken we een vergelijking tussen het maatmaninkomen en de resterende verdiencapaciteit. De jonggehandicapte kunnen we alleen als volledig arbeidsongeschikt aanmerken als zijn verdiencapaciteit maximaal 20% van het maatmaninkomen bedraagt. De beoordeling van volledigheid is gericht op de situatie op het moment van de (her)beoordeling.

Wat is duurzaam volledige arbeidsongeschiktheid?

We spreken van duurzaamheid wanneer de mogelijkheid tot het verdienen van ten hoogste 2% van het maatmaninkomen het gevolg is van:

- een stabiele of verslechterende medische situatie, en
- het blijvend ontbreken van mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.

Onder mogelijkheden tot arbeidsparticipatie verstaan we de mogelijkheden tot deelname aan arbeid. Hiermee bedoelen we zowel reguliere als WSW-arbeid. Dit betekent dat we de jonggehandicapte niet als volledig en duurzaam arbeidsongeschikt beschouwen zolang hij in staat wordt geacht om op termijn loonvormende arbeid te verrichten.

We richten ons op een toekomstige situatie bij de beoordeling van de duurzaamheid. Het gaat zowel om de ontwikkelingen van de klachten en beperkingen als om de toekomstige mogelijkheden om te gaan werken. Alleen als we het onmogelijk vinden dat de jonggehandicapte nu of in de toekomst gaat werken, dan kunnen we hem aanmerken als volledig en duurzaam arbeidsongeschikt.

Beoordelen (blijvend ontbreken van) participatiemogelijkheden

Bij de beoordeling van het blijvend ontbreken van participatiemogelijkheden kijken we verder dan bij de schatting. Bij de schatting gaat het om de mogelijkheid algemeen geaccepteerde arbeid uit te voeren. Daarbij mogen alleen functies worden betrokken die de jonggehandicapten met behulp van voorzieningen kunnen uitvoeren waarvan we redelijkerwijs vinden dat de werkgever ze kan invoeren. Ook beschut werk bij een WSW-werkplaats, gesubsidieerde arbeid en *jobcarving* mogen we niet bij de schatting betrekken.

Bij de beoordeling van participatiemogelijkheden van de jonggehandicapte gelden deze beperkingen nadrukkelijk niet. Vanzelfsprekend mag het doel alleen passende arbeid zijn, maar de beperkingen voor voorzieningen, de aard van de dienstbetrekking en het feit dat een baan op maat is opgebouwd uit verschillende taken (*jobcarving*) gelden nadrukkelijk niet. Juist in deze situaties kan de arbeidsdeskundige concluderen dat een jonggehandicapte wel volledig arbeidsongeschikt is. Hij is echter niet duurzaam arbeidsongeschikt, omdat er in de nabije toekomst arbeidsmogelijkheden zijn.

Is klant duurzaam arbeidsongeschikt bij geringe kans op herstel?

Heeft de jonggehandicapte op lange termijn een geringe kans op herstel? Dan gaat het ook om medisch stabiele of verslechterende situatie. Met deze bepaling is uitbreiding gegeven aan de term

“duurzaam”. De jonggehandicapte die op lange termijn een geringe kans op herstel heeft, is dus ook volledig en duurzaam arbeidsongeschikt. We volgen hem wel in zijn ontwikkeling.

Beoordelen volledig en duurzaam arbeidsongeschikten

Tot 1 januari 2012 bestond de verplichting om gedurende de eerste vijf jaar van het recht op arbeidsondersteuning jaarlijks de situatie te beoordelen van de jonggehandicapte die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is en een geringe kans op herstel heeft. Deze verplichting is met ingang van 1 januari 2012 komen te vervallen.

Wat doen we als klant zichzelf niet volledig en duurzaam arbeidsongeschikt vindt?

We merken de jonggehandicapte uitsluitend als volledig en duurzaam arbeidsongeschikt aan als en zolang hij daarmee instemt. De jongere kan ervoor kiezen dat hij niet als volledig en duurzaam arbeidsongeschikt wil worden aangemerkt. Of hij instemt met de status “volledig en duurzaam arbeidsongeschikt” moet blijken uit het dossier. In de rapportage van de arts of arbeidsdeskundige kun je terugvinden of de jongere instemt met zijn status. Ontbreekt informatie in het dossier waaruit de instemming blijkt, dan moet je aannemen dat de jongere niet instemt.

Het is dus nodig dit uitdrukkelijk aan de jongere te vragen. We moeten hem op de gevolgen wijzen als hij niet instemt met het oordeel. De verplichtingen van de wet voor het meewerken aan het opstellen en uitvoeren van het participatieplan zijn dan ook op hem van toepassing. Dat geldt ook voor de plichten voor het vinden en behouden van passende arbeid. Daar staat tegenover dat jongere recht heeft op participatieondersteuning.

Het kan zijn dat de volledig en duurzaam arbeidsongeschikte jonggehandicapte in een later stadium niet meer als volledig en duurzaam arbeidsongeschikt wil worden aangemerkt. Zodra hij dit aan ons kenbaar maakt, beschouwen wij hem niet meer als zodanig. We stellen nu een participatieplan voor hem op.

Voorwaarden

Waarom bieden we inkomensondersteuning?

Inkomensondersteuning is te zien als een tijdelijke financiële ondersteuning. Dit tijdelijke inkomen geven we tot het moment waarop de jonggehandicapte zelf kan zorgen voor een inkomen op het niveau van het minimum of meer. Het doel van arbeidsondersteuning is dus ondersteuning te bieden aan de jonggehandicapte bij het zoeken naar passend werk. Met dat werk moet hij dan het

inkomen verdienen waartoe wij hem maximaal in staat achten.

Het recht op inkomensondersteuning kan alleen maar ontstaan als de jonggehandicapte meewerkt aan het vergroten van zijn vaardigheden, het vinden van werk en het behouden ervan.

Let op! Alleen als er recht op arbeidsondersteuning bestaat, kan er recht op inkomensondersteuning ontstaan. Dat betekent dus ook dat de jonggehandicapte geen recht op inkomensondersteuning meer heeft op het moment dat het recht op arbeidsondersteuning eindigt.

Is een aanvraag verplicht?

Jonggehandicapten met recht op arbeidsondersteuning hebben alleen op aanvraag <[Wajong2010 – Arbeidsondersteuning - Wat is een aanvraag](#)> ook recht op inkomensondersteuning (een uitkering). Er is geen mogelijkheid ambtshalve het recht op inkomensondersteuning in te laten gaan. Wel kunnen we de volledig en duurzaam arbeidsongeschikte jonggehandicapte zonder aanvraag een uitkering toekennen. Omdat de klant de inkomensondersteuning tegelijk met de arbeidsondersteuning kan aanvragen, is deze bepaling van geringe waarde. Naar verwachting zullen de meeste jongeren hier gebruik van maken. Daardoor is de aanvraag voor inkomensondersteuning meestal al ingediend, voordat vaststaat of de klant als jonggehandicapte is aan te merken.

Moet de klant zijn aanvraag opnieuw indienen als hij weer voldoet aan de voorwaarden?

De jonggehandicapte hoeft niet opnieuw een aanvraag in te dienen als hij alsnog of weer aan de voorwaarden voor inkomensondersteuning denkt te voldoen, nadat hij een periode geen recht had. We onderkennen in dat geval de mogelijkheid tot opnieuw bestaan van het recht op inkomensondersteuning tijdens het bieden van arbeidsondersteuning.

Wanneer heeft en houdt de jonggehandicapte recht op inkomensondersteuning?

Het recht op inkomensondersteuning voor de jonggehandicapte met recht op arbeidsondersteuning ontstaat vanaf de ontvangstdatum van de aanvraag. Doordat het allereerst gaat om de vaststelling van het recht op arbeidsondersteuning kan de inkomensondersteuning niet eerder ingaan dan de arbeidsondersteuning. De inkomensondersteuning kan wel later ingaan.

Als de jonggehandicapte meewerkt aan het opstellen van het (ontwerp)participatieplan is het voor ons mogelijk een participatieplan op te leveren. Daarom is het opleveringsmoment van het (ontwerp)participatieplan gekozen als moment om vast te stellen of de jonggehandicapte voldoende heeft meegewerkt aan het opstellen van het participatieplan.

Voor wie gelden de plichten en voorwaarden inkomensondersteuning?

De plichten gelden niet voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten en jonggehandicapten die een opleiding volgen. De andere jonggehandicapten kunnen op aanvraag tijdelijk [vrijstelling](#) krijgen van deze plichten als ze aan de voorwaarden voldoen.

De voorwaarden gelden om recht op inkomensondersteuning te krijgen.

Gelden voor de inkomensondersteuning aparte uitsluitingsgronden?

De inkomensondersteuning kent geen uitsluitingsgronden of bepalingen over het einde van het recht, zoals de arbeidsondersteuning dat wel kent. Als de jonggehandicapte aan de voorwaarden voldoet, krijgt hij inkomensondersteuning. Constateren we dat de jonggehandicapte niet langer voldoet aan de verplichtingen, dan kunnen we een maatregel van de derde categorie opleggen.

Wat zijn de voorwaarden voor inkomensondersteuning?

De jonggehandicapte ontvangt pas inkomensondersteuning vanaf het moment dat hij voldoet aan de verplichting om mee te werken aan:

- het uitvoeren van activiteiten gericht op het verkrijgen van mogelijkheden om passende arbeid te kunnen uitvoeren;
- het aanpassen van de werkplek en de geboden ondersteuning van het werk met voorzieningen;
- het opstellen van het participatieplan;
- het in voldoende mate proberen passende arbeid te verkrijgen;
- het vinden van werk, door geen belemmerende eisen te stellen aan het werk.

De re-integratieverplichtingen die in artikel 2:39 van de Wajong worden genoemd, zijn voorwaarden voor inkomensondersteuning. Als jonggehandicapten deze verplichtingen niet opvolgen, kan het leiden tot stopzetten van de inkomensondersteuning.

Om rechten en plichten zoveel mogelijk te harmoniseren, vervallen de genoemde re-integratieverplichtingen vanaf 1 januari 2022 grotendeels als voorwaarden voor inkomensondersteuning. Alleen de verplichting om mee te werken aan het opstellen van een participatieplan blijft voorwaardelijk voor inkomensondersteuning.

De andere re-integratieverplichtingen vallen vanaf 1 januari 2022 onder de verplichtingen die horen bij het recht op arbeidsondersteuning.

Als de jonggehandicapte niet aan deze verplichtingen voldoet, kunnen we vanaf 1 januari 2022 een maatregel opleggen van de derde categorie. Hiermee worden de rechten en plichten van de Wajong 2010 vergelijkbaar met die van de oWajong. Het recht op inkomensondersteuning is dus niet langer als de jonggehandicapte niet aan deze 4 genoemde voorwaarden voldoet.

Wat houdt de verplichting ‘verkrijgen van mogelijkheden’ in?

In het participatieplan vermelden we concreet of we cursussen en trajecten aanbieden om de kansen van de jonggehandicapte op de arbeidsmarkt te vergroten. Dit aanbod is niet vrijblijvend.

Het gaat om het aanleren van vaardigheden die de jonggehandicapte nodig heeft voor zijn werk.

Wat houdt de verplichting ‘meewerken aan voorzieningen’ in?

Veel jonggehandicapten hebben extra ondersteuning nodig bij het uitvoeren van werkzaamheden. De ondersteuning kan bestaan uit een (persoonsgebonden) werkvoorziening. De jonggehandicapten moeten proberen de nodige ondersteuning te krijgen door hulpmiddelen of aanpassing van de werkplek. Vervolgens moeten de jonggehandicapten zichzelf aanleren met de ondersteuning om te gaan. De voorziening compenseert namelijk voor een deel de beperkingen van de jonggehandicapten bij het werken. Als jonggehandicapten zich verzetten tegen een aanpassing of daarvan geen gebruikmaken, werkt dat negatief op de kansen van de jonggehandicapten op de arbeidsmarkt.

Wat houdt de verplichting ‘meewerken aan opstellen van het participatieplan’ in?

Het doel is dat de jonggehandicapte uiteindelijk betaald werk vindt, waardoor hij niet langer afhankelijk is van onze begeleiding en de inkomensondersteuning. Daarom is het zo belangrijk dat de jonggehandicapte naar vermogen meewerkt aan alle activiteiten die hem dichterbij dat doel brengen.

In het participatieplan concretiseren we het pad naar het vinden van passend en betaald werk. Ook nemen we op waaruit onze begeleiding en ondersteuning bestaat. Ook vermelden we expliciet welke verplichtingen voor de jonggehandicapte gelden. Dit geheel van rechten en plichten is in overleg met de jonggehandicapte tot stand gekomen. We verwachten dan ook van de jonggehandicapte dat hij meewerkt aan de totstandkoming en uitvoering van het participatieplan.

Wat houdt de verplichting ‘aanvaarden en verkrijgen van werk’ in?

Of we van de jonggehandicapte verwachten dat hij solliciteert of aan het werk blijft, is opgenomen in het participatieplan.

Op het moment dat bij inzet van een re-integratietraject passend werk wordt aangeboden en jonggehandicapte dit aanbod niet accepteert, dan volgt een sanctie op basis van het Maatregelenbesluit vanwege het niet nakomen van de verplichtingen uit het re-integratieplan. Dit

maatregelenbeleid vanwege het niet nakomen van de verplichtingen uit het re-integratieplan en betreft een maatregel van de derde categorie.

Wat houdt de verplichting 'geen belemmerende eisen stellen' in?

De jonggehandicapte moet beschikbaar zijn voor passend werk. Daarom mag hij geen zware eisen stellen aan het werk, waardoor hij geen werk vindt of daarvoor niet in aanmerking komt.

Doelgroep Wajong 2015

Wie behoort tot doelgroep Wajong 2015?

Jonggehandicapt is de ingezetene die

- op de dag waarop hij 18 jaar wordt
- als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte, gebrek, zwangerschap of bevalling
- duurzaam (*tzt [hyperlink naar richtlijn](#)*)
- geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie (= arbeidsvermogen) heeft (*tzt [hyperlink naar instructie op dit punt](#)*);

of

- na de dag waarop hij 18 jaar wordt
- als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte, gebrek, zwangerschap of bevalling
- duurzaam (*tzt [hyperlink naar richtlijn](#)*)
- geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie (= arbeidsvermogen) heeft (*tzt [hyperlink naar instructie op dit punt](#)*), **en**
- in het jaar onmiddellijk voorafgaande aan het intreden van de ziekte gedurende ten minste zes

maanden studerende was.

Duurzaam geen arbeidsvermogen

In de Wajong 2015 worden alleen ingezetenen toegelaten, die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. De doelgroep is dus beperkt ten opzichte van die, zoals wij die vanaf 1976 kennen uit de AAW, de Wajong en de Wet Wajong.

Maatmaninkomen niet van belang

In de Wajong 2015 is het maatmaninkomen niet van belang; de jonggehandicapte heeft volledig en duurzaam geen arbeidsvermogen.

artikel 1a:1, lid 1 Wet Wajong

Wanneer is klant ingezetene?

Zie hiervoor de [Instructie WAO/WAZ/Wajong, Toekennen, Doelgroep Wajong, Ingezetene](#).

Let op: Niet belangrijk is of de jongere al ongeschikt was bij de aanvang van het ingezetenschap en hoelang hij al ingezetene is. Daaraan stellen we geen aanvullende eisen. Hij moet in elk geval al ingezetene zijn op de dag van zijn 18e verjaardag. En voor een student geldt dat hij ingezetene moet zijn op de dag dat hij ziek wordt.

Welke klant is student?

Zie de [Instructie W&R WAO/WAZ/Wajong, Toekennen, Doelgroep Wajong, Studerenden](#) voor een toelichting op de voorwaarden waaronder we de jongere als studerende aanmerken.

Later als jonggehandicapte worden aangemerkt

binnen vijf jaar

De ingezetene die op grond van het eerste lid niet wordt aangemerkt als jonggehandicapte, wordt alsnog als jonggehandicapte aangemerkt, als hij binnen vijf jaar na de dag waarop hij 18 jaar is geworden, dan wel na de dag na zijn 18e verjaardag waarop hij als studerende ziek is geworden, duurzaam geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft. Het duurzaam geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, moet voortkomen uit dezelfde oorzaak als die op grond waarvan hij beperkingen als gevolg van ziekte, gebrek, zwangerschap of bevalling ondervond, op de dag waarop hij 18 jaar is geworden, dan wel op de dag na zijn 18e verjaardag waarop hij als studerende ziek is geworden.

artikel 1a:1, lid 2

De ingezetene die eerder niet als jonggehandicapt werd aangemerkt, en alsnog jonggehandicapt wordt op grond van artikel 1a:1, tweede lid, krijgt niet eerder recht op

wordt op grond van artikel 1a:1, tweede lid, krijgt niet eerder recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering dan twaalf maanden na de dag waarop voor het laatst werd

1. vastgesteld dat hij geen jonggehandicapte was.

artikel 1a:3, lid 1 Wet Wajong

2. na 10 jaar

De ingezetene die tijdelijk geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft, wordt alsnog jonggehandicapte als hij gedurende tien jaar volgend op de dag waarop hij jonggehandicapte zou zijn geworden op grond van het eerste of het tweede lid, als hij duurzaam geen arbeidsparticipatiemogelijkheden zou hebben gehad, geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie had.

Als bij een aanvrager is vastgesteld dat hij tijdelijk geen arbeidsmogelijkheden heeft, wordt hij niet als jonggehandicapte aangemerkt, en hoort hij tot de doelgroep van de gemeente. Als hij onder de hoede van de gemeente in tien jaar geen duurzame arbeidsmogelijkheden heeft gehad, wordt hij na die tien jaar alsnog als jonggehandicapte aangemerkt, en krijgt hij recht op een Wajong-uitkering.

[Deze bepaling wordt nog nader uitgewerkt]

artikel 1a:1, lid 3 Wet Wajong

Het begrip duurzaam

Onder 'duurzaam' *geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben* verstaan we de situatie waarbij zich bij de klant geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie kunnen ontwikkelen.

[Hier komt een verwijzing naar een nog te publiceren instructie duurzaamheid]

Geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben

Voor de beoordeling of de ingezetene 'mogelijkheden tot arbeidsparticipatie' (= arbeidsvermogen) heeft, is het Schattingsbesluit op deze punten aangepast en aangevuld:

1. Taken
2. Werknemersvaardigheden
3. Tenminste 1 uur aaneengesloten kunnen werken
4. Tenminste 4 uur per dag belastbaar zijn

[Hier komt een verwijzing naar nog te publiceren instructies m.b.t. arbeidsvermogen]

Aanvraag Wajong 2015

Op aanvraag vaststellen recht

Het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt vastgesteld op aanvraag. Iemand moet dus een aanvraag doen om zijn recht te laten beoordelen. Dit geldt ook voor het eventueel herleven van een eerder vastgesteld recht.

Ambtshalve aanvraag

UWV is bevoegd om ambtshalve het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering vast te stellen. Van deze bevoegdheid kan UWV gebruik maken in situaties waarin het niet of te laat doen van een aanvraag tot kennelijke hardheid zou leiden, bijvoorbeeld omdat de jonggehandicapte niet in staat was een aanvraag in te dienen.

Aan welke eisen moet aanvraag voldoen?

Een aanvraag is een door of namens de jongere ingediend schriftelijk verzoek. Dit hoeft dus geen officieel aanvraagformulier te zijn. De aanvraag moet van de jongere zelf of van zijn wettelijke vertegenwoordiger afkomstig zijn. Een derde kan voor de jongere dus geen aanvraag indienen, tenzij de jongere hem machtigt.

Uit zijn schriftelijke aanvraag moet duidelijk worden wat de klant aanvraagt. De klant hoeft daarbij niet aan te geven met ingang van welke datum hij voor uitkering in aanmerking wil komen.

Zie verder de [instructie WAO/WAZ/Wajong, Beschikking, Aanvraag](#) voor nadere informatie over het begrip 'aanvraag'.

Zie verder de [instructie WAO/WAZ/Wajong, Wettelijke vertegenwoordiger](#) voor meer informatie over de rol van de wettelijke vertegenwoordiger of gemachtigde.

Welke gegevens heeft UWV bij aanvraag nodig?

Aanvraagformulier

UWV stelt een aanvraagformulier beschikbaar. Met dit formulier vragen wij de voor de beoordeling van het recht benodigde gegevens uit. Wij vragen ook medische gegevens met het formulier mee te zenden. Verreweg de meeste aanvragen ontvangen we via dit formulier. In sommige gevallen zullen we aanvullende informatie nog apart op moeten vragen.

Spontane aanvraag

Wordt de aanvraag anders dan met het aanvraagformulier gedaan (spontane aanvraag, wel

wordt de aanvraag anders dan met het aanvraagformulier gedaan (spontane aanvraag, wel schriftelijk), dan zullen we in de meeste gevallen ook apart aanvullende gegevens moeten opvragen.

Informatieplicht

De aanvrager is verplicht alle voor de vaststelling van het recht noodzakelijke gegevens te leveren binnen de door UWV gestelde termijnen. Als hij deze verplichting niet nakomt, nemen we de aanvraag (onder gebruikelijk voorbehoud van de Algemene Wet Bestuursrecht) niet in behandeling. Zie hiervoor verder de [instructie WAO/WAZ/Wajong, Beschikking, weigering om gegevens te verstrekken](#).

Wel of niet afwijzen bij tijdelijke uitsluitingsgrond?

Wij zijn niet verplicht om een aanvraag af te wijzen als het gaat om een tijdelijke uitsluitingsgrond. Als de uitsluitingsgrond zich naar verwachting nog maar korte tijd zal voordoen, nemen we de aanvraag toch alvast in behandeling.

Na vaststelling van het recht gaat de uitkering dan in na afloop van de uitsluitingsgrond, maar niet eerder dan de 18^e verjaardag, dan wel op de datum van de aanvraag.

Laattijdige aanvraag

Bij een laattijdige aanvraag vraagt iemand een Wajong-uitkering aan later dan op zijn 18^e verjaardag of tijdens studie (tot een leeftijd van 30 jaar). Bij een laattijdige aanvraag wordt er niet naar de ontwikkelmogelijkheden van de burger gekeken, maar ligt de nadruk op wat er in het verleden met het arbeidsvermogen is gebeurd. Hierdoor wijkt de beoordeling van de aanvraag af van de normale Wajong-beoordeling.

Klanten kunnen alleen nog in aanmerking komen voor een Wajong2015-uitkering. Met de Wet harmonisatie en vereenvoudiging socialezekerheidswetgeving is vanaf 18 december 2020 de instroom in de oWajong, naast de eerder afgesloten nWajong, afgesloten.

Klanten die vanaf 18 december 2020 een laattijdige aanvraag doen, worden [beoordeeld volgens de criteria van de Wajong 2015](#).

Herhaalde aanvraag

Een aanvraag is een herhaalde aanvraag als we al eerder een beslissing hebben afgegeven over wat de klant vraagt (klant heeft al een oWajong of nWajong gehad of er is al eerder een afwijzing geweest). Een herhaalde aanvraag kan worden afgewezen onder vermelding van het eerdere besluit, tenzij er omstandigheden zijn waardoor de aanvraag alsnog inhoudelijk beoordeeld moet worden. Zie hiervoor [Ten voordele terugkomen van een vaststaande beslissing](#).

Uitsluitingsgronden Wajong 2015

Geen recht bij uitsluitingsgrond

De jonggehandicapte heeft geen recht op uitkering als hij uitgesloten is van dat recht. Een reden voor uitsluiting (een uitsluitingsgrond) kan aan de orde zijn op de ingangsdatum van het recht, maar ook tijdens lopend recht kan een uitsluitingsgrond ontstaan. In dit laatste geval eindigt het recht op de dag dat de uitsluitingsgrond zich voordoet. Zie [Einde recht](#).

Wat zijn uitsluitingsgronden?

Wajong 2015 kent ten opzichte van de eerdere Wajong-regelingen twee nieuwe uitsluitingsgronden:

Bestaand of eerder recht op oWajong of nWajong

De jonggehandicapte die recht heeft of heeft gehad op een oWajong- of nWajong-uitkering heeft geen recht op een Wajong 2015 uitkering.

Studerende zijn

Met ingang van 1 september 2020 is het volgen van een studie of opleiding geen uitsluitingsgrond meer voor de Wajong 2015. Een klant met een Wajong 2015 uitkering behoudt vanaf 1 september 2020 zijn uitkering als hij gaat studeren.

Voor de klant die een Wajong 2015 uitkering aanvraagt, geldt vanaf 1 september 2020 dat de studie niet meer wordt aangemerkt als uitsluitingsgrond.

Als hij voldoet aan alle voorwaarden voor de Wajong 2015, dan ontvangt hij een uitkering ondanks dat hij nog studeert of naar school gaat.

Het doel van deze maatregel is om te voorkomen dat het recht op een uitkering reden is om te stoppen met onderwijs, dan wel het volgen van onderwijs vanuit de Wajong 2015 een beletsel is door het verlies van het recht op uitkering.

Voor de klant met een levenlanglerenkrediet geldt dit al vanaf 1 januari 2019.

Voor Wajong 2015 gelden verder dezelfde uitsluitingsgronden die gelden voor nWajong:

Detentie (vrijheidsontneming)

[Zie hiervoor Wetsuitleg nWajong](#)

artikelen 1a:6 en 1a:7 Wet Wajong

Jonggehandicapte is voortvluchtig

Zie hiervoor [Wetsuitleg nWajong](#)

artikelen 1a:6 en 1a:7 Wet Wajong

Niet in Nederland wonen

Zie hiervoor [Wetsuitleg nWajong](#)

artikelen 1a:6 en 1a:8 Wet Wajong

Onrechtmatig verblijven in Nederland

Zie hiervoor [Wetsuitleg nWajong](#)

artikel 1a:6 Wet Wajong

Uitreiziger zijn

Zie hiervoor [Uitreizigers](#) in de [Wetsuitleg oWajong](#).

artikel 1a:6 Wet Wajong

Bereiken leeftijd waarop AOW ingaat

Zie hiervoor [Wetsuitleg nWajong](#)

artikel 1a:6 Wet Wajong

Ingangsdatum recht oWajong en Wajong 2010

- [oWajong](#)
- [Wajong 2010](#)

Ingangsdatum Wajong 2015

Het recht op een uitkering ontstaat op de dag waarop de aanvraag is ingediend.

Hier wordt in twee situaties van afgeweken:

- Het recht kan niet eerder ontstaan dan de dag waarop betrokkene achttien jaar wordt (art. 1a:6, lid 2).

- Het recht kan niet eerder ontstaan (herleven) dan één jaar na het einde van het eerdere recht, als de uitkering eerder op verzoek van de klant zelf is geëindigd (art. 1:a10 lid 3).

Herleeft het recht doordat:

- de jonggehandicapte binnen 5 jaar na de dag waarop het recht is geëindigd door mogelijkheden tot arbeidsparticipatie alsnog duurzaam geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft, of
- doordat één of meer uitsluitingsgronden niet langer van toepassing zijn,

dan kan het recht niet eerder ingaan dan de dag waarop opnieuw een aanvraag wordt ingediend.

Laattijdige aanvraag Wajong

Zie: [Aanvraag Wajong 2015](#)

Beoordeling laattijdige aanvragen Wet Wajong

VA- en AD-beoordeling laattijdige aanvraag na 1 januari 2010

Je leest hier over hoe de verzekeringsarts en de arbeidsdeskundige laattijdige aanvragen na 1 januari 2010 beoordelen.

Het gaat hier uitdrukkelijk om de eerste aanvraag arbeidsondersteuning/inkomensondersteuning die de klant doet.

Wat is een laattijdige aanvraag?

Een laattijdige aanvraag is een aanvraag voor arbeidsondersteuning en inkomensondersteuning die (veel) later wordt ingediend dan het moment waarop het recht op arbeidsondersteuning had kunnen ontstaan. Dat moment is op de 18^e verjaardag of later, wanneer de klant als studerende arbeidsongeschikt is geworden.

Uitgangspunten bij beoordeling laattijdige aanvragen

Bij aanvragen ingediend na 1 januari 2010 is het niet mogelijk om inkomensondersteuning of

uitkering met terugwerkende kracht te betalen.

Voorwaarden aanspraak op arbeidsondersteuning

Om aanspraak te maken op arbeidsondersteuning moet de laattijdige aanvrager aan de volgende 3 voorwaarden voldoen die beschreven staan in de Wet Wajong:

1. Hij moet als jonggehandicapte kunnen worden aangemerkt. Dat betekent dat hij vanaf zijn 17^e of als student gedurende tenminste 52 weken niet in staat was om meer dan 75% van zijn maatmaninkomen te verdienen en waarbij volledig herstel binnen een jaar niet te verwachten was.
2. Hij moet op het moment dat de arbeidsondersteuning mogelijk kan ingaan (16 weken na datum aanvraag) niet in staat zijn om meer dan 75% van zijn maatmaninkomen te verdienen.
3. Hij moet in de periode tussen deze 2 beoordelingsmomenten niet in staat zijn gebleven om meer dan 75% van zijn maatmaninkomen te verdienen.

Om tot een beschikking (toekenning of afwijzing) te komen, moeten in principe altijd alle 3 deze voorwaarden onderzocht worden.

Pragmatische en efficiënte benadering bij beoordeling

Bij laattijdige aanvragen kan het onderzoek naar de eerste en de derde voorwaarde echter ingewikkelder en tijdrovender zijn naarmate het beoordelingsmoment verder in het verleden ligt. Het is niet altijd gemakkelijk (medische) gegevens over de klant te achterhalen. Ook kan functieduiding in het verleden lastig zijn omdat het historische functiebestand niet verder teruggaat dan 2002.

Dat vraagt om een pragmatische en efficiënte benadering waarbij het recht op arbeidsondersteuning al geweigerd wordt als slechts aan een van de bovengenoemde voorwaarden niet wordt voldaan. De overige voorwaarden hoeven dan niet meer onderzocht te worden.

Dit leidt (kort samengevat) tot de volgende voorgestelde werkwijze bij laattijdige aanvragen:

- Als bij de intake blijkt dat de klant een arbeidsverleden heeft, onderzoekt de arbeidsdeskundige de manier waarop de klant in werk heeft gefunctioneerd. Als dit onderzoek de conclusie rechtvaardigt dat de klant niet aan voorwaarde 3 voldoet heeft hij geen recht op arbeidsondersteuning. De aanvraag wordt in dat geval afgewezen.
- Als het onderzoek van het arbeidsverleden niet tot een afwijzing van het recht op arbeidsondersteuning kan leiden, wordt onderzocht of de klant in niet staat is om 75% van zijn

maatmaninkomen te verdienen op het moment dat het mogelijke recht op arbeidsondersteuning ingaat. Als er functies geduid kunnen worden waarmee de klant niet aan voorwaarde 2 voldoet, heeft hij geen recht op arbeidsondersteuning. De aanvraag wordt afgewezen.

- In de overige gevallen moet het onderzoek zich richten op alle drie de voorwaarden.

In de praktijk kunnen deze stappen in elkaar overgaan, afhankelijk van de casus.

De werkwijze heeft vooral waarde naarmate het moment dat de klant mogelijk jonggehandicapte werd verder in het verleden ligt. Als een klant slechts enkele jaren na dat moment een aanvraag doet, wordt het onderzoek minder gecompliceerd.

Stapsgewijze beoordeling laattijdige aanvragen verder toegelicht

Stap 1: beoordeling op basis van arbeidsverleden klant

Gegevensverzameling en beeldvorming door arbeidsdeskundige

De arbeidsdeskundige start het onderzoek als de PB aan de hand van de aanvraag of na raadpleging van SUWI-net vaststelt dat er sprake is van een arbeidsverleden. Het dossier wordt niet eerst voorgelegd aan de verzekeringsarts.

In een gesprek met de klant vormt de arbeidsdeskundige zich een beeld van de manier waarop de klant gefunctioneerd heeft in werk dat hij heeft verricht vanaf het moment waarop hij claimt arbeidsongeschikt te zijn geworden.

Hij besteedt daarbij aandacht aan:

- de duur van de arbeidsovereenkomst(en),
- de aard en omvang van het werk en
- de reden waarom de klant gestopt is met een baan.
- Tevens wordt vastgesteld welk loon de klant verdiend heeft.

Als dit noodzakelijk en mogelijk is neemt de arbeidsdeskundige contact op met de ex-werkgever.

Let op: De wet SUWI staat toe dat de arbeidsdeskundige dit doet zonder machtiging van de klant. Werkgevers zijn verplicht deze informatie kosteloos te verstrekken.

Beoordeling 'bij voortduring'

Het onderzoek van het arbeidsverleden van de klant heeft te maken met voorwaarde 3.

Het is de vraag of er een periode aan te wijzen is waarover de klant bij voortduring meer dan 75% van zijn maatmaninkomen heeft verdiend. Dat is een beoordeling volgens de regels van het schattingsbesluit.

De vaststelling van maatman en maatmaninkomen wijkt niet af van een niet-laattijdige beoordeling van een jonggehandicapte. Bij dit onderzoek wordt echter in het midden gelaten of de klant ook daadwerkelijk jonggehandicapte was.

Omdat er bij deze stap geen theoretische maar alleen een praktische schatting gedaan wordt, is het niet relevant welk arbeidsongeschiktheids criterium op dat moment gold.

Wanneer gaat het om 'bij voortduring'?

- Er moet een substantiële periode zijn waarover de klant een inkomen verdiend heeft. Als vuistregel kan daarvoor een contract van 6 maanden genomen worden. Hierbij is aansluiting gezocht bij de criteria voor een succesvolle plaatsing in werk zoals die bij re-integratie of bij de toetsing van het RIV gebuikt worden.
- Als de klant over een kortere periode gewerkt heeft kunnen specifieke omstandigheden ook de conclusie rechtvaardigen dat de klant bij voortduring meer dan 75% van zijn maatmaninkomen heeft verdiend.
- Als de klant als uitzendkracht gewerkt heeft moet het gaan om een representatief patroon van uitzendovereenkomsten.

De arbeidsdeskundige toetst een aantal aspecten van het werk:

- Het moet gaan om werk dat algemeen voorkomt op de reguliere arbeidsmarkt. Werkzaamheden in WSW-verband vallen hier niet onder. Het inkomen mag ook niet gebaseerd zijn op een 'witte raven-baan' omdat de klant dan in feite onder beschutte omstandigheden gewerkt heeft. Het loon dat hij betaald heeft gekregen kan dan niet in overeenstemming zijn geweest met zijn feitelijke arbeidsprestatie. Een speciaal voor de klant samengestelde functie of een elementaire taak kan ook niet gebruikt worden.
- Als het dienstverband beëindigd werd of niet werd verlengd moet duidelijk zijn dat dit om economische of arbeidsmarktgerelateerde redenen is.
- De klant moet normaal gefunctioneerd hebben en het afgesproken loon hebben waargemaakt. Dat wil zeggen dat hij de functie heeft verricht op de manier waarop gezonde soortgelijke collega's dat doen.
- De klant moet geen overmatig ziekteverzuim gehad hebben. Als indicatie voor een normaal verzuim geldt een grens van ongeveer 25% (LJN: AE8622). Betrek hierbij ook de aard en de frequentie van het verzuim.
- Het feit dat de klant met een voorziening gewerkt heeft, is geen belemmering om de conclusie te trekken dat de klant meer dan 75% van zijn maatmaninkomen heeft verdiend. Het schattingbesluit eist dat de toepassing van een voorziening in redelijkheid van de werkgever verwacht kan worden. Als een voorziening bij een bepaalde werkgever daadwerkelijk is toegepast en aan de klant is verstrekt, wordt aan deze eis van het schattingsbesluit voldaan.

Motivering en conclusie

Aanwijsbare periode waarin klant meer dan 75% van maatmaninkomen heeft verdiend

Als de arbeidsdeskundige de conclusie trekt dat er sprake is geweest van een reële periode waarover de klant meer dan 75% van zijn maatmaninkomen heeft verdiend, voldoet de klant niet aan voorwaarde 3. De aanvraag voor arbeidsondersteuning kan worden afgewezen.

Verder onderzoek door de verzekeringsarts is niet meer noodzakelijk. De vraag welke beperkingen de klant precies had doet niet ter zake omdat zij blijkbaar geen belemmering vormden voor de klant om op een normale manier in werk te functioneren.

De arbeidsdeskundige geeft in zijn rapportage een duidelijke onderbouwing van zijn conclusie door middel van een argumentatie waarin de bovengenoemde eisen aan de orde komen.

Let op: Deze onderbouwing is noodzakelijk om een deugdelijke voor bezwaar vatbare beslissing af te kunnen geven. Louter het benoemen van het arbeidsverleden is onvoldoende.

Wanneer de Wajong-aanvraag wordt afgewezen omdat er een substantieel arbeidsverleden is, moet deze gezien worden als een aanvraag voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering in de brede zin.

Let op: In dat geval moet ambtshalve beoordeeld worden of er recht bestaat op een WAO- of WIA-uitkering.

Geen aanwijsbare periode waarin klant meer dan 75% van maatmaninkomen heeft verdiend

Als de arbeidsdeskundige geen duidelijke periode kan aanwijzen waarover de klant meer dan 75% van zijn maatmaninkomen heeft verdiend, is stap 2 aan de orde. Dat is ook het geval als er geen goede onderbouwing gegeven kan worden van de conclusies over het arbeidsverleden of als de klant in het geheel geen arbeidsverleden heeft.

Het dossier wordt dan overgedragen aan de verzekeringsarts.

Stap 2: beoordeling o.b.v. verdienvermogen bij mogelijke ingang arbeidsondersteuning

Deze stap is aan de orde als in het in arbeidsverleden van de klant geen substantiële periode aan te wijzen is dat hij meer dan 75% van zijn maatmaninkomen kon verdienen.

Onderzoek door verzekeringsarts

De verzekeringsarts beschrijft de belastbaarheid van de klant op het moment dat de arbeidsondersteuning mogelijk ingaat. Hij baseert zijn conclusies altijd op een verzekeringsgeneeskundig onderzoek. Hij maakt daarbij onder andere gebruik van eventueel beschikbare gegevens over het functioneren van de klant in werk die de arbeidsdeskundige aangeleverd heeft

aangeleverd heeft.

Als het vermoeden bestaat dat er geen functies geduid kunnen worden brengt de verzekeringsarts de belastbaarheid in kaart zoals beschreven in stap 3 (volledig onderzoek naar voorwaarde 1,2 en 3).

Onderzoek door arbeidsdeskundige

De arbeidsdeskundige onderzoekt of de klant op basis van de FML verdien capaciteit in algemeen gangbaar werk op de reguliere arbeidsmarkt heeft.

Deze beoordeling is analoog aan de normale Wajong claimbeoordeling volgens de regels van het schattingsbesluit.

Motivering en conclusie

Klant kan meer dan 75% van maatmaninkomen verdienen

Als uit de functieduiding blijkt dat de klant meer dan 75% van zijn maatmaninkomen kan verdienen op het moment dat de mogelijke arbeidsondersteuning ingaat, wordt de aanvraag afgewezen. De klant voldoet niet aan voorwaarde 2. De vraag of de klant jonggehandicapte is wordt verder buiten beschouwing gelaten.

De arbeidsdeskundige motiveert zijn conclusies en legt dit vast op de gebruikelijke wijze.

Klant kan minder dan 75% van maatmaninkomen verdienen

Als de arbeidsdeskundige concludeert dat de klant minder dan 75% van zijn maatmaninkomen kan verdienen voldoet hij aan voorwaarde 2.

Stap 3 is nu nodig om te kunnen beslissen of de klant recht heeft op arbeidsondersteuning.

Stap 3: volledig onderzoek

Een volledig onderzoek naar alle drie de voorwaarden voor arbeidsondersteuning is noodzakelijk als de klant een verdien capaciteit van minder dan 75% van het maatmaninkomen heeft (arbeidskundig of medisch) op het moment dat het recht op arbeidsondersteuning mogelijk ingaat. Onderzoek naar de vraag of de klant ooit jonggehandicapte was (voorwaarde 1) is nu wel van belang. Immers: het huidige recht op arbeidsondersteuning moet voortkomen uit het feit dat de klant jonggehandicapte is.

Bovendien moet onderzocht worden of de klant in de periode tussen EWT en het moment waarop de arbeidsondersteuning mogelijk ingaat bij voortduring niet in staat gebleven is om meer dan 75% van zijn maatmaninkomen te verdienen (voorwaarde 3) .

Onderzoek door verzekeringsarts

Het verzekeringsgeneeskundig onderzoek richt zich op de vraag of de klant jonggehandicapte is. De verzekeringsarts stelt de eerste arbeidsongeschiktheidsdag vast. Het gaat dan om de belastbaarheid op 17/18-jarige leeftijd of op het moment na zijn 18^e verjaardag waarop de klant als studerende wordt aangemerkt, ziek wordt

als studeerend wordt aangemerkt, ziek wordt.

Ook onderzoekt de verzekeringsarts de ontwikkeling van de belastbaarheid in de periode daarna tot het moment dat de arbeidsondersteuning mogelijk ingaat. Dit is nodig om vast te kunnen stellen of de klant bij voortduring niet in staat is gebleven om meer dan 75% van zijn maatmaninkomen te verdienen (voorwaarde 3). De gegevens over de belastbaarheid van de klant of het (te verwachten) beloop van de ziekte kunnen verdere aanknopingspunten bieden om

conclusies te trekken over het arbeidsverleden van de klant. Dat is het geval als de arbeidsdeskundige bij stap 1 geen goede argumentatie heeft kunnen geven.

Naarmate het beoordelingsmoment verder in het verleden ligt moet de verzekeringsarts zich meer verlaten op originele broninformatie van medische deskundigen. Dit is noodzakelijk om tot goed onderbouwde conclusies te komen.

Onderzoek door arbeidsdeskundige

Bij het onderzoek kan het noodzakelijk zijn dat de arbeidsdeskundige het CBBS raadpleegt. Het moment waar deze CBBS-beoordeling betrekking op heeft kan ver in het verleden liggen toen nog andere arbeidsongeschiktheidscriteria golden. Op grond van de bepalingen in hoofdstuk 2 en 3 van de Wet Wajong moet bij laattijdige beoordelingen echter altijd het (huidige) TBA-criterium worden toegepast, met inachtneming van de aanpassingen in het schattingsbesluit die nadien hebben plaatsgevonden.

De arbeidsdeskundige raadpleegt het historische bestand. Bij een beoordelingsdatum na 1 oktober 2002 is dat goed mogelijk.

Als de beoordelingsdatum voor 1 oktober 2002 ligt, kan de arbeidsdeskundige de volgende werkwijze hanteren:

De arbeidsdeskundige raadpleegt het actuele CBBS-bestand onder toepassing van het juiste AO-criterium.

De arbeidsdeskundige selecteert functies die zo gangbaar mogelijk zijn en waarvoor de arbeidsdeskundige aannemelijk kan maken dat zij op de beoordelingsdatum in het verleden ook voorkwamen op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Gegevens verzamelen en beoordelen

Er gelden bij het verzamelen van gegevens en het doen van onderzoek 2 principes:

- De klant moet informatie verstrekken en gegevens aanleveren.
- UWV heeft een onderzoeksplicht: informatie dient geverifieerd en aangevuld te worden waar nodig.

Als gegevens van derden ondanks inspanningen ontbreken of onduidelijkheden blijven bestaan over een periode in het verleden, moet het advies worden opgesteld op basis van de zelf

verzamelde feiten, het eigen oordeel en de eigen conclusies. De weging beperkt zich tot de eigen aangedragen argumenten. De argumentatie wordt op basis van vakkennis en ervaring opgebouwd. Dit betekent dat het dilemma niet wordt opgelost met argumenten als 'omgekeerde bewijslast'. Aan de andere kant: als wij niet kunnen beargumenteren dat de klant arbeidsongeschikt was, gunnen wij hem niet 'het voordeel van de twijfel', tenzij de klant het tegendeel kan bewijzen. Het

oordeel wordt ook bij hiaten en onduidelijkheden op basis van vakinhoudelijke argumenten gegeven.

Onderzoek naar eventuele Amber-aspecten in het verleden is niet meer van belang, behalve bij de vraag of de klant jonggehandicapte is.

Let op: De vraag of de klant aan voorwaarde 3 voldoet houdt niet in dat eventuele Amber-rechten onderzocht moeten worden. Dit is in tegenstelling tot laattijdige aanvragen die zijn ontvangen voor 1 januari 2010.

Het ging toen om het vaststellen van het recht op een Wajonguitkering met terugwerkende kracht. Na perioden van arbeidsgeschiktheid konden perioden van arbeidsongeschiktheid volgen die het Wajong-recht weer deden herleven. Dit principe van terugwerkende kracht geldt niet meer bij de Wet Wajong als het om een eerste aanvraag gaat.

Als een klant weliswaar in het verleden de wachttijd heeft doorgemaakt maar niet als jonggehandicapte kan worden aangemerkt (voorwaarde 1), dan moet onderzocht worden of hij binnen 5 jaar na die datum in het verleden wel jonggehandicapte geworden is.

[Klik hier](#) voor de ***Beslisboom laattijdige aanvragen en Amber***

Motivering en conclusie

Pas in het geval dat de klant aan voorwaarde 1, 2 en 3 voldoet kan het recht op arbeidsondersteuning toegekend worden.

Er moet sprake zijn van duidelijke argumentatie die de conclusie rechtvaardigt dat de klant aan alle 3 de voorwaarden voldoet.

Het onderzoek wordt dan verder afgerond zoals dat bij een normale Wet Wajong-beoordeling gebeurt. Het team beantwoordt de vraag of de klant participatiemogelijkheden heeft en of hij (als hij die heeft aangevraagd) inkomensondersteuning of een uitkering voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten moet krijgen (**let op:** ook volledig en duurzaam arbeidsongeschikten hebben recht op arbeidsondersteuning).

Beslisboom laattijdige aanvragen en Amber

Mogelijk Amberbepaling van toepassing

Bij de afhandeling van een laattijdige aanvraag, kan de Amberbepaling ook van toepassing zijn. In de praktijk blijkt dit een lastige beoordeling te zijn. Onderstaande beslisboom is een hulpmiddel bij deze beoordeling.

Alleen voor aanvragen op en na 1 januari 2010

De beslisboom hieronder geldt alleen voor aanvragen die gedaan zijn op en na 1 januari 2010.

Stap 1

Geldt de Amberbepaling nieuwe Wajong (artikel 2:3, lid 2 Wet Wajong)?

- Zo **ja** -> recht op arbeidsondersteuning bepalen.
- Zo **nee** -> naar stap 2.

Toelichting

Wanneer iemand arbeidsondersteuning aanvraagt op een moment dat ligt na de 18^e verjaardag (de student blijft gemakshalve even buiten beschouwing, maar voor die geldt m.m. hetzelfde) kan gesteld worden dat de betrokkene te laat is. Wanneer echter het moment van de toename van de arbeidsongeschiktheid ligt binnen 5 jaar na de 18^e verjaardag, dient eerst beoordeeld te worden of de betrokkene in aanmerking komt voor de toepassing van de Amberbepaling in artikel 2:3, lid 2 Wet Wajong.

Let wel, dit geldt dus niet in alle gevallen, maar alleen als het moment van de toegenomen arbeidsongeschiktheid binnen 5 jaar na het 18^e jaar ligt.

In dit geval moet eerst artikel 2:3, lid 2 Wajong (de Amberbepaling) beoordeeld worden. Als de aanvrager de wachttijd heeft volgemaakt, maar op 18-jarige leeftijd in staat wordt geacht meer dan 75% van het maatmanloon te verdienen of dit feitelijk doet, wordt hij op zijn 18^e verjaardag niet aangemerkt als jonggehandicapte. Als hij op zijn 22^e jaar niet meer in staat is te werken en dan pas

arbeidsondersteuning aanvraagt, kan hij met ingang van dat moment alsnog als jonggehandicapte worden aangemerkt. Er moet dan wel toename zijn van de beperkingen uit dezelfde oorzaak. Artikel 2:15 zegt: dat als je sinds de dag waarop je als jonggehandicapt werd aangemerkt meer dan 75% van het maatmaninkomen hebt verdiend, geen recht hebt op arbeidsondersteuning. In dit geval kom je dus aan de instructie laattijdigheid niet meer toe. Immers de betrokkene is pas na afloop van het werken jonggehandicapt geworden.

Stap 2

Heeft de aanvrager op datum aanvraag (of 16 weken daarna) recht op arbeidsondersteuning?
Zie artikel 2:15: kan hij op datum aanvraag meer dan 75% van het maatmanloon verdienen?

- Zo **ja** -> geen recht op arbeidsondersteuning.
- Zo **nee** -> naar stap 3.

Toelichting

Als de aanvrager op datum aanvraag in staat wordt geacht meer dan 75% van het maatmaninkomen te verdienen, bestaat geen recht op arbeidsondersteuning.

Stap 3

Is in de periode tussen de 18^e verjaardag en de datum aanvraag een periode aan te wijzen waarin de aanvrager meer heeft verdiend dan 75% van het maatmaninkomen?

- Zo **ja** -> geen recht op arbeidsondersteuning.
- Zo **nee** -> naar stap 4.

Toelichting

Zie de instructie 'Beoordeling laattijdige aanvragen, *stap 1*'.

In dit geval begin je niet met de beoordeling van de Amberbepaling, maar begin je met stap 2:

verdient betrokkene op datum aanvraag meer dan 75% maatmaninkomen?

Zo ja: geen recht op arbeidsondersteuning.

Zo nee: dan handelen volgens de instructie 'Beoordeling laattijdige aanvragen'.

Stap 4

Voldoet betrokkene op 17/18 jarige leeftijd aan de voorwaarden van jonggehandicapt zijn conform artikel 2:3 Wet Wajong?

Let op: Als op later arbeidsongeschikt geworden, dan moet betrokkene op dat moment studierend zijn of zijn geweest.

Is de wachttijd vervuld?

- Zo **nee** -> geen recht op arbeidsondersteuning.
- Zo **ja** -> is betrokkene jonggehandicapt?
 - Zo **ja** -> recht op arbeidsondersteuning.
 - Zo **nee** -> naar stap 5.

Toelichting

Zie de instructie 'Beoordeling laattijdige aanvragen, *stap 3*'.

Stap 5

Is betrokkene binnen vijf jaar na einde wachttijd toegenomen arbeidsongeschikt uit dezelfde oorzaak?

- Zo **ja** -> recht op arbeidsondersteuning.
- Zo **nee** -> geen recht op arbeidsondersteuning.

Geen terugwerkende kracht

Het recht op arbeidsondersteuning gaat in op het moment van aanvraag bij volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid, of na 16 weken bij participatiemogelijkheden. Er is in beginsel geen terugwerkende kracht.

Doorzoek handboek Wetsuitleg Wajong

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg Wajong

Toekennen

Geen nieuwe instroom meer vanaf 18 december 2020

Vanaf 18 december 2020 is het niet meer mogelijk om een aanvraag te doen voor de oude Wajong. Degene die is geboren vóór 1980 kan daardoor bij een [eerste aanvraag](#) Wajong geen recht meer krijgen op een oude Wajong. Ook een aanvraag met terugwerkende kracht kan niet leiden op recht op oude Wajong. Bij een verzoek om terug te komen van een eerdere beslissing kan nog wel recht ontstaan op oude Wajong. De aanvraag wordt immers niet voor de eerste keer gedaan. Zie de beschrijving voor [duuraanspraken](#).

Toekennen WAO en 'oude' Wajong

Deze instructie behandelt de voorwaarden voor het recht op toekenning van een WAO- en Wajong-uitkering. Niet álle voorwaarden worden hier (volledig) behandeld, voor sommige aspecten verwijzen we naar andere instructieonderdelen of andere handboeken.

WAO-toekenningen met een wachttijd van 52 weken kunnen alleen nog voorkomen als de eerste arbeidsongeschiktheidsdag vóór 1 januari 2004 ligt. De hierna volgende beschrijving van toekenningen WAO heeft voor het overgrote deel daarmee te maken.

Daarnaast kunnen nog tot in lengte van jaren WAO-toekenningen voorkomen met een wachttijd van 4 weken. Daarop zijn echter niet alle onderwerpen van toepassing zoals ze hierna worden

beschreven voor de standaardwachttijd van 52 weken.

In een enkele situatie kan nog een toekenning WAO voorkomen met eerste arbeidsongeschiktheidsdag die op of na 1 januari 2004 ligt. Het gaat dan om toekenningen bij arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een beroepsziekte. Daarvoor geldt een wachttijd van 104 weken. Omdat het bij deze categorie gaat om personen zonder werkgever (anders hadden ze

namelijk aanspraak op WIA gehad), zijn onderwerpen als ziekmelding, attendering en verlengde loondoorbetalingsverplichtingen niet van toepassing.

Basisvoorwaarden voor toekenning

Wie recht wil hebben op toekenning van een arbeidsongeschiktheidsuitkering moet voldoen aan een aantal basisvoorwaarden, die genoemd worden in de toekenningsartikelen:

- [verzekerd zijn](#) voor de WAO of tot de [doelgroep](#) Wajong behoren.
- [arbeidsongeschikt zijn](#) geworden;
- [onafgebroken 52 weken arbeidsongeschikt](#) zijn gebleven; en
- na afloop van deze periode nog steeds arbeidsongeschikt zijn.

Voor de WAO geldt nog als aanvullende voorwaarde dat betrokkene voor 1 januari 2004 arbeidsongeschikt moet zijn geworden. De personen die op of ná 1 januari 2004 arbeidsongeschikt zijn geworden vallen onder de WIA (zie handboek WIA). Op deze regel is één uitzondering. Het gaat hier om personen die vallen onder de nawerking WAO ([link](#)).

19 WAO, 7 WAZ en 6 Wajong

NB. De wachttijd van 104 weken geldt voor de gevallen waarbij de eerste ziektedag op of na 1 januari 2004 ligt. Ligt de eerste ziektedag vóór 1 januari 2004, dan geldt een wachttijd van 52 weken.

Verzekerd zijn

Inleiding

Om in aanmerking te komen voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering moet betrokkene verzekerd zijn op het moment waarop hij arbeidsongeschikt wordt. Of hij daarna nog verzekerd is, is niet van belang. Ook niet als er sprake is van een samengestelde wachttijd (onderbrekingen korter dan 4 weken).

De WAO is een verplicht verzekering. Voor een recht op Wajong-uitkering moet de betrokkene tot de doelgroep behoren. De Wajong is namelijk geen verzekering maar een voorziening.

WAO-verzekering

De WAO is een verplichte verzekering, d.w.z.: als je in dienstbetrekking gaat werken ben je van

rechtswege verzekerd. Meestal zal het duidelijk zijn dat betrokkene verzekerd is. Voor eventuele bijzonderheden verwijzen we naar het [Handboek Werkgeverszaken](#).

Op deze pagina's behandelen we nog wel enkele specifieke zaken.

Nawerking WAO

Alle gevallen met een eerste arbeidsongeschiktheidsdag op of ná 1 januari 2004 vallen onder de WIA. Dit geldt dus ook voor de nawerking verzekering. Hierop is echter één uitzondering:

In het geval betrokkene op of ná 1 januari 2004 arbeidsongeschikt wordt en op dat moment niet verzekerd is voor de WAO en nooit verzekerd is geweest voor de WIA en de arbeidsongeschiktheid is het gevolg van een beroepsziekte dan kan betrokkene alsnog als verzekerde voor de WAO worden beschouwd, zodat hij in aanmerking kan komen voor een WAO-uitkering. Betrokkene moet dan nog wel voldoen aan de volgende voorwaarden:

- er moet sprake zijn van één van de [limitatief genoemde beroepsziekten](#) en die beroepsziekte moet ook veroorzaakt zijn door één van de bij die beroepsziekte genoemde werkzaamheden;
- de klant moet destijds, tijdens het verrichten van die werkzaamheden, WAO-verzekerd zijn geweest. Als het gaat om werkzaamheden verricht voor 1-7-1967, moet hij verzekerd zijn geweest voor de wettelijke ongevallenverzekering;
- de klant kan geen recht op uitkering ontlenen aan de Liquiditeitswet ongevallenwetten.

Let op: in deze gevallen is de wachttijd 104 weken. Waar in deze instructie gesproken wordt over een wachttijd van 52 weken moet dat voor deze categorie gelezen worden als: "104 weken".

Hoofdregel vanaf 1-1-2011

Met de Wet harmonisatie en vereenvoudiging socialezekerheidswetgeving zijn de bepalingen over de nawerking sterk vereenvoudigd. De lengte van de verzekerde periode is niet langer van belang. Voor het vaststellen van het recht op uitkering beschouwen we betrokkene alsof hij verzekerd is gebleven als

- hij binnen 4 weken na het einde van zijn verplichte verzekering toegenomen arbeidsongeschikt wordt;
- hij binnen 4 weken na het einde van zijn privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking ziek wordt.

Er is geen overgangsregeling dus is sprake van onmiddellijke werking. De nieuwe regeling geldt als de eerste arbeidsongeschiktheidsdag ligt op of na 1-1-2011.

Aanspraken elders

De nawerkingsregeling geldt niet als betrokkene niet WAO-verzekerd is in verband met:

- minister- of staatssecretarisschap;
- 'het naleven van een verplichting hem opgelegd door de wet of voortvloeiende uit een verbintenis anders dan bij overeenkomst door hem jegens de overheid aangegaan ten aanzien van 's lands verdediging of ter bescherming van de openbare orde en de veiligheid van de bevolking' ;
- het als vrijwilliger, al dan niet tegen loon, verrichten van werkzaamheden bij de gemeentelijke brandweer.

In de regel zullen betrokkenen dan namelijk rechten kunnen ontleen aan een andere regeling.

17 lid 3 en 6 lid 1 a en b WAO

Onbetaald verlof

Per 1-10-1998 is een werknemer tijdens voltijds onbetaald verlof niet meer verzekerd voor de ZW, WAO en WW. Wanneer de werknemer volgens afspraak het werk weer hervat of, in geval van verhindering wegens arbeidsongeschiktheid, zou hervatten, is de werknemer met ingang van die datum weer verplicht verzekerd. Het is dan ook logisch dat betrokkene tijdens het onbetaald verlof niet onder het nawerkingsartikel valt.

Vrijwillige WAO-verzekering

Iemand die niet verzekeringsplichtige arbeid gaat verrichten kan zich onder voorwaarden vrijwillig verzekeren. De voorwaarden worden uitvoerig beschreven in het handboek [Verzekeringsplicht](#).

Doelgroep Wajong

Inleiding

Bij de Wajong – die geen verzekering is, maar een voorziening – spelen begrippen als 'verzekerde' geen rol. De Wajong kent 'ingezetenen'. Ingezetenen die aan bepaalde voorwaarden voldoen zijn vervolgens 'jonggehandicapten' die in aanmerking kunnen komen voor een Wajong-uitkering.

Wet Wajong op 1 januari 2010

Op 1 januari 2010 is de Wet Wajong in werking getreden. In de Wet Werk en Arbeidsondersteuning jonggehandicapten zijn aparte hoofdstukken gewijd aan de huidige Wajong-uitkeringen en het recht op arbeids- en inkomensondersteuning.

Tot 1 januari 2010 kan de jongere aanspraak maken op een Wajong-uitkering als hij op deze datum 17 jaar is. Daarvoor moet hij voor 1 januari 2010 een aanvraag hebben ingediend. Als het nog niet mogelijk is de rechten te beoordelen, dan verlengen we de beslistermijn tot 13 weken voor het bereiken van het 18e jaar.

We verzoeken aan de jongere die nog geen 17 jaar is op 1 januari 2010 om de aanvraag voor een

we verzoeken aan de jongere die nog geen 17 jaar is op 1 januari 2010, om de aanvraag voor een Wajong-uitkering in te trekken. Stemt hij daar niet mee in, dan weigeren we een beslissing te nemen. Reden hiervoor is dat we nog geen uitspraak kunnen doen over de rechten vanaf het 18e jaar van de jongere. In beide gevallen vragen we de jongere kort voor het bereiken van het 18e jaar opnieuw een aanvraag voor arbeids- en inkomensondersteuning te doen.

Aanvragen die we vanaf 1 januari 2010 ontvangen, gelden als aanvraag voor arbeids- en inkomensondersteuning. Er kan vanaf deze datum alleen nog recht op een 'oude' Wajong-uitkering ontstaan als:

- een eerdere aanvraag vanwege een mate van arbeidsongeschiktheid van minder dan 25% is afgewezen; of
- het mogelijk is een beëindigde uitkering opnieuw toe te kennen of te heropenen.

Als (opnieuw) toekennen of heropenen mogelijk is, kan er geen recht op arbeids- en inkomensondersteuning ontstaan.

Ingezetene

Een ingezetene is de natuurlijke persoon die in Nederland woont ([art. 1:2 Wajong](#))

Onderbreking ingezetenschap

Het wonen in Nederland wordt geacht niet onderbroken te zijn als:

- de klant Nederland metterwoon heeft verlaten; en
- zich binnen een jaar daarna weer in Nederland vestigt zonder dat hij intussentijd op het grondgebied van een andere mogendheid of op de BES-eilanden, Curaçao of Aruba heeft gewoond.

Beoordelingsmoment ingezetenschap

De klant moet ingezetene zijn op het moment van zijn 17e verjaardag (als hij een oWajongere of Wajongere 2010 is, en het recht per zijn 18e verjaardag ingaat).

Als de klant student is of een Wajong 2015-uitkering aanvraagt, dan moet hij ingezetene zijn op het moment van intreden van de arbeidsongeschiktheid.

EU/EER Zwitserland

Voor regelingen zoals de Wajong stellen we perioden van wonen in een EU/EER-land of Zwitserland gelijk met perioden van ingezetenschap in Nederland. Daardoor kan een vroeggehandicapte recht op Wajong krijgen vanaf het moment dat hij in Nederland gaat wonen. Voorwaarde is dat hij EU/EER-land of Zwitserland woonde bij het intreden van zijn arbeidsongeschiktheid (of bij oWajong en Wajong 2010 op zijn 17de verjaardag).

en Wajong 2010 op zijn 17de verjaardag).

De klant kan op basis van het overgangsrecht in de Europese verordeningen rechten ontleen aan gebeurtenissen die plaatsvonden in een lidstaat vóór toetreding van die lidstaat tot de EU/EER. Dat recht kan pas ingaan op de datum van toetreding van die lidstaat tot de EU/EER. Als de klant bijvoorbeeld in 2001 op zijn 17e verjaardag in Polen woonde, dan kan hij toch in aanmerking komen voor Wajong. Het recht kan echter niet eerder ingaan dan per 1 mei 2004 (is datum toetreding EU door Polen). In het [Schema territoriale en personele werkingssfeer EU-Verordeningen](#) in de Instructie Internationaal staat wanneer de verschillende landen zijn toegetreden.

Uitbreiding en beperking begrip ingezetene

Het besluit [Uitbreiding en beperking kring ingezetenen Wajong](#) bevat een aantal gelijkstellingen en beperkingen ten aanzien van wie als ingezetene beschouwd kan worden. Het gaat daarbij om groepen die ook gelijkgesteld worden met ingezetenen voor de volksverzekeringen. Het ingezetenschap voor de volksverzekeringen wordt bepaald door de Belastingdienst. UWV volgt in beginsel de vaststelling door de Belastingdienst en beoordeelt niet zelf.

De volgende groepen worden gelijkgesteld met het ingezetenschap:

- Bepaalde overheidswerknemers en hun gezinsleden die wonen in het buitenland,
- Gezinsleden van schepelingen die aan boord van het schip wonen.
- Tijdelijk buiten Nederland studerende en verpleegden.

De volgende groepen worden niet als ingezetenen beschouwd:

- Degenen die zonder verblijfsvergunning in Nederland wonen.
- Personeelsleden van ambassades en consulaten in Nederland en hun gezinsleden.
- Personeelsleden van een in Nederland gevestigde volkenrechtelijke organisatie en hun gezinsleden.
- Gevolmachtigden van Aruba, Curaçao, Sint Maarten en de openbare lichamen Bonaire, Sint Eustatius en Saba en hun ambtenaren. (Gezinsleden die in Nederland werken of hier een socialeverzekeringssuitkering ontvangen zijn ook uitgezonderd van het ingezetenschap, maar niet gedurende het eerste jaar nadat ze vanuit een situatie van uitsluiting zijn gaan werken.)
- Buitenlandse ambtenaren en hun gezinsleden (uitzonderingen zijn mogelijk).
- Tijdelijk in Nederland werkzaam personeel

Jonggehandicapten

Onder het begrip 'jonggehandicapte' vallen de volgende categorieën:

- vroeggehandicapten
- studerende

Vroeggehandicapten

Dit zijn personen, die op hun 17^e verjaardag arbeidsongeschikt zijn en dat op hun 18^e verjaardag nog steeds zijn.

Studerenden

De studerende is de persoon die arbeidsongeschikt is geworden na de 17^e verjaardag en in het jaar voorafgaand aan het intreden van de arbeidsongeschiktheid **gedurende tenminste 6 maanden studerende** was.

Als 'studerende' wordt in het eerste lid van artikel 1:4 van de Wajong aangemerkt degene:

- die een studiefinanciering ontvangt op grond van de wet op de studiefinanciering 2000;
- die een financiële voorziening ontvangt als bedoeld in artikel 7.51, eerste lid van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek;
- die een tegemoetkoming ontvangt op grond van hoofdstuk IV van de Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten (WTOS);
- voor wie de verzekerde in de zin van de Algemene Kinderbijslagwet kinderbijslag ontvangt op grond van artikel 7, tweede lid, onderdeel a of onderdeel c van die wet;
- die, hoewel hij niet op grond van a t/m d als studerende kan worden aangemerkt, niettemin in verband met onderwijs of een beroepsopleiding overdag lessen of stages volgt gedurende gemiddeld ten minste 213 klokuren per kwartaal, voor zolang hij de leeftijd van 30 jaar nog niet heeft bereikt

Verder zijn twee besluiten van belang bij de beoordeling van het begrip 'studerende'. In het besluit Uitbreiding kring der studerenden Wajong worden ook stagiairs en personen die deelnemen aan een bedrijfsschool aangemerkt als studerenden.

Regeling klokuren 2010

Het tweede relevant besluit is de Regeling klokuren 2010. Hierin worden de persoon die lessen of stages volgt van gemiddeld minder dan 213 klokuren per kwartaal, toch aangemerkt als studerende indien één van de volgende situaties op hem van toepassing is:

- hij volgt een opleiding aan een instelling voor hoger onderwijs, als bedoeld in de artikelen 6.9 van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek dan wel een daarmee

... van de wet op het hoger onderwijs en beroepsopleiding, en bezit van een gelijkwaardige opleiding in of buiten Nederland met een studiebelasting van ten minste 1680 uur per jaar;

- hij volgt een andere studie of opleiding dan hiervoor genoemd, met een studiebelasting van ten minste 1600 uur per jaar; of
- hij volgt in het eindexamenjaar van een meerjarige studie of opleiding ten minste gemiddeld 162 klokuren per kwartaal lessen of stages.

Regeling klokuren 2010

Dit moet blijken uit een door de betrokkene te overleggen (kopie van de) beschikking, of (voor het laatste punt) een schriftelijk bewijs.

‘Gedurende 6 maanden studerende’

De aanvrager moet in het jaar voorafgaande aan de eerste arbeidsongeschiktheidsdag gedurende 6 volledige maanden voldaan hebben aan een van de hierboven vermelde voorwaarden. Deze 6 maanden hoeven niet aaneengesloten te zijn.

Aan sommige voorwaarden kan niet meer worden voldaan boven de leeftijd van 30 jaar. Hieruit volgt, dat maanden die nog voor de 30^e verjaardag liggen, wel meetellen bij de beoordeling van het recht op Wajong-uitkering. Daardoor kan iemand, die op de eerste arbeidsongeschiktheidsdag al ouder is dan 30 jaar toch nog voldoen aan de voorwaarden voor toekenning, zolang er maar 6 maanden én vóór de 30^e verjaardag én in het refertejaar liggen.

Stagiairs

Stagiairs waren voorheen WAO-verzekerd. Deze categorie is echter vanaf 1 januari 1999 (besluit van 16-12-1998 Stb 709) onder de Wajong gebracht, voor zover zij al niet op grond van hun studie tot de doelgroep behoorden. Bij een eerste arbeidsongeschiktheidsdag op of na 1 januari 1999 hebben stagiairs alleen nog recht op een Wajong-uitkering. Ligt de eerste arbeidsongeschiktheidsdag nog vóór 1 januari 1999, dan is er nog sprake van een WAO-verzekering en is er bij arbeidsongeschiktheid een WAO-recht. Als zo iemand ook voldoet aan de omschrijving van het begrip “jonggehandicapte” is er bovendien recht op een Wajong-uitkering ingeval van arbeidsongeschiktheid. Als gevolg van de anticumulatiebepalingen zijn er dan consequenties voor de Wajong-uitkering.

3:50 Wajong

Iemand is stagiair als hij niet als studerende wordt aangemerkt en werkzaam is om vakbekwaamheid te verwerven. Ook de leerling van een onderwijsinstelling die praktisch werkzaam is en iemand die aan een bedrijfsschool opleiding ontvangt wordt beschouwd als stagiair. Stagiairs kunnen onder bepaalde omstandigheden ook werknemer in de zin van de ZW en W zijn, namelijk als er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Bij ziekte en arbeidsongeschiktheid is

er dan **wel** recht op WAO-uitkering. Dit sluit niet uit, dat de stagiair ook onder de doelgroep Wajong kan vallen. In zo'n geval is er ook recht op Wajong-uitkering en ontstaat er samenloop tussen beide uitkeringsrechten. (Zie: [Samenloop met andere uitkeringen](#).)

Ingezetene en arbeidsongeschikt

Een vroeggehandicapte heeft recht op toekenning als hij op zijn 17^e verjaardag zowel ingezetene als arbeidsongeschikt is (en aan de overige voorwaarden voldoet).

Een studerende of stagiair heeft recht op toekenning, als hij op de eerste arbeidsongeschiktheidsdag ingezetene is (en aan de overige voorwaarden voldoet).

Arbeidsongeschikt worden

Eerste dag van arbeidsongeschiktheid

Hoofdregel

De eerste dag van arbeidsongeschiktheid is: de eerste werkdag, waarop wegens ziekte niet is gewerkt of het werken tijdens de werktijd is gestaakt. Het voormalige Lisv heeft hierover nadere regels vastgesteld in de [Regeling bepaling eerste werkdag](#).

Volgens de hoofdregel is de eerste dag van arbeidsongeschiktheid de eerste werkdag waarop betrokkene had kunnen werken als hij niet ongeschikt was geworden.

In een aantal speciale situaties gelden afwijkende regels.

Speciale dagen

Bepaalde dagen waarop niet wordt gewerkt, worden gelijkgesteld met werkdagen:

- vakantie- en snipperdagen;
- ATV-dagen, mits deze dag bij ziekte op een andere dag mag worden opgenomen;
- Bijzonder verlofdagen
- Onwerkbaar dagen i.v.m. weersinvloeden.

Eerste werkdag staat niet vast

Het kan soms niet duidelijk zijn wanneer betrokkene weer zou zijn gaan werken, als hij niet arbeidsongeschikt was geworden. Als eerste werkdag nemen we dan aan de eerste dag waarop betrokkene had kunnen werken als hij niet ziek zou zijn geworden. De zaterdag en zondag blijven hierbij buiten beschouwing.

Zieke werklozen

De eerste werkdag wordt gesteld op de dag waarop betrokkene arbeidsongeschikt is geworden. Zaterdag en zondag blijven hierbij buiten beschouwing.

Nachtdienst

Als betrokkene arbeidsongeschikt wordt tijdens een nachtdienst is de eerste werkdag: de dag waarop de nachtdienst is begonnen.

Nawerking van de verzekering

De dag waarop betrokkene feitelijk arbeidsongeschikt is geworden is de eerste arbeidsongeschiktheidsdag.

Onbetaald verlof

Als arbeidsongeschiktheid ontstaat tijdens een periode van voltijds onbetaald verlof is de eerste dag van arbeidsongeschiktheid de dag waarop betrokkene na afloop van het verlof weer aan het werk zou gaan.

Vrijheidsontneming

Hoe je de eerste ao-dag in geval van vrijheidsontneming (detentie) moet vaststellen kun je lezen in het onderdeel [Vrijheidsontneming](#).

Meerdere dienstverbanden

Als iemand meer dan een werkgever heeft, stel je voor elk dienstverband afzonderlijk de eerste arbeidsongeschiktheidsdag vast. Als betrokkene bijvoorbeeld van woensdag tot en met vrijdag werkt en op zondag ziek wordt, geldt dat de woensdag de eerste dag van arbeidsongeschiktheid is. Als hij daarnaast nog een baan heeft op maandag en dinsdag is voor dat dienstverband maandag de eerste dag van arbeidsongeschiktheid.

In dit soort situaties is het dan ook mogelijk dat de arbeidsongeschiktheid niet op dezelfde dag begint, waardoor er 'ziektewetjaren' gaan lopen die niet op dezelfde datum eindigen. Dit is niet van invloed op de wachttijd voor de WAO; er kan maar één wachttijd zijn en die begint op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid. Bij het vaststellen van de maatman en het dagloon moet je uiteraard wel uitgaan van alle werkzaamheden. Zolang er nog voor een deel loon of ziekengeld wordt betaald vindt anticumulatie plaats. Zie ook [Samenloop met andere uitkeringen](#).

52 weken arbeidsongeschikt blijven

Hoofdregel

Voor de periode van 52 weken (de wachttijd) tellen de volgende perioden mee:

- perioden van arbeidsongeschiktheid. Dit zijn perioden, waarin de arbeidsongeschiktheid ten minste 15% (WAO) of 25% (Wajong) bedraagt;
- perioden, waarover betrokkene aanspraak heeft op ziekengeld en daarmee gelijkgestelde perioden (WAO);
- perioden waarover de werkgever i.v.m. ziekte loon doorbetaalt

- perioden, waarover betrokkene aanspraak zou hebben gehad op ziekengeld, als hij ZW-verzekerd zou zijn geweest (Wajong).

19 WAO, 3:3 Wajong

Aanspraak op ziekengeld

Er wordt ziekengeld verstrekt

Je kunt zonder meer uitgaan van de perioden waarover ziekengeld is uitgekeerd. Je mag aannemen dat er sprake is van arbeidsongeschiktheid van tenminste 15%/25%.

Geen ziekengeld op bepaalde gronden

Het gaat om de volgende artikelen:

- artikel 29 ZW: wachtdagen en loondoorbetalingsplicht;
- artikel 30 / 31 ZW: inkomen uit arbeid
- artikel 19b ZW: detentie;
- artikel 44 ZW: weigering omdat ongeschiktheid reeds bestond bij aanvang verzekering;
- artikel 45 ZW: opleggen maatregel ZW, o.a. de ongeschiktheid tot werken is door betrokkene opzettelijk veroorzaakt en overtreding controlevoorschriften.

Als op grond van bovengenoemde artikelen geen ziekengeld is verstrekt, tel je de desbetreffende perioden mee bij het vaststellen van de 52-weeken-termijn. Ook over deze perioden mag je aannemen dat er sprake is van arbeidsongeschiktheid van ten minste 15%/25%.

Geen ziekengeld om een andere reden

In deze gevallen tellen periodes alleen mee als er sprake is van arbeidsongeschiktheid van ten minste 15%/25%.

Loondoorbetaling i.v.m. ziekte

O.g.v. jurisprudentie gaan we ervan uit dat de wachttijd doorloopt zolang de werkgever het loon i.v.m. ziekte doorbetaalt. UWV (de verzekeringsarts) kan zich dan ook niet uitspreken over 'geschiktheid voor het eigen werk' tijdens de wachttijd. Dit mag alleen in het kader van de WAO, dus na de wachttijd. Als de VA betrokkene geschikt acht voor het werk zijn er de volgende mogelijkheden:

- de klant is niet hersteld verklaard en de werkgever betaalt het loon door. In dat geval luidt de beslissing: de klant is na het vervullen van de wachttijd niet arbeidsongeschikt in de zin van de

beslissing, de klant is na het vervullen van de wachttijd niet arbeidsongeschikt in de zin van de WAO.

- alleen als de klant hersteld verklaard is kan een beslissing afgegeven worden, dat hij de wachttijd niet heeft vervuld.

Samentelling bij onderbroken wachttijd

Hoofregel is dat de wachttijd een periode van onafgebroken 52 weken is. Perioden van arbeidsongeschiktheid die elkaar echter met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, worden voor het bepalen van de wachttijd samengeteld. *19 lid 2 WAO, 7 lid 3 WAZ, 3:3 lid 2 Wajong*

Samentelling bij onderbroken wachttijd wegens zwangerschap of bevalling

De zwangerschaps- en bevallingsperiode op grond van de WAZO geldt als onderbreking van een ziekteperiode. Omdat het zwangerschaps- en bevallingsverlof ten minste 16 weken duurt, vindt er geen samentelling plaats van arbeidsongeschiktheidsperioden van vóór en ná dit verlof. Hierop is echter één uitzondering: samentelling vindt wel plaats als de arbeidsongeschiktheid direct voorafgaande aan en aansluitend op het zwangerschaps- en bevallingsverlof het gevolg is van dezelfde ziekteoorzaak. Veel meer over dit onderwerp kun je lezen in de incidentele mededeling AG [Samentellen van arbeidsongeschiktheidsperioden per 1 september 2005](#).

Verlengde wachttijd

Met de wet verbetering poortwachter (1 april 2002) is een nieuwe bepaling toegevoegd. De normale wachttijd van 52 weken kan op gezamenlijk verzoek van de werkgever en de werknemer worden verlengd tot ten hoogste 52 weken. Een verlengde wachttijd kan weer verkort worden, hiervoor is een verzoek van één van beide partijen voldoende. De werkgever houdt tijdens de verlengde wachttijd zijn loondoorbetalingsverplichting en de eerste WAO-dag schuift op. Zie voor meer informatie de IM [Poortwachter](#). Alle bepalingen die van toepassing zijn op de normale wachttijd gelden ook voor een verlengde wachttijd.

19 lid 7 WAO

Toekennen na 4 weken bij dezelfde oorzaak

Inleiding

Er zijn enkele bepalingen die het mogelijk maken onder bepaalde voorwaarden een uitkering [†] _~ kennen na een wachttijd van 4 weken.

43a WAO, 3:21 Wajong

Voorwaarden

Een WAO-, of Wajong-uitkering kan al na 4 weken wachttijd worden toegekend als :

- betrokkene opnieuw arbeidsongeschikt wordt [binnen 5 jaar](#) nadat een eerdere uitkering is
- [ingetrokken](#) of [niet werd toegekend](#), omdat hij na de wachttijd van 52 of 104 weken niet of minder dan 15%/25% arbeidsongeschikt was; **én**
- de arbeidsongeschiktheid voortkomt uit [dezelfde ziekteoorzaak](#), **én**
- betrokkene gedurende 4 weken arbeidsongeschikt blijft, **én**
- na afloop van die 4 weken nog [tenminste 15%/25% arbeidsongeschikt](#) is, **én**
- geen recht heeft op [heropening](#) van de oorspronkelijke uitkering, **én**
- [niet tevens recht heeft op ziekengeld o.g.v. artikel 29b ZW](#), tenzij de toe te kennen WAO-, WAZ, of Wajong-uitkering hoger is dan dat ziekengeld, **én**
- een [aanvraag](#) is ingediend.

N.B.: Betrokkene hoeft op het moment van het opnieuw ontstaan van arbeidsongeschiktheid **niet verzekerd** te zijn.

Uiteraard moet je altijd ook beoordelen of betrokkene aan de overige bepalingen voldoet, zoals die ook gelden bij een eerste toekenning.

Versoepeling voorwaarden (1 januari 2021, alleen voor Wajong)

Onder klanten met recht op uitkering Wajong bestaat de angst dat dit recht niet meer toegekend kan worden als de uitkering is ingetrokken omdat zij gaan werken. Dit kan een belemmering zijn om te gaan werken.

Om die belemmering weg te nemen, worden de voorwaarden die gelden bij toekennen na intrekking met ingang van 1 januari 2021 versoepeld:

- er geldt niet langer een (heropenings)termijn van vijf jaar en
- de voorwaarde 'dezelfde ziekteoorzaak' komt te vervallen.

De verlenging van deze termijn zorgt ervoor dat jonggehandicapten tot hun AOW-leeftijd kunnen terugvallen op hun uitkering als zij weer arbeidsongeschikt worden.

De ziekteoorzaak doet er niet langer toe.

Deze soepelere regels gaan gelden voor alle klanten waarvan de Wajonguitkering na

1 januari 2016 ingetrokken is. De termijn van vijf jaar en de voorwaarde 'dezelfde ziekteoorzaak' blijven gelden voor klanten waarvan de uitkering voor of uiterlijk op 1 januari 2016 ingetrokken is.

In onderstaande teksten wordt steeds aangegeven waar deze versoepeling een rol speelt.

Vanaf 1-1-2011 hoger ziekengeld geen belemmering voor toekennen

Vanaf 1-1-2011 vormt het recht hebben op een hoger ziekengeld op grond van artikel 29b ZW geen belemmering meer voor de toekenning van een WAO-, WAZ- of Wajonguitkering. Als aan de overige voorwaarden wordt voldaan, kunnen we toekennen. Zie voor een nadere toelichting onder Samenloop (uitkeringen), [Hoe is de samenloop bij toekenning na 4 weken wachttijd?](#)

Er geldt echter ook overgangsrecht. Hierover is meer te lezen onder Samenloop (uitkeringen), [Gelden de nieuwe samenloopregels voor alle gevallen?](#)

Eerste ao-dag en wachttijd

De bepalingen die gelden voor de normale wachttijd gelden ook voor de wachttijd van 4 weken. Hier zul je wel vaak te maken hebben met iemand die niet (meer) werkt op het moment dat hij opnieuw arbeidsongeschikt wordt. De eerste werkdag wordt dan gesteld op de dag waarop betrokkene arbeidsongeschikt is geworden.

Perioden waarover aanspraak bestaat op ziekengeld, of zou hebben bestaan als betrokkene ZW-verzekerd zou zijn geweest (WAZ), tellen in elk geval mee voor de wachttijd. In andere situaties moet er sprake zijn van arbeidsongeschiktheid van ten minste 15% of 25%.

Ten slotte gelden ook de [normale bepalingen](#) bij onderbrekingen van de wachttijd.

Arbeidsongeschikt na de wachttijd

Na de wachttijd moet betrokkene ten minste 15% (WAO) of 25% (WAZ en Wajong) arbeidsongeschikt zijn om recht op uitkering te hebben.

Arbeidsongeschikt binnen 5 jaar

Binnen 5 jaar na intrekking

In deze situatie moet er eerder een uitkering zijn toegekend, die wegens afname van de arbeidsongeschiktheid is ingetrokken, terwijl betrokkene binnen 5 jaar opnieuw arbeidsongeschikt wordt. Onder afname van de arbeidsongeschiktheid verstaan we:

- de klant was niet langer arbeidsongeschikt in de zin van de WAO/WAZ/Wajong: geen ziekte of gebrek meer, geschikt voor eigen werk, geschikt voor ander werk zonder verlies aan verdien capaciteit;
- de klant was in staat ten minste 85%/75% van zijn maatmaninkomen te verdienen. Dit kan theoretisch of aan de hand van feitelijke verdiensten zijn vastgesteld.

De termijn van 5 jaar begint op de datum waarop de uitkering formeel is ingetrokken. De uitkering hoeft niet feitelijk uitbetaald te zijn. Het is dus niet van belang of de uitkering bijvoorbeeld op nihil is gesteld (anticumulatie) of dat de uitkering i.v.m. een opgelegde maatregel niet werd uitbetaald.

Let op: vanaf 1 januari 2021 geldt deze voorwaarde (arbeidsongeschikt binnen 5 jaar na intrekking) niet meer voor de Wajong. Deze soepelere regel geldt voor gevallen waarin het recht op uitkering is ingetrokken na 1 januari 2016. De verlenging van deze termijn zorgt ervoor dat jonggehandicapten tot hun AOW-leeftijd kunnen terugvallen op hun uitkering als zij weer arbeidsongeschikt worden.

Voor gevallen waarin het recht is ingetrokken vóór of op 1 januari 2016 blijft de termijn van vijf jaar gelden en blijven onderstaande teksten en voorbeelden van belang.

Binnen 5 jaar na niet-toekenning

In deze situatie moet de klant al eerder de wachttijd van 52 of 104 weken hebben vervuld, waarbij geen uitkering werd toegekend omdat de mate van arbeidsongeschiktheid <15%/<25% was. De termijn van 5 jaar begint direct na afloop van de wachttijd van 52 of 104 weken. Er ontstaat pas een nieuwe startdatum van de termijn als iemand opnieuw de wachttijd heeft volgemaakt. Bij een tussentijdse afwijzing van een WAO-aanvraag, omdat de klant na 4 weken <15/25% ao is, wijzigt de startdatum van de 5 jaar niet!

Toelichting WAO

Artikel 43a kan alleen toegepast worden als aan het einde van de oorspronkelijke wachttijd van 52 of 104 weken geen uitkering is toegekend omdat de klant op dat moment ongeschikt was voor het eigen werk, maar niet ongeschikt was in de zin van de WAO (<15%).

Als geen uitkering werd toegekend, omdat de klant per datum einde wachttijd geschikt was voor het eigen werk, kan later géén uitkering toegekend worden o.g.v. artikel 43a.

Dezelfde ziekteoorzaak

De arbeidsongeschiktheid moet voortkomen uit dezelfde oorzaak als de vroegere ongeschiktheid. Het voormalige Lisv heeft in 1996 een beleidsadvies gegeven over de interpretatie van het begrip 'dezelfde oorzaak'. De kern hiervan is dat beoordeeld wordt of het **aannemelijk** is dat eventuele toegenomen klachten voortkomen uit de oorspronkelijke ziekteoorzaak; bij twijfel krijgt de betrokkene het voordeel.

In de praktijk gaat de verzekeringsarts als volgt te werk:

- Hij stelt vast of de beperkingen sinds de laatste beoordeling duidelijk zijn toegenomen. Is dit niet het geval dan kan op grond van deze constatering gesteld worden dat toekenning na 7 weken wachttijd niet van toepassing is: een arbeidskundig onderzoek is dan niet nodig; de tegenstelling tot een beoordeling van een recht op herziening op grond van de artikelen 37, 38

of 39 WAO. Daarbij is er wel een arbeidskundig onderzoek nodig.

- Als de beperkingen wél zijn toegenomen beoordeelt hij of deze toename in overwegende mate voortkomt uit de oorspronkelijk ziekteoorzaak. Als dit zo is stelt hij de beperkingen vast en volgt er een arbeidskundig onderzoek naar de mate van arbeidsongeschiktheid. Als dit leidt tot nieuw ingetreden arbeidsongeschiktheid heeft betrokkene recht op toekenning na 4 weken wachttijd.

Let op: vanaf 1 januari 2021 geldt deze voorwaarde (dezelfde ziekteoorzaak) niet meer voor de Wajong. Deze soepelere regel geldt voor gevallen waarin het recht op uitkering is ingetrokken na 1 januari 2016. Het is niet langer van belang uit welke ziekteoorzaak de arbeidsongeschiktheid voortkomt.

Voor gevallen waarin het recht is ingetrokken vóór of op 1 januari 2016 blijven deze voorwaarde en de termijn van vijf jaar gelden en blijven onderstaande teksten en voorbeelden/verdiepingen van belang.

- Als hij niet aannemelijk kan maken dat de toename voortkomt uit dezelfde oorzaak probeert hij aannemelijk te maken dat de toename in overwegende mate voortkomt uit een andere oorzaak. Als dit zo is stelt hij dat toekenning na 4 weken wachttijd niet van toepassing is. Er is, althans op dat moment, geen arbeidskundig onderzoek nodig.
- Lukt ook dit niet, de oorzaak is dan onduidelijk of twijfelachtig, dan geeft hij aan dat de beperkingen, bij wijze van voordeel van de twijfel, in overwegende mate voortkomen uit de oorspronkelijke oorzaak. Als dit zo is stelt hij de beperkingen vast en volgt er een arbeidskundig onderzoek naar de mate van arbeidsongeschiktheid. Als dit leidt tot de conclusie 'nieuw ingetreden arbeidsongeschiktheid' heeft betrokkene recht op toekenning na 4 weken wachttijd.

Opeenvolgende oorzaken

Zowel de **oorspronkelijke** als de **nieuwe** arbeidsongeschiktheid kunnen zijn voortgekomen uit meerdere, elkaar opvolgende ziekteoorzaken. Hieronder zie je hoe je daarmee moet omgaan.

Opeenvolgende oorzaken van de oorspronkelijke arbeidsongeschiktheid

Een beoordeling na een wachttijd van 4 weken kan teruggrijpen op 2 situaties:

- **Situatie 1:** betrokkene heeft in het verleden de wachttijd vervuld, gevolgd door toekenning van een WAO- of Wajong-uitkering, die vervolgens op enig moment is ingetrokken;
- **Situatie 2:** betrokkene heeft in het verleden de wachttijd vervuld, waarna géén uitkeringsrecht is ontstaan, omdat hij niet arbeidsongeschikt of minder dan 15/25% a.o. was.

In deze situaties is de benadering niet helemaal hetzelfde:

Situatie 1

De oorzaak die leidt tot de nieuwe arbeidsongeschiktheid wordt vergeleken met de oorza(a)k\ die eerder hebben geleid tot het recht op uitkering, in een periode van 5 jaar voorafgaande aan de

opnieuw ingetreden arbeidsongeschiktheid.

Situatie 2

De oorzaak die leidt tot arbeidsongeschiktheid wordt vergeleken met de oorzaak die aan het einde van de eerder vervulde wachttijd heeft geleid tot ongeschiktheid voor het eigen werk.

Opeenvolgende oorzaken van de opnieuw ingetreden arbeidsongeschiktheid
Als iemand binnen 5 jaar na niet-toekenning of intrekking van de uitkering opnieuw arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van een andere ziekteoorzaak, begint een normale wachttijd. Het komt voor dat op een later moment de oorspronkelijke oorzaak terugkeert en weer (mede) bepalend wordt voor de arbeidsongeschiktheid. Met (mede) bepalend wordt bedoeld, dat die andere oorzaak op het moment dat de oude oorzaak ook weer opspeelt niet of niet meer leidt tot volledige arbeidsongeschiktheid naar WAO-maatstaven. Wanneer iemand namelijk al volledig arbeidsongeschikt is uit oorzaak a, kan het opnieuw opspelen van oorzaak b niet betekenen, dat hij nog meer arbeidsongeschikt is geworden.

Intreden arbeidsongeschiktheid door dezelfde oorzaak tijdens detentie

De gedetineerde die voor de aanvang van detentie recht heeft gehad op WAO-uitkering, die voor de detentie is geëindigd heeft theoretisch recht op WAO-uitkering als hij arbeidsongeschikt wordt door dezelfde oorzaak binnen 5 jaar na beëindiging van de uitkering. Of verzekerde ten tijde van het intreden van de arbeidsongeschiktheid nog verzekerd is, is niet relevant in deze situatie.

Met inwerkingtreding op 1 mei 2000 van de Wet socialezekerheidsrechten gedetineerden is in artikel 43a WAO bepaald dat artikel 19a WAO en de daarop rustende bepalingen van overeenkomstige toepassing zijn. Zie verder het onderdeel [Vrijheidsontneming](#).

Dit betekent dat een aanvraag tijdens de detentieperiode zal worden afgewezen omdat er geen recht op WAO-uitkering bestaat tijdens de detentie. Na afloop van de detentieperiode zal dan beoordeeld moeten worden of er sprake is van toegenomen arbeidsongeschiktheid tijdens de detentie en of de toegenomen arbeidsongeschiktheid nog steeds aanwezig is.

Samenloop met ziekengeld ex artikel 29b ZW

Algemeen

Een werknemer, die bij aanvang van een dienstbetrekking behoort tot de in artikel 29b ZW omschreven doelgroep (personen met uitkeringen WIA of Wajong of die arbeidsgehandicapte was in de zin van de wet REA), heeft recht op ziekengeld over perioden van ziekte die intreden binnen 5 jaar na de aanvang van de dienstbetrekking. De ziekteoorzaak is niet van belang.

Het ziekengeld bedraagt 70%, maar kan, op **verzoek** van de werkgever, worden verhoogd tot de omvang van zijn loondoorbetalingsverplichting (maximaal 100%).

In deze situatie kan betrokkene vervolgens na 4 weken ook recht hebben op toekenning van arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO/Wajong). Betrokkene heeft echter alleen recht op deze

toekenning als de arbeidsongeschiktheidsuitkering hoger is dan het ziekengeld.

De mogelijkheid om toch wao toe te kennen als de WAO-uitkering hoger is dan het ziekengeld was in eerste instantie niet opgenomen maar is per 1 januari 1999 toegevoegd, omdat personen die niet (langer) arbeidsongeschikt worden beschouwd, en die vervolgens lager betaalde arbeid gaan verrichten, bij het opnieuw intreden van arbeidsongeschiktheid benadeeld kunnen worden ten

opzichte van personen die niet zijn gaan werken.

In de praktijk beoordeel je dus eerst of de eventueel toe te kennen uitkering (naar 80-100% en geïndexeerd naar de datum waarop de wachttijd van 4 weken na de nieuwe eerste ao-dag is vervuld) het ziekengeld (dat dus kan variëren van 70 tot 100%) overtreft. Als dit niet zo is is verdere beoordeling niet nodig en kan de aanvraag worden afgewezen.

Als dit wel zo is moet de mate van arbeidsongeschiktheid beoordeeld worden. Als dit leidt tot een mate van arbeidsongeschiktheid van ten minste 15/25% vergelijk je de hoogte van de toe te kennen uitkering met de hoogte van het ziekengeld. Dit kan dan alsnog leiden tot het niet-toekennen na 4 weken, met name als de mate van arbeidsongeschiktheid lager is dan 80%.

Vanaf 1-1-2011 recht op hoger ziekengeld geen belemmering meer

Vanaf 1-1-2011 is het niet meer van belang of betrokkene recht heeft op een hogere ZW-uitkering. Als aan de voorwaarden wordt voldaan, moeten we toekennen. Het ziekengeld brengen we vervolgens in mindering op de arbeidsongeschiktheidsuitkering. Zie voor een nadere toelichting onder Samenloop (uitkeringen), [Hoe is de samenloop bij toekenning na 4 weken wachttijd?](#)

Er geldt echter ook overgangsrecht. Hierover is meer te lezen onder Samenloop (uitkeringen), [Gelden de nieuwe samenloopregels voor alle gevallen?](#)

Invloed van een maatregel op de hoogte van de uitkering

Een eventuele maatregel op het ziekengeld of de ao-uitkering is niet van belang. Bij de vergelijking ga je dan uit van het ziekengeld of uitkering zoals die betaald zou zijn, als er geen maatregel van toepassing was geweest.

Alsnog toekennen bij EDV/ziekengeld 29b of in 2e ziektejaar

Als het dienstverband eindigt bestaat er sinds de wijzigingen in de ZW per 1 maart 2002 nog steeds recht op ziekengeld ex artikel 29b ZW Voordien eindigde het recht op ziekengeld op grond van art. 29b ZW en werd het ziekengeld vanaf de datum einde dienstbetrekking op een ander wettelijke grond van de ZW verstrekt. Dat betekende dan, dat betrokkene dan aansluitend recht had op 'normaal' ziekengeld. In deze situatie kon je alsnog toekennen vanaf de datum waarop het recht op ziekengeld ex artikel 29b eindigt.

Onder de regels die vanaf 1 maart 2002 gelden blijft het recht op ziekengeld berusten op art. 29b ZW. Wat er wel gebeurt, is dat de hoogte van het ziekengeld vanaf datum einde dienstbetrekking niet meer dan zijn dan 70% van het dagloon.

Ditzelfde geldt ook vanaf het tweede ziektejaar (art. 29b lid 2 ZW); het ziekengeld is dan ook niet

meer dan 70%. Daardoor is het mogelijk, dat de eventueel toe te kennen WAO-uitkering hoger is dan het ziekengeld en ingeval van een aanvraag moet je de [toepasselijke berekening](#) maken. Uiteraard moet de vereiste wachttijd van 4 weken vanaf de eerste ziektedag op dat moment wel zijn vervuld. Zo niet dan gaat een toekenning pas in op een latere datum waarop die wachttijd wordt vervuld.

Heropening

Je kent geen uitkering toe na 4 weken wachttijd als betrokkene recht heeft op heropening van de eerder ingetrokken uitkering. Dit is een logische bepaling omdat de uitkering dan onmiddellijk ingaat op de dag waarop de arbeidsongeschiktheid intreedt.

Aanvraag

Een uitkering kan alleen op aanvraag worden toegekend. Dit geldt ook voor een toekenning na 4 weken. Overigens moet dit niet te beperkt worden opgevat, in die zin dat betrokkene feitelijk al na 4 weken moet vragen om een toekenning. Het kan zijn, dat iemand WIA aanvraagt en dat het vermoeden bestaat, dat er ook recht zou kunnen zijn op toekenning WAO op basis van art. 43a WAO. In dat geval moet belanghebbende erop worden gewezen, dat deze mogelijkheid ook bestaat. Als hij inderdaad vraagt om toekenning wao en voldoet aan de voorwaarden van art. 43a dan is sprake van een toekenning met een eerdere datum dan de datum waarop een WIA-recht zou kunnen ontstaan. Een WIA-recht kan dan niet meer ontstaan (art. 120 WIA).

Er geldt géén aparte aanvraagtermijn voor een aanvraag WAO. De normale termijn is van toepassing: binnen 21 maanden na aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

Ook de gebruikelijke bepalingen m.b.t. toekenning met terugwerkende kracht van 1 jaar zijn onverkort van toepassing.

Late aanvraag

Bij het bepalen van de ingangsdatum mag UWV in principe niet verder teruggaan dan één jaar voor de ontvangst van de aanvraag. Er wordt een uitzonderingsmogelijkheid gelaten voor bijzondere gevallen, waarbij sprake is van kennelijke hardheid.

Wanneer UWV aan de hand van een WIA-aanvraag vaststelt dat er recht op WAO bestaat, gebeurt dat ruim anderhalf jaar na de 1e arbeidsongeschiktheidsdag. Bij de toekenning gaat UWV tot één jaar voor de datum aanvraag. Alleen in bijzondere gevallen kan verder worden teruggegaan. Dit vereist echter een onderbouwing.

Niet iedereen is een bijzonder geval,...

Het is niet wenselijk voor alle verzekerden van wie de WAO-rechten naar aanleiding van een WIA aanvraag worden beoordeeld uit te gaan van een bijzonder geval. Dat heeft twee redenen:

- De Centrale Raad van Beroep hanteert strenge criteria voor het aannemen van een bijzonder geval. Een dergelijke beslissing moet goed zijn onderbouwd met argumenten die uitsluitend

geval. Een dergelijke beslissing moet goed zijn onderbouwd met argumenten die uitsluitend over de voorliggende zaak gaan.

- Tot nu toe wordt strikte invulling gegeven aan het begrip 'bijzonder geval'. Het gevaar bestaat dat het categoriaal aannemen van een bijzonder geval er toe leidt dat ook andere groepen succesvol een beroep doen op deze bepaling.

... maar sommigen wel

Toch is het best mogelijk dat een geval als bijzonder is aan te merken, zeker als UWV niet adequaat heeft gehandeld. Het verkeerd voorlichten van verzekerden over wet- en regelgeving is daar een voorbeeld van. Voor het stellen van een bijzonder geval moeten argumenten worden aangevoerd die aan de gevalsbehandeling zijn ontleend. [De beoordeling](#) is elders beschreven.

Het alleen aanmerken van een geval als bijzonder is niet voldoende om bij de toekenning verder dan een jaar terug te gaan voor de aanvraag. Er moet ook sprake zijn van [kennelijke hardheid](#). Dat wil zeggen dat er sprake moet zijn van financiële schade voor verzekerde van het niet verder teruggaan dan één jaar.

Bij de beoordeling van een bijzonder geval kan meespelen dat we op basis van het oude beleid foutieve voorlichting hebben gegeven. Dat moet blijken uit het dossier. Er is ook reden een situatie als bijzonder geval aan te merken als al bekend was dat verzekerde rechten op WAO zou kunnen laten gelden, maar UWV heeft verzuimd hem hiervan op de hoogte te stellen. Dergelijke argumenten zijn te scharen onder het kopje 'opgewekt vertrouwen' in de AW-instructie bij Toekennen. Als de uitkomst van de beoordeling is dat een situatie wordt aangemerkt als 'bijzonder' moet ook de financiële schade nog hard worden gemaakt. Zeker bij verzekerden die zich vanuit een dienstverband arbeidsongeschikt hebben gemeld zal hier niet gauw sprake van zijn; ze hebben immers recht op loondoorbetaling bij ziekte.

Artikel 35 WAO

Zorgvuldigheid bij beoordeling achteraf

Als betrokkene na de wachttijd van vier weken minder dan 15/25% arbeidsongeschikt is, bestaat geen recht op toekenning van uitkering.

Vaak zal de beoordeling achteraf plaatsvinden. Dit betekent echter niet dat uit zorgvuldigheid toch een uitkering moet worden toegekend. Het niet-toekennen van een uitkering wegens geschiktheid voor gangbare arbeid kan dan ook met terugwerkende kracht geschieden. Anders dan (meestal) bij een wachttijd van 52 of 104 weken zal er namelijk in het algemeen geen wijziging optreden in de financiële toestand van betrokkene.

Als na een wachttijd van vier weken uitkering is toegekend, omdat betrokkene na vier weken nog arbeidsongeschikt is, moet je als uit een daarna plaatsvindende nieuwe beoordeling blijkt dat verlaging of intrekking aan de orde is uiteraard wel een uitlooptermijn van 2 maanden in acht nemen.

Uitwerking van artikel 35 WAO: de beoordeling als een bestuursrechtelijke maatregel, en de gevolgen daarvan voor de uitkering

Hierop is echter een uitzondering: als aan betrokkene met terugwerkende kracht een uitkering is toegekend en betrokkene wordt **gelijktijdig** meegedeeld dat deze uitkering per een latere datum wordt verlaagd of ingetrokken, hoeft geen uitlooptermijn in acht te worden genomen. Hier komen de toekenning en de herziening of intrekking dus uit hetzelfde onderzoek voort. Betrokkene hoeft zich in deze situatie namelijk niet in te stellen op een gewijzigde financiële toestand. De uitkering

kan worden verlaagd of ingetrokken met ingang van de dag waarop feitelijk sprake is van afgenomen arbeidsongeschiktheid, ook al ligt deze dag in het verleden.

Samenloop ziekengeld en ao-uitkering

Als betrokkene recht heeft op ziekengeld én, na 4 weken wachttijd, recht op toekenning van een WAO-/Wajong-uitkering, zal er vanaf dat moment sprake zijn van samenloop van deze uitkeringen. De Ziektewet (artikel 32a) bepaalt dat in die situatie het ziekengeld slechts wordt uitbetaald voor zover het de ao-uitkering overtreft.

Wijziging samenloopregels per 1-1-2011

Vanaf 1-1-2011 wijzigen de samenloopregels. Vanaf dat moment betalen we de arbeidsongeschiktheidsuitkering uit voor zover het hoger is dan het ziekengeld. De anticumulatie verschuift dus van de ZW-kant naar de AW-kant. Zie voor een nadere toelichting onder Samenloop (uitkeringen), [Hoe is de samenloop bij toekenning na 4 weken wachttijd?](#)

Er geldt echter ook overgangsrecht. Hierover is meer te lezen onder Samenloop (uitkeringen), [Gelden de nieuwe samenloopregels voor alle gevallen?](#)

Buiten aanmerking laten van arbeidsongeschiktheid

Bij het beoordelen van een toekenning na 4 weken wachttijd is het niet mogelijk uitkering te weigeren omdat betrokkene bij aanvang van de verzekering geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt was. Voor deze toekenning is het namelijk **niet nodig** dat betrokkene verzekerd is op het moment dat hij opnieuw arbeidsongeschikt wordt.

UWV kan wel gebruik maken van de bevoegdheid om gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid buiten aanmerking te laten, die is ingetreden binnen een half jaar nadat de verzekering een aanvang nam (aanvang laatste werkzaamheden), terwijl de gezondheidstoestand van betrokkene bij aanvang van de verzekering het intreden van arbeidsongeschiktheid binnen een half jaar kennelijk moest doen verwachten. Dit kan alleen maar als betrokkene voor aanvang van de laatste werkzaamheden een tijdlang niet verzekerd is geweest.

Zie verder het hoofdstuk [Uitsluiting van arbeidsongeschiktheid](#).

Garantiedagloon WAO

Als de uitkering onder toepassing van artikel 43a WAO wordt toegekend of als artikel 43a W. van toepassing is, omdat artikel 29b ZW toepassing kan vinden (en het ziekengeld hoger is dan de

WAO-uitkering), geldt bij toekenning van de WAO-uitkering een garantiedagloon op grond van artikel 43c WAO. Voor de toelichting, zie hoofdstuk Dagloonberekening WAO.

Vanaf 1-1-2011 ziekgeld o.g.v. 29b ZW geen belemmering meer

Vanaf 1-1-2011 kunnen we ook artikel 43a WAO toepassen als we ziekgeld verstrekken op grond van artikel 29b ZW en het ziekgeld hoger is dan de WAO-uitkering. Zie voor een nadere

toelichting onder Samenloop (uitkeringen), [Hoe is de samenloop bij toekenning na 4 weken wachttijd](#). Dat verandert echter niets aan de bepalingen over het garantiedagloon WAO; die blijven gelden.

Er geldt echter ook overgangsrecht. Hierover is meer te lezen onder Samenloop (uitkeringen), [Gelden de nieuwe samenloopregels voor alle gevallen?](#)

Garantiedagloon WAO bij niet-toekennen WAZ of Wajong

In artikel 20 WAZ en 3:21 Wajong is een soortgelijke bepaling opgenomen als in artikel 43a WAO. Ook deze artikelen kunnen alleen toepassing vinden als de WAZ- resp. Wajong-uitkering hoger is dan het ziekgeld op grond van artikel 29b ZW.

Als betrokkene echter uitsluitend heeft hervat in loondienst en artikel 20 WAZ resp. 3:21 Wajong niet van toepassing is omdat het ziekgeld hoger is, dan ontstaat in het geheel geen recht op WAZ- of Wajong-uitkering. Betrokkene kan dan ook geen aanspraak op een garantiegrondslag maken. Als artikel 29b ZW van toepassing is, kan betrokkene echter in het algemeen na 52 weken arbeidsongeschiktheid wel aanspraak maken op een WAO-uitkering. Daarom is voor bovenbedoelde situatie een garantiebepaling in de WAO opgenomen.

43a lid 3 WAO

Als op grond van artikel 20 WAZ of artikel 3:21 Wajong geen uitkering kan worden toegekend, omdat artikel 29b ZW toepassing kan vinden, geldt de grondslag voor de WAZ of de Wajong als dagloongarantie voor de WAO.

Het dagloon van de WAO mag niet lager worden vastgesteld dan de grondslag voor de WAZ of de Wajong:

- zoals die grondslag gold op de datum intrekking van die uitkering, óf
- zoals die grondslag zou hebben gegolden als per einde wachttijd uitkering zou zijn toegekend.

De grondslag zoals die per einde wachttijd of op de datum intrekking gold, moet worden geïndexeerd (conform de indexering van artikel 8 lid 9 WAZ) tot het peil van de eerste WAO-dag. Vervolgens moet de grondslag worden vermenigvuldigd met de factor: 108/100. De achterliggende gedachte hiervan is dat de grondslag voor de WAZ en de Wajong exclusief vakantietoeslag is, terwijl het dagloon WAO inclusief vakantietoeslag is. Voor de berekening van de WAO-uitkering wordt de vakantietoeslag er vervolgens uitgehaald. Door de grondslag eerst te vermenigvuldigen met de factor 108/100 wordt bereikt dat de uitkering die betrokkene op grond van de WAO ontvangt even hoog is als de uitkering die hij zou hebben ontvangen als de WAZ- of Wajong-uitkering wel was toegekend.

uitkering wel was toegekend.

Arbeidsongeschikt na de wachttijd

Betrokkene moet op de eerste dag na afloop van de wachttijd arbeidsongeschikt zijn. Dat wil zeggen dat hij ten minste 15% (WAO), respectievelijk ten minste 25% (WAZ en Wajong) arbeidsongeschikt moet zijn. Hiervoor verwijzen we naar het onderdeel [Arbeidsongeschiktheid](#)

Alsnog ao binnen vier weken na wachttijd

Als betrokkene na afloop van de wachttijd niet arbeidsongeschikt of minder dan 15%/25% arbeidsongeschikt is, maar binnen vier weken na afloop van die wachttijd opnieuw arbeidsongeschikt wordt, dan heeft hij met onmiddellijke ingang recht op toekenning. De ziekteoorzaak is hierbij niet van belang.

19 lid 3 WAO, 7 lid 4 WAZ, 3:3 lid 3 Wajong

Beperkingen van het recht op toekenning

Als iemand aan de genoemde basisvoorwaarden voldoet heeft hij in beginsel recht op uitkering. Er zijn echter nog enkele omstandigheden, die het toekennen van het recht op uitkering kunnen verhinderen of beperken.

Verlengde loondoorbetalingsverplichting

Een werkgever is verplicht bij ziekte het loon door te betalen gedurende 52 weken. In bepaalde gevallen kan deze verplichting verlengd worden. Hierbij is belangrijk of de eerste dag van arbeidsongeschiktheid ligt vóór 1 april 2002 of later.

43d WAO

Eerste ao-dag op of na 1 april 2002

De met de Wet verbetering poortwachter toegevoegde bepalingen zijn van toepassing. Je kunt dan o.a. een sanctie aan de werkgever opleggen als deze zonder deugdelijke grond zijn re-integratieverplichtingen niet of onvoldoende nakomt. De sanctie houdt in dat de loondoorbetalingsverplichting wordt verlengd met 4, 6, 9 of 12 maanden.

Dit betekent dan automatisch dat de WAO-aanvraag wordt afgewezen. Voor een uitgebreide beschrijving hiervan verwijzen we naar het hoofdstuk [Poortwachter](#).

Eerste ao-dag voor ,op of na 1 april 2002

De loondoorbetalingsverplichting voor werkgever o.g.v. artikel 629 lid 11 BW wordt verlengd, als hij niet op tijd aangifte doet van de arbeidsongeschiktheid, d.w.z. uiterlijk op de dag nadat de arbeidsongeschiktheid 13 weken heeft geduurd. De verlenging is gelijk aan de duur van de vertraging.

In deze situatie wordt de WAO-uitkering niet uitbetaald zolang de loondoorbetalingsverplichting voortduurt.

N.B. Hier moet je dus nauwkeurig bepalen of de melding tijdig was en hoe groot de vertraging precies was. Hiervoor zijn de regels voor de interpretatie van het begrip tijdigheid van belang. Deze vind je in de instructie [Verplichtingen](#).

Niet rechtmatig in Nederland verblijven

Met de Koppelingswet zijn bepalingen in de sv-wetten opgenomen die vreemdelingen uitsluiten van het recht op uitkering als zij niet rechtmatig in Nederland verblijven. Dit kan betekenen dat iemand niet verzekerd is op het moment dat hij arbeidsongeschikt wordt. Het kan ook voorkomen dat iemand daarna zijn geldige verblijfstitel kwijtraakt en daardoor geen recht op uitkering heeft. Zie [Koppelingswet](#).

Vrijheidsontneming

De klant heeft geen recht op toekenning als de dag waarop zijn uitkering zou ingaan ligt in een periode waarin hem rechtens zijn vrijheid is ontnomen. Hij heeft alsnog recht op uitkering vanaf de dag waarop hij in vrijheid wordt gesteld, als hij op die dag arbeidsongeschikt is. Meer hierover vind je in het onderdeel Vrijheidsontneming.

19a WAO, 3:5 Wajong

Wonen buiten Nederland

De klant heeft geen recht op toekenning als de dag waarop zijn uitkering zou ingaan ligt in een periode waarin hij niet in Nederland woont. Voor de WAO en WAZ geldt dit niet als hij in een land woont dat behoort tot de EU/EER of een land waarmee Nederland een verdrag over sociale verzekeringen heeft afgesloten. Meer informatie hierover vind je in het onderdeel [BEU](#).

De klant heeft alsnog recht op een WAO- of WAZ-uitkering vanaf de dag waarop hij (weer) in Nederland woont of vanaf de dag waarop Nederland een verdrag sluit met het betreffende woonland, als hij op die dag arbeidsongeschikt is.

20 WAO, 1:2, 1:3, 1:4, 3:3 Wajong

AOW-leeftijd

Je kunt geen uitkering toekennen als de klant op de eerste dag na de wachttijd de [AOW-leeftijd](#) heeft bereikt.

Ongeschikt bij aanvang

In bepaalde gevallen wordt arbeidsongeschiktheid uitgesloten, met name als vaststaat dat de klant al vóór aanvang van de verzekering (volledig of gedeeltelijk) arbeidsongeschikt was.

Of als arbeidsongeschiktheid is ontstaan binnen een half jaar na aanvang van de verzekering onderdeel [Uitsluiten van arbeidsongeschiktheid](#).

18 lid 2 en 30 WAO, 3:1 lid 2 en 3:11 Wajong

De aanvraag

Aanvraag verplicht

Tot 1-8-1993 was een aanvraag niet noodzakelijk, een uitkering kon ook ambtshalve worden beoordeeld en toegekend. Vanaf die datum echter wordt de uitkering in beginsel alleen op aanvraag toegekend. Om in aanmerking te komen voor een uitkering moet de klant de aanvraag binnen 21 maanden (WAO) of binnen 9 maanden (Wajong) na de eerste arbeidsongeschiktheidsdag indienen.

34 lid 1 en 3 WAO, 3:28 lid 1 Wajong

Uitzondering: zie [Ambtshalve toekennen \(hardheidsclausule\)](#)

Wat is een aanvraag?

Volgens jurisprudentie is een aanvraag: een door of namens de klant ingediend schriftelijk verzoek om een uitkering. Dit hoeft dus geen officiële aanvraagformulier te zijn.

De aanvraag moet van verzekerde zelf of diens wettelijk vertegenwoordiger afkomstig zijn. Een derde kan voor de verzekerde dus geen aanvraag indienen, tenzij de klant hem machtigt.

Uit de aanvraag moet duidelijk worden dat een uitkering wordt aangevraagd. De klant hoeft bij de aanvraag niet aan te geven met ingang van welke datum hij in aanmerking wenst te komen voor de uitkering.

Attenderen van de klant (WAO)

De werkgever moet binnen 13 weken bij UWV aangifte doen van de arbeidsongeschiktheid van zijn werknemer.

Vervolgens licht UWV de klant uiterlijk 4 maanden voor het einde van de wachttijd van 52 weken schriftelijk in dat hij een aanvraag kan indienen. Als UWV dit verzuimt, dan geldt voor hem geen termijn. Hij wordt dan altijd geacht tijdig zijn aanvraag te hebben ingediend.

Als UWV de klant te laat attendeert, dan moet deze binnen vier weken nadat hij ons bericht heeft ontvangen de aanvraag indienen.

34 lid 2 en 5 WAO

Aanvraag WAO bij verlengde wachttijd

Als de werknemer na afloop van de verlengde wachttijd in aanmerking wil komen voor een WAO-uitkering, moet hij de aanvraag uiterlijk 13 weken voor het verstrijken van de verlengde wachttijd indienen. Zie verder het onderdeel Poortwachter.

34 lid 3 WAO

Aanvraag WAO bij verlengde loondoorbetalingsplicht werkgever

Als de werknemer na afloop van de verlengde loondoorbetalingsplicht in aanmerking wil komen voor een WAO-uitkering, moet hij de aanvraag uiterlijk 13 weken voor het einde van de verlengde

loondoorbetalingsplicht indienen. Zie verder het onderdeel [Poortwachter](#).

34a lid 4 WAO

Aanvraag WAO bij vrijwillige verzekering

Voor de vrijwillige WAO-verzekering geldt hetzelfde als wat over de [aanvraag](#) is beschreven.

Aanvraag Wajong (OUD)

Als er recht bestaat op een Wajong-uitkering (oude regeling) wordt deze niet zonder meer toegekend:

- er moet een melding van de arbeidsongeschiktheid worden gedaan, en
- er moet een aanvraag worden gedaan.

Melding en aanvraag kunnen gelijktijdig gedaan worden; een aanvraag kan je tevens als melding beschouwen.

Melding

In de Wajong is bepaald dat betrokkene binnen 13 weken na de dag waarop hij 17 jaar werd respectievelijk de dag waarop hij als studerende arbeidsongeschikt werd, melding hiervan moet doen (artikel 3:27 Wajong).

Op het niet tijdig doen van een melding staat overigens geen sanctie.

Aanvraag

Voor de aanvraagverplichting van de Wajong geldt hetzelfde als hiervoor bij aanvraag WAO is beschreven, met uitzondering van het volgende:

De verplichting om de klant uiterlijk 4 maanden voor einde wachttijd erop te wijzen dat hij een aanvraag kan doen, geldt niet als hij zijn arbeidsongeschiktheid niet tijdig heeft gemeld. In dat geval moet je betrokkene er binnen 3 maanden na de melding op wijzen dat hij een aanvraag kan doen.

Er hoeft geen aparte Wajong-aanvraag te worden ingediend wanneer tijdens de beoordeling van een WIA-aanvraag wordt besloten de arbeidsongeschiktheid voor de WIA (gedeeltelijk) buiten aanmerking te laten. In dat geval wordt de WIA-aanvraag mede als Wajong-aanvraag aangemerkt.

Als ontvangstdatum voor de Wajong-uitkering geldt de ontvangstdatum van de WIA-aanvraag.

Aanvraag achteraf

Het kan voorkomen dat iemand (spontaan) een aanvraag indient, waarbij hij een uitkering claimt vanaf een tijdstip in het (verre) verleden of waarbij geen datum genoemd wordt. Ook kan blijken dat de klant al een uitkering heeft of in het verleden heeft gehad. In zo'n geval moet je vaststellen wat de aard van de aanvraag is, omdat je afhankelijk daarvan mogelijk een afwijkende beoordeling

moet doen. Daarbij is ook van belang of er een uitkeringsverleden is. Je kunt met name denken aan de volgende situaties:

- de claimdatum ligt in of in de buurt van een periode die al eerder beoordeeld is: vaak gaat het dan om een verzoek om terug te komen op een eerdere beslissing (zie [Herzien](#)) of een verzoek om heropening van de uitkering (zie [Heropenen](#));
- een verzoek om herziening, na 4 of 104 weken (zie [Herzien](#));
- een [verzoek om toekenning na 4 weken](#) (toename binnen 5 jaar);
- een combinatie van verzoeken.

Wanneer bij deze laattijdige aanvragen geen aanknopingspunten kunnen worden gevonden in het arbeids- of uitkeringsverleden, dan kan de aanvraag soms vereenvoudigd worden afgehandeld. Voorwaarde is dat het niet gaat om een bijzonder geval, waardoor de uitkering niet eerder dan 1 jaar voor datum aanvraag kan ingaan. In dat geval kan het onderzoek naar de mate van arbeidsongeschiktheid ook beperkt blijven tot de situatie op deze datum. Deze werkwijze is uitgebreid beschreven in uitvoeringsbericht 200808-003, waarvan de bijlage is opgenomen als [Incidentele Mededeling](#) in dit handboek.

Aanvraag volledig?

In verreweg de meeste gevallen sturen we de klant naar aanleiding van een signaal (WAO: ziekmelding in de 13 e week; Wajong: aangifte van arbeidsongeschiktheid) een aanvraagformulier toe met het verzoek dit volledig in te vullen. Dan vragen we meteen om de nodige gegevens voor het vaststellen van het recht op uitkering. In de overige gevallen (spontane aanvragen) zullen ook vaak aanvullende gegevens nodig zijn, die we dan apart opvragen.

In het algemeen gaat het dan om zaken als een loonbelastingverklaring, loonstroken, e.d. De klant is in beginsel verplicht alle noodzakelijke gegevens te leveren binnen door UWV gestelde termijnen. Als hij deze verplichting niet nakomt wordt de aanvraag (o.g.v. de Algemene Wet Bestuursrecht) niet in behandeling genomen.

(Zie onderdeel Verplichtingen belanghebbende en voorschriften of de Awb.)

Specifiek voor werknemers geldt dat zij een Re-integratieverslag bij de aanvraag moeten voegen. Zie instructie [Poortwachter](#).

Aanvraag tijdig?

.Je moet altijd beoordelen of een aanvraag wel of niet op tijd is ingediend. Het voormalige I sv

Je moet altijd beoordelen of een aanvraag wel of niet op tijd is ingediend. Het Verordening 2017 heeft regels opgesteld voor de interpretatie van het begrip tijdigheid. Zie onderdeel [Verplichtingen](#). Als de aanvraag te laat is ingediend moet je een sanctie (maatregel of waarschuwing) opleggen. Zie instructies [Boeten](#) en [Maatregelen](#).

Ambtshalve toekennen (kennelijke hardheidsclausule)

Sinds 31-12-1997 is er een hardheidsclausule die het mogelijk maakt om de uitkering ambtshalve toe te kennen als het tot een kennelijke hardheid zou leiden om een aanvraag te verlangen. Hierbij is met name gedacht aan psychotische en schizofrene mensen die geen uitkering aanvragen of zelfs weigeren een uitkering aan te vragen. Dit kan bijvoorbeeld het gevolg zijn het ontkennen van zijn ziekte. Het niet (willen) aanvragen van de uitkering is dan te beschouwen als een gevolg van de ziekte waaraan hij lijdt. Door de ziekte is hij wilsonbekwaam. Dit kan problemen opleveren in gevallen waarin de zieke geen wettelijk vertegenwoordiger heeft. Het zou volgens de wetgever niet terecht zijn als deze zieke mensen hierdoor niet in aanmerking zouden kunnen komen voor een uitkering.

Van deze bevoegdheid tot het ambtshalve toekennen dient echter met de nodige zorgvuldigheid gebruik te worden gemaakt. Overleg met familie, vrienden of kennissen van de zieke is aangewezen. Bovendien dient apert duidelijk te zijn dat het niet (willen) aanvragen van de uitkering inderdaad een gevolg is van de ziekte.

34 lid 8 WAO , 3:28 lid 9 Wajong

Niet meewerken bij aanvraag

De klant werkt niet mee

Als voor het vaststellen van het recht op uitkering bij aanvraag volgens een medisch onderzoek noodzakelijk is, is de klant verplicht hieraan mee te werken. Meestal zal een medisch onderzoek inderdaad noodzakelijk zijn.

Als de klant niet meewerkt aan het medisch onderzoek, blijven zijn eventuele aanspraken op een uitkering buiten aanmerking voor zolang het recht op uitkering niet kan worden vastgesteld (lees: voor zolang de klant niet meewerkt aan het medisch onderzoek).

In de volgende twee situaties geldt bovenstaande niet:

- Op grond van de beschikbare gegevens is duidelijk dat de klant niet arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO/Wajong. Hij heeft geen recht op een WAO/Wajong-uitkering;
- Op grond van de beschikbare gegevens is duidelijk dat de klant (volledig) arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO/Wajong. Hierbij mag de klant **niet** het voordeel van de twijfel krijgen. Als hij verder ook aan de overige voorwaarden voldoet, heeft de klant recht op een WAO/Wajong-uitkering.

Wel moeten we nog beoordelen of we de klant een maatregel moeten opleggen in verband met niet meewerken aan medisch onderzoek.

[Betrokkene werkt alsnog mee](#)

Recht op uitkering met volledig terugwerkende kracht

Zolang het recht niet kan worden vastgesteld blijven eventuele aanspraken op uitkering buiten aanmerking. Dit betekent dat als de klant besluit om alsnog mee te werken aan een medisch onderzoek en het recht op uitkering daardoor wel kan worden vastgesteld, hij alsnog met

terugwerkende aanspraak kan maken op uitkering. Onder terugwerkende kracht verstaan we hierbij: vanaf de dag waarop betrokkene recht had gehad als hij wel meteen had meegewerkt aan het medisch onderzoek.

Recht op uitkering met volledige terugwerkende kracht bestaat alsnog als de klant aan de volgende voorwaarden heeft voldaan:

Het medisch onderzoek heeft nu wel plaatsgevonden;

Het recht op uitkering kan worden vastgesteld per de datum waar de oorspronkelijke aanvraag betrekking op had;

De klant voldoet ook aan de overige voorwaarden voor het recht op uitkering.

Wel moeten we uiteraard nog beoordelen of een maatregel moet worden opgelegd in verband met het niet meewerken aan een medisch onderzoek.

Geen recht op uitkering met volledig terugwerkende kracht

Vanaf 1 januari 2007 geldt voor dit onderwerp het volgende beleid.

Naarmate er meer tijd is verstreken na de datum waarop de oorspronkelijke aanvraag betrekking had, zal het steeds moeilijker worden om door middel van een medisch onderzoek het recht op uitkering op die datum vast te stellen. Het kan dus voorkomen dat uit het medisch onderzoek niet komt vast te staan (niet is vast te stellen) dat de klant per de oorspronkelijke datum arbeidsongeschikt was, dan wel in welke mate hij arbeidsongeschikt was. De klant zal in dit geval zelf moeten aantonen dat hij inderdaad arbeidsongeschikt was (en in welke mate). Hier bij geven wij hem niet het voordeel van twijfel, omdat hij deze situatie zelf verwijtbaar heeft veroorzaakt.

Als het recht op uitkering per de oorspronkelijke datum niet is vast te stellen komen wij niet terug van de beslissing waarin de aanspraken op uitkering buiten beschouwing werden gelaten.

Het is natuurlijk mogelijk dat uit het onderzoek blijkt, of dat de klant kan aantonen dat hij per een latere datum wel arbeidsongeschikt is. Hij kan dan een nieuwe aanvraag doen en wij zullen dan het recht op uitkering per die latere datum beoordelen. Het kan in dat geval gaan om een te late aanvraag. Het kan ook zijn dat de klant niet meer verzekerd is.

Dit beleid geldt vanaf 1 januari 2007 en geldt voor zowel nieuwe aanvragen die op en na 1 januari 2007 zijn ontvangen, als voor de aanvragen die voor 1 januari 2007 zijn ontvangen. Voor de lopende aanvragen waarbij de klant niet meewerkt aan het medisch onderzoek betekent dit, dat als hij na 1 januari 2007 nog eenmaal wordt opgeroepen en nog steeds weigert mee te werken de eventuele aanspraken op uitkering buiten aanmerking blijven zolang het recht op uitkering niet kan worden vastgesteld.

De WAO en een aantal besluiten bepaalden welke 'uitvoeringsinstelling' in bepaalde situaties bevoegd was om de aanvraag te behandelen. Deze regels zijn destijds formeel vervallen sinds er vanaf 1-1-2002 nog maar één uitvoeringsorgaan (UWV) is.

Ingang uitkering Hoofdregeel

Het **recht** op uitkering ontstaat op de dag waarop de klant aan de voorwaarden daarvoor voldoet. De hoofdregeel zegt dat de uitkering ook op die dag ingaat. Deze dag zal veelal samenvallen met de eerste dag nadat betrokkene 104 weken (voor Wajong 52 weken) arbeidsongeschikt is geweest. Bij wet is echter bepaald dat de uitkering niet eerder kan ingaan dan één jaar vóór datum aanvraag. *35 lid 2 WAO, en 3:29 lid 2 Wajong*

De uitkering kan slechts eerder ingaan als het gaat om een [bijzonder geval](#).

De beoordeling of het een bijzonder geval betreft moet altijd volgen als UWV constateert in principe niet verder terug te kunnen gaan dan een jaar bij de toekenning. Er gelden echter strikte criteria voor het bestempelen van een casus tot bijzonder geval.

Als het gaat om een bijzonder geval, dan zijn wij bevoegd de uitkering eerder te laten ingaan. Van deze bevoegdheid wordt slechts gebruik gemaakt als er een bijzondere hardheid ([WAO](#) of [Wajong](#)) speelt voor de klant.

35 WAO en 3:29 Wajong

Speciaal voor laattijdige Wajong-aanvragen is een vereenvoudigde beoordelingswijze ontwikkeld voor uitkeringen die niet eerder kunnen ingaan dan 1 jaar voor de datum waarop de aanvraag is gedaan. Dat speelt als de beoordeling heeft uitgewezen dat het niet gaat om een bijzonder geval. De vereenvoudigde beoordeling en andere richtlijnen voor de beoordeling van laattijdige Wajong-aanvragen is opgenomen als [Incidentele Mededeling](#).

Voor de vaststelling van recht en hoogte van de uitkering geldt de **feitelijke ingangsdatum** als beoordelingsmoment. Zowel de hoogte van dagloon of grondslag als de duur van de loondervingsuitkering wordt op dit meetpunt vastgesteld.

Bijzonder geval

Algemeen

Als de aanvraag om uitkering wordt gedaan na 1 jaar na de eerste dag waarop recht op uitkering bestaat, dan moet je toetsen of er sprake is van een bijzondere reden waarom de aanvraag te laat is ingediend. Is er inderdaad een bijzondere reden, dan kan er sprake zijn van een bijzonder geval.

NB. Onbekendheid van betrokkene met de wet leidt in ieder geval **niet** tot het aannemen van een bijzonder geval!

Van een bijzonder geval is met name sprake als de klant voor de te late aanvraag redelijk niet geacht kan worden in verzuim te zijn geweest. Dit moet je aan de hand van de

omstandigheden van het geval beoordelen. Die omstandigheden kunnen bijvoorbeeld zijn:

Medische beperkingen:

Bij aanvraag beroep doen op een ander

Als de klant niet zelf in staat is om een aanvraag in te dienen, kan hij mogelijk een beroep doen op een ander, die daartoe wel in staat is.

Als de klant wegens lichamelijke klachten niet in staat is zijn belangen te behartigen, zal hij meestal een beroep kunnen doen op een derde.

Iemand die wegens psychische klachten niet in staat is zijn belangen te behartigen, is niet altijd in staat om een beroep te doen op een derde.

Daarom moet altijd worden onderzocht of verzekerde in staat was een beroep te doen op een derde. Daarbij spelen een aantal aspecten een rol:

- Heeft een derde vaker geholpen bij het regelen van zaken? (bijvoorbeeld: het aanvragen van subsidies of het invullen van formulieren).
- Wat is de relatie van verzekerde met de derde? Als er een partner of huisgenoot is zal verzekerde eerder en makkelijker een beroep op die persoon doen, dan op een vreemde. Het gaat echter te ver om te stellen dat een partner of huisgenoot altijd als derde kan worden aangemerkt.
- Uiteraard speelt ook de psychische toestand van verzekerde een heel belangrijke rol. Was hij psychisch in staat om een beroep te doen op de derde? Om dit te kunnen bepalen moet je altijd het oordeel van een arts vragen.

Wettelijk vertegenwoordiger

Uiteraard kan er ook een wettelijk vertegenwoordiger zijn die de zaken van de klant behartigt, bijvoorbeeld een curator of de ouders (als het gaat om een minderjarig kind).

Een meerderjarige kan door de rechter onder curatele worden gesteld:

- wegens geestelijke stoornis niet in staat is zijn belangen waar te nemen;
- wegens verkwisting;
- wegens gewoonte van drankmisbruik.

Als er een wettelijk vertegenwoordiger is, is de vraag niet waarom verzekerde niet tijdig een aanvraag heeft ingediend, maar waarom de wettelijk vertegenwoordiger de aanvraag niet tijdig heeft ingediend. Het feit dat er een wettelijk vertegenwoordiger is, geeft al aan dat verzekerde onbekwaam is om zelf een aanvraag te doen.

Financiële situatie

De financiële situatie waarin verzekerde verkeert kan aanleiding zijn tot het aannemen van een bijzonder geval.

Als verzekerde zijn eigen vermogen heeft opgesoupeerd, voordat hij een beroep deed op de 'sociale verzekeringen', kan het mogelijk om een bijzonder geval gaan.

Gewekt vertrouwen

Verzuim van een uitkeringsinstantie om een aanvraag te bevorderen of verzekerde op de mogelijkheden te wijzen, kan tot een bijzonder geval leiden.

Het verzuim van de uitkerende instantie(s) moet wel van enige betekenis zijn. Daarvan is bijvoorbeeld sprake als de instantie toezegt een aanvraag om uitkering te zullen verzorgen, maar deze toezegging niet nakomt.

Bijzondere hardheid

Inleiding

Als het om een bijzonder geval gaat wil dat nog niet zeggen dat we verder terug moeten gaan dan één jaar vóór datum aanvraag of ambtshalve toekenning. Op grond van het beleid moeten we pas verder terug gaan, als er anders sprake zou zijn van een bijzondere hardheid voor de klant. Er is een bijzondere hardheid ten opzichte van betrokkene, als deze door het niet verder teruggaan dan een jaar financiële schade in de privésfeer lijdt. Hoewel de uitkering kan ingaan op de dag dat het recht is ontstaan, vindt toekenning pas plaats vanaf het moment dat er sprake is van financiële schade.

Bijzondere hardheid Wajong

Historie

Bij gebleken financiële schade gold specifiek voor de Wajong de volgende werkwijze tot de beleidsherziening van 1 juli 2007:

- Ligt het inkomen in het kalenderjaar waarin de datum één jaar vóór datum aanvraag ligt, **beneden de bijstandsnorm**, dan wordt de ingangsdatum van de uitkering in ieder geval vervroegd tot 1 januari van dat jaar. Zijn er daarnaast nog andere kalenderjaren waarin het inkomen beneden de bijstandsnorm ligt, dan wordt de ingangsdatum verder met een gelijk aantal jaren vervroegd.
- Ligt het inkomen in het kalenderjaar waarin de datum één jaar vóór datum aanvraag ligt, **niet beneden de bijstandsnorm**, dan ga je niet terug naar 1 januari van dat jaar. De ontvangstdatum van de aanvraag blijft dan het uitgangspunt. Zijn er wel andere kalenderjaren waarin verzekerde beneden de bijstandsnorm geleefd heeft, dan vervroegt dat de ingangsdatum met een gelijk aantal jaren, te rekenen vanaf de datum één jaar vóór datum aanvraag.

uniformering werkwijzen

Deze werkwijze wijkt af van de wijze waarop voor de WAO de ingangsdatum wordt vastgesteld.

Omdat er eigenlijk geen rechtvaardiging voor dit verschil is, zijn beide werkwijzen nu

geüniformeerd. Er is daarbij gekozen voor het overnemen van de beoordelingswijze van de [W.](#)

waar dit het vaststellen van de ingangsdatum betreft. Het oude AAW/Waiond-beleid is losgelaten.

... het vaststellen van de ingangsdatum van het recht op Wajong wordt toegepast, omdat het in veel situaties niet effectief is gebleken. De oorzaak hiervan is dat de jaren waarin de financiële schade is geleden kan afwijken van de jaren waarover ter compensatie de uitkering eerder wordt toegekend. Als in de jaren sprake is van inkomsten uit arbeid wordt de compensatie voor de financiële schade gematigd of zelfs geheel teniet gedaan.

Bepalen ingangsdatum Wajong: uniformering beleid (v.a. 1 juli 2007 tot 1 januari 2010)

In principe gaat de Wajong-uitkering in op het moment dat het recht zou zijn ontstaan, tenzij er op dat moment geen sprake is van financiële schade. In dat geval is de ingangsdatum het moment waarop de schade ontstaat. Met deze aanpassing is de beoordelingswijze gelijkgetrokken met de WAO.

Met de inwerkingtreding van de wet Wajong per 1 januari 2010 gaat het recht op arbeids- en inkomensondersteuning niet eerder in dan op de datum van de aanvraag. Het is niet mogelijk het recht een jaar eerder of zelfs nog eerder te laten ingaan.

Deze werkwijze geldt in principe voor alle beoordelingen vanaf 1 juli 2007. Met de afdeling Bezwaar & Beroep is echter afgestemd dat het oude beleid niet overeind wordt gehouden in bezwaar- en beroepzaken. Het is daarom verstandig ook bij alle al lopende beoordelingen al uit te gaan van het herziene beleid.

Bijzondere hardheid WAO

Historie

Om te beoordelen of de klant financiële schade in de privésfeer lijdt, moest je op grond van Lisv-beleid kijken naar het netto-inkomen van betrokkene en diens eventuele partner. Lag het (gezins)inkomen van betrokkene, na aftrek van de eventuele bijzondere lasten, over één of meerdere kalenderjaren beneden de bijstandsnorm, dan was over die jaren sprake van schade in de privé-sfeer. Dit beleid was overeenkomstig het beleid dat voor de AAW was vastgesteld. In een uitspraak van 2-1-1998 (RSV 1998, 113) heeft de Centrale Raad van Beroep (CRvB) echter aangegeven dat dit Lisv-beleid niet onverkort kan worden toegepast op de WAO. Immers de uitkeringen op grond van de WAO zijn, anders dan de uitkeringen op grond van de AAW, niet gerelateerd aan het sociale minimum. Anderzijds heeft de CRvB uitdrukkelijk aangegeven dat de uitspraak niet betekent dat de WAO-uitkering altijd met volledig terugwerkende kracht moet worden toegekend als een bijzonder geval wordt aangenomen. Het toetsen aan een vorm van bijzondere hardheid is dus wel toegestaan, maar niet de wijze waarop het Lisv deze bevoegdheid heeft ingevuld.

Nieuw beleid per 1 april 2002

Gevolg van de uitspraak van 2-1-1998 (RSV 1998, 113) van de Centrale Raad van Beroep is d. eerdere beleid voor het vaststellen van bijzondere hardheid niet langer kon worden toegepast. Het

Lisv heeft hierover een beleidsnotitie opgesteld. Dit beleid is op 1 april 2002 ingegaan. Op grond van dit beleid gaat de uitkering in principe in op de dag waarop de klant aan de voorwaarden voor het recht op toekenning voldoet.

Ingangsdatum uitkering

Toekennen per eerste Wajong- of WAO-dag

De uitkering gaat in principe in op de dag waarop het recht is ontstaan, tenzij de klant daar financieel niet bij gebaat is. Het recht ontstaat als op deze dag de som van de inkomsten uit arbeid en de inkomensvervangende uitkeringen die de klant ontvangt lager is dan de som van de inkomsten uit arbeid en de inkomensvervangende uitkeringen die hij zou ontvangen als de uitkering op die dag in zou gaan.

Voor de hoogte van het inkomen uit arbeid en de inkomensvervangende uitkeringen (WW-, ZW-, bijstandsuitkering, e.d.) moet worden uitgegaan van de bruto bedragen exclusief vakantietoeslag. Bij de vergelijking gaan we uit van de uitkeringen die tot uitbetaling kan komen. Als toepassing wordt gegeven aan artikel 44 WAO of 3:48 Wajong, gaan we voor de hoogte van de WAO-uitkering worden uit van het bedrag dat tot uitbetaling komt.

Toekennen van een uitkering die lager is dan de norm is zinloos, omdat het uitsluitend tot het overhevelen van bedragen tussen fondsen leidt. De klant is er niet bij gebaat.

Toekennen na de eerste Wajong- of WAO-dag

Als toekennen vanaf het ontstaan van het recht niet mogelijk is vanwege het ontbreken van een financieel belang, kan toekenning later alsnog plaatsvinden. Voorwaarde is dat er een positief financieel belang ontstaat voor de klant. Toekenning is dan per de 1^e van de maand waarin de som van de inkomsten uit arbeid en de inkomensvervangende uitkeringen die de klant ontvangt lager is dan de som van de inkomsten uit arbeid en de inkomensvervangende uitkeringen die hij zou ontvangen als de uitkering op die dag in zou gaan.

Toekennen één jaar voor datum aanvraag

De toekenning kan niet later plaatsvinden dan 1 jaar voorafgaand aan de ontvangstdatum van de aanvraag. Het financieel belang voor de klant vervalt op dat moment als criterium

Duur van de uitkering

Vanaf 1 augustus 1993 werd een uitkering toegekend voor een periode van vijf jaar. Na elke periode van vijf jaar moest de klant een aanvraag om voortzetting indienen en werd beoordeeld of hij opnieuw voor een uitkering in aanmerking kwam. Deze regeling is afgeschaft per 1-10-2004.

De duur van de uitkering wordt beperkt door:

- het bereiken van de [AOW-leeftijd](#);
- detentie of vertrek naar het buitenland;
- daling van de mate van arbeidsongeschiktheid tot beneden de 15 c.q. 25%.
- Overige redenen van intrekking (niet meer meewerken e.d.)

Hoogte van de uitkering

De hoogte van de uitkering wordt bepaald door:

de [arbeidsongeschiktheidsklasse](#), [dagloon en grondslag](#), [loondervings- of vervolguitkering](#) WAO

Arbeidsongeschiktheidsklasse

Voor een recht op uitkering is o.a. nodig dat betrokkene ten minste 15% (WAO) of 25% (WAZ/Wajong) arbeidsongeschikt is. De volgende klassen zijn mogelijk:

Klasse	Uitkeringspercentage
15-25% (alleen WAO)	14%
25-35%	21%
35-45%	28%
45-55%	35%
55-65%	42%
65-80%	50.75%
80-100%*	75%

**voor Wajong geldt vanaf 1 januari 2018 onderstaande tabel*

artikel 21 lid 2 WAO , 3:8 lid 1 wajong

Arbeidsongeschiktheidsklassen Wajong vanaf 1 januari 2018

Let op: met ingang van 1 januari 2021 vervallen de arbeidsongeschiktheidsklassen in de oWajong. Deze instructie is tot 1 januari 2021 geldig!

De instructies over de rekenregels vanaf 1 januari 2021 vind je in de hoofdstukken [Uitkering voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten \(zonder arbeidsvermogen\)](#) of [Inkomensondersteuning/arbeidsongeschiktheidsuitkering \(met arbeidsvermogen\)](#).

Met ingang van 1 januari 2018 gaat de uitkering van personen die 80-100% ao zijn en waarvan UWV heeft vastgesteld dat ze arbeidsvermogen hebben, omlaag.

De verlaging is 5% van de grondslag.

Personen die 80-100% ao zijn én die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, krijgen niet te maken met deze uitkeringsverlaging; zij houden recht op maximaal 75% van de grondslag.

De volgende klassen zijn mogelijk

Klasse	Uitkeringspercentage
25-35%	21%
35-45%	28%
45-55%	35%
55-65%	42%
65-80%	50.75%
80-100%	75%

55-65%	42%
65-80%	50.75%
80-100% (met arbeidsvermogen)	70%
80-100% (duurzaam geen arbeidsvermogen)	75%

artikel 21 lid 2 WAO , 3:8 lid 1 en artikel 3:8a lid 1 Wajong

Arbeidsongeschiktheidsklassen Wajong vanaf 1 januari 2021

Met ingang van 1 januari 2021 komen de arbeidsongeschiktheidsklassen in de Wajong te vervallen: het al dan niet duurzaam hebben van mogelijkheden tot arbeidsparticipatie is bepalend voor de hoogte van de uitkering.

Ophoging bij hulpbehoevendheid

Als betrokkene hulpbehoevend is kan de uitkering worden verhoogd naar 85% of 100%. Voor de voorwaarden zie onderdeel [Hulpbehoevendheid](#).

22 WAO , 3:9 Wajong

Dagloon en grondslag

Dagloon WAO

De WAO-uitkering wordt berekend naar het dagloon, d.w.z. het gemiddelde loon dat de klant op de eerste uitkeringsdag had kunnen verdienen als hij niet arbeidsongeschikt was geworden.

Bij de vrijwillige verzekering is het verzekerde dagloon het uitgangspunt.

Zie verder onderdeel Dagloonberekening WAO.

14 WAO

Grondslag Wajong

De Wajong-uitkering wordt berekend naar de grondslag van het minimumloon dat hoort bij de leeftijd van de klant.

Zie verder onderdeel [Grondslag Wajong](#).

2:1 en 3:7 Wajong

WAO: Loondervings- en vervolguitkering

Inleiding

Sinds de invoering van de wet TBA (1 augustus 1993) kent de WAO het verschil tussen loondervingsuitkering en vervolguitkering.

De WAO-uitkering bestaat vanaf 25 januari 1994 uit twee verschillende uitkeringen:

- een loondervingsuitkering, die in tijd beperkt is, en
- een vervolguiterkering

N.B. Deze nieuwe bepalingen gelden niet als klanten aan één van de volgende voorwaarden voldoen:

- Op de dag vóór de dag van inwerkingtreding van de wet TBA bestaat recht op een WAO-uitkering;
- De klant is op 25-01-1993 ongeschikt tot werken wegens ziekte en heeft, nadat deze ongeschiktheid 52 weken heeft voortgeduurd, recht op toekenning van een WAO-uitkering;
- De klant is ongeschikt tot werken wegens ziekte na 25-01-1993, doch binnen één maand nadat een periode van ongeschiktheid, die begon voor 25-01-1993, door herstel is beëindigd en heeft nadat deze ongeschiktheid 52 weken heeft voortgeduurd, recht op toekenning van een WAO-uitkering.

21 lid 1 WAO

Het maakt niet in deze situaties niet uit, of die WAO-uitkering daarna is ingetrokken; ook bij nieuwe toekenningen daarna valt belanghebbende onder de overgangsregel, dat voor hem geen vervolgdagloon geldt.

Loondervingsuitkering

De duur van de loondervingsuitkering is afhankelijk van de leeftijd op de datum ingang uitkering:

Leeftijd op ingang uitkering	Duur loondervingsuitkering
58 jaar of ouder	6 jaar
53 tot 58 jaar	3 jaar
48 tot 53 jaar	2 jaar
43 tot 48 jaar	1 ½ jaar
38 tot 43 jaar	1 jaar
33 tot 38 jaar	½ jaar
tot 33 jaar	nihil

21a WAO

Vervolguiterkering

Na afloop van de loondervingsuitkering bestaat recht op een vervolguiterkering met als maatstaf het vervolgdagloon. Zie voor de berekening van het vervolgdagloon het hoofdstuk [Vervolguiterkering](#)

WAO

[Nieuw regel bij \(niet\) toekennen](#)

Lisv-regels bij (niet) toekennen

Inleiding

Een uitkering wordt altijd toegekend (of niet toegekend) per datum einde wachttijd, ook als het resultaat van het onderzoek pas daarna bekend is.

Het voormalige Lisv heeft regels opgesteld voor het al dan niet toekennen van uitkeringen en voorschotten per einde wachttijd. Deze regels zijn opgenomen in het [Besluit einde wachttijd en uitlooptermijnen WAO/WAZ/Wajong 1999](#)

Toekenning

Je kent een uitkering toe als vóór einde wachttijd schriftelijk is aangezegd dat de klant ten minste 15%/25% arbeidsongeschikt is. De toekenning vindt dan plaats naar het aangezegde percentage.

Geen toekenning

- Je kent geen uitkering toe als de klant vóór datum einde wachttijd schriftelijk is aangezegd dat hij per die datum minder dan 15%/25% arbeidsongeschikt is.
- Je kent geen uitkering toe als de klant vóór einde wachttijd heeft hervat en deze hervatting leidt tot de conclusie dat hij minder dan 15%/25% arbeidsongeschikt is per einde wachttijd.
- Je kent geen uitkering toe als de klant de aanvraag te laat heeft ingediend waardoor we niet op tijd kunnen aanzeggen. WAO-verzekerden stuur je in deze situatie een beschikking dat de betaling van de (eventuele) uitkering wordt opgeschort, onder verwijzing naar de WW voor een mogelijk voorschot. Je kent alsnog toe per datum einde wachttijd wanneer duidelijk is in welke mate de klant arbeidsongeschikt is.

Voorschot

- Als we vóór einde wachttijd schriftelijk hebben aangezegd dat er een bepaald percentage arbeidsongeschiktheid bestaat maar de exacte hoogte van de uitkering nog niet bekend is, verstrek je een voorschot.
- Als de klant de aanvraag tijdig heeft ingediend, maar we hebben op datum einde wachttijd nog geen schriftelijke aanzegging gedaan, dan verstrek je een voorschot naar een arbeidsongeschiktheid van 80-100%. Als je gegevens hebt waaruit blijkt dat een lager voorschot logischer is of zelfs een voorschot beter geweigerd kan worden, dan ga je uit van die gegevens. Je informeert de klant over de verstrekking van het voorschot en je verwijst hem, bij WAO-verzekering, zo nodig naar de WW.
- Als de klant de aanvraag tijdig heeft ingediend, maar we hebben op einde wachttijd nog niet aangezegd, dan verstrek je geen voorschot als de werkgever een loondoorbetalingsplicht[†] heeft. Deze bepaling beoogt te voorkomen dat we een voorschot betalen terwijl de klant l van zijn werkgever krijgt doorbetaald.

- Als de klant de aanvraag tijdig heeft ingediend, maar zonder goede reden niet op het spreekuur van de VA komt en daardoor kunnen we niet op tijd aanzeggen, dan verstrek je geen voorschot. Als na onderzoek blijkt dat alsnog recht op uitkering bestaat, dan ken je die toe per datum einde wachttijd. Zo nodig leg je een maatregel op.
- Als de klant de aanvraag te laat heeft ingediend en daardoor kunnen we niet op tijd aanzeggen, dan verstrek je geen voorschot. Is echter duidelijk dat hij op datum einde wachttijd geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, dan verstrek je wel een voorschot.

Wat bedoelen we met metterwoon?

Wat bedoelen we met een 'andere mogendheid'?

Aanvraag

Aan welke eisen moet aanvraag voldoen?

De jongere moet bij ons een aanvraag indienen wanneer hij arbeidsondersteuning of herleving van het recht op arbeidsondersteuning wil. Ambtshalve toekenning is niet mogelijk. Op het aanvraagformulier moet hij de gevraagde informatie verstrekken. Als hij dat niet doet, kun je de aanvraag afwijzen.

Wat is een aanvraag?

Een aanvraag is een door of namens de jongere ingediend schriftelijk verzoek. Dit hoeft dus geen officieel aanvraagformulier te zijn. UWV hoeft de jongere niet meer te wijzen op de mogelijkheid een aanvraag te doen, de zogenaamde kennisgeving.

De aanvraag moet van de jongere zelf of van zijn wettelijke vertegenwoordiger afkomstig zijn. Een derde kan voor de jongere dus geen aanvraag indienen, tenzij de jongere hem machtigt.

Uit zijn schriftelijke aanvraag moet duidelijk worden wat de klant aanvraagt. De klant hoeft daarbij niet aan te geven met ingang van welke datum hij in aanmerking wil komen.

[Klik hier](#) voor meer informatie over de rol van de wettelijke vertegenwoordiger of gemachtigde

Wat is een aanvraag voor arbeidsondersteuning?

Wat is een aanvraag voor arbeid- en inkomensondersteuning?

In het schriftelijke verzoek maak je de jongere duidelijk wat hij aanvraagt. De jongere hoeft daarbij niet aan te geven met ingang van welke datum hij in aanmerking wenst te komen.

De aanvraag voor arbeidsondersteuning moet zijn ingediend op of na 1 januari 2010. Is de aanvraag eerder ingediend, dan gelden de oude Wajong-bepalingen als de jongere 17 jaar oud is op 1 januari 2010.

Klik hier voor meer informatie over de [Overgangsbepalingen](#).

In welke situatie moet jongere een aanvraag doen?

Op aanvraag stellen we het recht op arbeid- en inkomensondersteuning vast. Dat geldt voor de beoordeling van nieuw recht, maar ook voor het herleven van een eerder recht. Voor jongeren waarbij het recht later ingaat, geldt deze verplichting niet. Een melding volstaat in deze situaties. Voorbeelden zijn tijdelijke uitsluitinggronden en de situatie dat de jongere alsnog jonggehandicapte wordt, terwijl hij al eerder al de wachttijd doorliep.

Let op: Heeft de jongere geen recht, omdat voor hem tijdelijk de uitsluitinggrond detentie of niet in Nederland wonen van toepassing is? Dan delen we de jongere mee dat hij zich bij ons kan melden zodra de uitsluitinggrond zich niet meer voordoet. Hij hoeft niet opnieuw een aanvraag te doen! We zijn niet verplicht om een aanvraag af te wijzen als het gaat om een tijdelijke uitsluitinggrond als detentie of niet in Nederland wonen. Als de uitsluitinggrond zich naar verwachting nog maar kort zal voordoen, nemen we de aanvraag toch alvast in behandeling.

Wat is een volledige aanvraag?

In verreweg de meeste gevallen ontvangen we een aanvraagformulier. Dan vragen we meteen om diverse gegevens die ook nodig zijn om het recht op arbeidsondersteuning vast te stellen. In de overige gevallen (spontane aanvragen) zijn ook vaak aanvullende gegevens nodig, die we dan apart opvragen. De jongere is in eerste instantie verplicht alle noodzakelijke gegevens te leveren binnen de door UWV gestelde termijnen. Als hij deze verplichting niet nakomt, nemen we de aanvraag (onder gebruikelijk voorbehoud van de Algemene Wet Bestuursrecht) niet in behandeling.

Wanneer is een aanvraag niet verplicht?

De jongere hoeft geen aanvraag in te dienen na afloop van detentie of wonen in het buitenland. Dit geldt alleen wanneer het recht op arbeidsondersteuning niet is ingegaan, doordat op de ingangsdatum van het recht één van deze uitsluitinggronden van toepassing is. Als het recht is geëindigd door deze uitsluitinggronden, dan moet de jongere wel een aanvraag indienen.

Voorwaarden

Let op: Houd bij dit instructieonderdeel ook rekening met de tijdelijke instructie [Afhandeling van aanvragen Wajong die ontvangen worden tussen 10 september en 31 december 2014](#).

Wat is arbeidsondersteuning?

Arbeidsondersteuning is de kern van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (nieuwe Wajong). De ondersteuning helpt jonggehandicapten die (op termijn) kunnen werken een baan te vinden en te houden.

Wie behoort tot doelgroep Wet Wajong?

Jongeren die een arbeidsbeperking hebben, zijn de doelgroep van de nieuwe Wajong. Dit is dezelfde doelgroep als die van de oude Wajong. Het gaat om:

- jongeren die op hun 17^e verjaardag arbeidsbeperkingen hebben (jongeren);
- jongeren die na hun 17^e verjaardag arbeidsbeperkingen hebben gekregen en in het jaar voor de eerste arbeidsongeschiktheidsdag minstens 6 maanden hebben gestudeerd (studenten). Had de student al bij aanvang van de studie arbeidsbeperkingen? Of kreeg hij die arbeidsbeperkingen tijdens de eerste 6 maanden van de studie? Dan behoort hij niet tot de doelgroep 'student'.

Welke klant is student?

Lees een [toelichting](#) op de voorwaarden waaronder we de jongere als studerende aanmerken.

Onder welke voorwaarden is klant jonggehandicapt?

We merken klanten als jonggehandicapte aan als zij aan de volgende voorwaarden voldoen:

- [ingezetene](#) zijn, en
- als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte, gebrek, zwangerschap of bevalling
- [gedurende 52 weken](#)
- [niet in staat zijn geweest met arbeid meer dan 75% van het maatmaninkomen te verdienen](#), terwijl
- [niet aannemelijk is dat de klant binnen een jaar volledig herstelt](#).

Wanneer is klant ingezetene?

Zie hiervoor de [Instructie W&R WAO/WAZ/Wajong, Toekennen, Doelgroep Wajong, Ingezetener](#)

Let op:

1: Aanvullende eisen voor ingezetenen?

Niet belangrijk is of de jongere al ongeschikt was bij de aanvang van het ingezetenschap en hoelang hij al ingezetene is. Daaraan stellen we geen aanvullende eisen. Hij moet in elk geval al ingezetene zijn op de dag van zijn 17^e verjaardag. En voor een student geldt dat hij ingezetene moet zijn op de dag dat hij ziek wordt.

2: Weigering van uitkering in verleden

Bij de beoordeling van aanvragen voor arbeid- en/of inkomensondersteuning is het niet van belang of de jonggehandicapte in het verleden een uitkering is geweigerd, omdat hij niet aan de voorwaarden van de 6-jaren-eis voldeed. We toetsen of de klant aan de voorwaarden voldoet. Daarbij is het vooral van belang of hij op het 17^e jaar al ingezetene was. Voldoet hij aan de voorwaarden, dan kan recht op arbeid- en inkomensondersteuning ontstaan. Bij de beoordeling kunnen we natuurlijk gebruikmaken van de al aanwezige gegevens over de beperkingen op het 18^e jaar.

Bepalen 52 weken arbeidsongeschiktheid

Het tijdvak van 52 weken bepaal je op dezelfde manier als in de oude Wajong. Dit betekent dat we perioden van arbeidsongeschiktheid kunnen samentellen als deze elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Of als de perioden arbeidsongeschiktheid voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin de jongere een WAZO-uitkering wegens zwangerschap en bevalling krijgt.

Voor het bepalen van het tijdvak van 52 weken tellen we ook de perioden mee waarin de jonggehandicapte recht had op ziekengeld op grond van de Ziektewet, mits hij op grond van die wet verzekerd zou zijn.

Het kan zijn dat de jongere tijdens de wachttijd van 52 weken op een moment meer dan 75% van het maatmaninkomen kan verdienen, maar minder dan het volledige minimumloon. Hij maakt dan wel de wachttijd door.

Kan de jongere wel het volledige maatmaninkomen verdienen, dan maakt hij de wachttijd niet vol. Hij krijgt van ons een afwijzing, omdat hij, nu hij in *minder dan 52 weken* minder dan 75% van het maatmaninkomen kon verdienen, niet voldoet aan de voorwaarden om als jonggehandicapte te worden aangemerkt.

Beoordelen of klant minder dan 75% van het maatmaninkomen kan verdienen

Voor het vaststellen van het recht op arbeidsondersteuning moet je weten welk inkomen de maatman kan verdienen.

Maatmaninkomen is het inkomen dat gezonde personen, met een soortgelijke opleiding en werkervaring, in de plaats of de omgevingsomgeving daarvan gewoonlijk met arbeid verdienen. Bij het

memorie van toelichting, in de plaats van de eerdere beoordeling van de ziekte. Bij het vaststellen van dit inkomen houden we zoveel mogelijk rekening met de nieuw verkregen bewaamheden van de klant.

De bepaling van het maatmaninkomen is op dezelfde manier geregeld als bij de Wajong.

[Klik hier](#) voor meer informatie over maatman

Beoordelen of klant later alsnog 75% of minder van maatmaninkomen kan verdienen

De klant die aan het eind van de wachttijd van 52 weken geen jonggehandicapte is, kunnen we alsnog als jonggehandicapte aanmerken:

- binnen 5 jaar na afloop van de eerdere wachttijd van 52 weken (**Let op:** de wachttijd hoeft niet volgemaakt te zijn),
- als hij niet meer in staat is om meer dan 75% van het maatmaninkomen te verdienen,
- als gevolg van een oorzaak die al bestond na afloop van die periode van 52 weken, terwijl volledig herstel binnen een jaar niet aannemelijk is.

Het kan zijn dat de jongere binnen 5 jaar na afloop van de 52 weken aan deze voorwaarden voldoet. Dat is dan het gevolg van het (op dat moment al) aanwezige gebrek of de al aanwezige ziekte. Dan merken we hem alsnog aan als jonggehandicapte als volledig herstel binnen 1 jaar niet aannemelijk is. De jongere hoeft niet opnieuw een wachttijd vol te maken. We moeten hem vanaf de eerste dag waarop hij niet meer 75% van het maatmaninkomen kan verdienen als jonggehandicapte aanmerken.

De beoordeling wijkt hier niet af van de oorspronkelijke beoordeling van de aanvraag van het onderdeel 'niet in staat zijn 75% van het maatmaninkomen te verdienen'. De beoordeling of volledig herstel binnen 1 jaar aannemelijk is, vullen we wel anders in. Het gaat niet om de periode van 1 jaar die volgt na de 52 weken. Maar het gaat om het jaar vanaf de dag waarop de beperkingen zijn toegenomen.

Let op: Heeft de jonggehandicapte gewerkt? Dan betaalt de werkgever het loon tijdens ziekte door. We korten dan het loon op de inkomensondersteuning of uitkering.

[Klik hier](#) voor meer informatie over [inkomen](#)

Wanneer is volledig herstel binnen 1 jaar aannemelijk?

Nieuw is de voorwaarde dat we de klant niet als jonggehandicapte aanmerken als aannemelijk is dat hij binnen 1 jaar volledig zal herstellen. Aannemelijk moet zijn dat de jonggehandicapte binnen 1 jaar volledig zal herstellen. Volledig herstel betekent dat zijn ziekte tijdens de beoordeling is genezen. Het gaat hierbij om de ziekte die de oorzaak is van de arbeidsbeperkingen. In de wettekst, maar ook in de Memorie van Toelichting, staat niet duidelijk vermeld wanneer het ja aanvanat waarbinnen volledig herstel al dan niet aannemelijk is.

aanvraag medische situatie jongere dan 17-jarige leeftijd

Voor de beoordeling van de medische situatie van jongeren die op 17-jarige leeftijd een aanvraag indienen, gaan wij uit van het jaar dat direct aansluit op de zogenaamde wachttijd van 52 weken. Als naar verwachting de ziekte die de oorzaak is van de arbeidsbeperkingen volledig is genezen voordat de klant (bijna) 19 jaar oud is, merken wij hem dus niet aan als jonggehandicapte.

Doet de jongere later dan op 17-jarige leeftijd een aanvraag, dan is het moment van de aanvang van het jaar waarbinnen al dan niet volledige genezing te verwachten is, wel belangrijk. Ook hier geldt dat we beoordelen of binnen 1 jaar na afloop van de wachttijd herstel van de jonggehandicapte zal optreden of daadwerkelijk is opgetreden. Doet de jongere pas op 19-jarige leeftijd of later een aanvraag, dan stellen we feitelijk vast of hij binnen 1 jaar is hersteld. Of het aannemelijk is dat iemand binnen 1 jaar volledig herstelt, moet blijken uit een medisch onderzoek. Is dit aannemelijk, dan merken we de klant niet aan als jonggehandicapte. Is het echter niet aannemelijk dat hij binnen 1 jaar direct aansluitend aan de wachttijd van 52 weken volledig zal genezen en voldoet hij aan de overige voorwaarden, dan merken we hem wel aan als jonggehandicapte.

Beoordelen tweede aanvraag bij geen herstel binnen 1 jaar

Het kan zijn dat we de aanvraag van de jongere hebben afgewezen, omdat het aannemelijk was dat hij binnen 1 jaar volledig zou herstellen. Als hij zich dan meldt, omdat hij niet hersteld is, dan wil hij dat we hem alsnog als jonggehandicapte aanmerken. Zijn melding zien we als een aanvraag voor arbeidsondersteuning. In deze situatie zijn de beperkingen niet toegenomen. Het zou onredelijk zijn om nu opnieuw de voorwaarde te stellen dat het niet aannemelijk mag zijn dat volledig herstel binnen 1 jaar optreedt. We nemen daarom aan dat aan de voorwaarde is voldaan, omdat het eerder herstel niet is opgetreden. We beschouwen hem alsnog als jonggehandicapte na afloop van de oorspronkelijke 52 weken. Het recht op arbeidsondersteuning kan pas ingaan op datum melding of 16 weken na de melding. Zie ook [Hoe bepalen we ingangsdatum bij later alsnog recht?](#)

Recht op arbeidsondersteuning

De jonggehandicapte heeft recht op arbeidsondersteuning. Dit recht krijgt praktisch gezien betekenis op het moment dat wij de arbeidsondersteuning invullen. Deze invulling nemen we vervolgens op in het [participatieplan](#).

Voorwaarden recht op arbeidsondersteuning jonggehandicapte

De jonggehandicapte heeft op aanvraag recht op arbeidsondersteuning als hij:

- bij voortduring niet in staat zijn geweest meer dan 75% van het maatmaninkomen te verd
- op hem geen [uitsluitingsgrond](#) van toepassing is en

1. De jonggehandicapte heeft recht op arbeidsondersteuning als hij:

- de leeftijd van 18 jaar heeft bereikt.

Beoordelen of jongere bij voortduring niet meer dan 75% van maatmaninkomen kan verdienen

Of de jongere bij voortduring minder dan 75% van het maatmaninkomen kan verdienen, is een voorwaarde die we bekijken als de jongere de aanvraag laat indient. Hij moet zonder onderbreking niet in staat zijn geweest meer dan 75% van het maatmaninkomen te verdienen. Het gaat daarbij dus om de periode vanaf het moment dat hij als jonggehandicapte wordt aangemerkt tot de mogelijke ingangsdatum van het recht.

Beoordelen 'bij voortduring' bij late aanvragen

Als de klant zijn aanvraag voor arbeidsondersteuning veel later indient dan het moment waarop het recht had kunnen ontstaan, is de uitkomst van de beoordeling 'bij voortduring' niet altijd relevant. Dat is het geval als er een langere periode zit tussen het moment waarop het recht had kunnen ingaan en het moment waarop we de aanvraag ontvangen.

Uit praktische overwegingen hanteren we de volgende werkwijze: we voeren een volledige beoordeling uit, tenzij er aanwijzingen zijn dat op de mogelijke ingangsdatum van de arbeidsondersteuning geen recht meer bestaat. De omvang van het arbeidsverleden kan daar een aanwijzing voor zijn. In dat geval richten we het eerste onderzoek op het niet bestaan van het recht. Lees ook de [inhoudelijke richtlijnen](#).

Let op! In de richtlijnen staat informatie over een ingangsdatum in het verleden. Meestal koppelen we daar de beoordelingsdatum 1 jaar voorafgaand aan de aanvraag aan. Deze beoordelingswijze geldt voor het recht op Wajong-uitkering, niet voor het recht op arbeidsondersteuning. De beoordelingsdatum voor het recht op arbeidsondersteuning ligt nooit vroeger dan het moment waarop we de aanvraag ontvangen.

Wat geldt als uitsluitingsgrond?

Lees de [uitleg van de uitsluitingsgronden](#).

Kan recht op arbeidsondersteuning ingaan voor 18^e jaar?

Als de jongere op de datum van 16 weken na de dag van aanvraag nog geen 18 jaar is, gaat het recht in op zijn 18^e jaar.

Invullen recht op arbeidsondersteuning

Bepalend voor de invulling zijn in eerste instantie de mogelijkheden die jonggehandicapten hebben. Daarbij maken we een onderscheid tussen **jonggehandicapten die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn** en **jonggehandicapten die (op termijn) mogelijkheden hebben om te (gaan) werken**.

- Voor **volledig en duurzaam arbeidsongeschikten** krijgt het recht op arbeidsondersteuning praktisch gezien geen invulling, omdat zij blijvend geen mogelijkheden hebben om te gaan werken. Voor deze groep gelden minder verplichtingen dan voor de jonggehandicapten met mogelijkheden om te werken. Deze volledig en duurzaam arbeidsongeschikte jonggehandicapten krijgen recht op een uitkering.
- **Jonggehandicapten met mogelijkheden om te (gaan) werken**, krijgen een intensieve begeleiding en dus arbeidsondersteuning. De uiteindelijke doelen van de begeleiding, onze inspanningen, de verplichtingen van de jonggehandicapten en de in te zetten voorzieningen nemen we op in het participatieplan. Deze jonggehandicapten krijgen recht op inkomensondersteuning als en zolang zij meewerken aan het opstellen en uitvoeren van het [participatieplan](#).

Welke jonggehandicapte is volledig en duurzaam arbeidsongeschikt?

De jonggehandicapte die niet meer dan 20% van het maatmaninkomen kan verdienen, is volledig arbeidsongeschikt. Volledige arbeidsongeschiktheid is bovendien duurzaam als de medische situatie van de jonggehandicapte stabiel of verslechterend is en hij ook in de toekomst geen mogelijkheden heeft om te werken. Ook jonggehandicapten die een geringe kans hebben op herstel worden gerekend tot de groep duurzaam. In de nieuwe Wajong moet de jonggehandicapte instemmen met ons oordeel dat hij volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is.

Wat is volledige arbeidsongeschiktheid?

Volledig arbeidsongeschikt is de jonggehandicapte die met arbeid niet meer dan 20% van het maatmaninkomen kan verdienen.

Bij het vaststellen van de arbeidsongeschiktheid maken we een vergelijking tussen het maatmaninkomen en de resterende verdien capaciteit. De jonggehandicapte kunnen we alleen als volledig arbeidsongeschikt aanmerken als zijn verdien capaciteit maximaal 20% van het maatmaninkomen bedraagt. De beoordeling van volledigheid is gericht op de situatie op het moment van de (her)beoordeling.

Wat is duurzaam volledige arbeidsongeschiktheid?

We spreken van duurzaamheid wanneer de mogelijkheid tot het verdienen van ten hoogste 2% van het maatmaninkomen het gevolg is van:

- een stabiele of verslechterende medische situatie, en
- het blijvend ontbreken van mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.

Onder mogelijkheden tot arbeidsparticipatie verstaan we de mogelijkheden tot deelname aan arbeid. Hiermee bedoelen we zowel reguliere als WSW-arbeid. Dit betekent dat we de jonggehandicapte niet als volledig en duurzaam arbeidsongeschikt beschouwen zolang hij in staat wordt geacht om op termijn loonvormende arbeid te verrichten.

We richten ons op een toekomstige situatie bij de beoordeling van de duurzaamheid. Het gaat zowel om de ontwikkelingen van de klachten en beperkingen als om de toekomstige mogelijkheden om te gaan werken. Alleen als we het onmogelijk vinden dat de jonggehandicapte nu of in de toekomst gaat werken, dan kunnen we hem aanmerken als volledig en duurzaam arbeidsongeschikt.

Beoordelen (blijvend ontbreken van) participatiemogelijkheden

Bij de beoordeling van het blijvend ontbreken van participatiemogelijkheden kijken we verder dan bij de schatting. Bij de schatting gaat het om de mogelijkheid algemeen geaccepteerde arbeid uit te voeren. Daarbij mogen alleen functies worden betrokken die de jonggehandicapten met behulp van voorzieningen kunnen uitvoeren waarvan we redelijkerwijs vinden dat de werkgever ze kan invoeren. Ook beschut werk bij een WSW-werkplaats, gesubsidieerde arbeid en *jobcarving* mogen we niet bij de schatting betrekken.

Bij de beoordeling van participatiemogelijkheden van de jonggehandicapte gelden deze beperkingen nadrukkelijk niet. Vanzelfsprekend mag het doel alleen passende arbeid zijn, maar de beperkingen voor voorzieningen, de aard van de dienstbetrekking en het feit dat een baan op maat is opgebouwd uit verschillende taken (*jobcarving*) gelden nadrukkelijk niet. Juist in deze situaties kan de arbeidsdeskundige concluderen dat een jonggehandicapte wel volledig arbeidsongeschikt is. Hij is echter niet duurzaam arbeidsongeschikt, omdat er in de nabije toekomst arbeidsmogelijkheden zijn.

Is klant duurzaam arbeidsongeschikt bij geringe kans op herstel?

Heeft de jonggehandicapte op lange termijn een geringe kans op herstel? Dan gaat het ook om medisch stabiele of verslechterende situatie. Met deze bepaling is uitbreiding gegeven aan de term

“duurzaam”. De jonggehandicapte die op lange termijn een geringe kans op herstel heeft, is dus ook volledig en duurzaam arbeidsongeschikt. We volgen hem wel in zijn ontwikkeling.

Beoordelen volledig en duurzaam arbeidsongeschikten

Tot 1 januari 2012 bestond de verplichting om gedurende de eerste vijf jaar van het recht op arbeidsondersteuning jaarlijks de situatie te beoordelen van de jonggehandicapte die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is en een geringe kans op herstel heeft. Deze verplichting is met ingang van 1 januari 2012 komen te vervallen.

Wat doen we als klant zichzelf niet volledig en duurzaam arbeidsongeschikt vindt?

We merken de jonggehandicapte uitsluitend als volledig en duurzaam arbeidsongeschikt aan als en zolang hij daarmee instemt. De jongere kan ervoor kiezen dat hij niet als volledig en duurzaam arbeidsongeschikt wil worden aangemerkt. Of hij instemt met de status “volledig en duurzaam arbeidsongeschikt” moet blijken uit het dossier. In de rapportage van de arts of arbeidsdeskundige kun je terugvinden of de jongere instemt met zijn status. Ontbreekt informatie in het dossier waaruit de instemming blijkt, dan moet je aannemen dat de jongere niet instemt.

Het is dus nodig dit uitdrukkelijk aan de jongere te vragen. We moeten hem op de gevolgen wijzen als hij niet instemt met het oordeel. De verplichtingen van de wet voor het meewerken aan het opstellen en uitvoeren van het participatieplan zijn dan ook op hem van toepassing. Dat geldt ook voor de plichten voor het vinden en behouden van passende arbeid. Daar staat tegenover dat jongere recht heeft op participatieondersteuning.

Het kan zijn dat de volledig en duurzaam arbeidsongeschikte jonggehandicapte in een later stadium niet meer als volledig en duurzaam arbeidsongeschikt wil worden aangemerkt. Zodra hij dit aan ons kenbaar maakt, beschouwen wij hem niet meer als zodanig. We stellen nu een participatieplan voor hem op.

Voorwaarden

Waarom bieden we inkomensondersteuning?

Inkomensondersteuning is te zien als een tijdelijke financiële ondersteuning. Dit tijdelijke inkomen geven we tot het moment waarop de jonggehandicapte zelf kan zorgen voor een inkomen op het niveau van het minimum of meer. Het doel van arbeidsondersteuning is dus ondersteuning te bieden aan de jonggehandicapte bij het zoeken naar passend werk. Met dat werk moet hij dan het

inkomen verdienen waartoe wij hem maximaal in staat achten.

Het recht op inkomensondersteuning kan alleen maar ontstaan als de jonggehandicapte meewerkt aan het vergroten van zijn vaardigheden, het vinden van werk en het behouden ervan.

Let op! Alleen als er recht op arbeidsondersteuning bestaat, kan er recht op inkomensondersteuning ontstaan. Dat betekent dus ook dat de jonggehandicapte geen recht op inkomensondersteuning meer heeft op het moment dat het recht op arbeidsondersteuning eindigt.

Is een aanvraag verplicht?

Jonggehandicapten met recht op arbeidsondersteuning hebben alleen op aanvraag <[Wajong2010 – Arbeidsondersteuning - Wat is een aanvraag](#)> ook recht op inkomensondersteuning (een uitkering). Er is geen mogelijkheid ambtshalve het recht op inkomensondersteuning in te laten gaan. Wel kunnen we de volledig en duurzaam arbeidsongeschikte jonggehandicapte zonder aanvraag een uitkering toekennen. Omdat de klant de inkomensondersteuning tegelijk met de arbeidsondersteuning kan aanvragen, is deze bepaling van geringe waarde. Naar verwachting zullen de meeste jongeren hier gebruik van maken. Daardoor is de aanvraag voor inkomensondersteuning meestal al ingediend, voordat vaststaat of de klant als jonggehandicapte is aan te merken.

Moet de klant zijn aanvraag opnieuw indienen als hij weer voldoet aan de voorwaarden?

De jonggehandicapte hoeft niet opnieuw een aanvraag in te dienen als hij alsnog of weer aan de voorwaarden voor inkomensondersteuning denkt te voldoen, nadat hij een periode geen recht had. We onderkennen in dat geval de mogelijkheid tot opnieuw bestaan van het recht op inkomensondersteuning tijdens het bieden van arbeidsondersteuning.

Wanneer heeft en houdt de jonggehandicapte recht op inkomensondersteuning?

Het recht op inkomensondersteuning voor de jonggehandicapte met recht op arbeidsondersteuning ontstaat vanaf de ontvangstdatum van de aanvraag. Doordat het allereerst gaat om de vaststelling van het recht op arbeidsondersteuning kan de inkomensondersteuning niet eerder ingaan dan de arbeidsondersteuning. De inkomensondersteuning kan wel later ingaan.

Als de jonggehandicapte meewerkt aan het opstellen van het (ontwerp)participatieplan is het voor ons mogelijk een participatieplan op te leveren. Daarom is het opleveringsmoment van het (ontwerp)participatieplan gekozen als moment om vast te stellen of de jonggehandicapte voldoende heeft meegewerkt aan het opstellen van het participatieplan.

Voor wie gelden de plichten en voorwaarden inkomensondersteuning?

De plichten gelden niet voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten en jonggehandicapten die een opleiding volgen. De andere jonggehandicapten kunnen op aanvraag tijdelijk [vrijstelling](#) krijgen van deze plichten als ze aan de voorwaarden voldoen.

De voorwaarden gelden om recht op inkomensondersteuning te krijgen.

Gelden voor de inkomensondersteuning aparte uitsluitingsgronden?

De inkomensondersteuning kent geen uitsluitingsgronden of bepalingen over het einde van het recht, zoals de arbeidsondersteuning dat wel kent. Als de jonggehandicapte aan de voorwaarden voldoet, krijgt hij inkomensondersteuning. Constateren we dat de jonggehandicapte niet langer voldoet aan de verplichtingen, dan kunnen we een maatregel van de derde categorie opleggen.

Wat zijn de voorwaarden voor inkomensondersteuning?

De jonggehandicapte ontvangt pas inkomensondersteuning vanaf het moment dat hij voldoet aan de verplichting om mee te werken aan:

- het uitvoeren van activiteiten gericht op het verkrijgen van mogelijkheden om passende arbeid te kunnen uitvoeren;
- het aanpassen van de werkplek en de geboden ondersteuning van het werk met voorzieningen;
- het opstellen van het participatieplan;
- het in voldoende mate proberen passende arbeid te verkrijgen;
- het vinden van werk, door geen belemmerende eisen te stellen aan het werk.

De re-integratieverplichtingen die in artikel 2:39 van de Wajong worden genoemd, zijn voorwaarden voor inkomensondersteuning. Als jonggehandicapten deze verplichtingen niet opvolgen, kan het leiden tot stopzetten van de inkomensondersteuning.

Om rechten en plichten zoveel mogelijk te harmoniseren, vervallen de genoemde re-integratieverplichtingen vanaf 1 januari 2022 grotendeels als voorwaarden voor inkomensondersteuning. Alleen de verplichting om mee te werken aan het opstellen van een participatieplan blijft voorwaardelijk voor inkomensondersteuning.

De andere re-integratieverplichtingen vallen vanaf 1 januari 2022 onder de verplichtingen die horen bij het recht op arbeidsondersteuning.

Als de jonggehandicapte niet aan deze verplichtingen voldoet, kunnen we vanaf 1 januari 2022 een maatregel opleggen van de derde categorie. Hiermee worden de rechten en plichten van de Wajong 2010 vergelijkbaar met die van de oWajong. Het recht op inkomensondersteuning is dus niet langer als de jonggehandicapte niet aan deze 4 genoemde voorwaarden voldoet.

Wat houdt de verplichting ‘verkrijgen van mogelijkheden’ in?

In het participatieplan vermelden we concreet of we cursussen en trajecten aanbieden om de kansen van de jonggehandicapte op de arbeidsmarkt te vergroten. Dit aanbod is niet vrijblijvend.

Het gaat om het aanleren van vaardigheden die de jonggehandicapte nodig heeft voor zijn werk.

Wat houdt de verplichting ‘meewerken aan voorzieningen’ in?

Veel jonggehandicapten hebben extra ondersteuning nodig bij het uitvoeren van werkzaamheden. De ondersteuning kan bestaan uit een (persoonsgebonden) werkvoorziening. De jonggehandicapten moeten proberen de nodige ondersteuning te krijgen door hulpmiddelen of aanpassing van de werkplek. Vervolgens moeten de jonggehandicapten zichzelf aanleren met de ondersteuning om te gaan. De voorziening compenseert namelijk voor een deel de beperkingen van de jonggehandicapten bij het werken. Als jonggehandicapten zich verzetten tegen een aanpassing of daarvan geen gebruikmaken, werkt dat negatief op de kansen van de jonggehandicapten op de arbeidsmarkt.

Wat houdt de verplichting ‘meewerken aan opstellen van het participatieplan’ in?

Het doel is dat de jonggehandicapte uiteindelijk betaald werk vindt, waardoor hij niet langer afhankelijk is van onze begeleiding en de inkomensondersteuning. Daarom is het zo belangrijk dat de jonggehandicapte naar vermogen meewerkt aan alle activiteiten die hem dichterbij dat doel brengen.

In het participatieplan concretiseren we het pad naar het vinden van passend en betaald werk. Ook nemen we op waaruit onze begeleiding en ondersteuning bestaat. Ook vermelden we expliciet welke verplichtingen voor de jonggehandicapte gelden. Dit geheel van rechten en plichten is in overleg met de jonggehandicapte tot stand gekomen. We verwachten dan ook van de jonggehandicapte dat hij meewerkt aan de totstandkoming en uitvoering van het participatieplan.

Wat houdt de verplichting ‘aanvaarden en verkrijgen van werk’ in?

Of we van de jonggehandicapte verwachten dat hij solliciteert of aan het werk blijft, is opgenomen in het participatieplan.

Op het moment dat bij inzet van een re-integratietraject passend werk wordt aangeboden en jonggehandicapte dit aanbod niet accepteert, dan volgt een sanctie op basis van het Maatregelenbesluit vanwege het niet nakomen van de verplichtingen uit het re-integratieplan. Dit

maatregelenbeoordeling van het niet nakomen van de verplichtingen uit het re-integratieplan en betreft een maatregel van de derde categorie.

Wat houdt de verplichting 'geen belemmerende eisen stellen' in?

De jonggehandicapte moet beschikbaar zijn voor passend werk. Daarom mag hij geen zware eisen stellen aan het werk, waardoor hij geen werk vindt of daarvoor niet in aanmerking komt.

Doelgroep Wajong 2015

Wie behoort tot doelgroep Wajong 2015?

Jonggehandicapt is de ingezetene die

- op de dag waarop hij 18 jaar wordt
- als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte, gebrek, zwangerschap of bevalling
- duurzaam (*tzt hyperlink naar richtlijn*)
- geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie (= arbeidsvermogen) heeft (*tzt hyperlink naar instructie op dit punt*);

of

- na de dag waarop hij 18 jaar wordt
- als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte, gebrek, zwangerschap of bevalling
- duurzaam (*tzt hyperlink naar richtlijn*)
- geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie (= arbeidsvermogen) heeft (*tzt hyperlink naar instructie op dit punt*), **en**
- in het jaar onmiddellijk voorafgaande aan het intreden van de ziekte gedurende ten minste zes

maanden studerende was.

Duurzaam geen arbeidsvermogen

In de Wajong 2015 worden alleen ingezetenen toegelaten, die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. De doelgroep is dus beperkt ten opzichte van die, zoals wij die vanaf 1976 kennen uit de AAW, de Wajong en de Wet Wajong.

Maatmaninkomen niet van belang

In de Wajong 2015 is het maatmaninkomen niet van belang; de jonggehandicapte heeft volledig en duurzaam geen arbeidsvermogen.

artikel 1a:1, lid 1 Wet Wajong

Wanneer is klant ingezetene?

Zie hiervoor de [Instructie WAO/WAZ/Wajong, Toekennen, Doelgroep Wajong, Ingezetene](#).

Let op: Niet belangrijk is of de jongere al ongeschikt was bij de aanvang van het ingezetenschap en hoelang hij al ingezetene is. Daaraan stellen we geen aanvullende eisen. Hij moet in elk geval al ingezetene zijn op de dag van zijn 18e verjaardag. En voor een student geldt dat hij ingezetene moet zijn op de dag dat hij ziek wordt.

Welke klant is student?

Zie de [Instructie W&R WAO/WAZ/Wajong, Toekennen, Doelgroep Wajong, Studerenden](#) voor een toelichting op de voorwaarden waaronder we de jongere als studerende aanmerken.

Later als jonggehandicapte worden aangemerkt

binnen vijf jaar

De ingezetene die op grond van het eerste lid niet wordt aangemerkt als jonggehandicapte, wordt alsnog als jonggehandicapte aangemerkt, als hij binnen vijf jaar na de dag waarop hij 18 jaar is geworden, dan wel na de dag na zijn 18e verjaardag waarop hij als studerende ziek is geworden, duurzaam geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft. Het duurzaam geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, moet voortkomen uit dezelfde oorzaak als die op grond waarvan hij beperkingen als gevolg van ziekte, gebrek, zwangerschap of bevalling ondervond, op de dag waarop hij 18 jaar is geworden, dan wel op de dag na zijn 18e verjaardag waarop hij als studerende ziek is geworden.

artikel 1a:1, lid 2

De ingezetene die eerder niet als jonggehandicapt werd aangemerkt, en alsnog jonggehandicapt wordt op grond van artikel 1a:1, tweede lid, krijgt niet eerder recht op

wordt op grond van artikel 1a:1, tweede lid, krijgt niet eerder recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering dan twaalf maanden na de dag waarop voor het laatst werd

1. vastgesteld dat hij geen jonggehandicapte was.

artikel 1a:3, lid 1 Wet Wajong

2. na 10 jaar

De ingezetene die tijdelijk geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft, wordt alsnog jonggehandicapte als hij gedurende tien jaar volgend op de dag waarop hij jonggehandicapte zou zijn geworden op grond van het eerste of het tweede lid, als hij duurzaam geen arbeidsparticipatiemogelijkheden zou hebben gehad, geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie had.

Als bij een aanvrager is vastgesteld dat hij tijdelijk geen arbeidsmogelijkheden heeft, wordt hij niet als jonggehandicapte aangemerkt, en hoort hij tot de doelgroep van de gemeente. Als hij onder de hoede van de gemeente in tien jaar geen duurzame arbeidsmogelijkheden heeft gehad, wordt hij na die tien jaar alsnog als jonggehandicapte aangemerkt, en krijgt hij recht op een Wajong-uitkering.

[Deze bepaling wordt nog nader uitgewerkt]

artikel 1a:1, lid 3 Wet Wajong

Het begrip duurzaam

Onder 'duurzaam' geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben verstaan we de situatie waarbij zich bij de klant geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie kunnen ontwikkelen.

[Hier komt een verwijzing naar een nog te publiceren instructie duurzaamheid]

Geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben

Voor de beoordeling of de ingezetene 'mogelijkheden tot arbeidsparticipatie' (= arbeidsvermogen) heeft, is het Schattingsbesluit op deze punten aangepast en aangevuld:

1. Taken
2. Werknemersvaardigheden
3. Tenminste 1 uur aaneengesloten kunnen werken
4. Tenminste 4 uur per dag belastbaar zijn

[Hier komt een verwijzing naar nog te publiceren instructies m.b.t. arbeidsvermogen]

Aanvraag Wajong 2015

Op aanvraag vaststellen recht

Het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt vastgesteld op aanvraag. Iemand moet dus een aanvraag doen om zijn recht te laten beoordelen. Dit geldt ook voor het eventueel herleven van een eerder vastgesteld recht.

Ambtshalve aanvraag

UWV is bevoegd om ambtshalve het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering vast te stellen. Van deze bevoegdheid kan UWV gebruik maken in situaties waarin het niet of te laat doen van een aanvraag tot kennelijke hardheid zou leiden, bijvoorbeeld omdat de jonggehandicapte niet in staat was een aanvraag in te dienen.

Aan welke eisen moet aanvraag voldoen?

Een aanvraag is een door of namens de jongere ingediend schriftelijk verzoek. Dit hoeft dus geen officieel aanvraagformulier te zijn. De aanvraag moet van de jongere zelf of van zijn wettelijke vertegenwoordiger afkomstig zijn. Een derde kan voor de jongere dus geen aanvraag indienen, tenzij de jongere hem machtigt.

Uit zijn schriftelijke aanvraag moet duidelijk worden wat de klant aanvraagt. De klant hoeft daarbij niet aan te geven met ingang van welke datum hij voor uitkering in aanmerking wil komen.

Zie verder de [instructie WAO/WAZ/Wajong, Beschikking, Aanvraag](#) voor nadere informatie over het begrip 'aanvraag'.

Zie verder de [instructie WAO/WAZ/Wajong, Wettelijke vertegenwoordiger](#) voor meer informatie over de rol van de wettelijke vertegenwoordiger of gemachtigde.

Welke gegevens heeft UWV bij aanvraag nodig?

Aanvraagformulier

UWV stelt een aanvraagformulier beschikbaar. Met dit formulier vragen wij de voor de beoordeling van het recht benodigde gegevens uit. Wij vragen ook medische gegevens met het formulier mee te zenden. Verreweg de meeste aanvragen ontvangen we via dit formulier. In sommige gevallen zullen we aanvullende informatie nog apart op moeten vragen.

Spontane aanvraag

Wordt de aanvraag anders dan met het aanvraagformulier gedaan (spontane aanvraag, wel

wordt de aanvraag anders dan met het aanvraagformulier gedaan (spontane aanvraag, wel schriftelijk), dan zullen we in de meeste gevallen ook apart aanvullende gegevens moeten opvragen.

Informatieplicht

De aanvrager is verplicht alle voor de vaststelling van het recht noodzakelijke gegevens te leveren binnen de door UWV gestelde termijnen. Als hij deze verplichting niet nakomt, nemen we de aanvraag (onder gebruikelijk voorbehoud van de Algemene Wet Bestuursrecht) niet in behandeling. Zie hiervoor verder de [instructie WAO/WAZ/Wajong, Beschikking, weigering om gegevens te verstrekken](#).

Wel of niet afwijzen bij tijdelijke uitsluitingsgrond?

Wij zijn niet verplicht om een aanvraag af te wijzen als het gaat om een tijdelijke uitsluitingsgrond. Als de uitsluitingsgrond zich naar verwachting nog maar korte tijd zal voordoen, nemen we de aanvraag toch alvast in behandeling.

Na vaststelling van het recht gaat de uitkering dan in na afloop van de uitsluitingsgrond, maar niet eerder dan de 18^e verjaardag, dan wel op de datum van de aanvraag.

Laattijdige aanvraag

Bij een laattijdige aanvraag vraagt iemand een Wajong-uitkering aan later dan op zijn 18^e verjaardag of tijdens studie (tot een leeftijd van 30 jaar). Bij een laattijdige aanvraag wordt er niet naar de ontwikkelmogelijkheden van de burger gekeken, maar ligt de nadruk op wat er in het verleden met het arbeidsvermogen is gebeurd. Hierdoor wijkt de beoordeling van de aanvraag af van de normale Wajong-beoordeling.

Klanten kunnen alleen nog in aanmerking komen voor een Wajong2015-uitkering. Met de Wet harmonisatie en vereenvoudiging socialezekerheidswetgeving is vanaf 18 december 2020 de instroom in de oWajong, naast de eerder afgesloten nWajong, afgesloten.

Klanten die vanaf 18 december 2020 een laattijdige aanvraag doen, worden [beoordeeld volgens de criteria van de Wajong 2015](#).

Herhaalde aanvraag

Een aanvraag is een herhaalde aanvraag als we al eerder een beslissing hebben afgegeven over wat de klant vraagt (klant heeft al een oWajong of nWajong gehad of er is al eerder een afwijzing geweest). Een herhaalde aanvraag kan worden afgewezen onder vermelding van het eerdere besluit, tenzij er omstandigheden zijn waardoor de aanvraag alsnog inhoudelijk beoordeeld moet worden. Zie hiervoor [Ten voordele terugkomen van een vaststaande beslissing](#).

Uitsluitingsgronden Wajong 2015

Geen recht bij uitsluitingsgrond

De jonggehandicapte heeft geen recht op uitkering als hij uitgesloten is van dat recht. Een reden voor uitsluiting (een uitsluitingsgrond) kan aan de orde zijn op de ingangsdatum van het recht, maar ook tijdens lopend recht kan een uitsluitingsgrond ontstaan. In dit laatste geval eindigt het recht op de dag dat de uitsluitingsgrond zich voordoet. Zie [Einde recht](#).

Wat zijn uitsluitingsgronden?

Wajong 2015 kent ten opzichte van de eerdere Wajong-regelingen twee nieuwe uitsluitingsgronden:

Bestaand of eerder recht op oWajong of nWajong

De jonggehandicapte die recht heeft of heeft gehad op een oWajong- of nWajong-uitkering heeft geen recht op een Wajong 2015 uitkering.

Studerende zijn

Met ingang van 1 september 2020 is het volgen van een studie of opleiding geen uitsluitingsgrond meer voor de Wajong 2015. Een klant met een Wajong 2015 uitkering behoudt vanaf 1 september 2020 zijn uitkering als hij gaat studeren.

Voor de klant die een Wajong 2015 uitkering aanvraagt, geldt vanaf 1 september 2020 dat de studie niet meer wordt aangemerkt als uitsluitingsgrond.

Als hij voldoet aan alle voorwaarden voor de Wajong 2015, dan ontvangt hij een uitkering ondanks dat hij nog studeert of naar school gaat.

Het doel van deze maatregel is om te voorkomen dat het recht op een uitkering reden is om te stoppen met onderwijs, dan wel het volgen van onderwijs vanuit de Wajong 2015 een beletsel is door het verlies van het recht op uitkering.

Voor de klant met een levenlanglerenkrediet geldt dit al vanaf 1 januari 2019.

Voor Wajong 2015 gelden verder dezelfde uitsluitingsgronden die gelden voor nWajong:

Detentie (vrijheidsontneming)

[Zie hiervoor Wetsuitleg nWajong](#)

artikelen 1a:6 en 1a:7 Wet Wajong

Jonggehandicapte is voortvluchtig

Zie hiervoor [Wetsuitleg nWajong](#)

artikelen 1a:6 en 1a:7 Wet Wajong

Niet in Nederland wonen

Zie hiervoor [Wetsuitleg nWajong](#)

artikelen 1a:6 en 1a:8 Wet Wajong

Onrechtmatig verblijven in Nederland

Zie hiervoor [Wetsuitleg nWajong](#)

artikel 1a:6 Wet Wajong

Uitreiziger zijn

Zie hiervoor [Uitreizigers](#) in de [Wetsuitleg oWajong](#).

artikel 1a:6 Wet Wajong

Bereiken leeftijd waarop AOW ingaat

Zie hiervoor [Wetsuitleg nWajong](#)

artikel 1a:6 Wet Wajong

Wetsuitleg Wajong

HERZIEN

Inleiding

In dit hoofdstuk komen verschillende soorten herzieningen aan de orde. Enerzijds herzieningen als gevolg van wijzigingen in de arbeidsongeschiktheidsklasse; anderzijds herzieningen van in het verleden genomen beslissingen. In een [tabel](#) vind je de diverse herzieningsartikelen van WAO, WAZ en Wajong terug.

- Voor herzieningen AAW, zie het '[Oud recht en overgangsrecht AAW/WAO](#)'.
- Voor herzieningen n.a.v. 5e jaars-herbeoordelingen zie. in Oud- en overgangsrecht de onderdelen [Voortzetten](#) en [Afschaffing tijdelijkheid uitkering en 1e jaars herbeoordeling](#).

WIA per 29 december 2005

Met ingang van 29 december 2005 is de WIA in werking getreden. Iedere werknemer is met ingang van die datum verzekerd voor de WIA. Bepaalde groepen personen blijven op en na 29 december 2005 nog verzekerd voor de WAO. Het gaat dan ondermeer om de volgende groep:

- Personen met een eerste arbeidsongeschiktheidsdag van vóór 1 januari 2004 blijven verzekerd voor de WAO gedurende de periode dat zij een WAO-uitkering hebben.

Deze instructie is dus van toepassing op de groep van personen die nog steeds recht hebben op een WAO-uitkering.

een WAU-uitkering.

Welke personen nog meer verzekerd blijven voor de WAO, kun je lezen in het hoofdstuk Toekennen.oWajong per 1 januari 2021

Met ingang van 1 januari 2021 zijn de onderstaande hoofdstukken niet meer van toepassing voor klanten in de oWajong. Alleen de hoofdstukken [Herzien vanwege onjuiste vaststelling in het verleden](#) en [Ten voordele terugkomen op een eerdere beslissing](#) zijn nog van toepassing.

Bij afname van de arbeidsongeschiktheid

Algemeen

Als de mate van arbeidsongeschiktheid daalt, leidt dit tot een indeling in een lagere arbeidsongeschiktheidsklasse. De uitkering wordt ingetrokken als de mate van arbeidsongeschiktheid daalt tot beneden 15% (WAO) of 25% (WAZ/Wajong).

Op de ingangsdatum van een herziening of intrekking bij afname van de arbeidsongeschiktheid en de wijze waarop dat moet gebeuren gaan we in deze instructie verder in.

Ingangsdatum herziening of intrekking

Bij de herziening zijn twee situaties mogelijk:

- Betrokkene werkt
- Betrokkene werkt niet

Betrokkene werkt

De afname van de arbeidsongeschiktheid komt voort uit het feitelijk realiseren van verdiencapaciteit. In deze situatie was de ingangsdatum van de herziening of intrekking de datum per wanneer betrokkene (meer) inkomsten verwerft. De uitkering zal al via schorsing c.q. schorsing met voorschotverlening hierop zijn aangepast (zie onderdeel [Betaling, schorsing en opschorting](#)). Echter sinds de invoering van het standaard kortingsbeleid bij werkhervatting in 2004 zal in deze situatie de kortingsbepaling worden toegepast. Sinds de laatste uitbreiding van het standaard kortingsbeleid naar 5 jaar, zal herziening/intrekking ook pas na 5 jaar aan de orde zijn.

Loonwijzigingen

Bij alle loonwijzigingen beoordeel je of dit gevolgen heeft voor de mate van ao-heid. Niet bij alle loonwijzigingen is inschakeling van de AD nodig.

Overige wijzigingen

Als een uitkeringsgerechtigde gaat werken of er wijzigt een bestaande werksituatie door het aanvaarden van een hoger betaalde functie, urenuitbreiding e.d., dan beoordeel je of daardoor de

aanvaarden van een hoger betaalde functie, arbeidsbreiding etc., dan beoordeel je op daardoor de (fictieve) mate van arbeidsongeschiktheid (zie [Arbeidsongeschiktheid](#)) wijzigt. Als dat zo is, ga je de kortingsbepalingen toepassen of aanpassen.

Bij werkaanvaarding en de daaropvolgende schatting kunnen de volgende situaties ontstaan:

- De nieuwe resterende verdien capaciteit past binnen de arbeidsongeschiktheidsklasse waarin betrokkene is ingedeeld. In deze situatie is een herziening van de uitkering dus niet aan de orde.
- De nieuwe resterende verdien capaciteit leidt tot indeling in een **lagere** arbeidsongeschiktheidsklasse omdat er sprake is van afnemende van de arbeidsongeschiktheid. De uitkering wordt gekort per datum werkhervatting of per de datum waarop betrokkene meer arbeidsinkomsten is gaan realiseren.
- Een nieuwe resterende verdien capaciteit naar aanleiding van feitelijke verdiensten zou aanleiding kunnen geven tot indeling in een hogere arbeidsongeschiktheidsklasse dan de klasse die op basis van de theoretische schatting geldt. Dit gaat echter niet op voor degenen die onder het per 1 augustus 1993 ingevoerde TBA-arbeidsongeschiktheids- criterium vallen. De mate van arbeidsongeschiktheid wordt in die gevallen dan ook niet gewijzigd. Voor iemand die nog valt onder de oude arbeidsongeschiktheidscriteria is indeling in een **hogere** arbeidsongeschiktheidsklasse nog wel mogelijk.
- (zie hiervoor [Arbeidsongeschiktheid, schatting bij feitelijke inkomsten uit werk](#))

Betrokkene werkt niet.

Algemeen

De afname van de arbeidsongeschiktheid komt voort uit functieduiding door de ad. In deze situatie werkt de betrokkene niet.

Je moet dan bij de ingangsdatum van de herziening of intrekking rekening houden met een uit “zorgvuldigheidsoverwegingen” geldende gewenningstermijn; hierna verder “uitlooptermijn” genoemd.

Als betrokkene niet werkt kan hij ook worden ingedeeld in een lagere arbeidsongeschiktheidsklasse. Ook kan betrokkene als niet langer arbeidsongeschikt worden beschouwd. Zie [Intrekken](#).

Wanneer de AD en VA van oordeel zijn dat betrokkene geschikt is voor gangbare arbeid moet de ad dit zowel mondeling als schriftelijk ter bevestiging van die conclusie aan betrokkene meedelen. De aanzeggingsbrief waarin dat aan betrokkene wordt meegedeeld is belangrijk in verband met het hanteren van de uitlooptermijn van twee maanden. Zie de regels voor het hanteren van de uitlooptermijn

Uitlooptermijn

Algemeen

Ter wille van de zorgvuldigheid moet er voldoende tijd liggen tussen de aanzegging van de herziening of intrekking en de realisering daarvan. ([Besluit einde wachttijd en uitlooptermijnen WAO/WAZ/Wajong 1999](#)) De uitlooptermijn duurt 2 maanden en start op grond van jurisprudentie op de dag na de datum aanzeggingsbrief of beschikking.

Gedurende de uitlooptermijn heeft betrokkene de gelegenheid werk te zoeken of een WW-uitkering aan te vragen.

De standaard uitlooptermijn van 2 maanden wordt gehanteerd in situaties van:

- geschiktheid voor eigen werk, terwijl het dienstverband met de werkgever al is verbroken;
- geschiktheid voor algemeen geaccepteerde arbeid.

Sectorspecifiek Bouw

Afwijkende uitlooptermijnen komen voor bij geschiktheid voor eigen werk (geen uitlooptermijn), scholing (1 jaar na scholing), verblijf in het buitenland (6 maanden) en bij [herziening met terugwerkende kracht](#) (geen uitlooptermijn).

Hervatting in eigen werk

Als betrokkene geheel of gedeeltelijk geschikt is voor eigen werk en dit werk beschikbaar is bij de eigen werkgever, dan hanteer je geen uitlooptermijn voor intrekking/herziening. De herziening vindt plaats ingaande de dag dat betrokkene hervat of kan hervatten. Betrokkene moet vooraf op de hoogte zijn gesteld van de geschiktheid om te hervatten.

Sectorspecifiek Uszo

Afname tijdens scholing

Als betrokkene een scholing volgt zal er tijdens de scholing al wellicht sprake zijn van toegenomen arbeidsmogelijkheden en daarmee een hogere resterende verdien capaciteit. In die situatie zouden we de uitkering moeten verlagen of zelfs intrekken. De wetgever vindt echter dat iemand niet in zijn ontwikkeling moet worden belemmerd. Daarom geldt er een garantiebepaling waardoor we de uitkering niet mogen verlagen als de mate van arbeidsongeschiktheid als gevolg van de scholing afneemt. 43 lid 4 WAO

Als betrokkene tijdens de scholing gaat werken, dan korten we de inkomsten onder toepassing van de artikelen 44 WAO of 58 WAZ.

Als echter de mate van arbeidsongeschiktheid afneemt om een reden die geen verband houdt met de scholing dan kunnen we ook tijdens de scholing de uitkering wél verlagen. Bij de vijfdejaars-herbeoordeling kan bijvoorbeeld blijken dat de arbeidsgeschiktheid is toegenomen als gevolg van verminderde beperkingen. Dan vindt herziening volgens de normale regels plaats.

Betrokkene moet voldoende meewerken aan het succesvol afronden van een scholing (art 2, 45 WAZ). Doet hij dit niet en heeft hij daarvoor geen deugdelijke grond, dan moeten we (sinds 1

januari 2002) een maatregel opleggen. Dit is een van de wijzigingen die met de Wet verbetering Poortwachter zijn aangebracht in de WAO en WAZ.

Afname na de scholing

Na afloop van de scholing zal meestal sprake zijn van toegenomen arbeidsmogelijkheden en daarmee een hogere resterende verdien capaciteit. Dat houdt in dat we de uitkering moeten verlagen of zelfs intrekken. De wetgever is van oordeel dat iemand ruim de tijd moet krijgen om zich, met zijn nieuwe bekwaamheden, op de arbeidsmarkt te oriënteren. Daarom gaat een verlaging niet eerder in dan één jaar na voltooiing van de scholing.

Het gaat hier dus om een verlaging of intrekking van de uitkering **als gevolg** van de scholing. Als betrokkene ook zonder de scholing in een lagere arbeidsongeschiktheidsklasse kan worden ingedeeld, dan geldt de termijn van één jaar niet.

Als betrokkene tijdens het jaar na de scholing waarin we dus de uitkering nog niet verlagen, gaat werken, dan korten we de inkomsten onder toepassing van de artikelen 44 WAO of 58 WAZ. Na afloop van het jaar vindt de afschatting plaats. Mocht dan echter nog twijfel bestaan over de gangbaarheid van de arbeid, dan zetten we de toepassing van het kortingsartikel voort.

Niet herzien tijdens proefplaatsing

Wanneer iemand die een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt werkzaamheden op een proefplaats verricht, zou kunnen worden geoordeeld dat zijn mate van arbeidsongeschiktheid is afgenomen, wat reden kan zijn voor herziening van de uitkering. Om herziening van de uitkering te voorkomen heeft de wetgever geregeld dat de arbeidsongeschiktheidsuitkering tijdens het verrichten van werkzaamheden op een proefplaats niet wordt herzien.

Artikel 65g lid 2 WAO, 67e lid 2 WAZ en 59h lid 2 Wajong

Proefplaatsingen worden gemeld met het formulier 'Melding Proeftijd UWV'.

Bij het aangaan van een proefplaatsing worden lopende herbeoordelingen zoveel mogelijk opgeschort en geplande herbeoordelingen uitgesteld tot na afloop van de proefplaatsing. Proefplaatsing kan ook aan de orde zijn kort na een (afgeronde) herbeoordeling waarbij de uitkering werd verlaagd met een uitlooptermijn van 2 maanden. Als er tijdens die uitlooptermijn werkzaamheden op een proefplaats worden gestart, heeft dat gevolgen voor de afgegeven beschikking: de uitkering kan in zo'n geval niet eerder worden verlaagd dan per datum direct na afloop van de proefplaatsing

Zoals eerder vermeld heeft de wetgever geregeld dat de arbeidsongeschiktheidsuitkering tijdens het verrichten van werkzaamheden op een proefplaats niet wordt herzien.

Herzien kan echter ook *verhogen* van de uitkering inhouden. Letterlijke toepassing van de wettekst zou betekenen dat de uitkering ook niet verhoogd kan worden tijdens het verrichten van werkzaamheden op een proefplaats. In de Memorie van Toelichting wordt echter gesproken over:

Wanneer een verzekerde die een uitkering ontvangt werkzaamheden op een proefplaats verricht, zou kunnen worden geoordeeld dat zijn mate van arbeidsongeschiktheid is afgenomen, hetgeen reden kan zijn voor herziening of intrekking van de uitkering. Het tweede lid voorkomt dit.

Hieruit blijkt dat de wetgever het ook heeft gehad op afname van arbeidsongeschiktheid. Hieruit

kan worden afgeleid dat verhoging van de uitkering in voorkomende gevallen wel mogelijk moet zijn

Woonachtig in het buitenland

Voor betrokkenen, die in het buitenland wonen, hanteer je in het algemeen ook een uitlooptermijn van twee maanden. Alleen in bepaalde gevallen hanteer je een langere uitlooptermijn. Deze termijn

is vastgesteld op een half jaar. (Zie ook [Besluit einde wachttijd en uitlooptermijnen WAO, WAZ en Wajong 1999](#))

Het betreft de volgende gevallen:

- De betrokkene heeft zich met medeweten van de uvi met behoud van uitkering in het buitenland gevestigd, én
- Betrokkene is al lange tijd in het genot van een arbeidsongeschiktheidsuitkering (langer dan 5 jaar), én
- De verlaging c.q. intrekking van de arbeidsongeschiktheidsuitkering is gebaseerd op de geschiktheid van betrokkene voor andere algemeen geaccepteerde arbeid dan zijn werk bij zijn werkgever, én
- Betrokkene heeft in verband met zijn verblijfsrechtelijke positie onvoldoende steun van het UWV bij het verkrijgen van arbeid in Nederland en is daarover door ons voor of bij zijn vertrek niet voorgelicht.

Het is het niet van belang of betrokkene al dan niet beschikt over de nationaliteit van een EU-Lidstaat. In beide situaties geldt een uitlooptermijn van 6 maanden. Als niet aan alle voorwaarden is voldaan kan per geval worden geoordeeld of een langere uitlooptermijn gewenst is.

Op grond van jurisprudentie geldt de uitlooptermijn van 6 maanden niet meer voor degenen met een EU- of EER-nationaliteit. De Centrale Raad is van mening dat in die gevallen niet aan de laatst genoemde voorwaarde wordt voldaan en dat daarom een langere uitlooptermijn niet gerechtvaardigd is. Alleen bij niet-EU- en EER-onderdanen bestaan verblijfsrechtelijke belemmeringen om in Nederland arbeid te verkrijgen. Deze wijziging gaat in op 1 februari 2005 en geldt voor schriftelijke aanzeggingen vanaf die datum.

Zie voor EU/EER instructie internationaal, onder EU/EER, [territoriale werkingssfeer](#).

Aanvang uitlooptermijn buitenland

Voor betrokkenen die in het buitenland wonen is in het [Besluit einde wachttijd en uitlooptermijn WAO, WAZ en Wajong 1999](#) een afwijkende aanvangstermijn voor de uitlooptermijn opgenomen.

De uitlooptermijn voor betrokkenen die in het buitenland wonen vangt aan zeven kalenderdagen na verzending van de aanzeggingsbrief of de beslissing.

Op deze manier wordt rekening gehouden met de langere termijn die geldt voor de postbezorger in het buitenland.

Afname tegelijk met toekenning of toename met terugwerkende kracht

Als we een uitkering toekennen of verhogen na 4 weken kan er uiteraard weer een moment komen waarop de arbeidsongeschiktheid zodanig afneemt dat de uitkering moet worden verlaagd. Als deze verlaging het gevolg is van een herbeoordeling op een later tijdstip, dan is er geen probleem: de uitkering wordt dan met de gebruikelijke uitlooptermijn verlaagd. Als de toekenning of verhoging én de verlaging het resultaat zijn van één beoordeling ligt dat anders. Veelal ontvangen we pas laat een signaal over een eventueel recht op toekenning of verhoging na 4 weken. De beoordeling wordt in die gevallen dan ook pas laat opgestart. De kans is daarmee aanwezig dat de medische beperkingen inmiddels weer zijn afgenomen. Stel dat de VA achteraf vaststelt dat iemand in eerste instantie geen benutbare mogelijkheden had (4 weken na uitval) en op enig moment daarna (meestal: per datum spreekuur) weer belastbaar is. Als ad-onderzoek (functieduiding) vervolgens leidt tot indeling in een lagere klasse hanteren we daarvoor géén uitlooptermijn. Betrokkene hoeft zich namelijk niet in te stellen op een gewijzigde financiële situatie. We verstrekken gedurende een zekere periode (4 weken na ziekmelding tot de datum waarop de arbeidsongeschiktheid weer is afgenomen) een (hogere) uitkering. Daarna verstrekken we een verlaagde uitkering. Omdat alles met terugwerkende kracht gebeurt, is er geen gewenning aan de hogere uitkering en is een uitlooptermijn niet nodig. Dit geldt zowel voor een reguliere wachttijd van 4 weken als voor de verkorte wachttijd (artikel 39a WAO, WAZ, Wajong). Ook geldt het in alle andere gevallen van toekenning of verhoging met terugwerkende kracht en daarop volgende verlaging of intrekking met terugwerkende kracht. Beperking is wel dat de verlaging of intrekking niet onder het niveau van de oorspronkelijke uitkering komt. In dat laatste geval hanteren we de gebruikelijke uitlooptermijn.

Bij toename van arbeidsongeschiktheid

Toename van arbeidsongeschiktheid vanaf 2021

Vanaf 2021 is alleen nog van belang of de klant 25 – 100% arbeidsongeschikt is en of de klant arbeidsvermogen heeft, en als dat niet zo is of dat duurzaam het geval is. De arbeidsongeschiktheidsklassen, zoals die voor 2021 bestonden, zijn niet meer van belang vanwege de nieuwe systematiek voor het verrekenen van inkomsten. In geval van verhoging van de uitkering van 70% naar 75% vanwege duurzaam verlies van arbeidsvermogen, geldt geen wachttijd.

Toename van arbeidsongeschiktheid voor 2021

Je spreekt van toegenomen arbeidsongeschiktheid als de mate van arbeidsongeschiktheid stijgt boven de arbeidsongeschiktheidsklasse waarnaar de uitkering tot het moment van toename is berekend. Je moet dan in beginsel de uitkering herzien of, beter gezegd, verhogen. Toename de arbeidsongeschiktheid kan het gevolg zijn van medische omstandigheden waardoor de betrokkene meer beperkingen ondervindt. Er kan echter ook sprake zijn van toegenomen

arbeidsongeschiktheid op uitsluitend arbeidskundige gronden.

De verhoging van de uitkering kan plaatsvinden op aanvraag of ambtshalve. Een aanvraag is dus formeel niet noodzakelijk. Een uitkering wordt in elk geval ambtshalve verhoogd als betrokkene aansluitend aan de uitkering van ziekengeld of loondoorbetaling wegens ziekte in aanmerking komt voor een hogere arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Overigens kan een verzoek tot verhoging natuurlijk ook uitlopen op een ongewijzigde uitkering of op verlaging van de uitkering.

Wachttijd voor herziening

binnen 4 weken na toekenning	- wachttijd geen
binnen 4 weken na eerdere verhoging ivm toename	- wachttijd geen
binnen 4 weken na verlaging van 80-100 naar lager	- wachttijd geen
na heropening na intrekking vanaf 80-100	- wachttijd geen
binnen 4 weken na afloop wachttijd van 4 weken	- wachttijd geen
binnen 4 weken na afloop wachttijd van 52 weken	- wachttijd geen
◇ wachttijd 4 weken	
binnen 4 weken na verlaging ivm afname	- wachttijd 4 weken
binnen 4 weken na intrekking als in die periode heropening is	- wachttijd 4 weken
bij 45% of meer arbeidsongeschiktheid	- wachttijd 4 weken
uit zelfde oorzaak binnen 5 jaar na toekenning of herziening	- wachttijd 4 weken
◇ wachttijd 52 (WAZ en Wajong) of 104 (WAO) weken	
uit zelfde oorzaak maar niet werkzaam bijlopende uitkering	- wachttijd 52/104 weken
uit andere oorzaak	- wachttijd 52/104 weken
tijdens nawerking verplichte verzekering	- wachttijd 52/104 weken
Bij ziekengeld of loondoorbetaling (WAO)	- wachttijd 104 weken

Achtergrond wachttijd voor herziening

Afhankelijk van de situatie kunnen we een uitkering verhogen zonder wachttijd of na een wachttijd van 4 of 52/104 weken. Voor het vaststellen van de wachttijd worden perioden van toegenomen arbeidsongeschiktheid samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen.

Als een wachttijd geldt, start de wachttijd op de eerste dag waarop betrokkene toegenomen arbeidsongeschikt is. Tijdens en na afloop van de wachttijd moet nog steeds sprake zijn van toegenomen arbeidsongeschiktheid. Is dit niet het geval, dan verhoog je de uitkering niet.

Als de toename van de arbeidsongeschiktheid uitsluitend het gevolg is van arbeidskundige wijzigingen, dan kun je het begin van de toename moeilijk bepalen (klik [hier](#) voor nadere info).

Er kan ook sprake zijn van toename van de arbeidsongeschiktheid uitsluitend ten gevolge van loonsverlaging of het vervallen van loonelementen.

Let op: Een beoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid voor de WAO na 4 weken als er geen recht was op ziekengeld of loondoorbetaling, laat onverlet dat er ook een sociaal medische beoordeling na het volbrengen van de wachttijd van 104 weken dient plaats te vinden.

WAZO-zwangerschaps- en bevallingsperiode

De zwangerschaps- en bevallingsperiode op grond van de WAZO geldt als onderbreking van een ziekteperiode. Omdat het zwangerschaps- en bevallingsverlof ten minste 16 weken duurt, vindt er geen samentelling plaats van arbeidsongeschiktheidsperioden van vóór en ná dit verlof. Hierop is echter één uitzondering: samentelling vindt wél plaats als de arbeidsongeschiktheid direct voorafgaande aan en aansluitend op het zwangerschaps- en bevallingsverlof het gevolg is van dezelfde ziekteoorzaak. Veel meer over dit onderwerp kun je lezen in de incidentele mededeling AG [Samentellen van arbeidsongeschiktheidsperioden per 1 september 2005](#).

Verhoging WAO bij ziekengeld of loondoorbetaling

De wachttijd voor verhoging van een WAO-uitkering wegens toename van de arbeidsongeschiktheid bedraagt altijd 104 weken als in verband met deze toename recht is ontstaan op ziekengeld of loondoorbetaling. Dit is geregeld in artikel 39c van de WAO, dat geldt vanaf 1 januari 2015. Loopt het ziekengeld na de wachttijd van 104 weken nog door, dan kan er sprake zijn van samenloop, en dus van anticumulatie. Zie hiervoor [Samenloop met andere uitkeringen](#)

Geen wachttijd voor verhoging

In de volgende situaties geldt er geen wachttijd als de mate van arbeidsongeschiktheid is toegenomen.

39 WAO, 15 WAZ, 3:16 Wajong, Regeling herziening arbeidsongeschiktheidsuitkering zonder wachttijd

Toename binnen 4 weken na toekenning

Als betrokkene een uitkering krijgt toegekend, berekend naar een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en hij wordt binnen vier weken na die toekenning toegenomen arbeidsongeschikt, dan verhogen we direct de uitkering.

NB: [uitzondering bij ziekengeld en loondoorbetaling \(alleen WAO\)](#)

Uitzondering bij terugwerkende kracht:

Als de toekenning met beperkte terugwerkende kracht heeft plaatsgevonden geldt het vo

Bij de beoordeling van de herziening wordt voor de datum van toekenning uitgegaan van de dag

dat de WAO-uitkering zou zijn ingegaan als de terugwerkende kracht niet beperkt zou zijn, maar gewoon zou volgen op de wachttijd van 52 weken.

Toename binnen 4 weken na eerdere verhoging in verband met toename

Als de uitkering als gevolg van toegenomen arbeidsongeschiktheid is verhoogd en vervolgens wordt betrokkene binnen vier weken na die verhoging méér toegenomen arbeidsongeschikt, dan verhogen je de uitkering zonder wachttijd.

NB: [uitzondering bij ziekengeld en loondoorbetaling \(alleen WAO\)](#)

Als de eerdere verhoging met beperkte terugwerkende kracht heeft plaatsgevonden geldt het volgende: Bij de beoordeling van de herziening wordt voor de datum van eerdere verhoging uitgegaan van de dag dat de WAO-uitkering eerder zou zijn verhoogd als de terugwerkende kracht niet beperkt zou zijn.

Toename binnen 4 weken na verlaging van 80-100% naar een lagere klasse

Je verhoogt de uitkering direct wanneer betrokkene toegenomen arbeidsongeschikt is geworden binnen 4 weken nadat zijn uitkering die was berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80 tot 100%, is verlaagd naar een arbeidsongeschiktheid van minder dan 80%.

NB: [uitzondering bij ziekengeld en loondoorbetaling \(alleen WAO\)](#)

Toename na heropening van de uitkering

Een heropende uitkering moet je beschouwen als een voortzetting van de ingetrokken uitkering (art. 48 WAO). De intrekking is gelijkgesteld met verlaging in situaties van toename van de arbeidsongeschiktheid binnen 4 weken na verlaging van 80-100% naar een lagere klasse. Dit houdt in dat bij toename van arbeidsongeschiktheid na een heropening geen wachttijd geldt als die toename intreedt binnen vier weken na de intrekkingsdatum. De WAZ kent een dergelijke bepaling in artikel 86. De Wajong niet meer (vanaf 2002).

NB: [uitzondering bij ziekengeld en loondoorbetaling \(alleen WAO\)](#)

Toename binnen 4 weken na afloop wachttijd van 4 weken

Als betrokkene 45% of meer arbeidsongeschikt is, geldt een wachttijd van [4 weken](#) voordat we de uitkering kunnen verhogen. Het kan voorkomen dat betrokkene de wachttijd van 4 weken heeft doorgemaakt maar op de dag dat we de uitkering zouden verhogen weer in dezelfde mate arbeidsongeschikt is als vóór de toename. Er is dan geen sprake meer van toegenomen arbeidsongeschiktheid en we kunnen de uitkering dus niet verhogen. Als betrokkene nu binnen 4 weken na die wachttijd opnieuw toegenomen arbeidsongeschikt wordt, dan verhoog je de uitkering.

direct.

NB: uitzondering bij ziekengeld en loondoorbetaling (alleen WAO)

Toename binnen 4 weken na afloop wachttijd van 52/104 weken

Een situatie die vergelijkbaar is met de hiervoor weergegeven situatie is die waarin betrokkene na afloop van de wachttijd van 52/104 weken niet meer toegenomen arbeidsongeschikt is. Als betrokkene nu binnen 4 weken na die wachttijd opnieuw toegenomen arbeidsongeschikt wordt, dan verhogen we de uitkering direct. Voorwaarde is wel dat:

- voor de WAO (art. 37): betrokkene bij de start van de wachttijd van 104 weken verzekerd voor de WAO was als de toename uit een andere oorzaak voortkomt.
- voor de WAZ/Wajong: de toename moet niet zijn voortgekomen uit een andere oorzaak.

NB: uitzondering bij ziekengeld en loondoorbetaling (alleen WAO)

Wachttijd van 4 weken voor verhoging

Als betrokkene niet aan de voorwaarden voor een directe verhoging voldoet, dan moeten we beoordelen of er een wachttijd van 4 weken geldt. Onder 4 weken verstaan we 28 kalenderdagen. Hierbij tellen de zaterdagen en zondagen ook mee. De wachttijd kan dus eindigen op een zaterdag of zondag

NB: uitzondering bij ziekengeld en loondoorbetaling (alleen WAO)

Sectorspecifiek Bouw

Toename bij 45% of meer arbeidsongeschiktheid

Als betrokkene vóór de toename 45% of meer arbeidsongeschikt was, geldt voor van de uitkering een wachttijd van 4 weken.

NB: uitzondering bij ziekengeld en loondoorbetaling (alleen WAO)

Toename wegens dezelfde oorzaak binnen 5 jaar na toekenning of eerdere herziening

Op 29-12-1995 (Amber) werd een nieuw artikel 39a in de WAO van kracht waardoor het onder bepaalde voorwaarden mogelijk is een uitkering van minder dan 45-55% te verhogen na een wachttijd van 4 weken. In WAZ en Wajong zijn vergelijkbare artikelen opgenomen (16 WAZ en 3:17 Wajong).

Voorwaarden:

- Als betrokkene toegenomen arbeidsongeschikt wordt, verhogen we na 4 weken wachttijd de

uitkering als de toename:

- intreedt binnen 5 jaar na toekenning van een uitkering óf
- intreedt binnen 5 jaar na eerdere herziening van de uitkering óf
- Intreedt binnen 5 jaar na eerdere intrekking met daaropvolgende heropening (deze geldt vanaf 31-12-1997, door wijziging van artikel 48 lid 2 WAO) én
- voortkomt uit dezelfde ziekteoorzaak (zie toekennen).

NB :

1. Als vaststaat dat de toename van de arbeidsongeschiktheid uit dezelfde oorzaak voortkomt en er zijn beperkingen uit meerdere oorzaken, dan worden alle beperkingen bij de beoordeling betrokken. Dus ook de beperkingen uit een andere oorzaak.

2. Voortzetting van de uitkering na de 5e jaarsherbo is geen toekenning als genoemd in bovenstaande artikelen.

3. Ongewijzigde voortzetting is ook geen herziening.

4. Gewijzigde voortzetting na de 5e jaarsherbo is wel een herziening als bedoeld in deze artikelen.

Algemeen wordt onder toename van de arbeidsongeschiktheid een toename op zowel medische als arbeidskundige gronden verstaan. Voor toepassing van de verkorte wachttijd is de voorwaarde een toename van de medische beperkingen uit dezelfde oorzaak. (Uitspraak Centrale Raad van Beroep van 25/4/2001). Is dit laatste niet het geval dan moet de herziening worden gebaseerd op de 'gewone' herzieningsartikelen.

- Herziening op grond van artikel 39a WAO en vergelijkbare WAZ/Wajong artikelen kan alleen plaatsvinden als de andere herzieningsartikelen niet van toepassing zijn of tot een langere wachttijd leiden. Deze herziening is dus niet van toepassing als andere herzieningsartikelen tot dezelfde of geen wachttijd leiden.
- Het is niet van belang of betrokkene op het moment dat hij toegenomen arbeidsongeschikt wordt, verzekerd is.

NB: [uitzondering bij ziekengeld en loondoorbetaling \(alleen WAO\)](#)

[Samenloop met ZW](#)

Toename binnen 4 weken na eerdere verlaging in verband met afname

Als we in verband met afgenomen arbeidsongeschiktheid de uitkering hebben verlaagd van tussen 45 en 80% naar een arbeidsongeschiktheid van minder dan 45%, en betrokkene wordt toegenomen arbeidsongeschikt binnen 4 weken na de datum van die verlaging, dan geldt voor verhoging van de uitkering een wachttijd van 4 weken.

Toename na heropening van de uitkering

Op grond van artikel 48 lid 2 WAO en 86 WAZ gelden de volgende gelijkstellingen:

- Een heropende uitkering moet je beschouwen als een voortzetting van de ingetrokken uitkering
- Voor de toepassing van artikel 38 lid 2 WAO en 14 lid 2 WAZ, (toename binnen 4 weken na eerdere verlaging in verband met afname komend van 45% of meer,) stel je intrekking gelijk met verlaging.

Vindt binnen 4 weken na intrekking heropening plaats en neemt vervolgens de arbeidsongeschiktheid, binnen dezelfde 4 weken weer toe dan kan herziening van de uitkering plaatsvinden na een wachttijd van 4 weken. De redenering hierbij is dus dat toename na intrekking hier gelijk is aan [toename naverlaging](#). De Wajong kent een dergelijke gelijkstellingsbepaling niet meer vanaf 2002.

NB: [uitzondering bij ziekengeld en loondoorbetaling \(alleen WAO\)](#)

Wachttijd van 52 (WAZ en Wajong) en 104 (WAO) weken voor verhoging

Als betrokkene niet aan de voorwaarden voldoet voor directe verhoging van zijn uitkering en ook niet voor verhoging na 4 weken wachttijd, dan is het mogelijk dat hij wel in aanmerking komt voor verhoging na een wachttijd van 52/104 weken. Het gaat hier dan om de situatie waarin betrokkene vóór de toename minder dan 45% arbeidsongeschikt was, of om de situatie waarin de betrokkene door de toename van zijn arbeidsongeschiktheid niet alleen recht heeft gekregen op verhoging van zijn WAO-uitkering, maar ook op ziekengeld of loondoorbetaling.

Toename uit andere oorzaak

Als de toename van de arbeidsongeschiktheid voortkomt uit een andere oorzaak, moet betrokkene op het moment dat hij toegenomen arbeidsongeschikt wordt, in WAO-verzekerde arbeid werkzaam zijn. Als betrokkene alleen een WAO-uitkering ontvangt, wordt dat voor de verhoging niet gelijk gesteld met WAO-verzekerde arbeid. Het ontvangen van een ZW- of WW-uitkering echter wél. Voor overheids- en onderwijspersoneel wordt wachtgeld en/of suppletie gelijkgesteld met een WW-uitkering en daarmee dus met WAO-verzekering.

Voor de **WAZ** geldt dat betrokkene als zelfstandige of beroepsbeoefenaar

- moet werken op het moment dat hij toegenomen arbeidsongeschikt wordt, **of**
- moet hebben gewerkt in de 52 weken vóórdat hij toegenomen arbeidsongeschikt werd.

Hoe verloopt de beoordeling in deze situatie ?

Bij de beoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid betrekken we alle beperkingen, ook al komen ze voort uit een andere oorzaak dan die op grond waarvan betrokkenen uitkering ontvangt. Als uit deze beoordeling volgt dat de arbeidsongeschiktheid is toegenomen volgt een beoordeling inclusief ad-onderzoek van de ao-heid alleen op basis van de beperkingen uit de oorspronkelijke oorzaak. Leidt deze beoordeling tot een lagere klasse, dan vindt geen herziening plaats; ook bij

geïjkblijvende ao-nerd vindt geen nerzïening plaats. Als deze beoordeeling leidt tot een nogere ao-klasse, dan vindt verhoging plaats.

Als uit het onderzoek op basis van alle beperkingen een lagere ao-klasse blijkt, dan vindt wel verlaging plaats. Bij geïjkblijvende ao-klasse, vindt geen herziening plaats.

Toename uit dezelfde oorzaak

Was betrokkene op het moment dat hij toegenomen arbeidsongeschikt werd, niet werkzaam in WAO- of WAZ-verzekerde arbeid, dan kun je de uitkering na respectievelijk 104 en 52 weken toch verhogen als de arbeidsongeschiktheid voortkomt uit dezelfde oorzaak. Voldoet betrokkene echter aan de [voorwaarden](#) voor herziening van artikel 39a, dan gaat toepassing van dit artikel voor en wordt de uitkering verhoogd met een wachttijd van 4 weken.

Toename tijdens nawerking van de verplichte verzekering WAO

De WAO kent nog een specifieke situatie: die van de nawerking. Artikel 17 van de WAO noemt de voorwaarden voor het recht op uitkering na het einde van de verplichte verzekering. Dit artikel is van overeenkomstige toepassing bij de verhoging na een wachttijd van 104 weken oftewel als betrokkene toegenomen arbeidsongeschikt wordt na het einde van de verplichte verzekering en hij voldoet aan de voorwaarden van artikel 17 van de WAO, bestaat ook recht op verhoging van de uitkering na 52 weken wachttijd. Vooral bij beroepsziekten kan deze bepaling van belang zijn.

Met ingang van 29 december 2005 is de WIA in werking getreden. Alle gevallen met een eerste arbeidsongeschiktheidsdag op of ná deze datum vallen onder de WIA. Voor wat betreft de nawerking zijn hierop enkele uitzonderingen. Deze kun je hierna lezen:

Personen die al een WAO-uitkering hebben, maar niet verzekerd zijn voor de WAO en niet o.g.v. dezelfde ziekteoorzaak aanspraak kunnen maken op herziening van de WAO na 104 weken, hebben bij toename van hun arbeidsongeschiktheid recht op herziening als zij voldoen aan één van de volgende voorwaarden:

- Betrokkene wordt toegenomen arbeidsongeschikt binnen een maand na een periode waarin hij tenminste twee maanden op alle dagen onafgebroken verzekerd is geweest. Deze periode wordt verondersteld niet te zijn onderbroken als een onderbreking van de verzekering ten hoogste 7 dagen heeft geduurd. Voor voorbeeld zie onderdeel [Toekennen](#); **of**
- betrokkene wordt toegenomen arbeidsongeschikt binnen 8 dagen na het einde van de verzekering en was in de twee maanden voor het einde van de verzekering op ten minste 16 dagen verzekerd. Voor voorbeeld zie onderdeel [Toekennen](#).
- Betrokkene wordt toegenomen arbeidsongeschikt als gevolg van een beroepsziekte. Betrokkene moet dan nog wel voldoen aan enkele nader voorwaarden. Zie hiervoor het onderdeel [Toekennen](#).

Ingangsdatum van de herziening

De verhoging van de uitkering gaat in op de dag dat betrokkene aan de voorwaarden voor die

verhoging voldoet. Bij verhoging gelden dezelfde regels voor de bepaling van de eventuele terugwerkende kracht als bij toekenning. Dat betekent dat je beoordeelt of en zo ja over welke periode de terugwerkende kracht voor verhoging wordt beperkt. Zie [Toekennen](#).

Ingangsdatum bij toename op arbeidskundige gronden

Een wijziging in de mate van arbeidsongeschiktheid hoeft niet per definitie het gevolg te zijn van een wijziging in de medische beperkingen. Vaste jurisprudentie schrijft voor dat een onderzoek naar de mate van arbeidsongeschiktheid altijd moet bestaan uit een medisch en een arbeidskundig onderzoek. Als de verzekeringsarts tot de conclusie komt dat de medische beperkingen niet zijn gewijzigd kan arbeidskundig onderzoek toch leiden tot een herziening van de mate van arbeidsongeschiktheid. Een wijziging in CBBS kan andere functies en een daarbij behorend mediaanloon opleveren met als gevolg een andere klasse dan in het verleden. Dit noemen we een arbeidskundige herziening.

Bij het verhogen van een uitkering op grond van zo'n arbeidskundige herziening hebben we een probleem: de herzieningsartikelen gaan namelijk uit van een datum waarop de arbeidsongeschiktheid is toegenomen. Normaal gesproken is dat de datum waarop de medische beperkingen zijn toegenomen, maar in deze gevallen is zo'n datum er niet.

Wanneer moet je dan de uitkering herzien? Voorheen werd als regel gehanteerd dat het aan de arbeidsdeskundige was om in zo'n geval een plausibele datum te bepalen. Dit is echter niet echt een duidelijke en werkbare regel.

Een aanknopingspunt is gevonden in het beleid rond de **uurloonvergelijking**. Zoals bekend moet de mate van arbeidsongeschiktheid, als de betrokkene onder het nieuwe criterium valt, vanaf april 1999 vastgesteld worden door middel van een uurloonvergelijking. In de bijlage bij het Lisv-besluit "*Besluit uurloonschatting 1999*" wordt aangegeven dat een verhoging op arbeidskundige gronden wordt geëffectueerd op de datum van de herbeoordeling: dit is de datum waarop het laatste mondelinge contact plaatsvond tussen de betrokkene en de arbeidsdeskundige.

Het ligt in de rede deze regel ook toe te passen in deze situatie, waarin de oorzaak van de arbeidskundige herziening is terug te voeren op een min of meer toevallige omstandigheid (wijziging CBBS), die niets heeft te maken met de medische toestand van de betrokkene.

Ingangsdatum bij toename ten gevolge van loonwijziging

Het inkomen van betrokkene kan lager worden door bijvoorbeeld het vervallen van loonelementen. De verlaging heeft dan niets te maken met vermindering of wijziging van de werkzaamheden door betrokkene. De verlaging van het inkomen kan echter wel leiden tot een toename van de arbeidsongeschiktheid. In dat geval hanteer je de normale wachttijden die gelden voor verhoging van de arbeidsongeschiktheid. De wachttijd start dan dus op de dag waarop de verlaging is ingegaan want vanaf dat moment is sprake van toegenomen arbeidsongeschiktheid.

Hernieuwde dagloonvaststelling na opnieuw volbrengen

wachttijd

(artikel 40 en 19 WAO)

Eenmaal vastgesteld dagloon wijzigt normaal niet

Normaal gesproken kan een eenmaal vastgesteld dagloon niet meer veranderen, afgezien van de wettelijke indexering. Een uitzondering is gemaakt voor de situatie dat er een tweede recht op uitkering zou kunnen ontstaan. Als het dagloon bij een tweede recht, vastgesteld overeenkomstig artikel 14, tot een hoger dagloon leidt dan het dagloon dat voor de berekening van de laatste ontvangen loondervings- of vervolguutkering in aanmerking werd genomen, wordt het dagloon opnieuw vastgesteld. Voorts bepaalt artikel 40 WAO dat:

- de arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van deze wet niet wordt aangemerkt als loon;
- in afwijking van artikel 14, wordt bij de vaststelling van het dagloon uitgegaan van de periode van één jaar, die eindigt op de laatste dag van het aangiftetijdvak voorafgaande aan het aangiftetijdvak waarin de arbeidsongeschiktheid is ontstaan waaruit het tweede recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering zou zijn ontstaan;
- het dagloon wordt pas opnieuw vastgesteld na 104 weken, ook al wordt de WAO-uitkering direct of na 4 weken herzien

Let op: je zult dus altijd een fictief tweede recht moeten vaststellen om tot dagloonherziening/nieuwe loondervingsuitkering o.g.v. artikel 40 lid 1 en 3 te kunnen komen. Leidt eerder genoemde vaststelling tot <15 % WAO, dan kan artikel 40 niet worden toegepast!

Artikel 40 WAO kan ook worden toegepast als er sprake is van een vrijwillige WAO-verzekering.

Het dagloon kan vanaf 1 juli 2013 ook op grond van artikel 40 worden herzien als de betrokkene werkloos is geworden voor zijn restcapaciteit en vervolgens ziek wordt vanuit de WW. Het dagloon wordt dan herzien nadat de wachttijd van 104 weken op grond van art.40 is doorlopen.

Artikel 40 lid 1 WAO gaat over de aanpassing van het dagloon. Er moet beoordeeld worden wat het dagloon zou zijn als betrokkene niet al eerder een WAO-uitkering zou hebben gehad, maar voor het eerst een WAO-uitkering zou worden toegekend. Er moet dus een dagloon worden vastgesteld met ingang van de dag waarop het tweede recht op een WAO-uitkering zou zijn ontstaan. Dit dagloon wordt vergeleken met het oorspronkelijke dagloon. De uitkering wordt vervolgens vastgesteld op basis van het hoogste dagloon.

Herziening ongemaximeerd eigen dagloon

Als de dagloonberekening uitkomt op een hoger bedrag dan het maximum dagloon, stellen we het

dagloon op dit maximum dagloon. We leggen het ongemaximeerde eigen dagloon wel vast, omdat we dit bij de wetstoepassing nog nodig kunnen hebben.

Wanneer het dagloon van betrokkene al gemaximeerd was, levert de toepassing van artikel 40 bij toename van de arbeidsongeschiktheid nooit een hogere uitkering op, omdat het dagloon opnieuw gesteld wordt op het maximum dagloon. Om het ongemaximeerde dagloon toch actueel te houden,

moet de berekening op grond van artikel 40 wel plaatsvinden, waarbij we uitgaan van het ongemaximeerde eigen dagloon.

Herziening vervolgdagloon

Ook wanneer betrokkene een vervolgdagloon ontvangt, kan het dagloon op grond van artikel 40 worden herzien. Wanneer het nieuwe dagloon hoger is dan het dagloon waarop het vervolgdagloon is gebaseerd, dan wordt het vervolgdagloon ook opnieuw berekend op basis van het nieuwe loondervingsdagloon. Dit zal bijvoorbeeld voorkomen wanneer al de maximale duur LDU genoten is en/of er geen andere leeftijdscategorie van toepassing is.

Herziening vervolgdagloon: nieuw recht op loondervingsuitkering

Wanneer er tijdens de vervolgutkering een fictief tweede recht wordt vastgesteld, kan een nieuw recht op loondervingsuitkering ontstaan.

De berekening van de duur van de nieuwe loondervingsuitkering is per 1 juli 2013 gewijzigd.

Het nieuwe art.40 is zonder overgangsregeling ingevoerd. Dat betekent dat moet worden gekeken naar het beoordelingsmoment en niet naar de datum toename arbeidsongeschiktheid.

Het recht op en de duur van de nieuwe loondervingsuitkering wordt tot 1 juli 2013 vastgesteld per de dag waarop de uitkering vanwege toegenomen arbeidsongeschiktheid is herzien, en vanaf 1 juli 2013 per de dag nadat de wachttijd van 104 weken is doorlopen.

De duur van de vorige loondervingsuitkering(en) trekken we af van de duur van de nieuwe loondervingsuitkering. Let op: de duur van de nieuwe loondervingsuitkering kan dus nihil zijn! De (opnieuw) toe te kennen loondervingsuitkering gaat tot 1 juli 2013 in op de dag ingaande welke de uitkering wegens toegenomen arbeidsongeschiktheid wordt herzien en vanaf 1 juli 2013 per de dag nadat de wachttijd van 104 weken is doorlopen.

Berekening nieuwe vervolgutkering

Na afloop van de (opnieuw) toegekende loondervingsuitkering wordt weer een vervolgutkering berekend. Het vervolgdagloon, dat hieraan ten grondslag ligt, wordt niet gesteld op het vervolgdagloon, dat vóór de herziening wegens toegenomen arbeidsongeschiktheid gold, doch wordt opnieuw berekend. Artikel 40 lid 4 bepaalt dat we het vervolgdagloon na afloop van deze verlengde loondervingsuitkering opnieuw moeten berekenen waarbij we (ook na 1 juli 2013) uitgaan van de leeftijd van betrokkene op de datum dat de uitkering werd herzien.

Herzien vanwege onjuiste vaststelling in het verleden

Achteraf herstellen in rechtmatige toestand

Onder herziening verstaan we in dit verband het terugkomen op een eerdere (toekenning)beslissing wanneer wij constateren dat in het verleden de uitkering niet juist is vastgesteld en er daardoor ten onrechte of te veel uitkering is betaald. We zijn verplicht de uitkering achteraf te herstellen in de rechtmatige toestand. Dit herstel, dus de herziening of intrekking, vormt dan de grondslag voor terugvordering van de uitkering.

Herziening volgt wanneer we:

- uitvoering geven aan een besluit om arbeidsongeschiktheid buiten aanmerking te laten;
- ten onrechte of tot een te hoog bedrag uitkering hebben verleend door niet-nakoming van een verplichting;
- anderszins ten onrechte of tot een te hoog bedrag uitkering hebben verleend;
- niet kunnen vaststellen of er nog recht op uitkering bestaat doordat de klant de verplichtingen niet of niet behoorlijk nakomt;
- ten onrechte of te veel loon- of inkomenssuppletie hebben verstrekt.

Artikelen 36a leden 1 en 3 WAO, 18 leden 1 en 3 WAZ en 3:18 leden 1 en 3 Wet Wajong

Achteraf buiten aanmerking laten ao-heid

We zijn bevoegd om arbeidsongeschiktheid geheel of gedeeltelijk, tijdelijk of blijvend buiten aanmerking te laten.

Dit kan zijn omdat de klant al arbeidsongeschikt was bij aanvang van de verzekering/ingezetenschap of omdat de uitval binnen een halfjaar nadien was te verwachten. In principe beoordelen we dit natuurlijk vóór einde wachttijd (zie [Uitsluiten van arbeidsongeschiktheid](#)). Als we de arbeidsongeschiktheid buiten aanmerking laten, doen we dit per eerste uitkeringsdag. Het kan echter voorkomen dat wij pas onderkennen dat we arbeidsongeschiktheid buiten aanmerking moeten laten nadat wij al uitkering hebben toegekend. In dat geval vindt de verplichte herziening of intrekking niet met terugwerkende kracht tot de eerste uitkeringsdag plaats. De herziening of intrekking vindt dan plaats rekening houdend met de gebruikelijke uitlooptermijnen die wij hanteren bij afschattingen; dus 2 maanden, maar bij verblijf in het buitenland kan een termijn van 6 maanden gelden.

Artikel 5 lid 1 Beleidsregels schorsing, opschorting, intrekking en herziening uitkeringen 2006

Redenen herziening achteraf

Reden herziening te wijten aan handelen of nalaten klant

Wanneer we te veel of ten onrechte hebben uitgekeerd omdat de klant zijn verplichtingen niet (behoorlijk) is nagekomen, dan herzien we met terugwerkende kracht. Dit wil zeggen dat de

herziening of intrekking ingaat op de datum dat de uitkering juist zou zijn vastgesteld als de klant wél aan zijn verplichting had voldaan.

Artikel 3 lid 1 Beleidsregels schorsing, opschorting, intrekking en herziening uitkeringen 2006

Reden te wijten aan andere oorzaken

Het kan echter ook zijn dat we te veel of ten onrechte uitkering verstrekken doordat wij een fout maken, bijvoorbeeld een verkeerde dagloonvaststelling of wij hebben de informatie van de klant niet juist verwerkt.

Voor wat betreft de ingangsdatum van de herziening of intrekking onderscheiden wij twee situaties:

- het was of kon de klant redelijkerwijs duidelijk zijn dat we teveel of ten onrechte uitkering verstrekten;
- het was niet of kon de klant niet redelijkerwijs duidelijk zijn dat we teveel of ten onrechte uitkering verstrekten.

We moeten dus eerst beoordelen met welke situatie we te maken hebben.

Richtlijnen "redelijkerwijs duidelijk"

Voor de beoordeling of het de klant redelijkerwijs duidelijk was of kon zijn dat hij te veel uitkering ontving, zijn enkele richtlijnen opgesteld. De eerste twee richtlijnen zijn de hoofdregels; de andere vier hebben een verzwakkende of versterkende werking op de hoofdregels.

Hoofdregels:

Richtlijn 1:

Wanneer het bruto betaalde bedrag per dag 10% (of meer) meer bedroeg dan de verschuldigde bruto uitkering, dan nemen wij in het algemeen aan dat het de klant redelijkerwijs duidelijk kon zijn dat hij teveel ontving. Hierbij gaan wij uit van 10% (of meer) van de verschuldigde uitkering. Deze richtlijn moet niet al te strikt op de norm van 10% worden beoordeeld. Er zijn situaties denkbaar waarin minder dan 10% teveel wordt betaald en het toch redelijkerwijs duidelijk kan zijn dat er teveel betaald is. Aan de andere kant zijn er situaties denkbaar waarin meer dan 10% teveel wordt betaald en het de klant niet redelijkerwijs duidelijk kan zijn dat dit zo is.

Richtlijn 2:

Wanneer het bedrag aan uitkering(en), of - in geval van samenloop – het bedrag aan inkomsten plus uitkering dat de klant ontvangt meer is dan wat hij voorheen aan inkomsten of aan uitkering plus inkomsten ontving, dan nemen we aan dat het de klant redelijkerwijs duidelijk is.

Nadere beoordelingsregels:

Richtlijn 3:

Hoe langer de klant een te hoge betaling heeft ontvangen hoe minder het hem redelijkerwijs duidelijk zal zijn geweest dat hij te veel uitkering ontving.

Richtlijn 4:

Wanneer wij de informatie over het recht niet tijdig of onduidelijk verstrekken, is het lastiger om te stellen dat het de klant redelijkerwijs duidelijk kon zijn dat hij te veel uitkering ontving. Als de klant bijvoorbeeld uitkering heeft ontvangen naar een te hoge grondslag maar de uitkering was gelijk aan het (gemiddelde) inkomen dat hij voorheen ontving én wij hebben geen of onjuiste informatie over de hoogte van de grondslag gezonden, dan kunnen we niet stellen dat de klant redelijkerwijs kon weten dat hij te veel uitkering ontving.

Richtlijn 5:

De complexiteit van een geval kan van invloed zijn op het begrip "redelijkerwijs duidelijk". Als er bijvoorbeeld ingewikkelde berekeningen aan de orde zijn bij het bepalen van het recht op en de hoogte van de uitkering, of er is sprake van onregelmatige betalingen, dan kan dat een reden zijn dat het de klant niet redelijkerwijs duidelijk kon zijn dat hij te veel ontving.

Richtlijn 6:

In uitzonderlijke situaties kunnen de persoonlijke omstandigheden van de klant een rol spelen, bijvoorbeeld als de klant niet over zijn volledige verstandelijke vermogens beschikt of wanneer van de klant meer dan normale wetskennis mag worden verwacht.

We nemen aan dat de klant niet over zijn volledige verstandelijke vermogens beschikt als het een periode betreft die onmiddellijk voorafgaat aan het moment dat hij onder bewind of curatele is gesteld. De klant had het in die periode niet redelijkerwijs duidelijk kunnen zijn dat hij teveel of ten onrechte uitkering ontving.

Meer hierover is te lezen in [Betrokkene is onder bewind of curatele gesteld](#).

Vanaf het moment dat een bewindvoerder of curator zijn zaken behartigt, kan niet meer gesteld worden dat het de klant niet redelijkerwijs duidelijk had kunnen zijn.

Wel redelijkerwijs duidelijk

Wanneer wij vaststellen dat het de klant redelijkerwijs duidelijk was of kon zijn dat er te veel of ten onrechte uitkering werd verstrekt, dan herzien of trekken we de uitkering in met terugwerken kracht. Dat houdt in dat wij herzien of intrekken vanaf de datum waarop het de klant redelijkerwijs

duidelijk was of kon zijn dat teveel of ten onrechte werd betaald. Jurisprudentie geeft aan dat dit beleid niet in strijd is met enig geschreven of ongeschreven rechtsregel of algemeen rechtsbeginsel, het beginsel van de rechtszekerheid en het vertrouwensbeginsel.

Artikel 3 lid 3 Beleidsregels schorsing, opschorting, intrekking en herziening uitkeringen 2006

Nader beleid vanaf 1-3-2012: meer rekening met handelen UWV

Voor alle nieuwe beoordelingen vanaf 1 maart 2012 en alle lopende bezwaar- en beroepszaken is nader beleid ontwikkeld. Omdat in een aantal gevallen de herziening mogelijk voorkomen had kunnen worden als we in het verleden adequater hadden opgetreden, is besloten bij herzieningen in de toekomst meer rekening te houden met het eigen handelen (of nalaten).

Beperking herzieningsperiode

In de situatie dat de klant de relevante informatie aan ons heeft verstrekt en de uitkering daarna als gevolg van onoplettendheid of onvoldoende voortvarend handelen door ons een tijd ongewijzigd is blijven doorlopen, moeten we de herziening van de uitkering met terugwerkende kracht beperken.

De klant zal zich na het verstrekken van de relevante informatie en het niet wijzigen van de uitkering eerst moeten afvragen of de uitkering nog wel juist is en ons met deze vraag moeten benaderen. Als de klant dan van ons te horen krijgt dat de uitkering niettemin juist is mag hij er van uitgaan dat hij de uitkering mag behouden.

Als we er vervolgens op een later moment achter komen dat de uitkering niet juist is vastgesteld moeten we de uitkering herzien vanaf dat latere moment. We mogen in dat geval dus niet herzien met terugwerkende kracht.

Heeft de klant echter de gegevens te laat aangeleverd dan moeten we de uitkering over de periode tot het moment van gegevensverstrekking ook herzien. In die periode is immers te veel uitkering betaald door toedoen van de klant. Uiteraard beoordelen we in dat geval nog wel of we een boete moeten opleggen.

Intrekking/herziening met terugwerkende kracht

Een intrekking of herziening met terugwerkende kracht is in het algemeen in strijd met het rechtszekerheidsbeginsel. Van een zodanige strijd is geen sprake wanneer de klant wist, althans redelijkerwijs had behoren te weten, dat hij ernstig rekening diende te houden met de mogelijkheid van een dergelijke intrekking. Er moet dan sprake zijn van een voor de klant kenbare verandering in de feiten en omstandigheden.

Hiervan zal in het algemeen sprake kunnen zijn bij een schatting die is gebaseerd op de feitelijke verdiensten van de klant, met name ten aanzien van een zelfstandige. De klant die inkomsten uit een eigen bedrijf heeft hoort er te allen tijde rekening te houden met de mogelijkheid dat die inkomsten hoger blijken uit te vallen dan evenredig is aan de bestaande mate van arbeidsongeschiktheid; niet van belang is hierbij of de inkomsten in voorgaande jaren zo gering

waren dat er toen geen aanleiding was voor gedeeltelijke uitbetaling of herziening van de uitkering.

Intrekking/herziening met terugwerkende kracht bij verrichten 'zwart werk'

Ook is er geen strijd met het rechtszekerheidsbeginsel in het geval waarin het ongewijzigd voortzetten van de uitkering mede het gevolg is geweest van onjuiste of onvolledige informatie door de klant, terwijl het bestuursorgaan een andere (minder gunstige) beslissing zou hebben genomen als het destijds wel de juiste feiten had gekend.

Hiervoor is vereist dat de werkzaamheden een indicatie opleveren voor zijn verdien capaciteit.

Niet redelijkerwijs duidelijk

Als het de klant niet redelijkerwijs duidelijk was of kon zijn dat hij teveel uitkering ontving, dan kunnen wij dat niet zomaar met terugwerkende kracht herzien. Dit zou strijdig zijn met het vertrouwens- en rechtszekerheidsbeginsel. Daarom herzien of trekken we in deze situatie de uitkering in met ingang van de datum waarop wij de klant voor het eerst kenbaar hebben gemaakt dat er teveel uitkering is verstrekt.

Het voor het eerst kenbaar maken kan per brief maar ook direct per beschikking. Het heeft de voorkeur het schriftelijk te doen. Wanneer dan de uitkering nog kan worden gecorrigeerd met ingang van de datum waarop de klant in kennis is gesteld, dan is er geen terugvordering.

Bovendien geldt dat als er over de periode waarover te veel of ten onrechte uitkering is verstrekt al een andere uitkering is verleend, de herziening of intrekking plaats vindt met ingang van de datum waarop de andere uitkering is toegekend.

De terugvordering die hierdoor ontstaat, wordt verrekend met die andere uitkering. Is het bedrag van die andere uitkering niet voldoende om de terugvordering geheel te verrekenen, dan vorderen wij het restant **niet** terug.

Artikel 4 Beleidsregels schorsing, opschorting, intrekking en herziening uitkeringen 2006

Recht op uitkering niet vast te stellen

Als wij niet kunnen beoordelen of er nog recht op uitkering bestaat omdat de klant zijn verplichtingen niet nakomt, moeten we de uitkering herzien of intrekken. In de meeste gevallen zullen we, zodra een verplichting niet wordt nagekomen, al niet meer met zekerheid het recht op uitkering kunnen vaststellen. We kunnen ook de betaling van de uitkering opschorten of schorsen, als het gerede vermoeden bestaat dat het tot verlaging of intrekking zal komen.

Schorsen uitkering

Als we het recht niet meer kunnen vaststellen en we hebben een sterk vermoeden dat de uitkering

moet worden verlaagd of ingetrokken, dan schorsen we de uitkering per eerstvolgende betaalbaarstelling. We delen dit schriftelijk mee en verzoeken de klant tegelijkertijd binnen een bepaalde termijn alsnog de verplichting na te komen. We wijzen hem er dan op dat als hij niet binnen die termijn reageert, de uitkering wordt ingetrokken omdat het recht op uitkering niet langer kan worden vastgesteld.

‘redelijke termijn’ voor alsnog nakomen verplichting

De exacte termijn waarbinnen de klant alsnog de verplichting moet nakomen, is niet in een regeling vastgelegd. Er is slechts geregeld dat het een redelijke termijn moet zijn, dus een periode die lang genoeg is voor de klant om de verplichting na te komen en waarbij het dossier niet te lang blijft liggen voordat het definitief kan worden afgehandeld.

Wij stellen geen termijn als de verplichting niet te herstellen is.

Bij nakomen verplichting betaling voortzetten

Wanneer de klant vervolgens zijn verplichtingen binnen de gestelde termijn nakomt, kunnen we de uitbetaling voortzetten, eventueel met toepassing van een boete of maatregel.

Artikel 2 Beleidsregels schorsing, opschorting, intrekking en herziening uitkeringen 2006

Intrekken uitkering

Komt de klant binnen de voornoemde periode de verplichting niet of niet behoorlijk na, dan trekken we de uitkering in met ingang van de datum waarop het recht op uitkering niet langer kan worden vastgesteld.

Artikel 3 lid 2 Beleidsregels schorsing, opschorting, intrekking en herziening uitkeringen 2006

Voortzetten uitkering

Als de klant alsnog de verplichting nakomt nadat we de uitkering hebben herzien of ingetrokken, dan onderscheiden we twee situaties:

Nakomen verplichting in bezwaarprocedure of binnen 6 weken na intrekken of herzien

Als de klant tijdens de bezwaarprocedure (n.a.v. de herzienings/intrekkingsbeslissing) alsnog gegevens levert of medewerking verleent, dan betrekken we dit bij de heroverweging. Als de klant wel gegevens levert tijdens de bezwaartermijn maar geen bezwaarschrift indient, dan merken we het leveren van de gegevens aan als het indienen van een bezwaarschrift. Dit geldt alleen als de klant de gegevens schriftelijk levert. Bij mondeling leveren van gegevens of het alsnog medewerking verlenen, vragen we de klant een bezwaarschrift in te dienen.

Als we daarna het recht op uitkering (waaronder ook valt: de hoogte of de mate van de korting) alsnog kunnen vaststellen, dan trekken we de beslissing tot herziening/intrekking volledig in. Het recht en de hoogte van de uitkering stellen we opnieuw vast met ingang van de datum van de herziening/intrekking. Voorts beoordelen we dan of we een boete of maatregel moeten opleggen wegens het niet tijdig nakomen van de inlichtingenplicht of medewerkingsverplichting.

Artikel 6 Beleidsregels schorsing, opschorting, intrekking en herziening uitkeringen 2006

Nakomen verplichting na intrekken of herzien en verlopen bezwaartermijn

Als de klant na de intrekking/herziening alsnog met de gevraagde gegevens komt en om toekenning/herziening van de uitkering vraagt, terwijl de bezwaartermijn is verlopen, heropenen of

herzien we de uitkering niet. Wel beoordelen we of er reden is terug te komen op de herzienings/intrekkingsbeslissing. Is er inderdaad reden, dan herzien we de herzienings-/intrekkingsbeslissing met ingang van de dag waarop de klant alsnog de gevraagde inlichtingen verstrekt of medewerking verleent. Dit geldt uiteraard alleen als de klant op dat moment nog wel recht had gehad als de uitkering niet was herzien of ingetrokken. Het recht op en de hoogte van de uitkering moeten we opnieuw vaststellen.

Artikel 6 Beleidsregels schorsing, opschorting, intrekking en herziening uitkeringen 2006

Dringende reden voor (deels) afzien van intrekken of herzien

Wij dienen geheel of gedeeltelijk af te zien van herziening of intrekking wanneer daarvoor dringende redenen aanwezig zijn. Alleen als er bijzondere omstandigheden spelen waardoor herziening of intrekking tot onaanvaardbare gevolgen voor de klant zou leiden, kan een dringende reden aan de orde zijn. We denken hierbij aan omstandigheden van immateriële aard, zoals geestelijke nood, een terminale ziekte of een zeer problematische thuissituatie. Het feit dat de klant in moeilijke financiële omstandigheden verkeert, is geen grond om een dringende reden aan te nemen.

Alleen in zeer uitzonderlijke situaties kan een dringende reden ertoe leiden dat we herziening of intrekking achterwege laten.

Is er in andere gevallen inderdaad sprake van een dringende reden, dan verplaatsen we de ingangsdatum van de herziening of intrekking naar de datum waarop wij de klant voor het eerst hebben geïnformeerd over het feit dat wij teveel uitkering verstrekten. We herzien of trekken dan dus niet in met terugwerkende kracht.

In de situaties waarin we herzien of intrekken met ingang van de datum waarop wij de klant hebben ingelicht ("niet redelijkerwijs duidelijk"), leidt een dringende reden ertoe dat we een korte uitlooptermijn van maximaal twee maanden geven voordat de herziening of intrekking ingaat.

Artikelen 36a lid 2 WAO, 18 lid 2 WAZ en 3:18 lid 2 Wet Wajong

Ten voordele terugkomen op een eerdere beslissing

Op verzoek van de klant

Een toelichting op de afhandeling en de mate van terugwerkende kracht is te vinden in [Ten voordele terugkomen op een eerdere beslissing](#).

Ambtshalve bekend raken met nieuwe feiten en omstandigheden

Geen aanvraag, wel correctie

De bevoegdheid om terug te komen op een beslissing betekent ook dat er teruggekomen mag worden van een beslissing zonder dat de klant daarvoor een verzoek indient. Correctie vindt plaats op dezelfde manier als bij een verzoek om terug te komen een eerder besluit. Als datum verzoek wordt dan de datum gehanteerd waarop ambtshalve is vastgesteld dat het eerdere besluit onjuist is. Herzien bij wijziging in wet, jurisprudentie of beleid

Een bijzondere situatie doet zich voor wanneer er wijzigingen optreden in de wet- en regelgeving, in de jurisprudentie of in het bestaande beleid. Door zo'n wijziging kan het nodig zijn dat we terugkomen op eerdere beslissingen. Vanwege het bijzondere karakter van deze situaties volgt hier een nadere toelichting.

Welke wijzigingen kunnen noodzaken tot 'terugkomen op'

Beleids- of wetswijziging

Een beleids- of wetswijziging kan tot gevolg hebben dat voor een bepaalde groep klanten de eerdere beslissingen categoriaal niet juist meer zijn.

Bij beleids- of wetswijzigingen wordt normaliter een ingangsdatum aangegeven. Soms wordt er overgangsrecht gecreëerd of terugwerkende kracht aan de wijziging gegeven. Aan de hand daarvan kunnen we doorgaans bepalen of we moeten terugkomen op eerdere beslissingen.

Jurisprudentie Centrale Raad van Beroep

Door een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep (CRvB) kunnen bepaalde beslissingen niet meer juist blijken te zijn. Behalve dat we op grond van de uitspraak moeten terugkomen op de eerdere beslissing in dat individuele geval, kan zo'n uitspraak ook werking hebben voor een bepaalde categorie personen.

Bij gewijzigde jurisprudentie van de CRvB is er in de regel ruimte voor ons om zelf vast te stellen met ingang van welke datum de gewijzigde jurisprudentie werking heeft. Een enkele keer geeft de CRvB een 'ingangsdatum' aan. De volgende richtlijnen kunnen als uitgangspunt dienen als geen ingangsdatum is vermeld:

- ingangsdatum nieuw 'beleid' is datum uitspraak
- lopende bezwaar- en beroepszaken direct aanpassen
- nieuwe aanvragen en aanvragen waarvoor nog geen beschikking is afgegeven direct toepassen
- individuele verzoeken om aanpassing honoreren als datum beschikking is datum uitspraak of later

Afhandeling categorale gevallen

Wij zijn in het algemeen niet gehouden op eigen initiatief terug te komen op alle eerder genomen beslissingen in categorale gevallen. Per situatie moeten we beoordelen of we spontaan in al gevallen terugkomen van de eerdere beslissing of dat dit slechts op verzoek van de klant zal

gebeuren. Wanneer de wijziging van de jurisprudentie, de wet- en regelgeving of het beleid onvoldoende houvast biedt over de gevolgen ervan voor eerdere beslissingen of de mate van terugwerking, zullen voorschriften worden ontwikkeld.

Op verzoek

We zullen in de regel slechts op verzoek van de klant beoordelen of we al dan niet terugkomen van de eerdere beslissing. Een ingediend verzoek behandelen we als individueel geval, volgens de algemene richtlijnen. Daarbij worden de grenzen aangegeven door het beleid dat voor de betreffende situatie geldt.

Ambtshalve bij beroepszaken

Als duidelijk is dat de eerdere beslissing niet meer te handhaven is en we ten voordele van de klant kunnen terugkomen op de eerdere beslissing, wijzigen we in de regel bij lopende beroepszaken de beslissing op eigen initiatief. Het kan daardoor voorkomen dat we bij een lopende beroepszaak de beslissing op een eerdere datum herzien dan bij de klant die later een verzoek doet om terug te komen op de beslissing.

De CRvB vindt dit verschil acceptabel. De klant die later een verzoek doet heeft zijn beroepsmogelijkheden verloren laten gaan. De klant die via een beroepsprocedure zijn rechten ten principale tracht te verkrijgen mag gunstiger beoordeeld worden dan de klant die dit nagelaten heeft (zie bijvoorbeeld RSV-Actueel d.d. 8-6-1993).

Herzien WAO bij bezwaar of beroep werkgever

Algemeen

Een rechter moet een zaak beoordelen naar de omstandigheden die speelden op de datum waarover onze beslissing gaat. De rechter spreekt zich dus niet uit over een eerdere datum. Dat voorkomt dat de klant vanaf een eerdere datum in een positie kan komen die slechter is dan voordat de klant bezwaar of beroep instelde. Het instellen van bezwaar of beroep mag dus niet ten nadele van de werknemer uitpakken.

In het algemeen geldt dit niet bij geschillen tussen drie partijen of in het geval de procedure is aangespannen door een andere belanghebbende dan de aanvrager van de uitkering. Ook in de situatie waarin de werkgever belanghebbende bij een beslissing is, geldt dit dus niet.

Bijzondere uitlooptermijn

Bezwaar of beroep van de werkgever kan daarom tot gevolg hebben dat de uitkering van de werknemer met terugwerkende kracht zou kunnen worden herzien of ingetrokken. Op grond van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur krijgt de klant bij het verlagen en intrekken van : uitkering dan een bijzondere uitlooptermijn, mits de werknemer niets te verwijten valt ten aanzien

van het oorspronkelijke besluit tot intrekking.

van het verstrekken van onjuiste inlichtingen.

Uitlooptermijn van zes weken

De uitlooptermijn is zes weken in het geval dat we de uitkering verlagen of intrekken als gevolg van het bezwaar of beroep van een werkgever. Deze uitlooptermijn start de dag nadat de beslissing op bezwaar bekend is gemaakt of de uitspraak is gedaan. Voor de toepassing van deze regeling is niet vereist dat de beslissing op bezwaar of de uitspraak van de rechtbank onherroepelijk is geworden. Immers als deze eis wel zou worden gesteld, zou de werknemer een verlaging of intrekking van zijn uitkering kunnen voorkomen door (hoger) beroep in te stellen.

Artikel 36b lid 1 WAO

Geen uitlooptermijn

Er geldt echter geen uitlooptermijn als de ten onrechte of te hoge verstrekking van uitkering aan de werknemer kan worden verweten, bijvoorbeeld omdat hij onjuiste inlichtingen heeft verstrekt. In dat geval kan hij geen aanspraak maken op de bescherming van zijn rechtszekerheid en gelden de normale regels. Dat betekent dat we de uitkering ook met (gedeeltelijke) terugwerkende kracht kunnen herzien of intrekken.

Artikel 36b lid 2 WAO

Vergoeding schade aan eigenrisicodrager

UWV moet de schade, die de eigenrisicodrager door herziening van een uitkering lijdt, aan hem vergoeden. Onder 'schade' moeten we in dit verband verstaan het bedrag aan uitkeringslasten (inclusief de uitlooptermijn van zes weken) dat de werkgever meer heeft betaald dan hij zou hebben moeten betalen als het UWV direct de juiste beslissing had genomen, vermeerderd met de rente conform de door de Centrale Raad van Beroep hierover opgestelde regels.

Artikel 75f lid 2 WAO

Herzieningen in schema

WAO		WAZ		Wajong	
Artikel 36	Herzien algemeen	Artikel 12	Herzien algemeen	Artikel 3:13	Herzien algemeen
Artikel 36a	Herzien/intrekken ivm onjuiste vaststelling	Artikel 18	Herzien/intrekken onjuiste vaststelling	Artikel 3:18	Herzien/intrekken bij onjuiste vaststelling
Artikel 36b	Herzien/intrekken na bezwaar/beroep werkgever				

Artikel 37	Herzien bij toename ao-heid	Artikel 13	Herzien bij toename ao-heid	Artikel 3:14	Herzien bij toename ao-heid
Artikel 38	Idem	Artikel 14	Idem	Artikel 3:15	Idem
Artikel 39	Idem	Artikel 15	Idem	Artikel 3:16	Idem
Artikel 39a	Idem	Artikel 16	Idem	Artikel 3:17	Idem
Artikel 41	Herzien (toename) op aanvraag en ambtshalve	Artikel 37	Herzien/heropenen op aanvraag en ambtshalve	Artikel 3:30	Herzien/heropenen/herleving op aanvraag en ambtshalve
Artikel 42	Herzien ingangsdatum	Artikel 38	Herzien/heropenen ingangsdatum	Artikel 3:31	Herzien/heropenen/herleving ingangsdatum

Wetsuitleg Wajong

HERZIEN

Inleiding

In dit hoofdstuk komen verschillende soorten herzieningen aan de orde. Enerzijds herzieningen als gevolg van wijzigingen in de arbeidsongeschiktheidsklasse; anderzijds herzieningen van in het verleden genomen beslissingen. In een [tabel](#) vind je de diverse herzieningsartikelen van WAO, WAZ en Wajong terug.

- Voor herzieningen AAW, zie het '[Oud recht en overgangsrecht AAW/WAO](#)'.
- Voor herzieningen n.a.v. 5e jaars-herbeoordelingen zie. in Oud- en overgangsrecht de onderdelen [Voortzetten](#) en [Afschaffing tijdelijkheid uitkering en 1e jaars herbeoordeling](#).

WIA per 29 december 2005

Met ingang van 29 december 2005 is de WIA in werking getreden. Iedere werknemer is met ingang van die datum verzekerd voor de WIA. Bepaalde groepen personen blijven op en na 29 december 2005 nog verzekerd voor de WAO. Het gaat dan ondermeer om de volgende groep:

- Personen met een eerste arbeidsongeschiktheidsdag van vóór 1 januari 2004 blijven verzekerd voor de WAO gedurende de periode dat zij een WAO-uitkering hebben.

Deze instructie is dus van toepassing op de groep van personen die nog steeds recht hebben op een WAO-uitkering.

een WAU-uitkering.

Welke personen nog meer verzekerd blijven voor de WAO, kun je lezen in het hoofdstuk Toekennen.oWajong per 1 januari 2021

Met ingang van 1 januari 2021 zijn de onderstaande hoofdstukken niet meer van toepassing voor klanten in de oWajong. Alleen de hoofdstukken [Herzien vanwege onjuiste vaststelling in het verleden](#) en [Ten voordele terugkomen op een eerdere beslissing](#) zijn nog van toepassing.

Bij afname van de arbeidsongeschiktheid

Algemeen

Als de mate van arbeidsongeschiktheid daalt, leidt dit tot een indeling in een lagere arbeidsongeschiktheidsklasse. De uitkering wordt ingetrokken als de mate van arbeidsongeschiktheid daalt tot beneden 15% (WAO) of 25% (WAZ/Wajong).

Op de ingangsdatum van een herziening of intrekking bij afname van de arbeidsongeschiktheid en de wijze waarop dat moet gebeuren gaan we in deze instructie verder in.

Ingangsdatum herziening of intrekking

Bij de herziening zijn twee situaties mogelijk:

- Betrokkene werkt
- Betrokkene werkt niet

Betrokkene werkt

De afname van de arbeidsongeschiktheid komt voort uit het feitelijk realiseren van verdien capaciteit. In deze situatie was de ingangsdatum van de herziening of intrekking de datum per wanneer betrokkene (meer) inkomsten verwerft. De uitkering zal al via schorsing c.q. schorsing met voorschotverlening hierop zijn aangepast (zie onderdeel [Betaling, schorsing en opschorting](#)). Echter sinds de invoering van het standaard kortingsbeleid bij werkhervatting in 2004 zal in deze situatie de kortingsbepaling worden toegepast. Sinds de laatste uitbreiding van het standaard kortingsbeleid naar 5 jaar, zal herziening/intrekking ook pas na 5 jaar aan de orde zijn.

Loonwijzigingen

Bij alle loonwijzigingen beoordeel je of dit gevolgen heeft voor de mate van ao-heid. Niet bij alle loonwijzigingen is inschakeling van de AD nodig.

Overige wijzigingen

Als een uitkeringsgerechtigde gaat werken of er wijzigt een bestaande werksituatie door het aanvaarden van een hoger betaalde functie, uitbreiding e.d., dan beoordeel je of daardoor de

aanvaarden van een hoger betaalde functie, arbeidsbreiding etc., dan beoordeel je op daardoor de (fictieve) mate van arbeidsongeschiktheid (zie [Arbeidsongeschiktheid](#)) wijzigt. Als dat zo is, ga je de kortingsbepalingen toepassen of aanpassen.

Bij werkaanvaarding en de daaropvolgende schatting kunnen de volgende situaties ontstaan:

- De nieuwe resterende verdien capaciteit past binnen de arbeidsongeschiktheidsklasse waarin betrokkene is ingedeeld. In deze situatie is een herziening van de uitkering dus niet aan de orde.
- De nieuwe resterende verdien capaciteit leidt tot indeling in een **lagere** arbeidsongeschiktheidsklasse omdat er sprake is van afnemende van de arbeidsongeschiktheid. De uitkering wordt gekort per datum werkhervatting of per de datum waarop betrokkene meer arbeidsinkomsten is gaan realiseren.
- Een nieuwe resterende verdien capaciteit naar aanleiding van feitelijke verdiensten zou aanleiding kunnen geven tot indeling in een hogere arbeidsongeschiktheidsklasse dan de klasse die op basis van de theoretische schatting geldt. Dit gaat echter niet op voor degenen die onder het per 1 augustus 1993 ingevoerde TBA-arbeidsongeschiktheids- criterium vallen. De mate van arbeidsongeschiktheid wordt in die gevallen dan ook niet gewijzigd. Voor iemand die nog valt onder de oude arbeidsongeschiktheidscriteria is indeling in een **hogere** arbeidsongeschiktheidsklasse nog wel mogelijk.
- (zie hiervoor [Arbeidsongeschiktheid, schatting bij feitelijke inkomsten uit werk](#))

Betrokkene werkt niet.

Algemeen

De afname van de arbeidsongeschiktheid komt voort uit functieduiding door de ad. In deze situatie werkt de betrokkene niet.

Je moet dan bij de ingangsdatum van de herziening of intrekking rekening houden met een uit "zorgvuldigheidsoverwegingen" geldende gewenningstermijn; hierna verder "uitlooptermijn" genoemd.

Als betrokkene niet werkt kan hij ook worden ingedeeld in een lagere arbeidsongeschiktheidsklasse. Ook kan betrokkene als niet langer arbeidsongeschikt worden beschouwd. Zie [Intrekken](#).

Wanneer de AD en VA van oordeel zijn dat betrokkene geschikt is voor gangbare arbeid moet de ad dit zowel mondeling als schriftelijk ter bevestiging van die conclusie aan betrokkene meedelen. De aanzeggingsbrief waarin dat aan betrokkene wordt meegedeeld is belangrijk in verband met het hanteren van de uitlooptermijn van twee maanden. Zie de regels voor het hanteren van de uitlooptermijn

Uitlooptermijn

Algemeen

Ter wille van de zorgvuldigheid moet er voldoende tijd liggen tussen de aanzegging van de herziening of intrekking en de realisering daarvan. ([Besluit einde wachttijd en uitlooptermijnen WAO/WAZ/Wajong 1999](#)) De uitlooptermijn duurt 2 maanden en start op grond van jurisprudentie op de dag na de datum aanzeggingsbrief of beschikking.

Gedurende de uitlooptermijn heeft betrokkene de gelegenheid werk te zoeken of een WW-uitkering aan te vragen.

De standaard uitlooptermijn van 2 maanden wordt gehanteerd in situaties van:

- geschiktheid voor eigen werk, terwijl het dienstverband met de werkgever al is verbroken;
- geschiktheid voor algemeen geaccepteerde arbeid.

Sectorspecifiek Bouw

Afwijkende uitlooptermijnen komen voor bij geschiktheid voor eigen werk (geen uitlooptermijn), scholing (1 jaar na scholing), verblijf in het buitenland (6 maanden) en bij [herziening met terugwerkende kracht](#) (geen uitlooptermijn).

Hervatting in eigen werk

Als betrokkene geheel of gedeeltelijk geschikt is voor eigen werk en dit werk beschikbaar is bij de eigen werkgever, dan hanteer je geen uitlooptermijn voor intrekking/herziening. De herziening vindt plaats ingaande de dag dat betrokkene hervat of kan hervatten. Betrokkene moet vooraf op de hoogte zijn gesteld van de geschiktheid om te hervatten.

Sectorspecifiek Uszo

Afname tijdens scholing

Als betrokkene een scholing volgt zal er tijdens de scholing al wellicht sprake zijn van toegenomen arbeidsmogelijkheden en daarmee een hogere resterende verdien capaciteit. In die situatie zouden we de uitkering moeten verlagen of zelfs intrekken. De wetgever vindt echter dat iemand niet in zijn ontwikkeling moet worden belemmerd. Daarom geldt er een garantiebepaling waardoor we de uitkering niet mogen verlagen als de mate van arbeidsongeschiktheid als gevolg van de scholing afneemt. 43 lid 4 WAO

Als betrokkene tijdens de scholing gaat werken, dan korten we de inkomsten onder toepassing van de artikelen 44 WAO of 58 WAZ.

Als echter de mate van arbeidsongeschiktheid afneemt om een reden die geen verband houdt met de scholing dan kunnen we ook tijdens de scholing de uitkering wél verlagen. Bij de vijfdejaars-herbeoordeling kan bijvoorbeeld blijken dat de arbeidsgeschiktheid is toegenomen als gevolg van verminderde beperkingen. Dan vindt herziening volgens de normale regels plaats.

Betrokkene moet voldoende meewerken aan het succesvol afronden van een scholing (art 2, 45 WAZ). Doet hij dit niet en heeft hij daarvoor geen deugdelijke grond, dan moeten we (sinds 1

januari 2002) een maatregel opleggen. Dit is een van de wijzigingen die met de Wet verbetering Poortwachter zijn aangebracht in de WAO en WAZ.

Afname na de scholing

Na afloop van de scholing zal meestal sprake zijn van toegenomen arbeidsmogelijkheden en daarmee een hogere resterende verdien capaciteit. Dat houdt in dat we de uitkering moeten verlagen of zelfs intrekken. De wetgever is van oordeel dat iemand ruim de tijd moet krijgen om zich, met zijn nieuwe bekwaamheden, op de arbeidsmarkt te oriënteren. Daarom gaat een verlaging niet eerder in dan één jaar na voltooiing van de scholing.

Het gaat hier dus om een verlaging of intrekking van de uitkering **als gevolg** van de scholing. Als betrokkene ook zonder de scholing in een lagere arbeidsongeschiktheidsklasse kan worden ingedeeld, dan geldt de termijn van één jaar niet.

Als betrokkene tijdens het jaar na de scholing waarin we dus de uitkering nog niet verlagen, gaat werken, dan korten we de inkomsten onder toepassing van de artikelen 44 WAO of 58 WAZ. Na afloop van het jaar vindt de afschatting plaats. Mocht dan echter nog twijfel bestaan over de gangbaarheid van de arbeid, dan zetten we de toepassing van het kortingsartikel voort.

Niet herzien tijdens proefplaatsing

Wanneer iemand die een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt werkzaamheden op een proefplaats verricht, zou kunnen worden geoordeeld dat zijn mate van arbeidsongeschiktheid is afgenomen, wat reden kan zijn voor herziening van de uitkering. Om herziening van de uitkering te voorkomen heeft de wetgever geregeld dat de arbeidsongeschiktheidsuitkering tijdens het verrichten van werkzaamheden op een proefplaats niet wordt herzien.

Artikel 65g lid 2 WAO, 67e lid 2 WAZ en 59h lid 2 Wajong

Proefplaatsingen worden gemeld met het formulier 'Melding Proeftijd UWV'.

Bij het aangaan van een proefplaatsing worden lopende herbeoordelingen zoveel mogelijk opgeschort en geplande herbeoordelingen uitgesteld tot na afloop van de proefplaatsing. Proefplaatsing kan ook aan de orde zijn kort na een (afgeronde) herbeoordeling waarbij de uitkering werd verlaagd met een uitlooptermijn van 2 maanden. Als er tijdens die uitlooptermijn werkzaamheden op een proefplaats worden gestart, heeft dat gevolgen voor de afgegeven beschikking: de uitkering kan in zo'n geval niet eerder worden verlaagd dan per datum direct na afloop van de proefplaatsing

Zoals eerder vermeld heeft de wetgever geregeld dat de arbeidsongeschiktheidsuitkering tijdens het verrichten van werkzaamheden op een proefplaats niet wordt herzien.

Herzien kan echter ook *verhogen* van de uitkering inhouden. Letterlijke toepassing van de wettekst zou betekenen dat de uitkering ook niet verhoogd kan worden tijdens het verrichten van werkzaamheden op een proefplaats. In de Memorie van Toelichting wordt echter gesproken over:

Wanneer een verzekerde die een uitkering ontvangt werkzaamheden op een proefplaats verricht, zou kunnen worden geoordeeld dat zijn mate van arbeidsongeschiktheid is afgenomen, hetgeen reden kan zijn voor herziening of intrekking van de uitkering. Het tweede lid voorkomt dit.

Hieruit blijkt dat de wetgever het ook heeft gehad op afname van arbeidsongeschiktheid. Hieruit

kan worden afgeleid dat verhoging van de uitkering in voorkomende gevallen wel mogelijk moet zijn

Woonachtig in het buitenland

Voor betrokkenen, die in het buitenland wonen, hanteer je in het algemeen ook een uitlooptermijn van twee maanden. Alleen in bepaalde gevallen hanteer je een langere uitlooptermijn. Deze termijn

is vastgesteld op een half jaar. (Zie ook [Besluiteinde wachttijd en uitlooptermijnen WAO, WAZ en Wajong 1999](#))

Het betreft de volgende gevallen:

- De betrokkene heeft zich met medeweten van de uvi met behoud van uitkering in het buitenland gevestigd, én
- Betrokkene is al lange tijd in het genot van een arbeidsongeschiktheidsuitkering (langer dan 5 jaar), én
- De verlaging c.q. intrekking van de arbeidsongeschiktheidsuitkering is gebaseerd op de geschiktheid van betrokkene voor andere algemeen geaccepteerde arbeid dan zijn werk bij zijn werkgever, én
- Betrokkene heeft in verband met zijn verblijfsrechtelijke positie onvoldoende steun van het UWV bij het verkrijgen van arbeid in Nederland en is daarover door ons voor of bij zijn vertrek niet voorgelicht.

Het is het niet van belang of betrokkene al dan niet beschikt over de nationaliteit van een EU-Lidstaat. In beide situaties geldt een uitlooptermijn van 6 maanden. Als niet aan alle voorwaarden is voldaan kan per geval worden geoordeeld of een langere uitlooptermijn gewenst is.

Op grond van jurisprudentie geldt de uitlooptermijn van 6 maanden niet meer voor degenen met een EU- of EER-nationaliteit. De Centrale Raad is van mening dat in die gevallen niet aan de laatst genoemde voorwaarde wordt voldaan en dat daarom een langere uitlooptermijn niet gerechtvaardigd is. Alleen bij niet-EU- en EER-onderdanen bestaan verblijfsrechtelijke belemmeringen om in Nederland arbeid te verkrijgen. Deze wijziging gaat in op 1 februari 2005 en geldt voor schriftelijke aanzeggingen vanaf die datum.

Zie voor EU/EER instructie internationaal, onder EU/EER, [territoriale werkingssfeer](#).

Aanvang uitlooptermijn buitenland

Voor betrokkenen die in het buitenland wonen is in het [Besluit einde wachttijd en uitlooptermijn WAO, WAZ en Wajong 1999](#) een afwijkende aanvangstermijn voor de uitlooptermijn opgenomen.

De uitlooptermijn voor betrokkenen die in het buitenland wonen vangt aan zeven kalenderdagen na verzending van de aanzeggingsbrief of de beslissing.

Op deze manier wordt rekening gehouden met de langere termijn die geldt voor de postbezorger in het buitenland.

Afname tegelijk met toekenning of toename met terugwerkende kracht

Als we een uitkering toekennen of verhogen na 4 weken kan er uiteraard weer een moment komen waarop de arbeidsongeschiktheid zodanig afneemt dat de uitkering moet worden verlaagd. Als deze verlaging het gevolg is van een herbeoordeling op een later tijdstip, dan is er geen probleem: de uitkering wordt dan met de gebruikelijke uitlooptermijn verlaagd. Als de toekenning of verhoging én de verlaging het resultaat zijn van één beoordeling ligt dat anders. Veelal ontvangen we pas laat een signaal over een eventueel recht op toekenning of verhoging na 4 weken. De beoordeling wordt in die gevallen dan ook pas laat opgestart. De kans is daarmee aanwezig dat de medische beperkingen inmiddels weer zijn afgenomen. Stel dat de VA achteraf vaststelt dat iemand in eerste instantie geen benutbare mogelijkheden had (4 weken na uitval) en op enig moment daarna (meestal: per datum spreekuur) weer belastbaar is. Als ad-onderzoek (functieduiding) vervolgens leidt tot indeling in een lagere klasse hanteren we daarvoor géén uitlooptermijn. Betrokkene hoeft zich namelijk niet in te stellen op een gewijzigde financiële situatie. We verstrekken gedurende een zekere periode (4 weken na ziekmelding tot de datum waarop de arbeidsongeschiktheid weer is afgenomen) een (hogere) uitkering. Daarna verstrekken we een verlaagde uitkering. Omdat alles met terugwerkende kracht gebeurt, is er geen gewenning aan de hogere uitkering en is een uitlooptermijn niet nodig. Dit geldt zowel voor een reguliere wachttijd van 4 weken als voor de verkorte wachttijd (artikel 39a WAO, WAZ, Wajong). Ook geldt het in alle andere gevallen van toekenning of verhoging met terugwerkende kracht en daarop volgende verlaging of intrekking met terugwerkende kracht. Beperking is wel dat de verlaging of intrekking niet onder het niveau van de oorspronkelijke uitkering komt. In dat laatste geval hanteren we de gebruikelijke uitlooptermijn.

Bij toename van arbeidsongeschiktheid

Toename van arbeidsongeschiktheid vanaf 2021

Vanaf 2021 is alleen nog van belang of de klant 25 – 100% arbeidsongeschikt is en of de klant arbeidsvermogen heeft, en als dat niet zo is of dat duurzaam het geval is. De arbeidsongeschiktheidsklassen, zoals die voor 2021 bestonden, zijn niet meer van belang vanwege de nieuwe systematiek voor het verrekenen van inkomsten. In geval van verhoging van de uitkering van 70% naar 75% vanwege duurzaam verlies van arbeidsvermogen, geldt geen wachttijd.

Toename van arbeidsongeschiktheid voor 2021

Je spreekt van toegenomen arbeidsongeschiktheid als de mate van arbeidsongeschiktheid stijgt boven de arbeidsongeschiktheidsklasse waarnaar de uitkering tot het moment van toename is berekend. Je moet dan in beginsel de uitkering herzien of, beter gezegd, verhogen. Toename de arbeidsongeschiktheid kan het gevolg zijn van medische omstandigheden waardoor de betrokkene meer beperkingen ondervindt. Er kan echter ook sprake zijn van toegenomen

arbeidsongeschiktheid op uitsluitend arbeidskundige gronden.

De verhoging van de uitkering kan plaatsvinden op aanvraag of ambtshalve. Een aanvraag is dus formeel niet noodzakelijk. Een uitkering wordt in elk geval ambtshalve verhoogd als betrokkene aansluitend aan de uitkering van ziekengeld of loondoorbetaling wegens ziekte in aanmerking komt voor een hogere arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Overigens kan een verzoek tot verhoging natuurlijk ook uitlopen op een ongewijzigde uitkering of op verlaging van de uitkering.

Wachttijd voor herziening

binnen 4 weken na toekenning	- wachttijd geen
binnen 4 weken na eerdere verhoging ivm toename	- wachttijd geen
binnen 4 weken na verlaging van 80-100 naar lager	- wachttijd geen
na heropening na intrekking vanaf 80-100	- wachttijd geen
binnen 4 weken na afloop wachttijd van 4 weken	- wachttijd geen
binnen 4 weken na afloop wachttijd van 52 weken	- wachttijd geen
◇ wachttijd 4 weken	
binnen 4 weken na verlaging ivm afname	- wachttijd 4 weken
binnen 4 weken na intrekking als in die periode heropening is	- wachttijd 4 weken
bij 45% of meer arbeidsongeschiktheid	- wachttijd 4 weken
uit zelfde oorzaak binnen 5 jaar na toekenning of herziening	- wachttijd 4 weken
◇ wachttijd 52 (WAZ en Wajong) of 104 (WAO) weken	
uit zelfde oorzaak maar niet werkzaam bijlopende uitkering	- wachttijd 52/104 weken
uit andere oorzaak	- wachttijd 52/104 weken
tijdens nawerking verplichte verzekering	- wachttijd 52/104 weken
Bij ziekengeld of loondoorbetaling (WAO)	- wachttijd 104 weken

Achtergrond wachttijd voor herziening

Afhankelijk van de situatie kunnen we een uitkering verhogen zonder wachttijd of na een wachttijd van 4 of 52/104 weken. Voor het vaststellen van de wachttijd worden perioden van toegenomen arbeidsongeschiktheid samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen.

Als een wachttijd geldt, start de wachttijd op de eerste dag waarop betrokkene toegenomen arbeidsongeschikt is. Tijdens en na afloop van de wachttijd moet nog steeds sprake zijn van toegenomen arbeidsongeschiktheid. Is dit niet het geval, dan verhoog je de uitkering niet.

Als de toename van de arbeidsongeschiktheid uitsluitend het gevolg is van arbeidskundige wijzigingen, dan kun je het begin van de toename moeilijk bepalen (klik [hier](#) voor nadere info).

Er kan ook sprake zijn van toename van de arbeidsongeschiktheid uitsluitend ten gevolge van loonsverlaging of het vervallen van loonelementen.

Let op: Een beoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid voor de WAO na 4 weken als er geen recht was op ziekengeld of loondoorbetaling, laat onverlet dat er ook een sociaal medische beoordeling na het volbrengen van de wachttijd van 104 weken dient plaats te vinden.

WAZO-zwangerschaps- en bevallingsperiode

De zwangerschaps- en bevallingsperiode op grond van de WAZO geldt als onderbreking van een ziekteperiode. Omdat het zwangerschaps- en bevallingsverlof ten minste 16 weken duurt, vindt er geen samentelling plaats van arbeidsongeschiktheidsperioden van vóór en ná dit verlof. Hierop is echter één uitzondering: samentelling vindt wél plaats als de arbeidsongeschiktheid direct voorafgaande aan en aansluitend op het zwangerschaps- en bevallingsverlof het gevolg is van dezelfde ziekteoorzaak. Veel meer over dit onderwerp kun je lezen in de incidentele mededeling AG [Samentellen van arbeidsongeschiktheidsperioden per 1 september 2005](#).

Verhoging WAO bij ziekengeld of loondoorbetaling

De wachttijd voor verhoging van een WAO-uitkering wegens toename van de arbeidsongeschiktheid bedraagt altijd 104 weken als in verband met deze toename recht is ontstaan op ziekengeld of loondoorbetaling. Dit is geregeld in artikel 39c van de WAO, dat geldt vanaf 1 januari 2015. Loopt het ziekengeld na de wachttijd van 104 weken nog door, dan kan er sprake zijn van samenloop, en dus van anticumulatie. Zie hiervoor [Samenloop met andere uitkeringen](#)

Geen wachttijd voor verhoging

In de volgende situaties geldt er geen wachttijd als de mate van arbeidsongeschiktheid is toegenomen.

39 WAO, 15 WAZ, 3:16 Wajong, Regeling herziening arbeidsongeschiktheidsuitkering zonder wachttijd

Toename binnen 4 weken na toekenning

Als betrokkene een uitkering krijgt toegekend, berekend naar een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en hij wordt binnen vier weken na die toekenning toegenomen arbeidsongeschikt, dan verhogen we direct de uitkering.

NB: [uitzondering bij ziekengeld en loondoorbetaling \(alleen WAO\)](#)

Uitzondering bij terugwerkende kracht:

Als de toekenning met beperkte terugwerkende kracht heeft plaatsgevonden geldt het vo

Bij de beoordeling van de herziening wordt voor de datum van toekenning uitgegaan van de dag

dat de WAO-uitkering zou zijn ingegaan als de terugwerkende kracht niet beperkt zou zijn, maar gewoon zou volgen op de wachttijd van 52 weken.

Toename binnen 4 weken na eerdere verhoging in verband met toename

Als de uitkering als gevolg van toegenomen arbeidsongeschiktheid is verhoogd en vervolgens wordt betrokkene binnen vier weken na die verhoging méér toegenomen arbeidsongeschikt, dan verhogen je de uitkering zonder wachttijd.

NB: [uitzondering bij ziekengeld en loondoorbetaling \(alleen WAO\)](#)

Als de eerdere verhoging met beperkte terugwerkende kracht heeft plaatsgevonden geldt het volgende: Bij de beoordeling van de herziening wordt voor de datum van eerdere verhoging uitgegaan van de dag dat de WAO-uitkering eerder zou zijn verhoogd als de terugwerkende kracht niet beperkt zou zijn.

Toename binnen 4 weken na verlaging van 80-100% naar een lagere klasse

Je verhoogt de uitkering direct wanneer betrokkene toegenomen arbeidsongeschikt is geworden binnen 4 weken nadat zijn uitkering die was berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80 tot 100%, is verlaagd naar een arbeidsongeschiktheid van minder dan 80%.

NB: [uitzondering bij ziekengeld en loondoorbetaling \(alleen WAO\)](#)

Toename na heropening van de uitkering

Een heropende uitkering moet je beschouwen als een voortzetting van de ingetrokken uitkering (art. 48 WAO). De intrekking is gelijkgesteld met verlaging in situaties van toename van de arbeidsongeschiktheid binnen 4 weken na verlaging van 80-100% naar een lagere klasse. Dit houdt in dat bij toename van arbeidsongeschiktheid na een heropening geen wachttijd geldt als die toename intreedt binnen vier weken na de intrekkingsdatum. De WAZ kent een dergelijke bepaling in artikel 86. De Wajong niet meer (vanaf 2002).

NB: [uitzondering bij ziekengeld en loondoorbetaling \(alleen WAO\)](#)

Toename binnen 4 weken na afloop wachttijd van 4 weken

Als betrokkene 45% of meer arbeidsongeschikt is, geldt een wachttijd van [4 weken](#) voordat we de uitkering kunnen verhogen. Het kan voorkomen dat betrokkene de wachttijd van 4 weken heeft doorgemaakt maar op de dag dat we de uitkering zouden verhogen weer in dezelfde mate arbeidsongeschikt is als vóór de toename. Er is dan geen sprake meer van toegenomen arbeidsongeschiktheid en we kunnen de uitkering dus niet verhogen. Als betrokkene nu binnen 4 weken na die wachttijd opnieuw toegenomen arbeidsongeschikt wordt, dan verhoog je de uitkering.

direct.

NB: uitzondering bij ziekengeld en loondoorbetaling (alleen WAO)

Toename binnen 4 weken na afloop wachttijd van 52/104 weken

Een situatie die vergelijkbaar is met de hiervoor weergegeven situatie is die waarin betrokkene na afloop van de wachttijd van 52/104 weken niet meer toegenomen arbeidsongeschikt is. Als betrokkene nu binnen 4 weken na die wachttijd opnieuw toegenomen arbeidsongeschikt wordt, dan verhogen we de uitkering direct. Voorwaarde is wel dat:

- voor de WAO (art. 37): betrokkene bij de start van de wachttijd van 104 weken verzekerd voor de WAO was als de toename uit een andere oorzaak voortkomt.
- voor de WAZ/Wajong: de toename moet niet zijn voortgekomen uit een andere oorzaak.

NB: uitzondering bij ziekengeld en loondoorbetaling (alleen WAO)

Wachttijd van 4 weken voor verhoging

Als betrokkene niet aan de voorwaarden voor een directe verhoging voldoet, dan moeten we beoordelen of er een wachttijd van 4 weken geldt. Onder 4 weken verstaan we 28 kalenderdagen. Hierbij tellen de zaterdagen en zondagen ook mee. De wachttijd kan dus eindigen op een zaterdag of zondag

NB: uitzondering bij ziekengeld en loondoorbetaling (alleen WAO)

Sectorspecifiek Bouw

Toename bij 45% of meer arbeidsongeschiktheid

Als betrokkene vóór de toename 45% of meer arbeidsongeschikt was, geldt voor van de uitkering een wachttijd van 4 weken.

NB: uitzondering bij ziekengeld en loondoorbetaling (alleen WAO)

Toename wegens dezelfde oorzaak binnen 5 jaar na toekenning of eerdere herziening

Op 29-12-1995 (Amber) werd een nieuw artikel 39a in de WAO van kracht waardoor het onder bepaalde voorwaarden mogelijk is een uitkering van minder dan 45-55% te verhogen na een wachttijd van 4 weken. In WAZ en Wajong zijn vergelijkbare artikelen opgenomen (16 WAZ en 3:17 Wajong).

Voorwaarden:

- Als betrokkene toegenomen arbeidsongeschikt wordt, verhogen we na 4 weken wachttijd de

uitkering als de toename:

- intreedt binnen 5 jaar na toekenning van een uitkering óf
- intreedt binnen 5 jaar na eerdere herziening van de uitkering óf
- Intreedt binnen 5 jaar na eerdere intrekking met daaropvolgende heropening (deze geldt vanaf 31-12-1997, door wijziging van artikel 48 lid 2 WAO) én
- voortkomt uit dezelfde ziekteoorzaak (zie toekennen).

NB :

1. Als vaststaat dat de toename van de arbeidsongeschiktheid uit dezelfde oorzaak voortkomt en er zijn beperkingen uit meerdere oorzaken, dan worden alle beperkingen bij de beoordeling betrokken. Dus ook de beperkingen uit een andere oorzaak.

2. Voortzetting van de uitkering na de 5e jaarsherbo is geen toekenning als genoemd in bovenstaande artikelen.

3. Ongewijzigde voortzetting is ook geen herziening.

4. Gewijzigde voortzetting na de 5e jaarsherbo is wel een herziening als bedoeld in deze artikelen.

Algemeen wordt onder toename van de arbeidsongeschiktheid een toename op zowel medische als arbeidskundige gronden verstaan. Voor toepassing van de verkorte wachttijd is de voorwaarde een toename van de medische beperkingen uit dezelfde oorzaak. (Uitspraak Centrale Raad van Beroep van 25/4/2001). Is dit laatste niet het geval dan moet de herziening worden gebaseerd op de 'gewone' herzieningsartikelen.

- Herziening op grond van artikel 39a WAO en vergelijkbare WAZ/Wajong artikelen kan alleen plaatsvinden als de andere herzieningsartikelen niet van toepassing zijn of tot een langere wachttijd leiden. Deze herziening is dus niet van toepassing als andere herzieningsartikelen tot dezelfde of geen wachttijd leiden.
- Het is niet van belang of betrokkene op het moment dat hij toegenomen arbeidsongeschikt wordt, verzekerd is.

NB: uitzondering bij ziekengeld en loondoorbetaling (alleen WAO)

Samenloop met ZW

Toename binnen 4 weken na eerdere verlaging in verband met afname

Als we in verband met afgenomen arbeidsongeschiktheid de uitkering hebben verlaagd van tussen 45 en 80% naar een arbeidsongeschiktheid van minder dan 45%, en betrokkene wordt toegenomen arbeidsongeschikt binnen 4 weken na de datum van die verlaging, dan geldt voor verhoging van de uitkering een wachttijd van 4 weken.

Toename na heropening van de uitkering

Op grond van artikel 48 lid 2 WAO en 86 WAZ gelden de volgende gelijkstellingen:

- Een heropende uitkering moet je beschouwen als een voortzetting van de ingetrokken uitkering
- Voor de toepassing van artikel 38 lid 2 WAO en 14 lid 2 WAZ, (toename binnen 4 weken na eerdere verlaging in verband met afname komend van 45% of meer,) stel je intrekking gelijk met verlaging.

Vindt binnen 4 weken na intrekking heropening plaats en neemt vervolgens de arbeidsongeschiktheid, binnen dezelfde 4 weken weer toe dan kan herziening van de uitkering plaatsvinden na een wachttijd van 4 weken. De redenering hierbij is dus dat toename na intrekking hier gelijk is aan [toename naverlaging](#). De Wajong kent een dergelijke gelijkstellingsbepaling niet meer vanaf 2002.

NB: [uitzondering bij ziekengeld en loondoorbetaling \(alleen WAO\)](#)

Wachttijd van 52 (WAZ en Wajong) en 104 (WAO) weken voor verhoging

Als betrokkene niet aan de voorwaarden voldoet voor directe verhoging van zijn uitkering en ook niet voor verhoging na 4 weken wachttijd, dan is het mogelijk dat hij wel in aanmerking komt voor verhoging na een wachttijd van 52/104 weken. Het gaat hier dan om de situatie waarin betrokkene vóór de toename minder dan 45% arbeidsongeschikt was, of om de situatie waarin de betrokkene door de toename van zijn arbeidsongeschiktheid niet alleen recht heeft gekregen op verhoging van zijn WAO-uitkering, maar ook op ziekengeld of loondoorbetaling.

Toename uit andere oorzaak

Als de toename van de arbeidsongeschiktheid voortkomt uit een andere oorzaak, moet betrokkene op het moment dat hij toegenomen arbeidsongeschikt wordt, in WAO-verzekerde arbeid werkzaam zijn. Als betrokkene alleen een WAO-uitkering ontvangt, wordt dat voor de verhoging niet gelijk gesteld met WAO-verzekerde arbeid. Het ontvangen van een ZW- of WW-uitkering echter wél. Voor overheids- en onderwijspersoneel wordt wachtgeld en/of suppletie gelijkgesteld met een WW-uitkering en daarmee dus met WAO-verzekering.

Voor de **WAZ** geldt dat betrokkene als zelfstandige of beroepsbeoefenaar

- moet werken op het moment dat hij toegenomen arbeidsongeschikt wordt, **of**
- moet hebben gewerkt in de 52 weken vóórdat hij toegenomen arbeidsongeschikt werd.

Hoe verloopt de beoordeling in deze situatie ?

Bij de beoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid betrekken we alle beperkingen, ook al komen ze voort uit een andere oorzaak dan die op grond waarvan betrokkenen uitkering ontvangt. Als uit deze beoordeling volgt dat de arbeidsongeschiktheid is toegenomen volgt een beoordeling inclusief ad-onderzoek van de ao-heid alleen op basis van de beperkingen uit de oorspronkelijke oorzaak. Leidt deze beoordeling tot een lagere klasse, dan vindt geen herziening plaats; ook bij

geïjkblijvende ao-nerd vindt geen nerzïening plaats. Als deze beoordeeling leidt tot een nogere ao-klasse, dan vindt verhoging plaats.

Als uit het onderzoek op basis van alle beperkingen een lagere ao-klasse blijkt, dan vindt wel verlaging plaats. Bij geïjkblijvende ao-klasse, vindt geen herziening plaats.

Toename uit dezelfde oorzaak

Was betrokkene op het moment dat hij toegenomen arbeidsongeschikt werd, niet werkzaam in WAO- of WAZ-verzekerde arbeid, dan kun je de uitkering na respectievelijk 104 en 52 weken toch verhogen als de arbeidsongeschiktheid voortkomt uit dezelfde oorzaak. Voldoet betrokkene echter aan de [voorwaarden](#) voor herziening van artikel 39a, dan gaat toepassing van dit artikel voor en wordt de uitkering verhoogd met een wachttijd van 4 weken.

Toename tijdens nawerking van de verplichte verzekering WAO

De WAO kent nog een specifieke situatie: die van de nawerking. Artikel 17 van de WAO noemt de voorwaarden voor het recht op uitkering na het einde van de verplichte verzekering. Dit artikel is van overeenkomstige toepassing bij de verhoging na een wachttijd van 104 weken oftewel als betrokkene toegenomen arbeidsongeschikt wordt na het einde van de verplichte verzekering en hij voldoet aan de voorwaarden van artikel 17 van de WAO, bestaat ook recht op verhoging van de uitkering na 52 weken wachttijd. Vooral bij beroepsziekten kan deze bepaling van belang zijn.

Met ingang van 29 december 2005 is de WIA in werking getreden. Alle gevallen met een eerste arbeidsongeschiktheidsdag op of ná deze datum vallen onder de WIA. Voor wat betreft de nawerking zijn hierop enkele uitzonderingen. Deze kun je hierna lezen:

Personen die al een WAO-uitkering hebben, maar niet verzekerd zijn voor de WAO en niet o.g.v. dezelfde ziekteoorzaak aanspraak kunnen maken op herziening van de WAO na 104 weken, hebben bij toename van hun arbeidsongeschiktheid recht op herziening als zij voldoen aan één van de volgende voorwaarden:

- Betrokkene wordt toegenomen arbeidsongeschikt binnen een maand na een periode waarin hij tenminste twee maanden op alle dagen onafgebroken verzekerd is geweest. Deze periode wordt verondersteld niet te zijn onderbroken als een onderbreking van de verzekering ten hoogste 7 dagen heeft geduurd. Voor voorbeeld zie onderdeel [Toekennen](#); **of**
- betrokkene wordt toegenomen arbeidsongeschikt binnen 8 dagen na het einde van de verzekering en was in de twee maanden voor het einde van de verzekering op ten minste 16 dagen verzekerd. Voor voorbeeld zie onderdeel [Toekennen](#).
- Betrokkene wordt toegenomen arbeidsongeschikt als gevolg van een beroepsziekte. Betrokkene moet dan nog wel voldoen aan enkele nader voorwaarden. Zie hiervoor het onderdeel [Toekennen](#).

Ingangsdatum van de herziening

De verhoging van de uitkering gaat in op de dag dat betrokkene aan de voorwaarden voor die

verhoging voldoet. Bij verhoging gelden dezelfde regels voor de bepaling van de eventuele terugwerkende kracht als bij toekenning. Dat betekent dat je beoordeelt of en zo ja over welke periode de terugwerkende kracht voor verhoging wordt beperkt. Zie [Toekennen](#).

Ingangsdatum bij toename op arbeidskundige gronden

Een wijziging in de mate van arbeidsongeschiktheid hoeft niet per definitie het gevolg te zijn van een wijziging in de medische beperkingen. Vaste jurisprudentie schrijft voor dat een onderzoek naar de mate van arbeidsongeschiktheid altijd moet bestaan uit een medisch en een arbeidskundig onderzoek. Als de verzekeringsarts tot de conclusie komt dat de medische beperkingen niet zijn gewijzigd kan arbeidskundig onderzoek toch leiden tot een herziening van de mate van arbeidsongeschiktheid. Een wijziging in CBBS kan andere functies en een daarbij behorend mediaanloon opleveren met als gevolg een andere klasse dan in het verleden. Dit noemen we een arbeidskundige herziening.

Bij het verhogen van een uitkering op grond van zo'n arbeidskundige herziening hebben we een probleem: de herzieningsartikelen gaan namelijk uit van een datum waarop de arbeidsongeschiktheid is toegenomen. Normaal gesproken is dat de datum waarop de medische beperkingen zijn toegenomen, maar in deze gevallen is zo'n datum er niet.

Wanneer moet je dan de uitkering herzien? Voorheen werd als regel gehanteerd dat het aan de arbeidsdeskundige was om in zo'n geval een plausibele datum te bepalen. Dit is echter niet echt een duidelijke en werkbare regel.

Een aanknopingspunt is gevonden in het beleid rond de **uurloonvergelijking**. Zoals bekend moet de mate van arbeidsongeschiktheid, als de betrokkene onder het nieuwe criterium valt, vanaf april 1999 vastgesteld worden door middel van een uurloonvergelijking. In de bijlage bij het Lisv-besluit "*Besluit uurloonschatting 1999*" wordt aangegeven dat een verhoging op arbeidskundige gronden wordt geëffectueerd op de datum van de herbeoordeling: dit is de datum waarop het laatste mondelinge contact plaatsvond tussen de betrokkene en de arbeidsdeskundige.

Het ligt in de rede deze regel ook toe te passen in deze situatie, waarin de oorzaak van de arbeidskundige herziening is terug te voeren op een min of meer toevallige omstandigheid (wijziging CBBS), die niets heeft te maken met de medische toestand van de betrokkene.

Ingangsdatum bij toename ten gevolge van loonwijziging

Het inkomen van betrokkene kan lager worden door bijvoorbeeld het vervallen van loonelementen. De verlaging heeft dan niets te maken met vermindering of wijziging van de werkzaamheden door betrokkene. De verlaging van het inkomen kan echter wel leiden tot een toename van de arbeidsongeschiktheid. In dat geval hanteer je de normale wachttijden die gelden voor verhoging van de arbeidsongeschiktheid. De wachttijd start dan dus op de dag waarop de verlaging is ingegaan want vanaf dat moment is sprake van toegenomen arbeidsongeschiktheid.

Hernieuwde dagloonvaststelling na opnieuw volbrengen

wachttijd

(artikel 40 en 19 WAO)

Eenmaal vastgesteld dagloon wijzigt normaal niet

Normaal gesproken kan een eenmaal vastgesteld dagloon niet meer veranderen, afgezien van de wettelijke indexering. Een uitzondering is gemaakt voor de situatie dat er een tweede recht op uitkering zou kunnen ontstaan. Als het dagloon bij een tweede recht, vastgesteld overeenkomstig artikel 14, tot een hoger dagloon leidt dan het dagloon dat voor de berekening van de laatste ontvangen loondervings- of vervolguutkering in aanmerking werd genomen, wordt het dagloon opnieuw vastgesteld. Voorts bepaalt artikel 40 WAO dat:

- de arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van deze wet niet wordt aangemerkt als loon;
- in afwijking van artikel 14, wordt bij de vaststelling van het dagloon uitgegaan van de periode van één jaar, die eindigt op de laatste dag van het aangiftetijdvak voorafgaande aan het aangiftetijdvak waarin de arbeidsongeschiktheid is ontstaan waaruit het tweede recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering zou zijn ontstaan;
- het dagloon wordt pas opnieuw vastgesteld na 104 weken, ook al wordt de WAO-uitkering direct of na 4 weken herzien

Let op: je zult dus altijd een fictief tweede recht moeten vaststellen om tot dagloonherziening/nieuwe loondervingsuitkering o.g.v. artikel 40 lid 1 en 3 te kunnen komen. Leidt eerder genoemde vaststelling tot <15 % WAO, dan kan artikel 40 niet worden toegepast!

Artikel 40 WAO kan ook worden toegepast als er sprake is van een vrijwillige WAO-verzekering.

Het dagloon kan vanaf 1 juli 2013 ook op grond van artikel 40 worden herzien als de betrokkene werkloos is geworden voor zijn restcapaciteit en vervolgens ziek wordt vanuit de WW. Het dagloon wordt dan herzien nadat de wachttijd van 104 weken op grond van art.40 is doorlopen.

Artikel 40 lid 1 WAO gaat over de aanpassing van het dagloon. Er moet beoordeeld worden wat het dagloon zou zijn als betrokkene niet al eerder een WAO-uitkering zou hebben gehad, maar voor het eerst een WAO-uitkering zou worden toegekend. Er moet dus een dagloon worden vastgesteld met ingang van de dag waarop het tweede recht op een WAO-uitkering zou zijn ontstaan. Dit dagloon wordt vergeleken met het oorspronkelijke dagloon. De uitkering wordt vervolgens vastgesteld op basis van het hoogste dagloon.

Herziening ongemaximeerd eigen dagloon

Als de dagloonberekening uitkomt op een hoger bedrag dan het maximum dagloon, stellen we het

dagloon op dit maximum dagloon. We leggen het ongemaximeerde eigen dagloon wel vast, omdat we dit bij de wetstoepassing nog nodig kunnen hebben.

Wanneer het dagloon van betrokkene al gemaximeerd was, levert de toepassing van artikel 40 bij toename van de arbeidsongeschiktheid nooit een hogere uitkering op, omdat het dagloon opnieuw gesteld wordt op het maximum dagloon. Om het ongemaximeerde dagloon toch actueel te houden,

moet de berekening op grond van artikel 40 wel plaatsvinden, waarbij we uitgaan van het ongemaximeerde eigen dagloon.

Herziening vervolgdagloon

Ook wanneer betrokkene een vervolgdagloon ontvangt, kan het dagloon op grond van artikel 40 worden herzien. Wanneer het nieuwe dagloon hoger is dan het dagloon waarop het vervolgdagloon is gebaseerd, dan wordt het vervolgdagloon ook opnieuw berekend op basis van het nieuwe loondervingsdagloon. Dit zal bijvoorbeeld voorkomen wanneer al de maximale duur LDU genoten is en/of er geen andere leeftijdscategorie van toepassing is.

Herziening vervolgdagloon: nieuw recht op loondervingsuitkering

Wanneer er tijdens de vervolgutkering een fictief tweede recht wordt vastgesteld, kan een nieuw recht op loondervingsuitkering ontstaan.

De berekening van de duur van de nieuwe loondervingsuitkering is per 1 juli 2013 gewijzigd.

Het nieuwe art.40 is zonder overgangsregeling ingevoerd. Dat betekent dat moet worden gekeken naar het beoordelingsmoment en niet naar de datum toename arbeidsongeschiktheid.

Het recht op en de duur van de nieuwe loondervingsuitkering wordt tot 1 juli 2013 vastgesteld per de dag waarop de uitkering vanwege toegenomen arbeidsongeschiktheid is herzien, en vanaf 1 juli 2013 per de dag nadat de wachttijd van 104 weken is doorlopen.

De duur van de vorige loondervingsuitkering(en) trekken we af van de duur van de nieuwe loondervingsuitkering. Let op: de duur van de nieuwe loondervingsuitkering kan dus nihil zijn! De (opnieuw) toe te kennen loondervingsuitkering gaat tot 1 juli 2013 in op de dag ingaande welke de uitkering wegens toegenomen arbeidsongeschiktheid wordt herzien en vanaf 1 juli 2013 per de dag nadat de wachttijd van 104 weken is doorlopen.

Berekening nieuwe vervolgutkering

Na afloop van de (opnieuw) toegekende loondervingsuitkering wordt weer een vervolgutkering berekend. Het vervolgdagloon, dat hieraan ten grondslag ligt, wordt niet gesteld op het vervolgdagloon, dat vóór de herziening wegens toegenomen arbeidsongeschiktheid gold, doch wordt opnieuw berekend. Artikel 40 lid 4 bepaalt dat we het vervolgdagloon na afloop van deze verlengde loondervingsuitkering opnieuw moeten berekenen waarbij we (ook na 1 juli 2013) uitgaan van de leeftijd van betrokkene op de datum dat de uitkering werd herzien.

Herzien vanwege onjuiste vaststelling in het verleden

Achteraf herstellen in rechtmatige toestand

Onder herziening verstaan we in dit verband het terugkomen op een eerdere (toekenning)beslissing wanneer wij constateren dat in het verleden de uitkering niet juist is vastgesteld en er daardoor ten onrechte of te veel uitkering is betaald. We zijn verplicht de uitkering achteraf te herstellen in de rechtmatige toestand. Dit herstel, dus de herziening of intrekking, vormt dan de grondslag voor terugvordering van de uitkering.

Herziening volgt wanneer we:

- uitvoering geven aan een besluit om arbeidsongeschiktheid buiten aanmerking te laten;
- ten onrechte of tot een te hoog bedrag uitkering hebben verleend door niet-nakoming van een verplichting;
- anderszins ten onrechte of tot een te hoog bedrag uitkering hebben verleend;
- niet kunnen vaststellen of er nog recht op uitkering bestaat doordat de klant de verplichtingen niet of niet behoorlijk nakomt;
- ten onrechte of te veel loon- of inkomenssuppletie hebben verstrekt.

Artikelen 36a leden 1 en 3 WAO, 18 leden 1 en 3 WAZ en 3:18 leden 1 en 3 Wet Wajong

Achteraf buiten aanmerking laten ao-heid

We zijn bevoegd om arbeidsongeschiktheid geheel of gedeeltelijk, tijdelijk of blijvend buiten aanmerking te laten.

Dit kan zijn omdat de klant al arbeidsongeschikt was bij aanvang van de verzekering/ingezetenschap of omdat de uitval binnen een halfjaar nadien was te verwachten. In principe beoordelen we dit natuurlijk vóór einde wachttijd (zie [Uitsluiten van arbeidsongeschiktheid](#)). Als we de arbeidsongeschiktheid buiten aanmerking laten, doen we dit per eerste uitkeringsdag. Het kan echter voorkomen dat wij pas onderkennen dat we arbeidsongeschiktheid buiten aanmerking moeten laten nadat wij al uitkering hebben toegekend. In dat geval vindt de verplichte herziening of intrekking niet met terugwerkende kracht tot de eerste uitkeringsdag plaats. De herziening of intrekking vindt dan plaats rekening houdend met de gebruikelijke uitlooptermijnen die wij hanteren bij afschattingen; dus 2 maanden, maar bij verblijf in het buitenland kan een termijn van 6 maanden gelden.

Artikel 5 lid 1 Beleidsregels schorsing, opschorting, intrekking en herziening uitkeringen 2006

Redenen herziening achteraf

Reden herziening te wijten aan handelen of nalaten klant

Wanneer we te veel of ten onrechte hebben uitgekeerd omdat de klant zijn verplichtingen niet (behoorlijk) is nagekomen, dan herzien we met terugwerkende kracht. Dit wil zeggen dat de

herziening of intrekking ingaat op de datum dat de uitkering juist zou zijn vastgesteld als de klant wél aan zijn verplichting had voldaan.

Artikel 3 lid 1 Beleidsregels schorsing, opschorting, intrekking en herziening uitkeringen 2006

Reden te wijten aan andere oorzaken

Het kan echter ook zijn dat we te veel of ten onrechte uitkering verstrekken doordat wij een fout maken, bijvoorbeeld een verkeerde dagloonvaststelling of wij hebben de informatie van de klant niet juist verwerkt.

Voor wat betreft de ingangsdatum van de herziening of intrekking onderscheiden wij twee situaties:

- het was of kon de klant redelijkerwijs duidelijk zijn dat we teveel of ten onrechte uitkering verstrekten;
- het was niet of kon de klant niet redelijkerwijs duidelijk zijn dat we teveel of ten onrechte uitkering verstrekten.

We moeten dus eerst beoordelen met welke situatie we te maken hebben.

Richtlijnen "redelijkerwijs duidelijk"

Voor de beoordeling of het de klant redelijkerwijs duidelijk was of kon zijn dat hij te veel uitkering ontving, zijn enkele richtlijnen opgesteld. De eerste twee richtlijnen zijn de hoofdregels; de andere vier hebben een verzwakkende of versterkende werking op de hoofdregels.

Hoofdregels:

Richtlijn 1:

Wanneer het bruto betaalde bedrag per dag 10% (of meer) meer bedroeg dan de verschuldigde bruto uitkering, dan nemen wij in het algemeen aan dat het de klant redelijkerwijs duidelijk kon zijn dat hij teveel ontving. Hierbij gaan wij uit van 10% (of meer) van de verschuldigde uitkering. Deze richtlijn moet niet al te strikt op de norm van 10% worden beoordeeld. Er zijn situaties denkbaar waarin minder dan 10% teveel wordt betaald en het toch redelijkerwijs duidelijk kan zijn dat er teveel betaald is. Aan de andere kant zijn er situaties denkbaar waarin meer dan 10% teveel wordt betaald en het de klant niet redelijkerwijs duidelijk kan zijn dat dit zo is.

Richtlijn 2:

Wanneer het bedrag aan uitkering(en), of - in geval van samenloop – het bedrag aan inkomsten plus uitkering dat de klant ontvangt meer is dan wat hij voorheen aan inkomsten of aan uitkering plus inkomsten ontving, dan nemen we aan dat het de klant redelijkerwijs duidelijk is.

Nadere beoordelingsregels:

Richtlijn 3:

Hoe langer de klant een te hoge betaling heeft ontvangen hoe minder het hem redelijkerwijs duidelijk zal zijn geweest dat hij te veel uitkering ontving.

Richtlijn 4:

Wanneer wij de informatie over het recht niet tijdig of onduidelijk verstrekken, is het lastiger om te stellen dat het de klant redelijkerwijs duidelijk kon zijn dat hij te veel uitkering ontving. Als de klant bijvoorbeeld uitkering heeft ontvangen naar een te hoge grondslag maar de uitkering was gelijk aan het (gemiddelde) inkomen dat hij voorheen ontving én wij hebben geen of onjuiste informatie over de hoogte van de grondslag gezonden, dan kunnen we niet stellen dat de klant redelijkerwijs kon weten dat hij te veel uitkering ontving.

Richtlijn 5:

De complexiteit van een geval kan van invloed zijn op het begrip "redelijkerwijs duidelijk". Als er bijvoorbeeld ingewikkelde berekeningen aan de orde zijn bij het bepalen van het recht op en de hoogte van de uitkering, of er is sprake van onregelmatige betalingen, dan kan dat een reden zijn dat het de klant niet redelijkerwijs duidelijk kon zijn dat hij te veel ontving.

Richtlijn 6:

In uitzonderlijke situaties kunnen de persoonlijke omstandigheden van de klant een rol spelen, bijvoorbeeld als de klant niet over zijn volledige verstandelijke vermogens beschikt of wanneer van de klant meer dan normale wetskennis mag worden verwacht.

We nemen aan dat de klant niet over zijn volledige verstandelijke vermogens beschikt als het een periode betreft die onmiddellijk voorafgaat aan het moment dat hij onder bewind of curatele is gesteld. De klant had het in die periode niet redelijkerwijs duidelijk kunnen zijn dat hij teveel of ten onrechte uitkering ontving.

Meer hierover is te lezen in [Betrokkene is onder bewind of curatele gesteld](#).

Vanaf het moment dat een bewindvoerder of curator zijn zaken behartigt, kan niet meer gesteld worden dat het de klant niet redelijkerwijs duidelijk had kunnen zijn.

Wel redelijkerwijs duidelijk

Wanneer wij vaststellen dat het de klant redelijkerwijs duidelijk was of kon zijn dat er te veel of ten onrechte uitkering werd verstrekt, dan herzien of trekken we de uitkering in met terugwerken kracht. Dat houdt in dat wij herzien of intrekken vanaf de datum waarop het de klant redelijkerwijs

duidelijk was of kon zijn dat teveel of ten onrechte werd betaald. Jurisprudentie geeft aan dat dit beleid niet in strijd is met enig geschreven of ongeschreven rechtsregel of algemeen rechtsbeginsel, het beginsel van de rechtszekerheid en het vertrouwensbeginsel.

Artikel 3 lid 3 Beleidsregels schorsing, opschorting, intrekking en herziening uitkeringen 2006

Nader beleid vanaf 1-3-2012: meer rekening met handelen UWV

Voor alle nieuwe beoordelingen vanaf 1 maart 2012 en alle lopende bezwaar- en beroepszaken is nader beleid ontwikkeld. Omdat in een aantal gevallen de herziening mogelijk voorkomen had kunnen worden als we in het verleden adequater hadden opgetreden, is besloten bij herzieningen in de toekomst meer rekening te houden met het eigen handelen (of nalaten).

Beperking herzieningsperiode

In de situatie dat de klant de relevante informatie aan ons heeft verstrekt en de uitkering daarna als gevolg van onoplettendheid of onvoldoende voortvarend handelen door ons een tijd ongewijzigd is blijven doorlopen, moeten we de herziening van de uitkering met terugwerkende kracht beperken.

De klant zal zich na het verstrekken van de relevante informatie en het niet wijzigen van de uitkering eerst moeten afvragen of de uitkering nog wel juist is en ons met deze vraag moeten benaderen. Als de klant dan van ons te horen krijgt dat de uitkering niettemin juist is mag hij er van uitgaan dat hij de uitkering mag behouden.

Als we er vervolgens op een later moment achter komen dat de uitkering niet juist is vastgesteld moeten we de uitkering herzien vanaf dat latere moment. We mogen in dat geval dus niet herzien met terugwerkende kracht.

Heeft de klant echter de gegevens te laat aangeleverd dan moeten we de uitkering over de periode tot het moment van gegevensverstrekking ook herzien. In die periode is immers te veel uitkering betaald door toedoen van de klant. Uiteraard beoordelen we in dat geval nog wel of we een boete moeten opleggen.

Intrekking/herziening met terugwerkende kracht

Een intrekking of herziening met terugwerkende kracht is in het algemeen in strijd met het rechtszekerheidsbeginsel. Van een zodanige strijd is geen sprake wanneer de klant wist, althans redelijkerwijs had behoren te weten, dat hij ernstig rekening diende te houden met de mogelijkheid van een dergelijke intrekking. Er moet dan sprake zijn van een voor de klant kenbare verandering in de feiten en omstandigheden.

Hiervan zal in het algemeen sprake kunnen zijn bij een schatting die is gebaseerd op de feitelijke verdiensten van de klant, met name ten aanzien van een zelfstandige. De klant die inkomsten uit een eigen bedrijf heeft hoort er te allen tijde rekening te houden met de mogelijkheid dat die inkomsten hoger blijken uit te vallen dan evenredig is aan de bestaande mate van arbeidsongeschiktheid; niet van belang is hierbij of de inkomsten in voorgaande jaren zo gering

waren dat er toen geen aanleiding was voor gedeeltelijke uitbetaling of herziening van de uitkering.

Intrekking/herziening met terugwerkende kracht bij verrichten 'zwart werk'

Ook is er geen strijd met het rechtszekerheidsbeginsel in het geval waarin het ongewijzigd voortzetten van de uitkering mede het gevolg is geweest van onjuiste of onvolledige informatie door de klant, terwijl het bestuursorgaan een andere (minder gunstige) beslissing zou hebben genomen als het destijds wel de juiste feiten had gekend.

Hiervoor is vereist dat de werkzaamheden een indicatie opleveren voor zijn verdien capaciteit.

Niet redelijkerwijs duidelijk

Als het de klant niet redelijkerwijs duidelijk was of kon zijn dat hij teveel uitkering ontving, dan kunnen wij dat niet zomaar met terugwerkende kracht herzien. Dit zou strijdig zijn met het vertrouwens- en rechtszekerheidsbeginsel. Daarom herzien of trekken we in deze situatie de uitkering in met ingang van de datum waarop wij de klant voor het eerst kenbaar hebben gemaakt dat er teveel uitkering is verstrekt.

Het voor het eerst kenbaar maken kan per brief maar ook direct per beschikking. Het heeft de voorkeur het schriftelijk te doen. Wanneer dan de uitkering nog kan worden gecorrigeerd met ingang van de datum waarop de klant in kennis is gesteld, dan is er geen terugvordering.

Bovendien geldt dat als er over de periode waarover te veel of ten onrechte uitkering is verstrekt al een andere uitkering is verleend, de herziening of intrekking plaats vindt met ingang van de datum waarop de andere uitkering is toegekend.

De terugvordering die hierdoor ontstaat, wordt verrekend met die andere uitkering. Is het bedrag van die andere uitkering niet voldoende om de terugvordering geheel te verrekenen, dan vorderen wij het restant **niet** terug.

Artikel 4 Beleidsregels schorsing, opschorting, intrekking en herziening uitkeringen 2006

Recht op uitkering niet vast te stellen

Als wij niet kunnen beoordelen of er nog recht op uitkering bestaat omdat de klant zijn verplichtingen niet nakomt, moeten we de uitkering herzien of intrekken. In de meeste gevallen zullen we, zodra een verplichting niet wordt nagekomen, al niet meer met zekerheid het recht op uitkering kunnen vaststellen. We kunnen ook de betaling van de uitkering opschorten of schorsen, als het gerede vermoeden bestaat dat het tot verlaging of intrekking zal komen.

Schorsen uitkering

Als we het recht niet meer kunnen vaststellen en we hebben een sterk vermoeden dat de uitkering

moet worden verlaagd of ingetrokken, dan schorsen we de uitkering per eerstvolgende betaalbaarstelling. We delen dit schriftelijk mee en verzoeken de klant tegelijkertijd binnen een bepaalde termijn alsnog de verplichting na te komen. We wijzen hem er dan op dat als hij niet binnen die termijn reageert, de uitkering wordt ingetrokken omdat het recht op uitkering niet langer kan worden vastgesteld.

‘redelijke termijn’ voor alsnog nakomen verplichting

De exacte termijn waarbinnen de klant alsnog de verplichting moet nakomen, is niet in een regeling vastgelegd. Er is slechts geregeld dat het een redelijke termijn moet zijn, dus een periode die lang genoeg is voor de klant om de verplichting na te komen en waarbij het dossier niet te lang blijft liggen voordat het definitief kan worden afgehandeld.

Wij stellen geen termijn als de verplichting niet te herstellen is.

Bij nakomen verplichting betaling voortzetten

Wanneer de klant vervolgens zijn verplichtingen binnen de gestelde termijn nakomt, kunnen we de uitbetaling voortzetten, eventueel met toepassing van een boete of maatregel.

Artikel 2 Beleidsregels schorsing, opschorting, intrekking en herziening uitkeringen 2006

Intrekken uitkering

Komt de klant binnen de voornoemde periode de verplichting niet of niet behoorlijk na, dan trekken we de uitkering in met ingang van de datum waarop het recht op uitkering niet langer kan worden vastgesteld.

Artikel 3 lid 2 Beleidsregels schorsing, opschorting, intrekking en herziening uitkeringen 2006

Voortzetten uitkering

Als de klant alsnog de verplichting nakomt nadat we de uitkering hebben herzien of ingetrokken, dan onderscheiden we twee situaties:

Nakomen verplichting in bezwaarprocedure of binnen 6 weken na intrekken of herzien

Als de klant tijdens de bezwaarprocedure (n.a.v. de herzienings/intrekkingsbeslissing) alsnog gegevens levert of medewerking verleent, dan betrekken we dit bij de heroverweging. Als de klant wel gegevens levert tijdens de bezwaartermijn maar geen bezwaarschrift indient, dan merken we het leveren van de gegevens aan als het indienen van een bezwaarschrift. Dit geldt alleen als de klant de gegevens schriftelijk levert. Bij mondeling leveren van gegevens of het alsnog medewerking verlenen, vragen we de klant een bezwaarschrift in te dienen.

Als we daarna het recht op uitkering (waaronder ook valt: de hoogte of de mate van de korting) alsnog kunnen vaststellen, dan trekken we de beslissing tot herziening/intrekking volledig in. Het recht en de hoogte van de uitkering stellen we opnieuw vast met ingang van de datum van de herziening/intrekking. Voorts beoordelen we dan of we een boete of maatregel moeten opleggen wegens het niet tijdig nakomen van de inlichtingenplicht of medewerkingsverplichting.

Artikel 6 Beleidsregels schorsing, opschorting, intrekking en herziening uitkeringen 2006

Nakomen verplichting na intrekken of herzien en verlopen bezwaartermijn

Als de klant na de intrekking/herziening alsnog met de gevraagde gegevens komt en om toekenning/herziening van de uitkering vraagt, terwijl de bezwaartermijn is verlopen, heropenen of

herzien we de uitkering niet. Wel beoordelen we of er reden is terug te komen op de herzienings/intrekkingsbeslissing. Is er inderdaad reden, dan herzien we de herzienings-/intrekkingsbeslissing met ingang van de dag waarop de klant alsnog de gevraagde inlichtingen verstrekt of medewerking verleent. Dit geldt uiteraard alleen als de klant op dat moment nog wel recht had gehad als de uitkering niet was herzien of ingetrokken. Het recht op en de hoogte van de uitkering moeten we opnieuw vaststellen.

Artikel 6 Beleidsregels schorsing, opschorting, intrekking en herziening uitkeringen 2006

Dringende reden voor (deels) afzien van intrekken of herzien

Wij dienen geheel of gedeeltelijk af te zien van herziening of intrekking wanneer daarvoor dringende redenen aanwezig zijn. Alleen als er bijzondere omstandigheden spelen waardoor herziening of intrekking tot onaanvaardbare gevolgen voor de klant zou leiden, kan een dringende reden aan de orde zijn. We denken hierbij aan omstandigheden van immateriële aard, zoals geestelijke nood, een terminale ziekte of een zeer problematische thuissituatie. Het feit dat de klant in moeilijke financiële omstandigheden verkeert, is geen grond om een dringende reden aan te nemen.

Alleen in zeer uitzonderlijke situaties kan een dringende reden ertoe leiden dat we herziening of intrekking achterwege laten.

Is er in andere gevallen inderdaad sprake van een dringende reden, dan verplaatsen we de ingangsdatum van de herziening of intrekking naar de datum waarop wij de klant voor het eerst hebben geïnformeerd over het feit dat wij teveel uitkering verstrekten. We herzien of trekken dan dus niet in met terugwerkende kracht.

In de situaties waarin we herzien of intrekken met ingang van de datum waarop wij de klant hebben ingelicht ("niet redelijkerwijs duidelijk"), leidt een dringende reden ertoe dat we een korte uitlooptermijn van maximaal twee maanden geven voordat de herziening of intrekking ingaat.

Artikelen 36a lid 2 WAO, 18 lid 2 WAZ en 3:18 lid 2 Wet Wajong

Ten voordele terugkomen op een eerdere beslissing

Op verzoek van de klant

Een toelichting op de afhandeling en de mate van terugwerkende kracht is te vinden in [Ten voordele terugkomen op een eerdere beslissing](#).

Ambtshalve bekend raken met nieuwe feiten en omstandigheden

Geen aanvraag, wel correctie

De bevoegdheid om terug te komen op een beslissing betekent ook dat er teruggekomen mag worden van een beslissing zonder dat de klant daarvoor een verzoek indient. Correctie vindt plaats op dezelfde manier als bij een verzoek om terug te komen een eerder besluit. Als datum verzoek wordt dan de datum gehanteerd waarop ambtshalve is vastgesteld dat het eerdere besluit onjuist is. Herzien bij wijziging in wet, jurisprudentie of beleid

Een bijzondere situatie doet zich voor wanneer er wijzigingen optreden in de wet- en regelgeving, in de jurisprudentie of in het bestaande beleid. Door zo'n wijziging kan het nodig zijn dat we terugkomen op eerdere beslissingen. Vanwege het bijzondere karakter van deze situaties volgt hier een nadere toelichting.

Welke wijzigingen kunnen noodzaken tot 'terugkomen op'

Beleids- of wetswijziging

Een beleids- of wetswijziging kan tot gevolg hebben dat voor een bepaalde groep klanten de eerdere beslissingen categoriaal niet juist meer zijn.

Bij beleids- of wetswijzigingen wordt normaliter een ingangsdatum aangegeven. Soms wordt er overgangsrecht gecreëerd of terugwerkende kracht aan de wijziging gegeven. Aan de hand daarvan kunnen we doorgaans bepalen of we moeten terugkomen op eerdere beslissingen.

Jurisprudentie Centrale Raad van Beroep

Door een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep (CRvB) kunnen bepaalde beslissingen niet meer juist blijken te zijn. Behalve dat we op grond van de uitspraak moeten terugkomen op de eerdere beslissing in dat individuele geval, kan zo'n uitspraak ook werking hebben voor een bepaalde categorie personen.

Bij gewijzigde jurisprudentie van de CRvB is er in de regel ruimte voor ons om zelf vast te stellen met ingang van welke datum de gewijzigde jurisprudentie werking heeft. Een enkele keer geeft de CRvB een 'ingangsdatum' aan. De volgende richtlijnen kunnen als uitgangspunt dienen als geen ingangsdatum is vermeld:

- ingangsdatum nieuw 'beleid' is datum uitspraak
- lopende bezwaar- en beroepszaken direct aanpassen
- nieuwe aanvragen en aanvragen waarvoor nog geen beschikking is afgegeven direct toepassen
- individuele verzoeken om aanpassing honoreren als datum beschikking is datum uitspraak of later

Afhandeling categorale gevallen

Wij zijn in het algemeen niet gehouden op eigen initiatief terug te komen op alle eerder genomen beslissingen in categorale gevallen. Per situatie moeten we beoordelen of we spontaan in al gevallen terugkomen van de eerdere beslissing of dat dit slechts op verzoek van de klant zal

gebeuren. Wanneer de wijziging van de jurisprudentie, de wet- en regelgeving of het beleid onvoldoende houvast biedt over de gevolgen ervan voor eerdere beslissingen of de mate van terugwerking, zullen voorschriften worden ontwikkeld.

Op verzoek

We zullen in de regel slechts op verzoek van de klant beoordelen of we al dan niet terugkomen van de eerdere beslissing. Een ingediend verzoek behandelen we als individueel geval, volgens de algemene richtlijnen. Daarbij worden de grenzen aangegeven door het beleid dat voor de betreffende situatie geldt.

Ambtshalve bij beroepszaken

Als duidelijk is dat de eerdere beslissing niet meer te handhaven is en we ten voordele van de klant kunnen terugkomen op de eerdere beslissing, wijzigen we in de regel bij lopende beroepszaken de beslissing op eigen initiatief. Het kan daardoor voorkomen dat we bij een lopende beroepszaak de beslissing op een eerdere datum herzien dan bij de klant die later een verzoek doet om terug te komen op de beslissing.

De CRvB vindt dit verschil acceptabel. De klant die later een verzoek doet heeft zijn beroepsmogelijkheden verloren laten gaan. De klant die via een beroepsprocedure zijn rechten ten principale tracht te verkrijgen mag gunstiger beoordeeld worden dan de klant die dit nagelaten heeft (zie bijvoorbeeld RSV-Actueel d.d. 8-6-1993).

Herzien WAO bij bezwaar of beroep werkgever

Algemeen

Een rechter moet een zaak beoordelen naar de omstandigheden die speelden op de datum waarover onze beslissing gaat. De rechter spreekt zich dus niet uit over een eerdere datum. Dat voorkomt dat de klant vanaf een eerdere datum in een positie kan komen die slechter is dan voordat de klant bezwaar of beroep instelde. Het instellen van bezwaar of beroep mag dus niet ten nadele van de werknemer uitpakken.

In het algemeen geldt dit niet bij geschillen tussen drie partijen of in het geval de procedure is aangespannen door een andere belanghebbende dan de aanvrager van de uitkering. Ook in de situatie waarin de werkgever belanghebbende bij een beslissing is, geldt dit dus niet.

Bijzondere uitlooptermijn

Bezwaar of beroep van de werkgever kan daarom tot gevolg hebben dat de uitkering van de werknemer met terugwerkende kracht zou kunnen worden herzien of ingetrokken. Op grond van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur krijgt de klant bij het verlagen en intrekken van : uitkering dan een bijzondere uitlooptermijn, mits de werknemer niets te verwijten valt ten aanzien

van het oorspronkelijke besluit tot instelling van

van het verstrekken van onjuiste inlichtingen.

Uitlooptermijn van zes weken

De uitlooptermijn is zes weken in het geval dat we de uitkering verlagen of intrekken als gevolg van het bezwaar of beroep van een werkgever. Deze uitlooptermijn start de dag nadat de beslissing op bezwaar bekend is gemaakt of de uitspraak is gedaan. Voor de toepassing van deze regeling is niet vereist dat de beslissing op bezwaar of de uitspraak van de rechtbank onherroepelijk is geworden. Immers als deze eis wel zou worden gesteld, zou de werknemer een verlaging of intrekking van zijn uitkering kunnen voorkomen door (hoger) beroep in te stellen.

Artikel 36b lid 1 WAO

Geen uitlooptermijn

Er geldt echter geen uitlooptermijn als de ten onrechte of te hoge verstrekking van uitkering aan de werknemer kan worden verweten, bijvoorbeeld omdat hij onjuiste inlichtingen heeft verstrekt. In dat geval kan hij geen aanspraak maken op de bescherming van zijn rechtszekerheid en gelden de normale regels. Dat betekent dat we de uitkering ook met (gedeeltelijke) terugwerkende kracht kunnen herzien of intrekken.

Artikel 36b lid 2 WAO

Vergoeding schade aan eigenrisicodrager

UWV moet de schade, die de eigenrisicodrager door herziening van een uitkering lijdt, aan hem vergoeden. Onder 'schade' moeten we in dit verband verstaan het bedrag aan uitkeringslasten (inclusief de uitlooptermijn van zes weken) dat de werkgever meer heeft betaald dan hij zou hebben moeten betalen als het UWV direct de juiste beslissing had genomen, vermeerderd met de rente conform de door de Centrale Raad van Beroep hierover opgestelde regels.

Artikel 75f lid 2 WAO

Herzieningen in schema

WAO		WAZ		Wajong	
Artikel 36	Herzien algemeen	Artikel 12	Herzien algemeen	Artikel 3:13	Herzien algemeen
Artikel 36a	Herzien/intrekken ivm onjuiste vaststelling	Artikel 18	Herzien/intrekken onjuiste vaststelling	Artikel 3:18	Herzien/intrekken bij onjuiste vaststelling
Artikel 36b	Herzien/intrekken na bezwaar/beroep werkgever				

Artikel 37	Herzien bij toename ao-heid	Artikel 13	Herzien bij toename ao-heid	Artikel 3:14	Herzien bij toename ao-heid
Artikel 38	Idem	Artikel 14	Idem	Artikel 3:15	Idem
Artikel 39	Idem	Artikel 15	Idem	Artikel 3:16	Idem
Artikel 39a	Idem	Artikel 16	Idem	Artikel 3:17	Idem
Artikel 41	Herzien (toename) op aanvraag en ambtshalve	Artikel 37	Herzien/heropenen op aanvraag en ambtshalve	Artikel 3:30	Herzien/heropenen/herleving op aanvraag en ambtshalve
Artikel 42	Herzien ingangsdatum	Artikel 38	Herzien/heropenen ingangsdatum	Artikel 3:31	Herzien/heropenen/herleving ingangsdatum

Wetsuitleg Wajong

HERZIEN

Inleiding

In dit hoofdstuk komen verschillende soorten herzieningen aan de orde. Enerzijds herzieningen als gevolg van wijzigingen in de arbeidsongeschiktheidsklasse; anderzijds herzieningen van in het verleden genomen beslissingen. In een [tabel](#) vind je de diverse herzieningsartikelen van WAO, WAZ en Wajong terug.

- Voor herzieningen AAW, zie het '[Oud recht en overgangsrecht AAW/WAO](#)'.
- Voor herzieningen n.a.v. 5e jaars-herbeoordelingen zie. in Oud- en overgangsrecht de onderdelen [Voortzetten](#) en [Afschaffing tijdelijkheid uitkering en 1e jaars herbeoordeling](#).

WIA per 29 december 2005

Met ingang van 29 december 2005 is de WIA in werking getreden. Iedere werknemer is met ingang van die datum verzekerd voor de WIA. Bepaalde groepen personen blijven op en na 29 december 2005 nog verzekerd voor de WAO. Het gaat dan ondermeer om de volgende groep:

- Personen met een eerste arbeidsongeschiktheidsdag van vóór 1 januari 2004 blijven verzekerd voor de WAO gedurende de periode dat zij een WAO-uitkering hebben.

Deze instructie is dus van toepassing op de groep van personen die nog steeds recht hebben op een WAO-uitkering.

Welke personen nog meer verzekerd blijven voor de WAO, kun je lezen in het hoofdstuk Toekennen.oWajong per 1 januari 2021

Met ingang van 1 januari 2021 zijn de onderstaande hoofdstukken niet meer van toepassing voor klanten in de oWajong. Alleen de hoofdstukken [Herzien vanwege onjuiste vaststelling in het verleden](#) en [Ten voordele terugkomen op een eerdere beslissing](#) zijn nog van toepassing.

Bij afname van de arbeidsongeschiktheid

Algemeen

Als de mate van arbeidsongeschiktheid daalt, leidt dit tot een indeling in een lagere arbeidsongeschiktheidsklasse. De uitkering wordt ingetrokken als de mate van arbeidsongeschiktheid daalt tot beneden 15% (WAO) of 25% (WAZ/Wajong).

Op de ingangsdatum van een herziening of intrekking bij afname van de arbeidsongeschiktheid en de wijze waarop dat moet gebeuren gaan we in deze instructie verder in.

Ingangsdatum herziening of intrekking

Bij de herziening zijn twee situaties mogelijk:

- Betrokkene werkt
- Betrokkene werkt niet

Betrokkene werkt

De afname van de arbeidsongeschiktheid komt voort uit het feitelijk realiseren van verdiencapaciteit. In deze situatie was de ingangsdatum van de herziening of intrekking de datum per wanneer betrokkene (meer) inkomsten verwerft. De uitkering zal al via schorsing c.q. schorsing met voorschotverlening hierop zijn aangepast (zie onderdeel [Betaling, schorsing en opschorting](#)). Echter sinds de invoering van het standaard kortingsbeleid bij werkhervatting in 2004 zal in deze situatie de kortingsbepaling worden toegepast. Sinds de laatste uitbreiding van het standaard kortingsbeleid naar 5 jaar, zal herziening/intrekking ook pas na 5 jaar aan de orde zijn.

Loonwijzigingen

Bij alle loonwijzigingen beoordeel je of dit gevolgen heeft voor de mate van ao-heid. Niet bij alle loonwijzigingen is inschakeling van de AD nodig.

Overige wijzigingen

Als een uitkeringsgerechtigde gaat werken of er wijzigt een bestaande werksituatie door het aanvaarden van een hoger betaalde functie, urenuitbreiding e.d., dan beoordeel je of daardoor de

aanvaarden van een hoger betaalde functie, arbeidsbreiding etc., dan beoordeel je of daardoor de (fictieve) mate van arbeidsongeschiktheid (zie [Arbeidsongeschiktheid](#)) wijzigt. Als dat zo is, ga je de kortingsbepalingen toepassen of aanpassen.

Bij werkaanvaarding en de daaropvolgende schatting kunnen de volgende situaties ontstaan:

- De nieuwe resterende verdien capaciteit past binnen de arbeidsongeschiktheidsklasse waarin betrokkene is ingedeeld. In deze situatie is een herziening van de uitkering dus niet aan de orde.
- De nieuwe resterende verdien capaciteit leidt tot indeling in een **lagere** arbeidsongeschiktheidsklasse omdat er sprake is van afnemende van de arbeidsongeschiktheid. De uitkering wordt gekort per datum werkhervatting of per de datum waarop betrokkene meer arbeidsinkomsten is gaan realiseren.

Voorbeeld

- Een nieuwe resterende verdien capaciteit naar aanleiding van feitelijke verdiensten zou aanleiding kunnen geven tot indeling in een hogere arbeidsongeschiktheidsklasse dan de klasse die op basis van de theoretische schatting geldt. Dit gaat echter niet op voor degenen die onder het per 1 augustus 1993 ingevoerde TBA-arbeidsongeschiktheids- criterium vallen. De mate van arbeidsongeschiktheid wordt in die gevallen dan ook niet gewijzigd. Voor iemand die nog valt onder de oude arbeidsongeschiktheidscriteria is indeling in een **hogere** arbeidsongeschiktheidsklasse nog wel mogelijk.
- (zie hiervoor [Arbeidsongeschiktheid, schatting bij feitelijke inkomsten uit werk](#))

Betrokkene werkt niet.

Algemeen

De afname van de arbeidsongeschiktheid komt voort uit functieduiding door de ad. In deze situatie werkt de betrokkene niet.

Je moet dan bij de ingangsdatum van de herziening of intrekking rekening houden met een uit “zorgvuldigheidsoverwegingen” geldende gewenningstermijn; hierna verder “uitlooptermijn” genoemd.

Als betrokkene niet werkt kan hij ook worden ingedeeld in een lagere arbeidsongeschiktheidsklasse. Ook kan betrokkene als niet langer arbeidsongeschikt worden beschouwd. Zie [Intrekken](#).

Wanneer de AD en VA van oordeel zijn dat betrokkene geschikt is voor gangbare arbeid moet de ad dit zowel mondeling als schriftelijk ter bevestiging van die conclusie aan betrokkene meedelen. De aanzeggingsbrief waarin dat aan betrokkene wordt meegedeeld is belangrijk in verband met het hanteren van de uitlooptermijn van twee maanden. Zie de regels voor het hanteren van de uitlooptermijn

Uitlooptermijn

Algemeen

Ter wille van de zorgvuldigheid moet er voldoende tijd liggen tussen de aanzegging van de herziening of intrekking en de realisering daarvan. ([Besluit einde wachttijd en uitlooptermijnen WAO/WAZ/Wajong 1999](#)) De uitlooptermijn duurt 2 maanden en start op grond van jurisprudentie op de dag na de datum aanzeggingsbrief of beschikking.

Voorbeeld

Gedurende de uitlooptermijn heeft betrokkene de gelegenheid werk te zoeken of een WW-uitkering aan te vragen.

De standaard uitlooptermijn van 2 maanden wordt gehanteerd in situaties van:

- geschiktheid voor eigen werk, terwijl het dienstverband met de werkgever al is verbroken;
- geschiktheid voor algemeen geaccepteerde arbeid.

Sectorspecifiek Bouw

Afwijkende uitlooptermijnen komen voor bij geschiktheid voor eigen werk (geen uitlooptermijn), scholing (1 jaar na scholing), verblijf in het buitenland (6 maanden) en bij [herziening met terugwerkende kracht](#) (geen uitlooptermijn).

Hervatting in eigen werk

Als betrokkene geheel of gedeeltelijk geschikt is voor eigen werk en dit werk beschikbaar is bij de eigen werkgever, dan hanteer je geen uitlooptermijn voor intrekking/herziening. De herziening vindt plaats ingaande de dag dat betrokkene hervat of kan hervatten. Betrokkene moet vooraf op de hoogte zijn gesteld van de geschiktheid om te hervatten.

Sectorspecifiek Uszo

Afname tijdens scholing

Als betrokkene een scholing volgt zal er tijdens de scholing al wellicht sprake zijn van toegenomen arbeidsmogelijkheden en daarmee een hogere resterende verdien capaciteit. In die situatie zouden we de uitkering moeten verlagen of zelfs intrekken. De wetgever vindt echter dat iemand niet in zijn ontwikkeling moet worden belemmerd. Daarom geldt er een garantiebepaling waardoor we de uitkering niet mogen verlagen als de mate van arbeidsongeschiktheid als gevolg van de scholing afneemt. 43 lid 4 WAO

Als betrokkene tijdens de scholing gaat werken, dan korten we de inkomsten onder toepassing van de artikelen 44 WAO of 58 WAZ.

Als echter de mate van arbeidsongeschiktheid afneemt om een reden die geen verband houdt met de scholing dan kunnen we ook tijdens de scholing de uitkering wél verlagen. Bij de vijfdejaars-herbeoordeling kan bijvoorbeeld blijken dat de arbeidsgeschiktheid is toegenomen als gevolg van verminderde beperkingen. Dan vindt herziening volgens de normale regels plaats.

Betrokkene moet voldoende meewerken aan het succesvol afronden van een scholing (art 2' 45 WAZ). Doet hij dit niet en heeft hij daarvoor geen deugdelijke grond, dan moeten we (sinds januari 2002) een maatregel ontleenden. Dit is een van de wijzigingen die met de Wet verbetering

juni 2002, een maatregel opleggen. Dit is een van de maatregelen die met de Wet Verzekering Poortwachter zijn aangebracht in de WAO en WAZ.

Afname na de scholing

Na afloop van de scholing zal meestal sprake zijn van toegenomen arbeidsmogelijkheden en daarmee een hogere resterende verdien capaciteit. Dat houdt in dat we de uitkering moeten verlagen of zelfs intrekken. De wetgever is van oordeel dat iemand ruim de tijd moet krijgen om

zich, met zijn nieuwe bekwaamheden, op de arbeidsmarkt te oriënteren. Daarom gaat een verlaging niet eerder in dan één jaar na voltooiing van de scholing.

Het gaat hier dus om een verlaging of intrekking van de uitkering **als gevolg** van de scholing. Als betrokkene ook zonder de scholing in een lagere arbeidsongeschiktheidsklasse kan worden ingedeeld, dan geldt de termijn van één jaar niet.

Als betrokkene tijdens het jaar na de scholing waarin we dus de uitkering nog niet verlagen, gaat werken, dan korten we de inkomsten onder toepassing van de artikelen 44 WAO of 58 WAZ. Na afloop van het jaar vindt de afschatting plaats. Mocht dan echter nog twijfel bestaan over de gangbaarheid van de arbeid, dan zetten we de toepassing van het kortingsartikel voort.

Niet herzien tijdens proefplaatsing

Wanneer iemand die een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt werkzaamheden op een proefplaats verricht, zou kunnen worden geoordeeld dat zijn mate van arbeidsongeschiktheid is afgenomen, wat reden kan zijn voor herziening van de uitkering. Om herziening van de uitkering te voorkomen heeft de wetgever geregeld dat de arbeidsongeschiktheidsuitkering tijdens het verrichten van werkzaamheden op een proefplaats niet wordt herzien.

Artikel 65g lid 2 WAO, 67e lid 2 WAZ en 59h lid 2 Wajong

Proefplaatsingen worden gemeld met het formulier 'Melding Proeftijd UWV'.

Bij het aangaan van een proefplaatsing worden lopende herbeoordelingen zoveel mogelijk opgeschort en geplande herbeoordelingen uitgesteld tot na afloop van de proefplaatsing. Proefplaatsing kan ook aan de orde zijn kort na een (afgeronde) herbeoordeling waarbij de uitkering werd verlaagd met een uitlooptermijn van 2 maanden. Als er tijdens die uitlooptermijn werkzaamheden op een proefplaats worden gestart, heeft dat gevolgen voor de afgegeven beschikking: de uitkering kan in zo'n geval niet eerder worden verlaagd dan per datum direct na afloop van de proefplaatsing

Zoals eerder vermeld heeft de wetgever geregeld dat de arbeidsongeschiktheidsuitkering tijdens het verrichten van werkzaamheden op een proefplaats niet wordt herzien.

Herzien kan echter ook *verhogen* van de uitkering inhouden. Letterlijke toepassing van de wettekst zou betekenen dat de uitkering ook niet verhoogd kan worden tijdens het verrichten van werkzaamheden op een proefplaats. In de Memorie van Toelichting wordt echter gesproken over:

Wanneer een verzekerde die een uitkering ontvangt werkzaamheden op een proefplaats verricht, zou kunnen worden geoordeeld dat zijn mate van arbeidsongeschiktheid is afgenomen, hetgeen reden kan zijn voor herziening of intrekking van de uitkering. Het tweede lid voorkomt dit. Hieruit blijkt dat de wetgever het ook heeft gehad op afname van arbeidsongeschiktheid. Hieruit

kan worden afgeleid dat verhoging van de uitkering in voorkomende gevallen wel mogelijk moet zijn

Woonachtig in het buitenland

Voor betrokkenen, die in het buitenland wonen, hanteer je in het algemeen ook een uitlooptermijn van twee maanden. Alleen in bepaalde gevallen hanteer je een langere uitlooptermijn. Deze termijn

is vastgesteld op een half jaar. (Zie ook [Besluiteinde wachttijd en uitlooptermijnen WAO, WAZ en Wajong 1999](#))

Het betreft de volgende gevallen:

- De betrokkene heeft zich met medeweten van de uvi met behoud van uitkering in het buitenland gevestigd, én
- Betrokkene is al lange tijd in het genot van een arbeidsongeschiktheidsuitkering (langer dan 5 jaar), én
- De verlaging c.q. intrekking van de arbeidsongeschiktheidsuitkering is gebaseerd op de geschiktheid van betrokkene voor andere algemeen geaccepteerde arbeid dan zijn werk bij zijn werkgever, én
- Betrokkene heeft in verband met zijn verblijfsrechtelijke positie onvoldoende steun van het UWV bij het verkrijgen van arbeid in Nederland en is daarover door ons voor of bij zijn vertrek niet voorgelicht.

Het is het niet van belang of betrokkene al dan niet beschikt over de nationaliteit van een EU-Lidstaat. In beide situaties geldt een uitlooptermijn van 6 maanden. Als niet aan alle voorwaarden is voldaan kan per geval worden geoordeeld of een langere uitlooptermijn gewenst is.

Op grond van jurisprudentie geldt de uitlooptermijn van 6 maanden niet meer voor degenen met een EU- of EER-nationaliteit. De Centrale Raad is van mening dat in die gevallen niet aan de laatst genoemde voorwaarde wordt voldaan en dat daarom een langere uitlooptermijn niet gerechtvaardigd is. Alleen bij niet-EU- en EER-onderdanen bestaan verblijfsrechtelijke belemmeringen om in Nederland arbeid te verkrijgen. Deze wijziging gaat in op 1 februari 2005 en geldt voor schriftelijke aanzeggingen vanaf die datum.

Zie voor EU/EER instructie internationaal, onder EU/EER, [territoriale werkingssfeer](#).

Aanvang uitlooptermijn buitenland

Voor betrokkenen die in het buitenland wonen is in het [Besluit einde wachttijd en uitlooptermijn WAO, WAZ en Wajong 1999](#) een afwijkende aanvangstermijn voor de uitlooptermijn opgenomen. De uitlooptermijn voor betrokkenen die in het buitenland wonen vangt aan zeven kalenderdagen na verzending van de aanzeggingsbrief of de beslissing.

Op deze manier wordt rekening gehouden met de langere termijn die geldt voor de postbezorging in het buitenland.

Afname tegelijk met toekenning of toename met terugwerkende kracht

Als we een uitkering toekennen of verhogen na 4 weken kan er uiteraard weer een moment komen

waarop de arbeidsongeschiktheid zodanig afneemt dat de uitkering moet worden verlaagd. Als deze verlaging het gevolg is van een herbeoordeling op een later tijdstip, dan is er geen probleem: de uitkering wordt dan met de gebruikelijke uitlooptermijn verlaagd.

Als de toekenning of verhoging én de verlaging het resultaat zijn van één beoordeling ligt dat anders. Veelal ontvangen we pas laat een signaal over een eventueel recht op toekenning of

verhoging na 4 weken. De beoordeling wordt in die gevallen dan ook pas laat opgestart. De kans is daarmee aanwezig dat de medische beperkingen inmiddels weer zijn afgenomen.

Stel dat de VA achteraf vaststelt dat iemand in eerste instantie geen benutbare mogelijkheden had (4 weken na uitval) en op enig moment daarna (meestal: per datum spreekuur) weer belastbaar is. Als ad-onderzoek (functieduiding) vervolgens leidt tot indeling in een lagere klasse hanteren we daarvoor géén uitlooptermijn.

Betrokkene hoeft zich namelijk niet in te stellen op een gewijzigde financiële situatie. We verstrekken gedurende een zekere periode (4 weken na ziekmelding tot de datum waarop de arbeidsongeschiktheid weer is afgenomen) een (hogere) uitkering. Daarna verstrekken we een verlaagde uitkering. Omdat alles met terugwerkende kracht gebeurt, is er geen gewenning aan de hogere uitkering en is een uitlooptermijn niet nodig.

Dit geldt zowel voor een reguliere wachttijd van 4 weken als voor de verkorte wachttijd (artikel 39a WAO, WAZ, Wajong). Ook geldt het in alle andere gevallen van toekenning of verhoging met terugwerkende kracht en daarop volgende verlaging of intrekking met terugwerkende kracht. Beperking is wel dat de verlaging of intrekking niet onder het niveau van de oorspronkelijke uitkering komt. In dat laatste geval hanteren we de gebruikelijke uitlooptermijn.

Bij toename van arbeidsongeschiktheid

Toename van arbeidsongeschiktheid vanaf 2021

Vanaf 2021 is alleen nog van belang of de klant 25 – 100% arbeidsongeschikt is en of de klant arbeidsvermogen heeft, en als dat niet zo is of dat duurzaam het geval is. De arbeidsongeschiktheidsklassen, zoals die voor 2021 bestonden, zijn niet meer van belang vanwege de nieuwe systematiek voor het verrekenen van inkomsten. In geval van verhoging van de uitkering van 70% naar 75% vanwege duurzaam verlies van arbeidsvermogen, geldt geen wachttijd.

Datum ingang verhoging oWajong 

Toename van arbeidsongeschiktheid voor 2021

Je spreekt van toegenomen arbeidsongeschiktheid als de mate van arbeidsongeschiktheid stijgt boven de arbeidsongeschiktheidsklasse waarnaar de uitkering tot het moment van toename is berekend. Je moet dan in beginsel de uitkering herzien of, beter gezegd, verhogen. Toename de arbeidsongeschiktheid kan het gevolg zijn van medische omstandigheden waardoor de

betrokkene meer beperkingen ondervindt. Er kan echter ook sprake zijn van toegenomen arbeidsongeschiktheid op uitsluitend arbeidskundige gronden.

De verhoging van de uitkering kan plaatsvinden op aanvraag of ambtshalve. Een aanvraag is dus formeel niet noodzakelijk. Een uitkering wordt in elk geval ambtshalve verhoogd als betrokkene

aansluitend aan de uitkering van ziekengeld of loondoorbetaling wegens ziekte in aanmerking komt voor een hogere arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Overigens kan een verzoek tot verhoging natuurlijk ook uitlopen op een ongewijzigde uitkering of op verlaging van de uitkering.

Wachttijd voor herziening

binnen 4 weken na toekenning	– wachttijd geen
binnen 4 weken na eerdere verhoging ivm toename	– wachttijd geen
binnen 4 weken na verlaging van 80-100 naar lager	– wachttijd geen
na heropening na intrekking vanaf 80-100	– wachttijd geen
binnen 4 weken na afloop wachttijd van 4 weken	– wachttijd geen
binnen 4 weken na afloop wachttijd van 52 weken	– wachttijd geen
◇ wachttijd 4 weken	
binnen 4 weken na verlaging ivm afname	– wachttijd 4 weken
binnen 4 weken na intrekking als in die periode heropening is	– wachttijd 4 weken
bij 45% of meer arbeidsongeschiktheid	– wachttijd 4 weken
uit zelfde oorzaak binnen 5 jaar na toekenning of herziening	– wachttijd 4 weken
◇ wachttijd 52 (WAZ en Wajong) of 104 (WAO) weken	
uit zelfde oorzaak maar niet werkzaam bijlopende uitkering	– wachttijd 52/104 weken
uit andere oorzaak	– wachttijd 52/104 weken
tijdens nawerking verplichte verzekering	– wachttijd 52/104 weken
Bij ziekengeld of loondoorbetaling (WAO)	– wachttijd 104 weken

Achtergrond wachttijd voor herziening

Afhankelijk van de situatie kunnen we een uitkering verhogen zonder wachttijd of na een wachttijd van 4 of 52/104 weken. Voor het vaststellen van de wachttijd worden perioden van toegenomen arbeidsongeschiktheid samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen.

Als een wachttijd geldt, start de wachttijd op de eerste dag waarop betrokkene toegenomen arbeidsongeschikt is. Tijdens en na afloop van de wachttijd moet nog steeds sprake zijn van

toegenomen arbeidsongeschiktheid. Is dit niet het geval, dan verhoog je de uitkering niet. Als de toename van de arbeidsongeschiktheid uitsluitend het gevolg is van arbeidskundige wijzigingen, dan kun je het begin van de toename moeilijk bepalen (klik [hier](#) voor nadere info). Er kan ook sprake zijn van toename van de arbeidsongeschiktheid uitsluitend ten gevolge van loonsverlaging of het vervallen van loonelementen.

Sectorspecifiek Uszo

Let op: Een beoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid voor de WAO na 4 weken als er geen recht was op ziekengeld of loondoorbetaling, laat onverlet dat er ook een sociaal medische beoordeling na het volbrengen van de wachttijd van 104 weken dient plaats te vinden.

WAZO-zwangerschaps- en bevallingsperiode

De zwangerschaps- en bevallingsperiode op grond van de WAZO geldt als onderbreking van een ziekteperiode. Omdat het zwangerschaps- en bevallingsverlof ten minste 16 weken duurt, vindt er geen samentelling plaats van arbeidsongeschiktheidsperioden van vóór en ná dit verlof. Hierop is echter één uitzondering: samentelling vindt wél plaats als de arbeidsongeschiktheid direct voorafgaande aan en aansluitend op het zwangerschaps- en bevallingsverlof het gevolg is van dezelfde ziekteoorzaak. Veel meer over dit onderwerp kun je lezen in de incidentele mededeling AG [Samentellen van arbeidsongeschiktheidsperioden per 1 september 2005](#).

Verhoging WAO bij ziekengeld of loondoorbetaling

De wachttijd voor verhoging van een WAO-uitkering wegens toename van de arbeidsongeschiktheid bedraagt altijd 104 weken als in verband met deze toename recht is ontstaan op ziekengeld of loondoorbetaling. Dit is geregeld in artikel 39c van de WAO, dat geldt vanaf 1 januari 2015. Loopt het ziekengeld na de wachttijd van 104 weken nog door, dan kan er sprake zijn van samenloop, en dus van anticumulatie. Zie hiervoor [Samenloop met andere uitkeringen](#)

Geen wachttijd voor verhoging

In de volgende situaties geldt er geen wachttijd als de mate van arbeidsongeschiktheid is toegenomen.

39 WAO, 15 WAZ, 3:16 Wajong, Regeling herziening arbeidsongeschiktheidsuitkering zonder wachttijd

Toename binnen 4 weken na toekenning

Als betrokkene een uitkering krijgt toegekend, berekend naar een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en hij wordt binnen vier weken na die toekenning toegenomen arbeidsongeschikt, dan verhogen we direct de uitkering.

NB: [uitzondering bij ziekengeld en loondoorbetaling \(alleen WAO\)](#)

Uitzondering bij terugwerkende kracht:

Als de toekenning met beperkte terugwerkende kracht heeft plaatsgevonden geldt het volgende: Bij de beoordeling van de herziening wordt voor de datum van toekenning uitgegaan van de dag dat de WAO-uitkering zou zijn ingegaan als de terugwerkende kracht niet beperkt zou zijn, maar gewoon zou volgen op de wachttijd van 52 weken.

Voorbeeld 

Toename binnen 4 weken na eerdere verhoging in verband met toename

Als de uitkering als gevolg van toegenomen arbeidsongeschiktheid is verhoogd en vervolgens wordt betrokkene binnen vier weken na die verhoging méér toegenomen arbeidsongeschikt, dan verhogen je de uitkering zonder wachttijd.

NB: [uitzondering bij ziekgeld en loondoorbetaling \(alleen WAO\)](#)

Als de eerdere verhoging met beperkte terugwerkende kracht heeft plaatsgevonden geldt het volgende: Bij de beoordeling van de herziening wordt voor de datum van eerdere verhoging uitgegaan van de dag dat de WAO-uitkering eerder zou zijn verhoogd als de terugwerkende kracht niet beperkt zou zijn.

Voorbeeld 

Toename binnen 4 weken na verlaging van 80-100% naar een lagere klasse

Je verhoogt de uitkering direct wanneer betrokkene toegenomen arbeidsongeschikt is geworden binnen 4 weken nadat zijn uitkering die was berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80 tot 100%, is verlaagd naar een arbeidsongeschiktheid van minder dan 80%.

NB: [uitzondering bij ziekgeld en loondoorbetaling \(alleen WAO\)](#)

Voorbeeld 

Toename na heropening van de uitkering

Een heropende uitkering moet je beschouwen als een voortzetting van de ingetrokken uitkering (art. 48 WAO). De intrekking is gelijkgesteld met verlaging in situaties van toename van de arbeidsongeschiktheid binnen 4 weken na verlaging van 80-100% naar een lagere klasse. Dit houdt in dat bij toename van arbeidsongeschiktheid na een heropening geen wachttijd geldt als die toename intreedt binnen vier weken na de intrekkingsdatum. De WAZ kent een dergelijke bepaling in artikel 86. De Wajong niet meer (vanaf 2002).

NB: [uitzondering bij ziekgeld en loondoorbetaling \(alleen WAO\)](#)

Voorbeeld 

Toename binnen 4 weken na afloop wachttijd van 4 weken

Als betrokkene 45% of meer arbeidsongeschikt is, geldt een wachttijd van [4 weken](#) voordat uitkering kunnen verhogen. Het kan voorkomen dat betrokkene de wachttijd van 4 weken heeft doorlopen en dat de uitkering niet is verhoogd. In dat geval wordt de wachttijd opnieuw berekend.

doorgemaakt maar op de dag dat we de uitkering zouden vernemen weer in dezelfde mate arbeidsongeschikt is als vóór de toename. Er is dan geen sprake meer van toegenomen arbeidsongeschiktheid en we kunnen de uitkering dus niet verhogen. Als betrokkene nu binnen 4 weken na die wachttijd opnieuw toegenomen arbeidsongeschikt wordt, dan verhoog je de uitkering direct.

NB: uitzondering bij ziekgeld en loondoorbetaling (alleen WAO)

Voorbeeld 

Toename binnen 4 weken na afloop wachttijd van 52/104 weken

Een situatie die vergelijkbaar is met de hiervoor weergegeven situatie is die waarin betrokkene na afloop van de wachttijd van 52/104 weken niet meer toegenomen arbeidsongeschikt is. Als betrokkene nu binnen 4 weken na die wachttijd opnieuw toegenomen arbeidsongeschikt wordt, dan verhogen we de uitkering direct. Voorwaarde is wel dat:

- voor de WAO (art. 37): betrokkene bij de start van de wachttijd van 104 weken verzekerd voor de WAO was als de toename uit een andere oorzaak voortkomt.
- voor de WAZ/Wajong: de toename moet niet zijn voortgekomen uit een andere oorzaak.

NB: uitzondering bij ziekgeld en loondoorbetaling (alleen WAO)

Voorbeeld 

Wachttijd van 4 weken voor verhoging

Als betrokkene niet aan de voorwaarden voor een directe verhoging voldoet, dan moeten we beoordelen of er een wachttijd van 4 weken geldt. Onder 4 weken verstaan we 28 kalenderdagen. Hierbij tellen de zaterdagen en zondagen ook mee. De wachttijd kan dus eindigen op een zaterdag of zondag

NB: uitzondering bij ziekgeld en loondoorbetaling (alleen WAO)

Sectorspecifiek Bouw 

Toename bij 45% of meer arbeidsongeschiktheid

Als betrokkene vóór de toename 45% of meer arbeidsongeschikt was, geldt voor van de uitkering een wachttijd van 4 weken.

NB: uitzondering bij ziekgeld en loondoorbetaling (alleen WAO)

Toename wegens dezelfde oorzaak binnen 5 jaar na toekenning of eerdere herziening

Op 29-12-1995 (Amber) werd een nieuw artikel 39a in de WAO van kracht waardoor het onder bepaalde voorwaarden mogelijk is een uitkering van minder dan 45-55% te verhogen na een wachttijd van 4 weken. In WAZ en Wajong zijn vergelijkbare artikelen opgenomen (16 WAZ en 3.1.1 / ...)

Wajong).

Voorwaarden:

- Als betrokkene toegenomen arbeidsongeschikt wordt, verhogen we na 4 weken wachttijd de uitkering als de toename:
 - intreedt binnen 5 jaar na toekenning van een uitkering óf
 - intreedt binnen 5 jaar na eerdere herziening van de uitkering óf
 - Intreedt binnen 5 jaar na eerdere intrekking met daaropvolgende heropening (deze geldt vanaf 31-12-1997, door wijziging van artikel 48 lid 2 WAO) én
 - voortkomt uit dezelfde ziekteoorzaak (zie toekennen).

NB :

1. Als vaststaat dat de toename van de arbeidsongeschiktheid uit dezelfde oorzaak voortkomt en er zijn beperkingen uit meerdere oorzaken, dan worden alle beperkingen bij de beoordeling betrokken. Dus ook de beperkingen uit een andere oorzaak.

2. Voortzetting van de uitkering na de 5e jaarsherbo is geen toekenning als genoemd in bovenstaande artikelen.

3. Ongewijzigde voortzetting is ook geen herziening.

4. Gewijzigde voortzetting na de 5e jaarsherbo is wel een herziening als bedoeld in deze artikelen.

Algemeen wordt onder toename van de arbeidsongeschiktheid een toename op zowel medische als arbeidskundige gronden verstaan. Voor toepassing van de verkorte wachttijd is de voorwaarde een toename van de medische beperkingen uit dezelfde oorzaak. (Uitspraak Centrale Raad van Beroep van 25/4/2001). Is dit laatste niet het geval dan moet de herziening worden gebaseerd op de 'gewone' herzieningsartikelen.

- Herziening op grond van artikel 39a WAO en vergelijkbare WAZ/Wajong artikelen kan alleen plaatsvinden als de andere herzieningsartikelen niet van toepassing zijn of tot een langere wachttijd leiden. Deze herziening is dus niet van toepassing als andere herzieningsartikelen tot dezelfde of geen wachttijd leiden.
- Het is niet van belang of betrokkene op het moment dat hij toegenomen arbeidsongeschikt wordt, verzekerd is.

NB: uitzondering bij ziekengeld en loondoorbetaling (alleen WAO)

Samenloop met ZW

Toename binnen 4 weken na eerdere verlaging in verband met afname

Als we in verband met afgenomen arbeidsongeschiktheid de uitkering hebben verlaagd van tussen 45 en 80% naar een arbeidsongeschiktheid van minder dan 45%, en betrokkene wordt toege-
arbeitsongeschikt binnen 4 weken na de datum van die verlaging, dan geldt voor verhoging van de

uitkering een wachttijd van 4 weken.

Toename na heropening van de uitkering

Op grond van artikel 48 lid 2 WAO en 86 WAZ gelden de volgende gelijkstellingen:

- Een heropende uitkering moet je beschouwen als een voortzetting van de ingetrokken uitkering
- Voor de toepassing van artikel 38 lid 2 WAO en 14 lid 2 WAZ, (toename binnen 4 weken na eerdere verlaging in verband met afname komend van 45% of meer,) stel je intrekking gelijk met verlaging.

Vindt binnen 4 weken na intrekking heropening plaats en neemt vervolgens de arbeidsongeschiktheid, binnen dezelfde 4 weken weer toe dan kan herziening van de uitkering plaatsvinden na een wachttijd van 4 weken. De redenering hierbij is dus dat toename na intrekking hier gelijk is aan [toename naverlaging](#). De Wajong kent een dergelijke gelijkstellingsbepaling niet meer vanaf 2002.

NB: [uitzondering bij ziekengeld en loondoorbetaling \(alleen WAO\)](#)

Voorbeeld 

Wachttijd van 52 (WAZ en Wajong) en 104 (WAO) weken voor verhoging

Als betrokkene niet aan de voorwaarden voldoet voor directe verhoging van zijn uitkering en ook niet voor verhoging na 4 weken wachttijd, dan is het mogelijk dat hij wel in aanmerking komt voor verhoging na een wachttijd van 52/104 weken. Het gaat hier dan om de situatie waarin betrokkene vóór de toename minder dan 45% arbeidsongeschikt was, of om de situatie waarin de betrokkene door de toename van zijn arbeidsongeschiktheid niet alleen recht heeft gekregen op verhoging van zijn WAO-uitkering, maar ook op ziekengeld of loondoorbetaling.

Toename uit andere oorzaak

Als de toename van de arbeidsongeschiktheid voortkomt uit een andere oorzaak, moet betrokkene op het moment dat hij toegenomen arbeidsongeschikt wordt, in WAO-verzekerde arbeid werkzaam zijn. Als betrokkene alleen een WAO-uitkering ontvangt, wordt dat voor de verhoging niet gelijk gesteld met WAO-verzekerde arbeid. Het ontvangen van een ZW- of WW-uitkering echter wél. Voor overheids- en onderwijspersoneel wordt wachtgeld en/of suppletie gelijkgesteld met een WW-uitkering en daarmee dus met WAO-verzekering.

Voor de **WAZ** geldt dat betrokkene als zelfstandige of beroepsbeoefenaar

- moet werken op het moment dat hij toegenomen arbeidsongeschikt wordt, **of**
- moet hebben gewerkt in de 52 weken vóórdat hij toegenomen arbeidsongeschikt werd.

Hoe verloopt de beoordeling in deze situatie ?

Bij de beoordeling van de mate van arbeidsongeschikt betrekken we alle beperkingen, ook al

komen ze voort uit een andere oorzaak dan die op grond waarvan betrokkenen uitkering ontvangt. Als uit deze beoordeling volgt dat de arbeidsongeschiktheid is toegenomen volgt een beoordeling inclusief ad-onderzoek van de ao-heid alleen op basis van de beperkingen uit de oorspronkelijke oorzaak. Leidt deze beoordeling tot een lagere klasse, dan vindt geen herziening plaats; ook bij

gelijkblijvende ao-heid vindt geen herziening plaats. Als deze beoordeling leidt tot een hogere ao-klasse, dan vindt verhoging plaats.

Als uit het onderzoek op basis van alle beperkingen een lagere ao-klasse blijkt, dan vindt wel verlaging plaats. Bij gelijkblijvende ao-klasse, vindt geen herziening plaats.

Toename uit dezelfde oorzaak

Was betrokkene op het moment dat hij toegenomen arbeidsongeschikt werd, niet werkzaam in WAO- of WAZ-verzekerde arbeid, dan kun je de uitkering na respectievelijk 104 en 52 weken toch verhogen als de arbeidsongeschiktheid voortkomt uit dezelfde oorzaak. Voldoet betrokkene echter aan de [voorwaarden](#) voor herziening van artikel 39a, dan gaat toepassing van dit artikel voor en wordt de uitkering verhoogd met een wachttijd van 4 weken.

Toename tijdens nawerking van de verplichte verzekering WAO

De WAO kent nog een specifieke situatie: die van de nawerking. Artikel 17 van de WAO noemt de voorwaarden voor het recht op uitkering na het einde van de verplichte verzekering. Dit artikel is van overeenkomstige toepassing bij de verhoging na een wachttijd van 104 weken oftewel als betrokkene toegenomen arbeidsongeschikt wordt na het einde van de verplichte verzekering en hij voldoet aan de voorwaarden van artikel 17 van de WAO, bestaat ook recht op verhoging van de uitkering na 52 weken wachttijd. Vooral bij beroepsziekten kan deze bepaling van belang zijn.

Met ingang van 29 december 2005 is de WIA in werking getreden. Alle gevallen met een eerste arbeidsongeschiktheidsdag op of ná deze datum vallen onder de WIA. Voor wat betreft de nawerking zijn hierop enkele uitzonderingen. Deze kun je hierna lezen:

Personen die al een WAO-uitkering hebben, maar niet verzekerd zijn voor de WAO en niet o.g.v. dezelfde ziekteoorzaak aanspraak kunnen maken op herziening van de WAO na 104 weken, hebben bij toename van hun arbeidsongeschiktheid recht op herziening als zij voldoen aan één van de volgende voorwaarden:

- Betrokkene wordt toegenomen arbeidsongeschikt binnen een maand na een periode waarin hij tenminste twee maanden op alle dagen onafgebroken verzekerd is geweest. Deze periode wordt verondersteld niet te zijn onderbroken als een onderbreking van de verzekering ten hoogste 7 dagen heeft geduurd. Voor voorbeeld zie onderdeel [Toekennen](#); **of**
- betrokkene wordt toegenomen arbeidsongeschikt binnen 8 dagen na het einde van de verzekering en was in de twee maanden voor het einde van de verzekering op ten minste 1 dagen verzekerd. Voor voorbeeld zie onderdeel [Toekennen](#).
- Betrokkene wordt toegenomen arbeidsongeschikt als gevolg van een beroepsziekte. Betrokkene

moet dan nog wel voldoen aan enkele nader voorwaarden. Zie hiervoor het onderdeel [Toekennen](#).

Ingangsdatum van de herziening

De verhoging van de uitkering gaat in op de dag dat betrokkene aan de voorwaarden voor die verhoging voldoet. Bij verhoging gelden dezelfde regels voor de bepaling van de eventuele terugwerkende kracht als bij toekenning. Dat betekent dat je beoordeelt of en zo ja over welke periode de terugwerkende kracht voor verhoging wordt beperkt. Zie [Toekennen](#).

Ingangsdatum bij toename op arbeidskundige gronden

Een wijziging in de mate van arbeidsongeschiktheid hoeft niet per definitie het gevolg te zijn van een wijziging in de medische beperkingen. Vaste jurisprudentie schrijft voor dat een onderzoek naar de mate van arbeidsongeschiktheid altijd moet bestaan uit een medisch en een arbeidskundig onderzoek. Als de verzekeringsarts tot de conclusie komt dat de medische beperkingen niet zijn gewijzigd kan arbeidskundig onderzoek toch leiden tot een herziening van de mate van arbeidsongeschiktheid. Een wijziging in CBBS kan andere functies en een daarbij behorend mediaanloon opleveren met als gevolg een andere klasse dan in het verleden. Dit noemen we een arbeidskundige herziening.

Bij het verhogen van een uitkering op grond van zo'n arbeidskundige herziening hebben we een probleem: de herzieningsartikelen gaan namelijk uit van een datum waarop de arbeidsongeschiktheid is toegenomen. Normaal gesproken is dat de datum waarop de medische beperkingen zijn toegenomen, maar in deze gevallen is zo'n datum er niet.

Wanneer moet je dan de uitkering herzien? Voorheen werd als regel gehanteerd dat het aan de arbeidsdeskundige was om in zo'n geval een plausibele datum te bepalen. Dit is echter niet echt een duidelijke en werkbare regel.

Een aanknopingspunt is gevonden in het beleid rond de **uurloonvergelijking**. Zoals bekend moet de mate van arbeidsongeschiktheid, als de betrokkene onder het nieuwe criterium valt, vanaf april 1999 vastgesteld worden door middel van een uurloonvergelijking. In de bijlage bij het Lisv-besluit "*Besluit uurloonschatting 1999*" wordt aangegeven dat een verhoging op arbeidskundige gronden wordt geëffectueerd op de datum van de herbeoordeling: dit is de datum waarop het laatste mondelinge contact plaatsvond tussen de betrokkene en de arbeidsdeskundige.

Het ligt in de rede deze regel ook toe te passen in deze situatie, waarin de oorzaak van de arbeidskundige herziening is terug te voeren op een min of meer toevallige omstandigheid (wijziging CBBS), die niets heeft te maken met de medische toestand van de betrokkene.

Ingangsdatum bij toename ten gevolge van loonwijziging

Het inkomen van betrokkene kan lager worden door bijvoorbeeld het vervallen van loonelementen. De verlaging heeft dan niets te maken met vermindering of wijziging van de werkzaamheden door

betrokkene. De verlaging van het inkomen kan echter wel leiden tot een toename van de arbeidsongeschiktheid. In dat geval hanteer je de normale wachttijden die gelden voor verhoging van de arbeidsongeschiktheid. De wachttijd start dan dus op de dag waarop de verlaging is ingegaan want vanaf dat moment is sprake van toegenomen arbeidsongeschiktheid.

Hernieuwde dagloonvaststelling na opnieuw volbrengen wachttijd

(artikel 40 en 19 WAO)

Eenmaal vastgesteld dagloon wijzigt normaal niet

Normaal gesproken kan een eenmaal vastgesteld dagloon niet meer veranderen, afgezien van de wettelijke indexering. Een uitzondering is gemaakt voor de situatie dat er een tweede recht op uitkering zou kunnen ontstaan. Als het dagloon bij een tweede recht, vastgesteld overeenkomstig artikel 14, tot een hoger dagloon leidt dan het dagloon dat voor de berekening van de laatste ontvangen loondervings- of vervolguitkering in aanmerking werd genomen, wordt het dagloon opnieuw vastgesteld. Voorts bepaalt artikel 40 WAO dat:

- de arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van deze wet niet wordt aangemerkt als loon;
- in afwijking van artikel 14, wordt bij de vaststelling van het dagloon uitgegaan van de periode van één jaar, die eindigt op de laatste dag van het aangiftetijdvak voorafgaande aan het aangiftetijdvak waarin de arbeidsongeschiktheid is ontstaan waaruit het tweede recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering zou zijn ontstaan;
- het dagloon wordt pas opnieuw vastgesteld na 104 weken, ook al wordt de WAO-uitkering direct of na 4 weken herzien

Let op: je zult dus altijd een fictief tweede recht moeten vaststellen om tot dagloonherziening/nieuwe loondervingsuitkering o.g.v. artikel 40 lid 1 en 3 te kunnen komen. Leidt eerder genoemde vaststelling tot <15 % WAO, dan kan artikel 40 niet worden toegepast!

Artikel 40 WAO kan ook worden toegepast als er sprake is van een vrijwillige WAO-verzekering.

Het dagloon kan vanaf 1 juli 2013 ook op grond van artikel 40 worden herzien als de betrokkene werkloos is geworden voor zijn restcapaciteit en vervolgens ziek wordt vanuit de WW. Het dagloon wordt dan herzien nadat de wachttijd van 104 weken op grond van art.40 is doorlopen.

Artikel 40 lid 1 WAO gaat over de aanpassing van het dagloon. Er moet beoordeeld worden wat het dagloon zou zijn als betrokkene niet al eerder een WAO-uitkering zou hebben gehad, maar voor het eerst een WAO-uitkering zou worden toegekend. Er moet dus een dagloon worden vastgesteld met ingang van de dag waarop het tweede recht op een WAO-uitkering zou zijn ontstaan. Dit dag wordt vergeleken met het oorspronkelijke dagloon. De uitkering wordt vervolgens vastgesteld op

basis van het hoogste dagloon.

Voorbeeld 

Herziening ongemaximeerd eigen dagloon

Als de dagloonberekening uitkomt op een hoger bedrag dan het maximum dagloon, stellen we het dagloon op dit maximum dagloon. We leggen het ongemaximeerde eigen dagloon wel vast, omdat we dit bij de wetstoepassing nog nodig kunnen hebben.

Wanneer het dagloon van betrokkene al gemaximeerd was, levert de toepassing van artikel 40 bij toename van de arbeidsongeschiktheid nooit een hogere uitkering op, omdat het dagloon opnieuw gesteld wordt op het maximum dagloon. Om het ongemaximeerde dagloon toch actueel te houden, moet de berekening op grond van artikel 40 wel plaatsvinden, waarbij we uitgaan van het ongemaximeerde eigen dagloon.

Herziening vervolgdagloon

Ook wanneer betrokkene een vervolgdagloon ontvangt, kan het dagloon op grond van artikel 40 worden herzien. Wanneer het nieuwe dagloon hoger is dan het dagloon waarop het vervolgdagloon is gebaseerd, dan wordt het vervolgdagloon ook opnieuw berekend op basis van het nieuwe loondervingsdagloon. Dit zal bijvoorbeeld voorkomen wanneer al de maximale duur LDU genoten is en/of er geen andere leeftijdscategorie van toepassing is.

Herziening vervolgdagloon: nieuw recht op loondervingsuitkering

Wanneer er tijdens de vervolgutkering een fictief tweede recht wordt vastgesteld, kan een nieuw recht op loondervingsuitkering ontstaan.

De berekening van de duur van de nieuwe loondervingsuitkering is per 1 juli 2013 gewijzigd.

Het nieuwe art.40 is zonder overgangsregeling ingevoerd. Dat betekent dat moet worden gekeken naar het beoordelingsmoment en niet naar de datum toename arbeidsongeschiktheid.

Het recht op en de duur van de nieuwe loondervingsuitkering wordt tot 1 juli 2013 vastgesteld per de dag waarop de uitkering vanwege toegenomen arbeidsongeschiktheid is herzien, en vanaf 1 juli 2013 per de dag nadat de wachttijd van 104 weken is doorlopen.

De duur van de vorige loondervingsuitkering(en) trekken we af van de duur van de nieuwe loondervingsuitkering. Let op: de duur van de nieuwe loondervingsuitkering kan dus nihil zijn! De (opnieuw) toe te kennen loondervingsuitkering gaat tot 1 juli 2013 in op de dag ingaande welke de uitkering wegens toegenomen arbeidsongeschiktheid wordt herzien en vanaf 1 juli 2013 per de dag nadat de wachttijd van 104 weken is doorlopen.

Berekening nieuwe vervolgutkering

Na afloop van de (opnieuw) toegekende loondervingsuitkering wordt weer een vervolguiterkering berekend. Het vervolgdragloon, dat hieraan ten grondslag ligt, wordt niet gesteld op het vervolgdragloon, dat vóór de herziening wegens toegenomen arbeidsongeschiktheid gold, doch wordt opnieuw berekend. Artikel 40 lid 4 bepaalt dat we het vervolgdragloon na afloop van deze

verlengde loondervingsuitkering opnieuw moeten berekenen waarbij we (ook na 1 juli 2013) uitgaan van de leeftijd van betrokkene op de datum dat de uitkering werd herzien.

Herzien vanwege onjuiste vaststelling in het verleden

Achteraf herstellen in rechtmatige toestand

Onder herziening verstaan we in dit verband het terugkomen op een eerdere (toekenning)beslissing wanneer wij constateren dat in het verleden de uitkering niet juist is vastgesteld en er daardoor ten onrechte of te veel uitkering is betaald. We zijn verplicht de uitkering achteraf te herstellen in de rechtmatige toestand. Dit herstel, dus de herziening of intrekking, vormt dan de grondslag voor terugvordering van de uitkering.

Herziening volgt wanneer we:

- uitvoering geven aan een besluit om arbeidsongeschiktheid buiten aanmerking te laten;
- ten onrechte of tot een te hoog bedrag uitkering hebben verleend door niet-nakoming van een verplichting;
- anderszins ten onrechte of tot een te hoog bedrag uitkering hebben verleend;
- niet kunnen vaststellen of er nog recht op uitkering bestaat doordat de klant de verplichtingen niet of niet behoorlijk nakomt;
- ten onrechte of te veel loon- of inkomenssuppletie hebben verstrekt.

Artikelen 36a leden 1 en 3 WAO, 18 leden 1 en 3 WAZ en 3:18 leden 1 en 3 Wet Wajong

Achteraf buiten aanmerking laten ao-heid

We zijn bevoegd om arbeidsongeschiktheid geheel of gedeeltelijk, tijdelijk of blijvend buiten aanmerking te laten. [\[1\]](#)

Dit kan zijn omdat de klant al arbeidsongeschikt was bij aanvang van de verzekering/ingezetenschap of omdat de uitval binnen een halfjaar nadien was te verwachten. In principe beoordelen we dit natuurlijk vóór einde wachttijd (zie [Uitsluiten van arbeidsongeschiktheid](#)). Als we de arbeidsongeschiktheid buiten aanmerking laten, doen we eerste uitkeringsdag. Het kan echter voorkomen dat wij pas onderkennen dat we arbeidsongeschiktheid buiten aanmerking moeten laten nadat wij al uitkering hebben toegekend. In

dat geval vindt de verplichte herziening of intrekking niet met terugwerkende kracht tot de eerste uitkeringsdag plaats. De herziening of intrekking vindt dan plaats rekening houdend met de gebruikelijke uitlooptermijnen die wij hanteren bij afschattingen; dus 2 maanden, maar bij verblijf in het buitenland kan een termijn van 6 maanden gelden.

Artikel 5 lid 1 Beleidsregels schorsing, opschorting, intrekking en herziening uitkeringen 2006

Redenen herziening achteraf

Reden herziening te wijten aan handelen of nalaten klant

Wanneer we te veel of ten onrechte hebben uitgekeerd omdat de klant zijn verplichtingen niet (behoorlijk) is nagekomen, dan herzien we met terugwerkende kracht. Dit wil zeggen dat de herziening of intrekking ingaat op de datum dat de uitkering juist zou zijn vastgesteld als de klant wél aan zijn verplichting had voldaan.

Artikel 3 lid 1 Beleidsregels schorsing, opschorting, intrekking en herziening uitkeringen 2006

Reden te wijten aan andere oorzaken

Het kan echter ook zijn dat we te veel of ten onrechte uitkering verstrekken doordat wij een fout maken, bijvoorbeeld een verkeerde dagloonvaststelling of wij hebben de informatie van de klant niet juist verwerkt.

Voor wat betreft de ingangsdatum van de herziening of intrekking onderscheiden wij twee situaties:

- het was of kon de klant redelijkerwijs duidelijk zijn dat we teveel of ten onrechte uitkering verstrekten;
- het was niet of kon de klant niet redelijkerwijs duidelijk zijn dat we teveel of ten onrechte uitkering verstrekten.

We moeten dus eerst beoordelen met welke situatie we te maken hebben.

Richtlijnen “redelijkerwijs duidelijk”

Voor de beoordeling of het de klant redelijkerwijs duidelijk was of kon zijn dat hij te veel uitkering ontving, zijn enkele richtlijnen opgesteld. De eerste twee richtlijnen zijn de hoofdregels; de andere vier hebben een verzwakkende of versterkende werking op de hoofdregels.

Hoofdregels:

Richtlijn 1:

Wanneer het bruto betaalde bedrag per dag 10% (of meer) meer bedroeg dan de verschuldigde bruto uitkering, dan nemen wij in het algemeen aan dat het de klant redelijkerwijs duidelijk was dat hij teveel ontving. Hierbij gaan wij uit van 10% (of meer) van de verschuldigde uitkering. De richtlijn moet niet al te strikt op de norm van 10% worden beoordeeld. Er zijn situaties denkbaar

richtlijn moet niet al te strikt op de norm van 10% worden beoordeeld. Er zijn situaties denkbaar waarin minder dan 10% teveel wordt betaald en het toch redelijkerwijs duidelijk kan zijn dat er teveel betaald is. Aan de andere kant zijn er situaties denkbaar waarin meer dan 10% teveel wordt betaald en het de klant niet redelijkerwijs duidelijk kan zijn dat dit zo is.

Richtlijn 2:

Wanneer het bedrag aan uitkering(en), of – in geval van samenloop – het bedrag aan inkomsten plus uitkering dat de klant ontvangt meer is dan wat hij voorheen aan inkomsten of aan uitkering plus inkomsten ontving, dan nemen we aan dat het de klant redelijkerwijs duidelijk is.

Nadere beoordelingsregels:

Richtlijn 3:

Hoe langer de klant een te hoge betaling heeft ontvangen hoe minder het hem redelijkerwijs duidelijk zal zijn geweest dat hij te veel uitkering ontving.

Richtlijn 4:

Wanneer wij de informatie over het recht niet tijdig of onduidelijk verstrekken, is het lastiger om te stellen dat het de klant redelijkerwijs duidelijk kon zijn dat hij te veel uitkering ontving. Als de klant bijvoorbeeld uitkering heeft ontvangen naar een te hoge grondslag maar de uitkering was gelijk aan het (gemiddelde) inkomen dat hij voorheen ontving én wij hebben geen of onjuiste informatie over de hoogte van de grondslag gezonden, dan kunnen we niet stellen dat de klant redelijkerwijs kon weten dat hij te veel uitkering ontving.

Richtlijn 5:

De complexiteit van een geval kan van invloed zijn op het begrip “redelijkerwijs duidelijk”. Als er bijvoorbeeld ingewikkelde berekeningen aan de orde zijn bij het bepalen van het recht op en de hoogte van de uitkering, of er is sprake van onregelmatige betalingen, dan kan dat een reden zijn dat het de klant niet redelijkerwijs duidelijk kon zijn dat hij te veel ontving.

Richtlijn 6:

In uitzonderlijke situaties kunnen de persoonlijke omstandigheden van de klant een rol spelen, bijvoorbeeld als de klant niet over zijn volledige verstandelijke vermogens beschikt of wanneer van de klant meer dan normale wetskennis mag worden verwacht.

We nemen aan dat de klant niet over zijn volledige verstandelijke vermogens beschikt als het een periode betreft die onmiddellijk voorafgaat aan het moment dat hij onder bewind of curatele is gesteld. De klant had het in die periode niet redelijkerwijs duidelijk kunnen zijn dat hij teveel of ten onrechte uitkering ontving.

Meer hierover is te lezen in [Betrokkene is onder bewind of curatele gesteld](#).

Vanaf het moment dat een bewindvoerder of curator zijn zaken behartigt, kan niet meer gesteld worden dat het de klant niet redelijkerwijs duidelijk had kunnen zijn.

Wel redelijkerwijs duidelijk

Wanneer wij vaststellen dat het de klant redelijkerwijs duidelijk was of kon zijn dat er te veel of ten onrechte uitkering werd verstrekt, dan herzien of trekken we de uitkering in met terugwerkende kracht. Dat houdt in dat wij herzien of intrekken vanaf de datum waarop het de klant redelijkerwijs duidelijk was of kon zijn dat teveel of ten onrechte werd betaald. Jurisprudentie geeft aan dat dit beleid niet in strijd is met enig geschreven of ongeschreven rechtsregel of algemeen rechtsbeginsel, het beginsel van de rechtszekerheid en het vertrouwensbeginsel.

Artikel 3 lid 3 Beleidsregels schorsing, opschorting, intrekking en herziening uitkeringen 2006

Nader beleid vanaf 1-3-2012: meer rekening met handelen UWV

Voor alle nieuwe beoordelingen vanaf 1 maart 2012 en alle lopende bezwaar- en beroepszaken is nader beleid ontwikkeld. Omdat in een aantal gevallen de herziening mogelijk voorkomen had kunnen worden als we in het verleden adequater hadden opgetreden, is besloten bij herzieningen in de toekomst meer rekening te houden met het eigen handelen (of nalaten).

Beperking herzieningsperiode

In de situatie dat de klant de relevante informatie aan ons heeft verstrekt en de uitkering daarna als gevolg van onoplettendheid of onvoldoende voortvarend handelen door ons een tijd ongewijzigd is blijven doorlopen, moeten we de herziening van de uitkering met terugwerkende kracht beperken.

De klant zal zich na het verstrekken van de relevante informatie en het niet wijzigen van de uitkering eerst moeten afvragen of de uitkering nog wel juist is en ons met deze vraag moeten benaderen. Als de klant dan van ons te horen krijgt dat de uitkering niettemin juist is mag hij er van uitgaan dat hij de uitkering mag behouden.

Als we er vervolgens op een later moment achter komen dat de uitkering niet juist is vastgesteld moeten we de uitkering herzien vanaf dat latere moment. We mogen in dat geval dus niet herzien met terugwerkende kracht.

Voorbeeld: melding inkomsten tijdig 

Heeft de klant echter de gegevens te laat aangeleverd dan moeten we de uitkering over de periode tot het moment van gegevensverstrekking ook herzien. In die periode is immers te veel uitkering betaald door toedoen van de klant. Uiteraard beoordelen we in dat geval nog wel of we een boete moeten opleggen.

Voorbeeld: melding inkomsten te laat 

Intrekking/herziening met terugwerkende kracht

Een intrekking of herziening met terugwerkende kracht is in het algemeen in strijd met het rechtszekerheidsbeginsel. Van een zodanige strijd is geen sprake wanneer de klant wist, althans redelijkerwijs had behoren te weten, dat hij ernstig rekening diende te houden met de mogelijkheid van een dergelijke intrekking. Er moet dan sprake zijn van een voor de klant kenbare verande de feiten en omstandigheden. [\[2\]](#)

Hiervan zal in het algemeen sprake kunnen zijn bij een schatting die is gebaseerd op de feitelijke verdiensten van de klant, met name ten aanzien van een zelfstandige. De klant die inkomsten uit een eigen bedrijf heeft hoort er te allen tijde rekening te houden met de mogelijkheid dat die inkomsten hoger blijken uit te vallen dan evenredig is aan de bestaande mate van arbeidsongeschiktheid; niet van belang is hierbij of de inkomsten in voorgaande jaren zo gering waren dat er toen geen aanleiding was voor gedeeltelijke uitbetaling of herziening van de uitkering. [3]

Intrekking/herziening met terugwerkende kracht bij verrichten 'zwart werk'

Ook is er geen strijd met het rechtszekerheidsbeginsel in het geval waarin het ongewijzigd voortzetten van de uitkering mede het gevolg is geweest van onjuiste of onvolledige informatie door de klant, terwijl het bestuursorgaan een andere (minder gunstige) beslissing zou hebben genomen als het destijds wel de juiste feiten had gekend. [4]

Hiervoor is vereist dat de werkzaamheden een indicatie opleveren voor zijn verdien capaciteit. [5]

Niet redelijkerwijs duidelijk

Als het de klant niet redelijkerwijs duidelijk was of kon zijn dat hij teveel uitkering ontving, dan kunnen wij dat niet zomaar met terugwerkende kracht herzien. Dit zou strijdig zijn met het vertrouwens- en rechtszekerheidsbeginsel. Daarom herzien of trekken we in deze situatie de uitkering in met ingang van de datum waarop wij de klant voor het eerst kenbaar hebben gemaakt dat er teveel uitkering is verstrekt.

Het voor het eerst kenbaar maken kan per brief maar ook direct per beschikking. Het heeft de voorkeur het schriftelijk te doen. Wanneer dan de uitkering nog kan worden gecorrigeerd met ingang van de datum waarop de klant in kennis is gesteld, dan is er geen terugvordering.

Bovendien geldt dat als er over de periode waarover te veel of ten onrechte uitkering is verstrekt al een andere uitkering is verleend, de herziening of intrekking plaats vindt met ingang van de datum waarop de andere uitkering is toegekend.

De terugvordering die hierdoor ontstaat, wordt verrekend met die andere uitkering. Is het bedrag van die andere uitkering niet voldoende om de terugvordering geheel te verrekenen, dan vorderen wij het restant **niet** terug.

Artikel 4 Beleidsregels schorsing, opschorting, intrekking en herziening uitkeringen 2006

Recht op uitkering niet vast te stellen

Als wij niet kunnen beoordelen of er nog recht op uitkering bestaat omdat de klant zijn verplichtingen niet nakomt, moeten we de uitkering herzien of intrekken. In de meeste gevallen zullen we, zodra een verplichting niet wordt nagekomen, al niet meer met zekerheid het recht op

uitkering kunnen vaststellen. We kunnen ook de betaling van de uitkering opschorten of schorsen, als het gerede vermoeden bestaat dat het tot verlaging of intrekking zal komen.

Schorsen uitkering

Als we het recht niet meer kunnen vaststellen en we hebben een sterk vermoeden dat de uitkering moet worden verlaagd of ingetrokken, dan schorsen we de uitkering per eerstvolgende betaalbaarstelling. We delen dit schriftelijk mee en verzoeken de klant tegelijkertijd binnen een bepaalde termijn alsnog de verplichting na te komen. We wijzen hem er dan op dat als hij niet binnen die termijn reageert, de uitkering wordt ingetrokken omdat het recht op uitkering niet langer kan worden vastgesteld.

‘redelijke termijn’ voor alsnog nakomen verplichting

De exacte termijn waarbinnen de klant alsnog de verplichting moet nakomen, is niet in een regeling vastgelegd. Er is slechts geregeld dat het een redelijke termijn moet zijn, dus een periode die lang genoeg is voor de klant om de verplichting na te komen en waarbij het dossier niet te lang blijft liggen voordat het definitief kan worden afgehandeld.

Wij stellen geen termijn als de verplichting niet te herstellen is.

Bij nakomen verplichting betaling voortzetten

Wanneer de klant vervolgens zijn verplichtingen binnen de gestelde termijn nakomt, kunnen we de uitbetaling voortzetten, eventueel met toepassing van een boete of maatregel.

Artikel 2 Beleidsregels schorsing, opschorting, intrekking en herziening uitkeringen 2006

Intrekken uitkering

Komt de klant binnen de voornoemde periode de verplichting niet of niet behoorlijk na, dan trekken we de uitkering in met ingang van de datum waarop het recht op uitkering niet langer kan worden vastgesteld.

Artikel 3 lid 2 Beleidsregels schorsing, opschorting, intrekking en herziening uitkeringen 2006

Voortzetten uitkering

Als de klant alsnog de verplichting nakomt nadat we de uitkering hebben herzien of ingetrokken, dan onderscheiden we twee situaties:

Nakomen verplichting in bezwaarprocedure of binnen 6 weken na intrekken of herzien

Als de klant tijdens de bezwaarprocedure (n.a.v. de herzienings/intrekkingsbeslissing) alsnog gegevens levert of medewerking verleent, dan betrekken we dit bij de heroverweging. Als de klant wel gegevens levert tijdens de bezwaartermijn maar geen bezwaarschrift indient, dan merken we het leveren van de gegevens aan als het indienen van een bezwaarschrift. Dit geldt alleen als de klant de gegevens schriftelijk levert. Bij mondeling leveren van gegevens of het alsnog

medewerking verlenen, vragen we de klant een bezwaarschrift in te dienen.

Als we daarna het recht op uitkering (waaronder ook valt: de hoogte of de mate van de korting) alsnog kunnen vaststellen, dan trekken we de beslissing tot herziening/intrekking volledig in. Het recht en de hoogte van de uitkering stellen we opnieuw vast met ingang van de datum van de

herziening/intrekking. Voorts beoordelen we dan of we een boete of maatregel moeten opleggen wegens het niet tijdig nakomen van de inlichtingenplicht of medewerkingsverplichting.

Artikel 6 Beleidsregels schorsing, opschorting, intrekking en herziening uitkeringen 2006

Nakomen verplichting na intrekken of herzien en verlopen bezwaartermijn

Als de klant na de intrekking/herziening alsnog met de gevraagde gegevens komt en om toekenning/herziening van de uitkering vraagt, terwijl de bezwaartermijn is verlopen, heropenen of herzien we de uitkering niet. Wel beoordelen we of er reden is terug te komen op de herzienings/intrekkingsbeslissing. Is er inderdaad reden, dan herzien we de herzienings-/intrekkingsbeslissing met ingang van de dag waarop de klant alsnog de gevraagde inlichtingen verstrekt of medewerking verleent. Dit geldt uiteraard alleen als de klant op dat moment nog wel recht had gehad als de uitkering niet was herzien of ingetrokken. Het recht op en de hoogte van de uitkering moeten we opnieuw vaststellen.

Artikel 6 Beleidsregels schorsing, opschorting, intrekking en herziening uitkeringen 2006

Dringende reden voor (deels) afzien van intrekken of herzien

Wij dienen geheel of gedeeltelijk af te zien van herziening of intrekking wanneer daarvoor dringende redenen aanwezig zijn. Alleen als er bijzondere omstandigheden spelen waardoor herziening of intrekking tot onaanvaardbare gevolgen voor de klant zou leiden, kan een dringende reden aan de orde zijn. We denken hierbij aan omstandigheden van immateriële aard, zoals geestelijke nood, een terminale ziekte of een zeer problematische thuissituatie. Het feit dat de klant in moeilijke financiële omstandigheden verkeert, is geen grond om een dringende reden aan te nemen.

Alleen in zeer uitzonderlijke situaties kan een dringende reden ertoe leiden dat we herziening of intrekking achterwege laten.

Is er in andere gevallen inderdaad sprake van een dringende reden, dan verplaatsen we de ingangsdatum van de herziening of intrekking naar de datum waarop wij de klant voor het eerst hebben geïnformeerd over het feit dat wij teveel uitkering verstrekten. We herzien of trekken dan dus niet in met terugwerkende kracht.

In de situaties waarin we herzien of intrekken met ingang van de datum waarop wij de klant hebben ingelicht ("niet redelijkerwijs duidelijk"), leidt een dringende reden ertoe dat we een korte uitlooptermijn van maximaal twee maanden geven voordat de herziening of intrekking ingaat.

Artikelen 36a lid 2 WAO, 18 lid 2 WAZ en 3:18 lid 2

Ten voordele terugkomen op een eerdere beslissing

Op verzoek van de klant

Een toelichting op de afhandeling en de mate van terugwerkende kracht is te vinden in [Ten voordele terugkomen op een eerdere beslissing](#).

Ambtshalve bekend raken met nieuwe feiten en omstandigheden

Geen aanvraag, wel correctie

De bevoegdheid om terug te komen op een beslissing betekent ook dat er teruggekomen mag worden van een beslissing zonder dat de klant daarvoor een verzoek indient. Correctie vindt plaats op dezelfde manier als bij een verzoek om terug te komen een eerder besluit. Als datum verzoek wordt dan de datum gehanteerd waarop ambtshalve is vastgesteld dat het eerdere besluit onjuist is. Herzien bij wijziging in wet, jurisprudentie of beleid

Een bijzondere situatie doet zich voor wanneer er wijzigingen optreden in de wet- en regelgeving, in de jurisprudentie of in het bestaande beleid. Door zo'n wijziging kan het nodig zijn dat we terugkomen op eerdere beslissingen. Vanwege het bijzondere karakter van deze situaties volgt hier een nadere toelichting.

Welke wijzigingen kunnen noodzaken tot 'terugkomen op'

Beleids- of wetswijziging

Een beleids- of wetswijziging kan tot gevolg hebben dat voor een bepaalde groep klanten de eerdere beslissingen categoriaal niet juist meer zijn.

Bij beleids- of wetswijzigingen wordt normaliter een ingangsdatum aangegeven. Soms wordt er overgangsrecht gecreëerd of terugwerkende kracht aan de wijziging gegeven. Aan de hand daarvan kunnen we doorgaans bepalen of we moeten terugkomen op eerdere beslissingen.

Jurisprudentie Centrale Raad van Beroep

Door een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep (CRvB) kunnen bepaalde beslissingen niet meer juist blijken te zijn. Behalve dat we op grond van de uitspraak moeten terugkomen op de eerdere beslissing in dat individuele geval, kan zo'n uitspraak ook werking hebben voor een bepaalde categorie personen.

Bij gewijzigde jurisprudentie van de CRvB is er in de regel ruimte voor ons om zelf vast te stellen met ingang van welke datum de gewijzigde jurisprudentie werking heeft. Een enkele keer geeft CRvB een 'ingangsdatum' aan. De volgende richtlijnen kunnen als uitgangspunt dienen als geen

ingangsdatum is vermeld:

- ingangsdatum nieuw 'beleid' is datum uitspraak
- lopende bezwaar- en beroepszaken direct aanpassen
- nieuwe aanvragen en aanvragen waarvoor nog geen beschikking is afgegeven direct toepassen
- individuele verzoeken om aanpassing honoreren als datum beschikking is datum uitspraak of later

Afhandeling categorale gevallen

Wij zijn in het algemeen niet gehouden op eigen initiatief terug te komen op alle eerder genomen beslissingen in categorale gevallen. Per situatie moeten we beoordelen of we spontaan in alle gevallen terugkomen van de eerdere beslissing of dat dit slechts op verzoek van de klant zal gebeuren. Wanneer de wijziging van de jurisprudentie, de wet- en regelgeving of het beleid onvoldoende houvast biedt over de gevolgen ervan voor eerdere beslissingen of de mate van terugwerking, zullen voorschriften worden ontwikkeld.

Op verzoek

We zullen in de regel slechts op verzoek van de klant beoordelen of we al dan niet terugkomen van de eerdere beslissing. Een ingediend verzoek behandelen we als individueel geval, volgens de algemene richtlijnen. Daarbij worden de grenzen aangegeven door het beleid dat voor de betreffende situatie geldt.

Ambtshalve bij beroepszaken

Als duidelijk is dat de eerdere beslissing niet meer te handhaven is en we ten voordele van de klant kunnen terugkomen op de eerdere beslissing, wijzigen we in de regel bij lopende beroepszaken de beslissing op eigen initiatief. Het kan daardoor voorkomen dat we bij een lopende beroepszaak de beslissing op een eerdere datum herzien dan bij de klant die later een verzoek doet om terug te komen op de beslissing.

De CRvB vindt dit verschil acceptabel. De klant die later een verzoek doet heeft zijn beroepsmogelijkheden verloren laten gaan. De klant die via een beroepsprocedure zijn rechten ten principale tracht te verkrijgen mag gunstiger beoordeeld worden dan de klant die dit nagelaten heeft (zie bijvoorbeeld RSV-Actueel d.d. 8-6-1993).

Herzien WAO bij bezwaar of beroep werkgever

Algemeen

Een rechter moet een zaak beoordelen naar de omstandigheden die speelden op de datum

waarover onze beslissing gaat. De rechter spreekt zich dus niet uit over een eerdere datum. Dat voorkomt dat de klant vanaf een eerdere datum in een positie kan komen die slechter is dan voordat de klant bezwaar of beroep instelde. Het instellen van bezwaar of beroep mag dus niet ten nadele van de werknemer uitpakken.

In het algemeen geldt dit niet bij geschillen tussen drie partijen of in het geval de procedure is aangespannen door een andere belanghebbende dan de aanvrager van de uitkering. Ook in de situatie waarin de werkgever belanghebbende bij een beslissing is, geldt dit dus niet.

Bijzondere uitlooptermijn

Bezwaar of beroep van de werkgever kan daarom tot gevolg hebben dat de uitkering van de werknemer met terugwerkende kracht zou kunnen worden herzien of ingetrokken. Op grond van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur krijgt de klant bij het verlagen en intrekken van zijn uitkering dan een bijzondere uitlooptermijn, mits de werknemer niets te verwijten valt ten aanzien van het verstrekken van onjuiste inlichtingen.

Uitlooptermijn van zes weken

De uitlooptermijn is zes weken in het geval dat we de uitkering verlagen of intrekken als gevolg van het bezwaar of beroep van een werkgever. Deze uitlooptermijn start de dag nadat de beslissing op bezwaar bekend is gemaakt of de uitspraak is gedaan. Voor de toepassing van deze regeling is niet vereist dat de beslissing op bezwaar of de uitspraak van de rechtbank onherroepelijk is geworden. Immers als deze eis wel zou worden gesteld, zou de werknemer een verlaging of intrekking van zijn uitkering kunnen voorkomen door (hoger) beroep in te stellen.

Artikel 36b lid 1 WAO

Geen uitlooptermijn

Er geldt echter geen uitlooptermijn als de ten onrechte of te hoge verstrekking van uitkering aan de werknemer kan worden verweten, bijvoorbeeld omdat hij onjuiste inlichtingen heeft verstrekt. In dat geval kan hij geen aanspraak maken op de bescherming van zijn rechtszekerheid en gelden de normale regels. Dat betekent dat we de uitkering ook met (gedeeltelijke) terugwerkende kracht kunnen herzien of intrekken.

Artikel 36b lid 2 WAO

Vergoeding schade aan eigenrisicodrager

UWV moet de schade, die de eigenrisicodrager door herziening van een uitkering lijdt, aan hem vergoeden. Onder 'schade' moeten we in dit verband verstaan het bedrag aan uitkeringslasten (inclusief de uitlooptermijn van zes weken) dat de werkgever meer heeft betaald dan hij zou hebben moeten betalen als het UWV direct de juiste beslissing had genomen, vermeerderd met de rente conform de door de Centrale Raad van Beroep hierover opgestelde regels.

Artikel 75f lid 2 WAO

Herzieningen in schema

WAO		WAZ		Wajong	
Artikel 36	Herzien algemeen	Artikel 12	Herzien algemeen	Artikel 3:13	Herzien algemeen
Artikel 36a	Herzien/intrekken ivm onjuiste vaststelling	Artikel 18	Herzien/intrekken onjuiste vaststelling	Artikel 3:18	Herzien/intrekken bij onjuiste vaststelling
Artikel 36b	Herzien/intrekken na bezwaar/beroep werkgever				
Artikel 37	Herzien bij toename ao-heid	Artikel 13	Herzien bij toename ao-heid	Artikel 3:14	Herzien bij toename ao-heid
Artikel 38	Idem	Artikel 14	Idem	Artikel 3:15	Idem
Artikel 39	Idem	Artikel 15	Idem	Artikel 3:16	Idem
Artikel 39a	Idem	Artikel 16	Idem	Artikel 3:17	Idem
Artikel 41	Herzien (toename) op aanvraag en ambtshalve	Artikel 37	Herzien/heropenen op aanvraag en ambtshalve	Artikel 3:30	Herzien/heropenen/herleving op aanvraag en ambtshalve
Artikel 42	Herzien ingangsdatum	Artikel 38	Herzien/heropenen ingangsdatum	Artikel 3:31	Herzien/heropenen/herleving ingangsdatum

Wetsuitleg Wajong

Herzien

Welk onderscheid maken we bij het bepalen van arbeidsondersteuning?

Bij het bepalen van het recht op arbeidsondersteuning is een tweedeling gemaakt in de groep jonggehandicapten. We maken een onderscheid tussen:

- jonggehandicapten die blijvend geen participatiemogelijkheden hebben, en
- jonggehandicapten met mogelijkheden om te gaan werken.

Wat zetten we in het participatieplan voor jonggehandicapten met mogelijkheden om te werken?

Voor jonggehandicapten met mogelijkheden om te werken stellen we een participatieplan op waarin we op basis van de wensen, vaardigheden en mogelijkheden van de jonggehandicapte de weg naar werk concreet maken. In het plan zijn ook de plichten en de voorwaarden opgenomen waaronder we inkomensondersteuning verstrekken.

Wanneer is de resterende verdien capaciteit van invloed op de inkomensvoorziening?

In de voortgezette werkregeling was de resterende verdien capaciteit tot 1 januari 2017 van invloed op de hoogte van de inkomensvoorziening. Met ingang van 1 januari 2017 is de resterende

op de hoogte van de inkomensondersteuning. Met ingang van die datum zijn de wettelijke bepalingen over de voortgezette werkregeling gewijzigd. Hierdoor speelt de resterende verdien capaciteit geen enkele rol meer.

Waarom herbeoordelen we klanten?

We voeren herbeoordelingen uit van het recht op arbeid- en inkomensondersteuning. De aanleiding voor een herbeoordeling verschilt, maar heeft vooral te maken met de uitvoering van het participatieplan. Toch zijn ook andere redenen aan te wijzen.

Omdat herbeoordelingen moeten van de wetgever

De wetgever heeft ons 2 concrete situaties opgelegd waarbij we de rechten opnieuw moeten vaststellen:

Geringe kans op herstel

Tot 1 januari 2012 bestond de verplichting om gedurende de eerste 5 jaar van het recht op arbeidsondersteuning jaarlijks de situatie te beoordelen van de jonggehandicapte die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt en een geringe kans op herstel heeft. Deze verplichting is met ingang van 1 januari 2012 komen te vervallen.

Overgang voortgezette werkregeling

Tot 1 januari 2017 ging de jonggehandicapte op het 27^e jaar of na 7 jaar arbeidsondersteuning van de Werkregeling over naar de Voortgezette Werkregeling. Op het moment van overgang moesten we de hoogte van de inkomensondersteuning ook aan de hand van de resterende verdien capaciteit bepalen. Daarom verplichtte de wetgever ons de resterende verdien capaciteit vóór de overgang opnieuw vast te stellen.

Let op: met ingang van 1 januari 2021 is de voortgezette werkregeling vervallen.

Vanaf 1 januari 2017 is de resterende verdien capaciteit niet meer van belang voor de hoogte van de inkomensondersteuning. Daarom is de verplichting voor een herbeoordeling met ingang van die datum vervallen.

Op verzoek van de jonggehandicapte beoordelen wij of hij eerder kan overgaan naar de [Voortgezette Werkregeling](#).

Omdat de jonggehandicapte het wil

De jonggehandicapte kan vragen om een nieuwe beoordeling. De reden hiervoor ligt meestal in een afname van de mogelijkheden. Bij de uitvoering van het participatieplan bespreken we dit met de jonggehandicapte. De centrale vraag is dan vooral of de afspraken in het participatieplan nog aansluiten op de mogelijkheden van de jonggehandicapte. Verhoging van de inkomensvoorz is geen goede reden om een herbeoordeling te doen. De klant ontvangt meestal al een

inkomensvoorziening die het inkomen aanvult tot 75% van de grondslag of hoger.

Omdat de verzekeringsarts en arbeidsdeskundige het aangeven

Uitgangspunt is dat de verzekeringsarts en de arbeidsdeskundige zelf geen initiatief nemen om professionele herbeoordelingen te doen, omdat UWV WERKbedrijf bij geconstateerde wijzigingen aan de bel trekt bij SMZ. In het Sociaal Medisch Oordeel kunnen de verzekeringsarts en de arbeidsdeskundige verwachte wijzigingen signaleren en doorspelen aan het WERKbedrijf. Het WERKbedrijf vermeldt deze wijzigingen in het participatieplan. Het WERKbedrijf verzoekt na geconstateerde wijzigingen vervolgens SMZ om een herbeoordeling te doen.

Doordat de uitvoering van het participatieplan stagneert

Tijdens het uitvoeren van het participatieplan kunnen zich wijzigingen in de mogelijkheden en de vaardigheden van de jonggehandicapte voordoen. Deze wijzigingen zijn vooral van belang voor het verloop van het traject naar werk, voorbereidende trajecten en de ondersteuning via voorzieningen. In de uiterste situatie raakt een jonggehandicapte volledig en duurzaam arbeidsongeschikt, waardoor we de uitvoering van het participatieplan moeten stopzetten.

Is een herbeoordeling in de Voortgezette Werkregeling nodig?

Tot 1 januari 2017 was de hoogte van de inkomensondersteuning afhankelijk van de resterende verdien capaciteit. Daardoor was bij een wijziging van de arbeidsmogelijkheden een herbeoordeling nodig om de resterende verdien capaciteit opnieuw vast te stellen. Vanaf 1 januari 2017 is de resterende verdien capaciteit niet meer van belang voor de hoogte van de inkomensondersteuning. Een herbeoordeling is dus niet meer nodig.

Let op: met ingang van 1 januari 2021 is de voortgezette werkregeling vervallen.

Wetsuitleg Wajong

Herzien

Welk onderscheid maken we bij het bepalen van arbeidsondersteuning?

Bij het bepalen van het recht op arbeidsondersteuning is een tweedeling gemaakt in de groep jonggehandicapten. We maken een onderscheid tussen:

- jonggehandicapten die blijvend geen participatiemogelijkheden hebben, en
- jonggehandicapten met mogelijkheden om te gaan werken.

Wat zetten we in het participatieplan voor jonggehandicapten met mogelijkheden om te werken?

Voor jonggehandicapten met mogelijkheden om te werken stellen we een participatieplan op waarin we op basis van de wensen, vaardigheden en mogelijkheden van de jonggehandicapte de weg naar werk concreet maken. In het plan zijn ook de plichten en de voorwaarden opgenomen waaronder we inkomensondersteuning verstrekken.

Wanneer is de resterende verdien capaciteit van invloed op de inkomensvoorziening?

In de voortgezette werkregeling was de resterende verdien capaciteit tot 1 januari 2017 van invloed op de hoogte van de inkomensondersteuning. Met ingang van die datum zijn de wettelijke

bepalingen over de voortgezette werkregeling gewijzigd. Hierdoor speelt de resterende verdien capaciteit geen enkele rol meer.

Waarom herbeoordelen we klanten?

We voeren herbeoordelingen uit van het recht op arbeid- en inkomensondersteuning. De aanleiding voor een herbeoordeling verschilt, maar heeft vooral te maken met de uitvoering van het participatieplan. Toch zijn ook andere redenen aan te wijzen.

Omdat herbeoordelingen moeten van de wetgever

De wetgever heeft ons 2 concrete situaties opgelegd waarbij we de rechten opnieuw moeten vaststellen:

Geringe kans op herstel

Tot 1 januari 2012 bestond de verplichting om gedurende de eerste 5 jaar van het recht op arbeidsondersteuning jaarlijks de situatie te beoordelen van de jonggehandicapte die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt en een geringe kans op herstel heeft. Deze verplichting is met ingang van 1 januari 2012 komen te vervallen.

Overgang voortgezette werkregeling

Tot 1 januari 2017 ging de jonggehandicapte op het 27^e jaar of na 7 jaar arbeidsondersteuning van de Werkregeling over naar de Voortgezette Werkregeling. Op het moment van overgang moesten we de hoogte van de inkomensondersteuning ook aan de hand van de resterende verdien capaciteit bepalen. Daarom verplichtte de wetgever ons de resterende verdien capaciteit vóór de overgang opnieuw vast te stellen.

Let op: met ingang van 1 januari 2021 is de voortgezette werkregeling vervallen.

Vanaf 1 januari 2017 is de resterende verdien capaciteit niet meer van belang voor de hoogte van de inkomensondersteuning. Daarom is de verplichting voor een herbeoordeling met ingang van die datum vervallen.

Op verzoek van de jonggehandicapte beoordelen wij of hij eerder kan overgaan naar de [Voortgezette Werkregeling](#).

Omdat de jonggehandicapte het wil

De jonggehandicapte kan vragen om een nieuwe beoordeling. De reden hiervoor ligt meestal in een afname van de mogelijkheden. Bij de uitvoering van het participatieplan bespreken we dit met de jonggehandicapte. De centrale vraag is dan vooral of de afspraken in het participatieplan nog aansluiten op de mogelijkheden van de jonggehandicapte. Verhoging van de inkomensvoorz is geen goede reden om een herbeoordeling te doen. De klant ontvangt meestal al een

inkomensvoorziening die het inkomen aanvult tot 75% van de grondslag of hoger.

Omdat de verzekeringsarts en arbeidsdeskundige het aangeven

Uitgangspunt is dat de verzekeringsarts en de arbeidsdeskundige zelf geen initiatief nemen om professionele herbeoordelingen te doen, omdat UWV WERKbedrijf bij geconstateerde wijzigingen aan de bel trekt bij SMZ. In het Sociaal Medisch Oordeel kunnen de verzekeringsarts en de arbeidsdeskundige verwachte wijzigingen signaleren en doorspelen aan het WERKbedrijf. Het WERKbedrijf vermeldt deze wijzigingen in het participatieplan. Het WERKbedrijf verzoekt na geconstateerde wijzigingen vervolgens SMZ om een herbeoordeling te doen.

Doordat de uitvoering van het participatieplan stagneert

Tijdens het uitvoeren van het participatieplan kunnen zich wijzigingen in de mogelijkheden en de vaardigheden van de jonggehandicapte voordoen. Deze wijzigingen zijn vooral van belang voor het verloop van het traject naar werk, voorbereidende trajecten en de ondersteuning via voorzieningen. In de uiterste situatie raakt een jonggehandicapte volledig en duurzaam arbeidsongeschikt, waardoor we de uitvoering van het participatieplan moeten stopzetten.

Is een herbeoordeling in de Voortgezette Werkregeling nodig?

Tot 1 januari 2017 was de hoogte van de inkomensondersteuning afhankelijk van de resterende verdien capaciteit. Daardoor was bij een wijziging van de arbeidsmogelijkheden een herbeoordeling nodig om de resterende verdien capaciteit opnieuw vast te stellen. Vanaf 1 januari 2017 is de resterende verdien capaciteit niet meer van belang voor de hoogte van de inkomensondersteuning. Een herbeoordeling is dus niet meer nodig.

Let op: met ingang van 1 januari 2021 is de voortgezette werkregeling vervallen.

Wetsuitleg Wajong

Intrekken/beëindigen

Uitkering niet voor altijd toegekend

Als je een arbeidsongeschiktheidsuitkering hebt toegekend, betekent dit niet dat de klant deze uitkering voor altijd krijgt. In bepaalde gevallen moet je een uitkering intrekken of beëindigen. Met ingang van 1 augustus 1996 is de wet Boeten, maatregelen, terug- en invordering sociale zekerheid (Wet boeten) ingevoerd. Vanaf deze datum zijn wij verplicht om in een aantal situaties de uitkering te herzien of in te trekken (artikel 36a WAO, 18 Waz, 3:18 Wajong). Zie [Verplicht intrekken](#). De hiervoor genoemde artikelen zijn echter niet van toepassing, als er een specifieke regeling is voor een bepaalde situatie. Die laatste situaties beschrijven we verderop bij [Intrekken](#), [Beëindigen](#) en [Bijzondere situaties](#).

Verplicht intrekken (36a WAO, 18 Waz, 3:18 Wajong)

We zijn verplicht de uitkering in te trekken als:

- de arbeidsongeschiktheid buiten aanmerking wordt gelaten op grond van een besluit als bedoeld in artikel 30 WAO, 11 WAZ, Artikel 11, en artikel 3:11 Wajong;
 - door het weigeren mee te werken aan een onderzoek (artikel 25 WAO, 45 WAZ, 3:37 Wajong), het niet naleven van voorschriften (artikel 28 WAO, 46 WAZ, 3:38 Wajong) of het niet nakomen van de inlichtingenplicht (artikel 80 WAO, 48 WAZ, 3:40 Wajong) ten onrechte of tot een te
- bedrag is uitgekeerd;

- anderszins ten onrechte of tot een te hoog bedrag is uitgekeerd;
- het niet of onvoldoende meewerken aan een onderzoek (artikel 25 WAO, 45 WAZ, 3:37 Wajong), het niet of onvoldoende naleven van voorschriften (artikel 28 WAO, 46 WAZ, 3:38 Wajong) of het niet of onvoldoende voldoen aan de inlichtingenplicht (artikel 80 WAO, 48 WAZ, 3:40 Wajong) ertoe leidt dat niet kan worden vastgesteld of nog recht op uitkering bestaat.

Intrekken (en herzien) op grond van artikel 36a WAO staat beschreven in [Herzien](#), met uitzondering van [intrekken door buiten aanmerking laten ao-heid](#).

Intrekken

In de volgende situaties kan intrekken van de uitkering aan de orde zijn:

- Bij einde arbeidsongeschiktheid of als de [arbeidsongeschiktheid minder is dan 15%](#) (artikel 43 lid 1 WAO) of 25 % (artikel 19 lid 1 sub b WAZ/3:19 lid 1 sub b Wajong).
- Na [voltooïing opleiding of scholing](#) - (43 lid 3 WAO, 12 lid 5 WAZ, 3:19 lid 4 Wajong).
- Bij [niet meewerken aan voltooïing opleiding of scholing](#) - (28 sub g WAO, 46 sub g WAZ, 3:38 sub g Wajong).
- Bij vrijheidsontneming (detentie). Zie [Vrijheidsontneming](#) - (43 lid 4 WAO, 19 lid 4 WAZ, 3:19 lid 6 Wajong).
- Bij wonen buiten Nederland. Zie [Beperking export uitkeringen](#) - (43b WAO, 19a WAZ, 3:19 lid 1 sub c Wajong).

Beëindigen

In de volgende situaties moet je de uitkering beëindigen:

- Bij [overlijden](#)
- Bij [bereiken van de AOW-leeftijd](#)

49 WAO, 19 lid 1 sub a WAZ, 3:19 lid 1 sub a en e Wajong

Bijzondere situaties

De overige situaties waarbij we de uitkering kunnen intrekken:

- Intrekken door bezwaar of beroep werkgever. Zie onderdeel [Herzien](#) (36b WAO)
- [Intrekken op verzoek van de klant](#)
- [Intrekken van AAW-uitkering](#)

Intrekken door buiten aanmerking laten ao-heid

(30 WAO, 45 WAZ, 3:37 Wajong)

Er zijn 2 aronden waarop de arbeidsonaeschiktheid geheel of gedeeltelijk buiten aanmerking kan

worden gelaten:

- Algehele arbeidsongeschiktheid die bestond bij aanvang van de verzekering;
- arbeidsongeschiktheid die is ingetreden binnen een half jaar na aanvang van de verzekering, terwijl de gezondheidstoestand van betrokkene op het moment van de aanvang van zijn verzekering het intreden van arbeidsongeschiktheid binnen een half jaar kennelijk moest doen verwachten.

Deze 2 situaties staan uitvoerig beschreven in [Uitsluiten van arbeidsongeschiktheid](#).

Als een van deze situaties zich voordoet voor de toekenning van de uitkering, dan laat je de arbeidsongeschiktheid per einde wachttijd geheel of gedeeltelijk buiten aanmerking.

Deze situaties komen echter niet alleen voor bij het geheel of gedeeltelijk weigeren van toekenning van een uitkering, maar ook na toekenning. Het wordt dan pas later onderkend. Als wij één van deze situaties pas onderkennen na toekenning van de uitkering, moet je de uitkering intrekken per een datum in de toekomst. Hierbij gelden de normale uitlooptermijnen (zie [Herzien](#)).

Einde ao-heid/minder dan 15% of 25%

Je moet de uitkering intrekken als de klant niet meer arbeidsongeschikt is of als de mate van arbeidsongeschiktheid minder dan 15% (WAO) of 25% (WAZ en Wajong) is geworden. Hoe we de mate van arbeidsongeschiktheid vaststellen, staat beschreven in [Arbeidsongeschiktheid](#).

Er zijn 3 situaties te onderscheiden: [praktische schatting](#), [theoretische schatting](#), en [arbeidsongeschiktheidsverklaring](#).

Praktische schatting

Let op: Dit geldt voor **oWajong** tot 1 januari 2021. Voor oWajong vanaf 1 januari 2021 lees je 'Praktische schatting (alleen voor oWajong vanaf 1 januari 2021)'.

Het gaat om een 'praktische schatting' als je de uitkering intrekt omdat de klant niet meer arbeidsongeschikt is of minder dan 15% of 25% arbeidsongeschikt is door:

- hervatting in passende arbeid, of
- toename van de inkomsten uit passende arbeid (schatting op loonkundige gronden).

In [Arbeidsongeschiktheid](#) vind je een uitvoerige beschrijving van de praktische schatting en de wijze waarop je de mate van arbeidsongeschiktheid vaststelt.

Je moet de uitkering intrekken ingaande de datum dat:

- de klant heeft hervat, of
- de inkomsten zijn toegenomen.

Dit is vaak een datum in het verleden.

In [Herzien](#) kun je meer lezen over de 'praktische schatting'.

Praktische schatting (alleen voor oWajong vanaf 1 januari 2021)

Einde uitkering oWajong vanwege inkomsten per 1 januari 2021

Vanaf 1 januari 2021 zijn de arbeidsongeschiktheidsklassen voor de oWajong vervallen. Het maken van een fictieve en definitieve schatting is dan bij de oWajong niet meer aan de orde. Het beëindigen van de oWajong-uitkering door inkomsten is ook gewijzigd. Als de klant na 5 jaar werken ten minste 75% van het maatmaninkomen verdient, beëindigen we de uitkering. Hoeveel hij verdient binnen die 5 jaar is niet van belang. Uitsluitend is van belang of hij na afloop van die 5 jaar werken minimaal 75% van het maatmaninkomen verdient. Als hij bijvoorbeeld direct na 5 jaar minimaal 75% verdient, is de beëindigingsdatum 5 jaar + 1 dag. Bij 'Geen beëindiging van recht' staat wat je doet als hij op een later moment (dus niet direct na 5 jaar) minimaal 75% van het maatmaninkomen verdient.

Artikel 3:19 lid 2 Wajong

Hoe stellen we een beoordelingsperiode van 5 jaar vast?

Na een periode van 5 jaar kunnen we pas goed bepalen of de klant duurzaam in staat is een inkomen te verwerven. In de wet staat niet precies vermeld hoe we de periode van 5 jaar moeten vaststellen. We hanteren het standpunt dat de periode niet is onderbroken als de onderbreking korter dan 3 maanden duurt. Kortere periodes tellen we niet bij elkaar op.

De periode van 5 jaar is wél onderbroken als de klant geen arbeid verricht én de onderbreking 3 maanden of langer duurt. Het is niet van belang of de klant tijdens die onderbreking vervangend inkomen heeft ontvangen (zoals een ZW- of WW-uitkering). Als de onderbreking 3 maanden of langer duurt, dan is niet gebleken dat de klant duurzaam in staat is een inkomen te verwerven. Dan beëindigen we het recht op uitkering niet. Een nieuwe periode van 5 jaar start als de klant weer aan het werk gaat.

Artikel 3:19 lid 2 Wajong

Bij WSW-arbeid

We beëindigen het recht op oWajong-uitkering niet als de klant in WSW-arbeid werkt of met

we beëindigen het recht op oWajong-uitkering niet als de klant in wsw-arbeid werkt of met subsidie werkt bij een reguliere werkgever.

Bij werken als zelfstandige

Het inkomen uit zelfstandige arbeid kan erg wisselen door allerlei factoren. Ook factoren die niets te maken hebben met de beperkingen van de klant. Om voldoende rekening te houden met hoge en

lage winstcijfers kunnen we niet alleen kijken naar het inkomen direct na afloop van 5 jaar. Vanaf 1 juli 2017 voeren we daarom de beoordeling uit op het gemiddelde geïndexeerde inkomen over 3 kalender- of boekjaren. Dat betekent dat we de beoordeling op deze manier doen als:

- de periode van 5 jaar afloopt op of na 1 juli 2017, **en**
- de klant gedurende het jaar waarin de periode van 5 jaar afloopt, werkt als zelfstandige, **en**
- de klant gedurende ten minste 2 voorafgaande kalender- of boekjaren als zelfstandige heeft gewerkt.

Omdat we de situatie na afloop van de periode van 5 jaar beoordelen, moeten we het inkomen uit dat jaar meenemen bij de beoordeling. De klant heeft dus vrijwel altijd langer dan 5 jaar gewerkt voordat we het recht kunnen beëindigen.

Als de klant bij afloop van 5 jaar als zelfstandige werkt, maar nog géén 3 kalender- of boekjaren, dan eindigt het recht niet. We voeren dan geen beoordeling uit. Als de klant 3 boek- of kalenderjaren als zelfstandige heeft gewerkt, voeren we de beoordeling alsnog uit.

Vaststelling gemiddeld geïndexeerd inkomen

We hanteren per jaar het bedrag van het inkomen zoals de Belastingdienst dit bij aanslag heeft vastgesteld. Hiermee bedoelen we de winst uit onderneming. We indexeren het bedrag van de aanslag met het CBS-indexcijfer dat geldt in de maand januari direct na afloop van 3 jaren. Hiervoor gebruiken we als basis het indexcijfer dat geldt voor de maand juli van het betreffende jaar. Daarna tellen we 3 geïndexeerde jaarbedragen bij elkaar op en delen de uitkomst door 3. Het resultaat is het bedrag van het gemiddeld geïndexeerde inkomen.

Geen beëindiging van recht

Als de klant na afloop van 5 jaar werkt, maar hij verdient geen 75% van het maatmaninkomen, dan eindigt het recht op oWajong-uitkering niet. Zodra hij wél 75% van het maatmaninkomen verdient, eindigt direct het recht op uitkering. Het maakt niet uit waardoor de inkomsten 75% of meer van het maatmaninkomen zijn. De wet stelt hier geen specifieke eisen aan. We bepalen de inkomsten voor de beoordeling of het recht eindigt op dezelfde manier als we de inkomsten voor korting vaststellen. Dus ook als de inkomsten door een incidentele betaling (zoals een bonus) ten minste

75% van het maatmaninkomen zijn, beëindigen we het recht.

Als de klant als zelfstandige werkt, maar hij na 3 kalenderjaren op basis van het gemiddeld geïndexeerde inkomen per dag niet ten minste 75% van het maatmaninkomen verdient, dan eindigt het recht op een oWajong-uitkering niet. We schuiven de periode een jaar op. Na ontvangst van de gegevens over dat jaar berekenen we weer het gemiddeld geïndexeerde inkomen over de

afgelopen 3 jaren. Dit gaat zo nodig door tot we 3 jaren hebben waarvan het gemiddeld geïndexeerde inkomen ten minste 75% van het maatmaninkomen per dag is.

Als de klant na afloop van 5 jaar een voorziening heeft, eindigt het recht op uitkering niet. Als de voorziening eindigt én de klant verdient op dat moment ten minste 75% van het maatmaninkomen, dan eindigt de uitkering.

Als de voorziening eindigt en de klant als zelfstandige werkt, dan eindigt per direct ook de uitkering zodra de klant op basis van het gemiddeld geïndexeerde inkomen over 3 jaren ten minste 75% van het maatmaninkomen per dag verdient.

Ook einde recht oWajong-uitkering bij voorziening (per 1 januari 2021)?

We beëindigen vanaf 1 januari 2021 het recht op een oWajong-uitkering van de klant niet als:

- hij een vervoersvoorziening heeft;
- hij een intermediaire voorziening (bijvoorbeeld doventolk) heeft;
- hij een jobcoach heeft;
- zijn werkgever loondispensatie voor hem heeft;
- hij een voorziening om als zelfstandige te (gaan) werken heeft.

Het gaat hier om voorzieningen die UWV verstrekt. Het gevolg van deze bepaling is dat sommige klanten recht hebben op de uitkering, maar met hun werk genoeg verdienen en dus een nihil-uitkering ontvangen. Zodra de voorziening er niet meer is, eindigt het recht op een oWajong-uitkering alsnog.

Sinds 1 januari 2015 kan UWV ook subsidie verstrekken aan een werkgever die een interne jobcoach inzet. Een interne jobcoach is vaak een directe collega die de klant begeleidt in zijn werkzaamheden. Het is dus geen jobcoach van een erkende jobcoachorganisatie.

UWV heeft eisen en voorwaarden geformuleerd waaraan de dienstbetrekking, de interne jobcoach en de werkgever moeten voldoen. Als UWV subsidie verstrekt voor een interne jobcoach, eindigt het recht op een oWajong-uitkering ook niet.

Art. 3:19 lid 12 Wajong

Wel einde recht bij meeneembare werkplekvoorziening

Als de klant een meeneembare voorziening voor de werkplek heeft (bijvoorbeeld een speciale computer), dan beëindigen we het recht wel. De klant houdt de voorziening. Als hij op een latere

datum een vervanging van de voorziening nodig heeft, dan kunnen we die verstrekken op volgens artikel 35 WIA.

Theoretische schatting

Het gaat om een theoretische schatting als je de uitkering intrekt omdat de klant 'theoretisch' niet meer arbeidsongeschikt of minder dan 15% of 25% arbeidsongeschikt is.

Als hij weer geschikt wordt geacht voor zijn eigen werk, geldt wat staat beschreven onder [arbeidsgeschiktheidsverklaring](#).

In [Arbeidsongeschiktheid](#) staat uitvoerig de theoretische schatting en de wijze waarop de mate van arbeidsongeschiktheid theoretisch wordt vastgesteld.

Voor de ingangsdatum gelden de gebruikelijke uitlooptermijnen. Zie hiervoor het onderdeel [Herzien](#).

Arbeidsgeschiktheidsverklaring

Het gaat om een arbeidsgeschiktheidsverklaring als de klant weer in staat wordt geacht zijn eigen werk te verrichten en het daarbij behorende loon te verdienen.

Zie het onderdeel [Arbeidsongeschiktheid](#) voor een toelichting op de arbeidsgeschiktheidsverklaring.

We onderscheiden de volgende 3 situaties:

1. Betrokkene heeft werk

Je trekt de uitkering in met ingang van de dag, waarop betrokkene arbeidsgeschikt is verklaard. Als er op de datum met ingang waarvan hij arbeidsgeschikt is verklaard, sprake is van een collectieve bedrijfssluiting, trek je de uitkering in ingaande de eerste werkdag na die sluiting.

2. Betrokkene heeft geen werk: vóór ao-heid had hij wel werk

Als betrokkene is ontslagen, trek je de uitkering in met inachtneming van een uitlooptermijn. Ook als betrokkene niet is ontslagen, maar hervatting bij de oude werkgever niet mogelijk is (bijvoorbeeld door een conflict met deze werkgever of door faillissement), hou je een uitlooptermijn aan.

Zie voor het vaststellen van deze uitlooptermijn het onderdeel [Herzien](#).

3. Betrokkene heeft geen werk: vóór ao-heid had hij WW

Je trekt de uitkering in, nadat betrokkene is ingelicht over de arbeidsgeschiktheidsverklaring of op een andere wijze hiervan redelijkerwijs op de hoogte kon zijn (bijvoorbeeld doordat de va betrokkene heeft verteld, dat hij weer arbeidsgeschikt is).

Let op: Als de klant niet meer arbeidsongeschikt of minder dan 15% of 25% arbeidsongeschikt

is, mag je de uitkering niet intrekken als dit onzorgvuldig zou zijn. Als dit aan de orde is, lees dan [Herzien](#).

Intrekken en scholing

Geen intrekking tijdens of binnen 1 jaar na scholing

In de wet is een garantiebepaling opgenomen op grond waarvan de uitkering tijdens de duur van een opleiding of scholing (artikel 43 lid 4 WAO, 19 lid 2 WAZ, 3:19 lid 3 Wajong) of binnen 1 jaar na voltooiing van een opleiding of scholing (42 lid 4 en 43 lid 3 WAO, 19 lid 3 WAZ, 3:19 lid 4 Wajong) niet mag worden ingetrokken wegens afgenomen arbeidsongeschiktheid als gevolg van die opleiding of scholing.

Als de arbeidsongeschiktheid echter afneemt om een reden die géén verband houdt met de opleiding of scholing (bijvoorbeeld het afnemen van de medische beperkingen), dan kan de uitkering wél tijdens de duur of binnen 1 jaar na voltooiing van die opleiding of scholing worden ingetrokken.

Als de klant tijdens of na voltooiing van de opleiding of scholing hervat en de inkomsten uit arbeid geven weliswaar aanleiding tot intrekking van de uitkering, dan trek je de uitkering toch niet in. Je past dan tot het einde van het jaar na voltooiing van de opleiding of scholing het betreffende kortingsartikel toe (artikel 44 lid 1 WAO, 58 lid 1 WAZ). Blijkt uit beoordeling na afloop van dat jaar dat wordt voldaan aan de voorwaarden voor toepassing van het kortingsartikel, dan kan je het artikel verder toepassen. Wordt niet aan die voorwaarden voldaan, dan trek je de uitkering alsnog in. Zie voor de voorwaarden het onderdeel [Samenloop met inkomsten uit arbeid](#).

Intrekken bij niet meewerken

Als de klant zonder redelijke gronden onvoldoende meewerkt aan het met succes afronden van de opleiding of scholing, kan de uitkering tijdens de duur van de opleiding of scholing worden ingetrokken als gevolg van deze opleiding of scholing (artikel 28 sub g en 43 lid 4 WAO, 46 sub g en 12 lid 5 WAZ, 3:38 sub g en 3:13 lid 5 Wajong). Hierbij gaan we er bij de vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid vanuit dat de opleiding of scholing wél met succes is afgerond.

Niet intrekken tijdens proefplaatsing

Met de IWIA zijn per 29 december 2005 artikelen aan de WAO, WAZ en Wajong toegevoegd die handelen over 'proefplaatsing'. Het betreft de nieuwe artikelen 65g WAO, 67e WAZ en 3:69 Wajong. Zie [Proefplaatsing](#).

Wanneer iemand die een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt werkzaamheden op een proefplaats verricht, zou kunnen worden geoordeeld dat zijn mate van arbeidsongeschiktheid is afgenomen, wat reden kan zijn voor intrekking van de uitkering. Om intrekking van de uitkering voorkomen heeft de wetgever geregeld dat de arbeidsongeschiktheidsuitkering tijdens het

verrichten van werkzaamheden op een proefplaats niet wordt ingetrokken.

Artikel 65g lid 2 WAO, 67e lid 2 WAZ en 3:69 lid 2 Wajong

Proefplaatsingen worden gemeld met het formulier 'Melding Proeftijd UWV'.

Bij het aangaan van een proefplaatsing worden lopende herbeoordelingen zoveel

mogelijk opgeschort en geplande herbeoordelingen uitgesteld tot na afloop van de proefplaatsing.

Proefplaatsing kan ook aan de orde zijn kort na een (afgeronde) herbeoordeling waarbij de uitkering werd ingetrokken met een uitlooptermijn van 2 maanden. Als er tijdens die uitlooptermijn werkzaamheden op een proefplaats worden gestart, heeft dat gevolgen voor de afgegeven beschikking: de uitkering kan in zo'n geval niet eerder worden ingetrokken dan per datum direct na afloop van de proefplaatsing.

Beëindigen bij overlijden

Je beëindigt de uitkering bij overlijden van de klant:

- Je verstuurt geen beslissing over de beëindiging.
- Voor zover een nog te versturen beslissing over wijzigingen vóór het overlijden gaat, verstuur je de beslissing wel (adresseren aan 'de nagelaten betrekkingen').
- Als er tot en met de dag van overlijden nog uitkering beschikbaar is, betaal je deze op dezelfde wijze als vóór het overlijden van de klant op zijn rekening of die van de gemachtigde (onder een tegoed aan uitkering valt ook de vakantie-uitkering).
- Zie [Overlijden](#) als uitkering is betaald over een periode na de dag van overlijden.
- Zie 'Overlijden' voor vaststelling van het [recht](#) op en de [hoogte](#) van de overlijdensuitkering.

Als de klant is overleden zijn er 2 mogelijkheden:

- **Er bestaat recht op een overlijdensuitkering of een slotuitkering**

In [Overlijden](#) is beschreven in welke gevallen er recht bestaat op overlijdensuitkering of slotuitkering. In dat onderdeel staat ook ingaande welke datum het recht op uitkering dan eindigt.

- **Er bestaat geen recht op één van deze uitkeringen**

Als er geen recht bestaat op een overlijdensuitkering of slotuitkering, beëindig je de uitkering met ingang van de dag na het overlijden van de klant.

Beëindigen i.v.m. AOW-leeftijd

Vanaf 1-4-2012 tot 1-1-2013

Per 1 april 2012 gaat de AOW in en de 65^{ste} verjaardag. Dit betekent dat vanaf 1 april 2012 het

Per 1 april 2012 gaat de AOW in op de 65^{ste} verjaardag. Dit betekent dat vanaf 1 april 2012 het recht op uitkering (werknemersverzekeringen en Wajong) loopt tot de 65^{ste} verjaardag.

Vanaf 1-1-2013

Per 1 januari 2013 wordt de AOW-leeftijd in stappen verhoogd tot 67 jaar in 2023.

Een bestaand uitkeringsrecht eindigt op de dag waarop de klant de AOW-leeftijd bereikt. Dat betekent dus dat in de overgangsperiode tot 2014 de dag waarop het uitkeringsrecht eindigt stapsgewijs zal wijzigen tot de ingang AOW op de 67^{ste} verjaardag valt. Meer hierover kun je terugvinden in de [algemene instructie](#) over de AOW-leeftijd.

49 lid 1 WAO, 19 lid 1 sub a WAZ, 3:19 lid 1 sub a Wajong

Let op: De AOW-uitkering wordt niet ambtshalve toegekend. De klant dient deze aan te vragen bij de Sociale Verzekeringsbank (SVB). Je moet de klant daarom 3 maanden voordat hij de AOW-leeftijd bereikt er op wijzen dat hij een aanvraag voor AOW-uitkering moet doen.

Exacte geboortedatum niet bekend

Er zijn klanten die bij beëindiging van de ene sociale verzekeringsuitkering niet direct aansluitend voor een andere in aanmerking komen, omdat hun exacte geboortedatum niet bekend is. Om de hierdoor ontstane rechtsongelijkheid op te heffen, heeft de toenmalige SVR hiervoor richtlijnen vastgesteld (circulaire nr. 895 van 12 december 1986).

Geregistreeerde geboortedatum

De uitvoeringsorganen gaan in alle gevallen uit van de geboortedatum zoals deze voor de eerste maal in Nederland door de bevoegde instantie is geregistreerd. Deze bevoegde instantie is doorgaans de gemeente (bevolkingsregistratie), of het verblijfsregister van de vreemdelingendienst. In bepaalde gevallen kan worden uitgegaan van de eerste registratie bij een uvi en/of de SVB.

Fictieve geboortedatum

Als de exacte geboortedatum niet bekend is bepaal je een fictieve geboortedatum:

- 1 juli, als slechts het geboortjaar bekend is;
- 16e van de maand, als behalve het geboortjaar ook de geboortemaand (maar niet de geboortedag) bekend is.

Wijziging vastgestelde geboortedatum

Als voldoende gronden aanwezig zijn om de vastgestelde geboortedatum te wijzigen, moet v overleg plaatsvinden met het betrokken uitvoeringsorgaan (doorgaans de SVB). Dit geldt ook als de klant nog geen aanspraken op uitkering doet of kan doen gelden.

Voorschot

Dat een onderzoek naar de geboortedatum nog niet is afgerond, mag niet als gevolg hebben dat de klant bij geen enkele instantie aanspraak kan maken op een uitkering of pensioen. In afwachting

van de resultaten van het onderzoek maak je een afspraak met de SVB of andere betrokken instantie over het verstrekken van een voorschot.

Kan klant zelf verzoeken om beëindiging van een arbeidsongeschiktheidsuitkering (oWajong)?

De klant kan zelf verzoeken om het recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering te beëindigen. Dat verzoek honoreren we nadat we hebben vastgesteld dat de klant beseft wat de gevolgen van beëindiging zijn. Als we van oordeel zijn dat de klant de gevolgen van zijn verzoek niet overziet, dan beëindigen we het recht niet.

Als we het verzoek honoreren, beëindigen we het recht met ingang van de dag waarop we de beschikking over de beëindiging afgeven. Meer informatie lees je in [Afzien van recht](#).

De klant kan wel weer een herleving van de uitkering aanvragen. Voldoet hij op het moment van aanvraag aan de voorwaarden, dan herleeft het recht. Het recht herleeft echter niet binnen een jaar nadat er is afgezien van het recht op uitkering.

Art. 3:19 lid 1 onder d Wajong

Intrekken AAW-uitkering

Het intrekken van een AAW-uitkering wordt beschreven in het hoofdstuk [Oud recht](#).

Overlijden

Inleiding

WAO-, WAZ- en Wajong-uitkeringen zijn persoonsgebonden uitkeringen. Het recht op deze uitkeringen eindigt bij overlijden. Met ingang van de dag na overlijden kan uitkering in de vorm van een overlijdensuitkering worden uitbetaald aan bepaalde nabestaanden.

De regels voor de overlijdensuitkering staan in artikel 53 WAO, artikel 61 WAZ en 2:56 en 3:54 Wajong. In deze instructie wordt steeds gesproken over arbeidsongeschiktheidsuitkering. Bij de Wajong kan het ook gaan om inkomensondersteuning.

Oud recht/TBA-gevallen

Voor bepaalde overlijdensgevallen gelden andere regels (oud recht) dan in dit hoofdstuk vermeld staan. Het gaat hier om gevallen waarbij de uitkeringsgerechtigden:

- op 31-7-1993 een WAO-uitkering ontvingen;
- op 25-1-1993 ziek waren en na 52 weken ziekte recht op WAO-uitkering kregen;
- op 25-1-1993 ziek waren, per einde wachttijd geen WAO-uitkering kregen omdat zij niet

- arbeidsongeschikt waren maar wel binnen 4 weken na einde wachttijd WAO-uitkering kregen;
- ziek zijn geworden ná 25-1-1993 maar binnen een maand na herstel van een ziekteperiode die begonnen is vóór 25-1-1993 en na 52 weken recht op WAO-uitkering kregen.

Voor de regels die in deze gevallen gelden, zie [Oudrecht](#).

Let op : ook de volgende personen kunnen tot deze groep behoren.

Personen:

- van wie de uitkering in verband met afname van arbeidsongeschiktheid is ingetrokken, en die
- binnen 5 jaar na die intrekking weer arbeidsongeschikt worden, en
- de arbeidsongeschiktheid voortkomt uit dezelfde oorzaak als de arbeidsongeschiktheid die ten grondslag lag aan de ingetrokken uitkering.

Deze personen hebben na een wachttijd van 4 weken weer recht op toekenning van een uitkering.

43a WAO

Voorwaarden

Overlijden uitkeringsgerechtigde

Na het overlijden van de uitkeringsgerechtigde kan een overlijdensuitkering worden uitbetaald. De arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt dan uitbetaald in de vorm van een overlijdensuitkering.

53 lid 1 WAO, 61 lid 1 WAZ, 2:56 lid 1 en 3:54 lid 1 Wajong.

OUD: Gelijktelling bereiken 65-jarige leeftijd

Vanaf 1-4-2012 is hier geen speciale regeling meer van toepassing.

Rechthebbenden

De volgende personen zijn rechthebbenden op een overlijdensuitkering:

- de [langstlevende echtgenoot](#) (en [gelijkgestelde](#));
- als er geen langstlevende echtgenoot is: de [minderjarige kinderen](#) tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond;
- als er ook geen minderjarige kinderen zijn: de persoon/personen met wie de overledene in [gezinsverband](#) leefde.

Artikelen 53 lid 1 WAO, 61 lid 1 WAZ en 2:56 lid 1 en 3:54 lid 1 Wajong

Categorie 1: Langstlevende echtgenoot (en gelijkgestelde)

Categorie 1: Langstlevende echtgenoot (en gelijkgestelde)

De langstlevende echtgenoot kan in aanmerking komen voor een overlijdensuitkering. Met een echtgenoot wordt gelijkgesteld de geregistreerde partner.

1 lid 2 WAO en WAZ, 1:1 lid 2 Wajong

Om als langstlevende echtgenoot in aanmerking te komen voor de overlijdensuitkering geldt als voorwaarde dat de echtgenoten niet duurzaam gescheiden leefden. De echtgenoot die duurzaam gescheiden leeft van de persoon met wie hij gehuwd is, is namelijk gelijkgesteld met een ongehuwde.

1 lid 3 WAO en WAZ, 1:1 lid 3b Wajong

Voor de beoordeling van het begrip 'duurzaam gescheiden' is niet de juridische maar de feitelijke situatie bepalend. Als bijvoorbeeld de rechter een scheiding van tafel en bed heeft uitgesproken maar de echtgenoten wonen opnieuw samen, dan is er geen sprake van duurzaam gescheiden leven. De feitelijke situatie is immers dat zij samenwonen.

Als een van de echtgenoten wordt verzorgd of verpleegd in een inrichting wordt pas 'duurzaam gescheiden' leven aangenomen als er sprake is van 'een uitzichtloze verpleging' en niet verwacht kan worden dat de toestand binnen afzienbare tijd zal wijzigen. Alleen als de echtgenoot verklaart 'duurzaam gescheiden' te gaan leven gaan wij daarvan uit.

Gelijkstellingen ongehuwd samenwonenden

Ongehuwde personen worden onder bepaalde voorwaarden aangemerkt als echtgenoot en kunnen daardoor ook in aanmerking komen voor een overlijdensuitkering.

1 lid 3 WAO en WAZ, 1:1 lid 3 Wajong

Gelijkstelling is als

- twee ongehuwde personen;
- van verschillend of gelijk geslacht;
- meerderjarig zijn; **én**
- duurzaam een **gezamenlijke huishouding** voeren; **én**
- tussen hen geen **bloedverwantschap** in de eerste graad bestaat.

Het moet dus gaan om twee personen. Als de gezamenlijke huishouding bestaat uit meer dan twee personen zoals een commune, congregatie of woongroep, geldt de gelijkstelling niet.

Gezamenlijke huishouding

Als de klant bevestigt dat hij met de overledene duurzaam een gezamenlijke huishouding voerde, kun je dit in principe zondermeer aannemen. Bij gerede twijfel hanteer je een periode van 3 maanden als richtsnoer voor 'duurzaam'. In ieder geval moeten beide personen in hetzelfde huis hebben gewoond. Ook moeten beiden in principe hebben bijgedragen in de kosten van

huishouding, er moet een zekere financiële verstrengeling zijn geweest. Als een van beide personen niet heeft bijgedragen in de kosten dan moet op een andere wijze in elkaars verzorging zijn voorzien. Dit is de situatie waarin de een het inkomen heeft verworven en de ander het huishouden heeft verzorgd.

Bloedverwantschap eerste graad

Tussen ouders en kinderen bestaat bloedverwantschap in de eerste graad; zij zijn dus uitgezonderd van de gelijkstelling. Een alleenstaande ouder kan dus geen gezamenlijke huishouding voeren met zijn meerderjarige eigen kind.

Onder 'bloedverwant in de eerste graad' verstaan we ook: een meerderjarig aangehuwd kind of voormalig pleegkind van de ongehuwde.

Een alleenstaande ouder met een meerderjarig pleegkind of stiefkind wordt niet als 'gehuwd' aangemerkt. In dit verband is er dus gelijkstelling van meerderjarig geworden voormalige pleeg- en stiefkinderen met meerderjarige eigen kinderen.

NB: Broers en zussen zijn niet uitgezonderd omdat tussen hen bloedverwantschap in de tweede graad bestaat.

Categorie 2: Minderjarige kinderen

Als er geen langstlevende echtgenoot of daarmee gelijkgestelde is, dan kan aan de minderjarige (= jonger dan 18 jaar) kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond een overlijdensuitkering worden uitbetaald. Het is geen voorwaarde dat het kind of de kinderen samenwoonden met de overledene. Het kan dus voorkomen dat de overledene duurzaam gescheiden leefde van de echtgenoot, waardoor deze laatste geen overlijdensuitkering kan krijgen maar de minderjarige kinderen die bij hem of haar wonen, wél.

Categorie 3: In gezinsverband levende personen

Is er geen langstlevende echtgenoot (of daarmee gelijkgestelde) en zijn er ook geen minderjarige kinderen, dan kunnen degenen met wie de overledene in gezinsverband leefde recht op overlijdensuitkering hebben. Het gaat hier om een ruime bepaling. Het kan hier gaan om bloedverwanten in de eerste graad, zoals ouders of thuiswonende meerderjarige eigen kinderen. Het kan hier ook gaan om pleegkinderen, om samenwonende broers en/of zussen of om meer dan twee in gezinsverband levende personen.

De enige voorwaarde die geldt is dat rechthebbende personen staan ingeschreven in de gemeentelijke basisadministratie (GBA) op het adres dat overeenkomt met het laatste woonadres van de overledene.

Toekenning ook ambtshalve

Als het voor ons duidelijk is wie recht heeft op een overlijdensuitkering, verstrekken we spontaan een overlijdensuitkering. Meestal gaat het om verstrekking van een overlijdensuitkering aan de achterblijvende echtgenoot (of daarmee gelijkgestelde) of een minderjarig kind.

Is er geen achterblijvende echtgenoot en ook geen minderjarig kind, dan verstrekken we alleen spontaan een overlijdensuitkering als duidelijk is dat de persoon een (familie)relatie had met de overleden klant én op hetzelfde adres woont.

Personen die geen (familie)relatie hadden maar wel in gezinsverband leefden met de overleden klant en een overlijdensuitkering willen ontvangen, moeten een aanvraag indienen.

Artikelen 53 lid 4 WAO, 61 lid 4 WAZ en 2:56 lid 4 en 3:54 lid 4 Wajong

Hoogte overlijdensuitkering

Algemeen

De hoogte van de overlijdensuitkering is gelijk aan het bedrag van de arbeidsongeschiktheidsuitkering over exact 1 maand, met uitzondering van de zaterdagen en zondagen.

53 lid 3 WAO, 61 lid 3 WAZ en 2:56 lid 3 en 3:54 lid 3 Wajong

Onder arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt verstaan het bedrag aan uitkering (inclusief de vakantie-uitkering) op de dag van overlijden of laatstelijk voor de dag van overlijden. De hoogte van de overlijdensuitkering is dus in de regel gelijk aan de uitkering die de overledene laatstelijk genoot. De uitkering wordt met ingang van de dag na overlijden uitbetaald in de vorm van een overlijdensuitkering.

De overlijdensuitkering wordt in een bedrag ineens betaald op bruto = nettobasis.

De overlijdensuitkering is dus vrijgesteld van loon- en premieheffing.

Artikelen 53 leden 2 en 5 WAO, 61 leden 2 en 5 WAZ en 2:56 leden 2 en 5 en 3:54 leden 2 en 5 Wajong

Als tijdens de periode van de overlijdensuitkering de klant de leeftijd van 65 jaar zou hebben bereikt, dan heeft dat geen invloed op die overlijdensuitkering.

Deze blijft het bedrag over één maand.

Artikelen 53 lid 3 WAO, 61 lid 3 WAZ, 2:56 lid 3 en 3:54 lid 3 Wajong.

Ook eventuele wijzigingen in de grondslag of het dagloon door indexering in die periode hebben geen invloed op de overlijdensuitkering.

Hoogte bij toepassing maatregel

De situatie kan zich voordoen dat de klant overlijdt op het moment dat een maatregel is opgelegd,

waardoor de uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd. Omdat de hoogte van de overlijdensuitkering wordt bepaald door de hoogte van de uitkering op de dag van overlijden, wordt bij een gehele weigering geen overlijdensuitkering verstrekt.

Bij een gedeeltelijke weigering wordt de overlijdensuitkering vastgesteld op het bedrag aan uitkering dat wél werd betaald.

Artikelen 53 lid 2 WAO, 61 lid 2 WAZ, 2:56 lid 2 en 3:54 lid 2 Wajong.

Hoogte bij buiten aanmerking laten arbeidsongeschiktheid

Op grond van artikel 30 WAO, 11 WAZ en 3:11 Wajong kan de arbeidsongeschiktheid geheel of gedeeltelijk, tijdelijk of blijvend [buitenaanmerking worden gelaten](#): als die arbeidsongeschiktheid al bestond bij aanvang van de verzekering of wanneer uitval te verwachten was binnen een half jaar daarna. Bij een gehele blijvende weigering bestaat geen recht op een overlijdensuitkering omdat er geen uitkering is toegekend.

Bij een gedeeltelijke weigering wordt de hoogte bepaald door het bedrag aan uitkering dat op het moment van overlijden werd betaald.

Artikelen 53 lid 2 WAO, 61 lid 2 WAZ, 2:56 lid 2 en 3:54 lid 2 Wajong.

Overlijdensuitkering bij korting verdiensten/samenloop loonaanspraken

Als iemand werkt en de WAO-, WAZ-, Wajonguitkering wordt uitbetaald onder toepassing van de kortingsartikelen, dan wordt de overlijdensuitkering vastgesteld op het bedrag aan uitkering dat op het moment van overlijden werd uitbetaald.

Op grond van artikel 7:674 Burgerlijk Wetboek kunnen nagelaten betrekkingen aanspraak maken op een overlijdensuitkering van de werkgever van de overledene.

Artikelen 53 lid 2 WAO, 61 lid 2 WAZ, 2:56 lid 2 en 3:54 lid 2 Wajong.

Einde recht op ao-uitkering

Het recht op WAO-, WAZ- en Wajonguitkering eindigt bij overlijden.

Op de dag van overlijden bestaat nog wel recht op uitkering. De uitkering wordt beëindigd met ingang van de dag die volgt op de dag van overlijden.

Verrekening met al betaalde uitkering

Als al uitkering is betaald over dagen gelegen ná het overlijden dan moet het bedrag dat al is uitbetaald in mindering worden gebracht op de overlijdensuitkering.

53 lid 7 WAO, 61 lid 7 WAZ en 2:56 lid 7 en 3:54 lid 7 Wajong

Een bedrag aan uitkering dat over perioden vóór het overlijden ten onrechte of tot een te hoog bedrag is uitgekeerd, mag niet worden verrekend met de overlijdensuitkering. Voor het algemene terugvorderingsbeleid: zie [Terugvorderen van derden/onverschuldigde betaling en overlijden](#)

Artikelen 53 lid 6 WAO, 61 lid 6 WAZ en 2:56 lid 6 en 3:54 lid 6 Wajong.

Uitkering tot en met de dag van overlijden

De nog niet betaalde uitkering tot en met de dag van overlijden (bijvoorbeeld gereserveerd vakantiegeld) behoort niet tot de overlijdensuitkering. Deze is immers bedoeld voor de tijd dat de

klant nog arbeidsongeschikt was en is daarom bestemd voor de erfgenamen. Dit hoeven niet dezelfde personen te zijn als de personen die recht hebben op de overlijdensuitkering.

Op deze 'restuitkering' moeten wel de normale loonbelasting en premies worden ingehouden.

Geen beslag op overlijdensuitkering

De overlijdensuitkering is niet voor beslag vatbaar: het is een uitkering aan de nabestaanden die bedoeld is om plotselinge extra kosten op te vangen.

Artikelen 65b WAO, 67 WAZ en 3:62 Wajong.

Detentie/vrijheidsontneming

Inleiding

Mensen van wie de vrijheid is ontnomen hebben geen recht op een uitkering.

Het blijven ontvangen van een uitkering bij verblijf in een justitiële inrichting, terwijl de Staat in de kosten van het levensonderhoud en huisvesting voorziet, wordt door de regering maatschappelijk ongewenst geacht.

In de sociale verzekeringswetten is daarom de uitsluitingsgrond 'het rechtens zijn vrijheid zijn ontnomen' opgenomen.

In dit onderdeel gaan we in op dit begrip en op de diverse vormen van vrijheidsontneming. Ook gaan we in op de gevolgen voor het recht op uitkering of arbeidsondersteuning.

Vrijheidsontneming/detentie, een ruim begrip

Als er sprake is van vrijheidsontneming (detentie) bestaat er geen recht op een uitkering of arbeidsondersteuning.

Eén van de uitsluitingsgronden voor het recht op uitkering of arbeidsondersteuning is: 'het rechtens zijn vrijheid zijn ontnomen'.

Rechtens zijn vrijheid ontnomen

Van 'het rechtens zijn vrijheid zijn ontnomen' is sprake als de vrijheidsontneming op rechtmatige wijze heeft plaatsgevonden, dat wil zeggen met inachtneming van de daarop betrekking hebbende bepalingen van het Wetboek van Strafrecht en het Wetboek van Strafvordering.

Dit is een heel ruim begrip. Er zijn nogal wat vormen van vrijheidsstraffen of vrijheidsbenemende maatregelen.

In penitentiaire inrichtingen verblijven steeds meer gedetineerden met psychiatrische problematiek, al dan niet in combinatie met een verslavingsprobleem.

Een rechter kan in een vonnis naast (gevangenis)straf ook een bepaalde vorm van zorg voorschrijven: forensische zorg.

Justitie moet deze opgelegde zorg bieden en koopt deze zorg in. Omdat deze zorg soms ook binnen de reguliere gezondheidszorg (GGZ-voorzieningen) wordt ingekocht en

binnen de reguliere geestelijke gezondheidszorg (GGZ-zorginstellingen) wordt ingekocht en verleend, is het niet altijd meteen duidelijk of het om een vorm van vrijheidsontneming gaat waarbij geen recht op uitkering bestaat. Er zijn meer dan 20 forensische zorgtitels.

In bepaalde gevallen is de uitsluitingsgrond 'het rechtens zijn vrijheid zijn ontnomen' niet van toepassing, zoals bij bepaalde dwangopnames in psychiatrische ziekenhuizen, bij bepaalde tbs-vormen en bij bepaalde detentievormen buiten de justitiële inrichting.

Detentietabel, wel of geen recht op uitkering/arbeidsondersteuning?

Hierna volgt een tabel waarin -op alfabetische volgorde- de meest voorkomende vormen van vrijheidsontneming en forensische zorgtitels staan opgesomd. Klik op de detentievorm voor een nadere omschrijving en gevolgen voor de uitkering of arbeidsondersteuning.

Detentievorm	Wel of geen recht?
Dwangopname psychiatrisch ziekenhuis (Art. 37 lid 1 WvS) vervallen per 1 januari 2020	<i>Wel recht</i>
Dwangopname psychiatrisch ziekenhuis (Wet BOPZ) vervallen per 1 januari 2020	<i>Wel recht</i>
Dwangopname Wvggz, Wzd, Wfz	<i>Wel recht</i>
Elektronisch toezicht	<i>Wel recht</i>
Gevangenisstraf	Geen recht
Gevangenisstraf in het buitenland	Geen recht
Gijzeling	Geen recht
Inverzekeringstelling	Geen recht
ISD, met een traject	<i>Wel recht</i>
ISD, zonder traject (Inrichting Stelselmatige Daders)	Geen recht
Jeugddetentie	Geen recht
Ondertoezichtstelling	<i>Wel recht</i>
Opname psychiatrisch centrum tijdens detentie	Geen recht
Opname psychiatrisch ziekenhuis tijdens detentie	Geen recht
Passanten	Geen recht
Passanten, met tbs zonder strafoplegging, in afwachting plaatsing kliniek	<i>Wel recht</i>
Penitentiair programma (laatste periode detentie)	<i>Wel recht</i>
PIJ-maatregel (Plaatsing In Jeugdinrichting)	Geen recht
Plaatsing in een instelling vanwege noodzakelijke zorg (o.a. verslavingskliniek of opvanghuis)	<i>Wel recht</i>
Preventieve hechtenis	Geen recht
Scholingsprogramma jeugdinrichtingen	<i>Wel recht</i>

Strafonderbreking	<i>Wel recht</i>
Taakstraffen	<i>Wel recht</i>
Tbs, beveiligd en begeleid verlof	Geen recht
Tbs, met dwangverpleging met strafoplegging	Geen recht
Tbs, met dwangverpleging zonder strafoplegging	<i>Wel recht</i>
Tbs, met voorwaardelijke beëindiging van de verpleging	<i>Wel recht</i>
Tbs, met voorwaarden (Art. 38 WvS)	<i>Wel recht</i>
Tbs, onbegeleid verlof	Geen recht
Tbs, proefverlof	<i>Wel recht</i>
Tbs, transmuraal verlof (verblijf buiten de kliniek)	Geen recht
Tbs, verlof voor rechtbank- of ziekenhuisbezoek	Geen recht
Trainingsprogramma jeugdinrichtingen	<i>Wel recht</i>
Uitleveringsdetentie	Geen recht
Verlof tijdens detentie	Geen recht
Voorlopige hechtenis	Geen recht
Voorwaardelijke veroordeling (Art. 14a WvS)	<i>Wel recht</i>
Voorwaardelijke invrijheidstelling, met bijzondere voorwaarden (Art. 15a WvS)	<i>Wel recht</i>

Invloed detentie op uitkering

In verband met detentie zijn er verschillende wetsartikelen in de sociale verzekeringswetten opgenomen. De uitsluitingsgrond 'het rechtens zijn vrijheid zijn ontnomen' speelt een rol bij:

- **eindigen recht** (lopende uitkering of arbeidsondersteuning)
- **heropening/herleving recht** (na eerder beëindigd recht)
- **uitsluiting recht** (bij het ontstaan van het recht)
- **later ontstaan recht** (na eerdere uitsluiting van het recht)

Eindigen lopende uitkering of arbeidsondersteuning

Het recht op uitkering of arbeidsondersteuning eindigt zodra de vrijheidsontneming één maand heeft geduurd. Hierdoor zijn kortdurende detentieperioden in het algemeen niet van invloed op het recht op uitkering of arbeidsondersteuning.

Kortdurende detentieperioden kunnen wél van invloed zijn als deze perioden samengeteld langer dan één maand duren:

vrijheidsontnemingen die elkaar opvolgen met een onderbreking van minder dan 4 weken worden samengeteld.

Zodra de (totale) duur van één maand is bereikt wordt de uitkering of arbeidsondersteuning beëindigd. Niet iedere maand heeft echter hetzelfde aantal dagen. Voor het bepalen van het moment waarop het recht op uitkering of arbeidsondersteuning eindigt in dit soort gevallen moet je

uitgaan van het aantal kalenderdagen dat van toepassing zou zijn geweest als de eerste detentieperiode een doorlopende periode was geweest.

Voorbeeld 1, Vrijheidsontneming, samentelling detentieperioden

Betrokkene ontvangt een uitkering. Eerste detentieperiode:

15 mei tot en met 29 mei (= 15 kalenderdagen).

Bij voortdurende detentie vanaf 15 mei zou de uitkering eindigen per 15 juni.

Periode 15 mei tot 15 juni telt 31 kalenderdagen.

Tweede detentieperiode: 19 juni (= binnen 4 weken na vorige periode dus telt samen).

De uitkering moet worden beëindigd als de 2 detentieperioden in totaal 31 dagen hebben geduurd.

Dit betekent dat de uitkering stopt per 5 juli (= 31 dagen min 15 dagen van de eerste detentieperiode = 16 dagen na 19 juni).

Als iemand in vrijheid wordt gesteld, kan de uitkering of arbeidsondersteuning weer heropend worden. Als een betrokkene na heropening van de uitkering binnen 4 weken opnieuw gedetineerd raakt, dan eindigt de uitkering direct in plaats van na één maand. Voor nWajong hoeft de datum heropening niet gelijk te zijn aan de datum einde vorige detentieperiode. Voor nWajong geldt daarom dat de arbeidsondersteuning direct eindigt als betrokkene binnen 4 weken na beëindiging van de vorige detentieperiode opnieuw gedetineerd raakt.

Voorbeeld 2, Vrijheidsontneming, samentelling detentieperioden

Uitkering is beëindigd in verband met detentie. Op 25 juni komt betrokkene vrij en wordt de uitkering heropend. Op 14 juli (binnen 4 weken na einde detentie) raakt betrokkene weer gedetineerd. De uitkering eindigt dan direct, dus met ingang van 14 juli.

Voorbeeld 3, Vrijheidsontneming, samentelling detentieperioden nWajong

Arbeidsondersteuning is beëindigd in verband met detentie. Op 25 juni komt betrokkene vrij. Op 30 juni vraagt betrokkene weer arbeidsondersteuning aan en op die datum herleeft het recht. Op 14 juli (binnen 4 weken na einde detentie) raakt betrokkene weer gedetineerd. De arbeidsondersteuning eindigt dan direct, dus met ingang van 14 juli.

Door deze samentellingsregeling wordt voorkomen dat bij elke nieuwe periode van vrijheidsontneming de uitkering of arbeidsondersteuning pas na één maand kan worden beëindigd. Ook wordt hiermee geregeld dat er niet te veel eindigingen en heropeningen plaatsvinden.

Einde recht: vrijheidsontneming na voortvluchtigheid

Als iemand op de dag vóór zijn vrijheidsontneming geen uitkering of arbeidsondersteuning meer heeft omdat hij zich onttrok aan zijn straf, dan wordt de uitkering of arbeidsondersteuning direct (dus met ingang van de eerste dag van de vrijheidsontneming) beëindigd in plaats van na één maand.

Het gaat hier om de situatie dat de vrijheidsontneming direct volgt op een periode waarin een persoon zich onttrokken heeft aan de vrijheidsontneming in verband waarmee zijn uitkering of

persoon zich onttrokken heeft aan de vrijheidsontneming in verband waarmee zijn uitkering of arbeidsondersteuning beëindigd is. Het is dus de bedoeling dat de uitkering of arbeidsondersteuning beëindigd blijft tijdens de duur van de detentie (ongeacht de duur van de detentie).

Voorbeeld einde recht

Betrokkene heeft een openstaande vrijheidsstraf van 2 weken. Betrokkene onttrekt zich echter aan zijn straf.

CJIB stuurt betrokkene een waarschuwingsbrief. In deze waarschuwingsbrief staat dat hij 14 dagen de tijd krijgt zich te melden. En dat de uitkering kan worden ingetrokken als hij zich niet meldt.

UWV krijgt van CJIB de melding dat betrokkene zich niet heeft gemeld.

UWV beëindigt de uitkering met ingang van de CJIB-waarschuwingsbrief plus 14 dagen.

Een week daarna meldt betrokkene zich alsnog om zijn straf te ondergaan. Zijn vrijheidsontneming sluit aan op periode onttrekking (in verband waarmee zijn uitkering al beëindigd is).

Tijdens de detentieperiode van 2 weken blijft het recht op uitkering uitgesloten.

De periode van één maand is hier dus niet van toepassing.

Herleving na invrijheidstelling of wijziging detentievorm

Als het recht op **uitkering** is geëindigd als gevolg van vrijheidsontneming kan de uitkering herleven **vanaf de dag dat betrokkene weer in vrijheid wordt gesteld**.

Voor het recht op arbeidsondersteuning (nWajong) en uitkering Wajong 2015 is dit net iets anders geregeld:

als het recht op **arbeidsondersteuning/uitkering Wajong 2015** is geëindigd als gevolg van vrijheidsontneming kan het recht op arbeidsondersteuning/uitkering Wajong 2015 bij invrijheidstelling herleven **met ingang van de ontvangstdatum van de aanvraag om herleving**.

Herleving van het recht op uitkering of arbeidsondersteuning kan ook aan de orde zijn als de detentie overgaat in een detentievorm waarbij wel recht bestaat op een uitkering of arbeidsondersteuning.

Uiteraard moet betrokkene wel aan de voorwaarden voor het recht op uitkering of arbeidsondersteuning voldoen.

Herlevingstermijnen WIA en duur LGU

Voor de WIA gelden bij herleven nog wat specifieke regels:

Herleving heeft tot gevolg dat het oude oorspronkelijke recht weer bestaat. Dit betekent dat als betrokkene op het moment dat het recht eindigde nog een loongerelateerde WGA-uitkering had, de loongerelateerde fase zoveel later eindigt als de periode van de onderbreking heeft geduurd. De bij het ontstaan van het WGA-recht vastgestelde einddatum van de loongerelateerde fase schuift en komt zoveel later te liggen als de periode van de onderbreking heeft geduurd. Anders gezegd, als de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering op het moment dat het WGA-recht eindigde nog

niet verstreken is, zal betrokkene bij herleving van het WGA-recht alsnog de resterende duur van de loongerelateerde uitkering ontvangen.

Het recht op een WGA-uitkering kan niet meer herleven als het recht al 5 jaar geëindigd is geweest. Voor herleving van een IVA-uitkering geldt geen herlevingstermijn, deze uitkering kan dus altijd

weer herleven, ongeacht hoe lang de uitsluitingsgrond 'rechtens vrijheid ontnomen' zich heeft voorgedaan.

Hoe herleeft het recht op uitkering of arbeidsondersteuning?

UWV ontvangt bij einde detentie of wijziging detentievorm geen signaal van Justitie.

Het is aan de betrokkene om UWV te laten weten dat zijn detentie is afgelopen of te laten weten dat de detentievorm gewijzigd is.

Een echte aanvraag voor herleving van de **uitkering** na afloop van detentie of wijziging detentievorm is niet noodzakelijk (een uitzondering geldt voor Wajong 2015). Een brief of melding om weer in aanmerking te komen voor een uitkering volstaat.

Het recht op **arbeidsondersteuning** (nWajong) en uitkering Wajong 2015 kan alleen **op aanvraag** herleven.

Onder aanvraag verstaan we een door of namens de jongere ingediend schriftelijk verzoek. Dit hoeft dus geen officieel aanvraagformulier te zijn.

Verzoeken om herleving van het recht (bij einde of wijziging van de detentievorm) komen vaak binnen via de maatschappelijke werkers van de (justitiële) inrichtingen of forensische zorgcentra. Deze verzoeken kunnen we aanmerken als aanvraag.

Bij einde detentie vragen we verder nog om ontslagpapieren om te controleren of betrokkene daadwerkelijk is ontslagen uit detentie.

Wanneer herleeft het recht op uitkering of arbeidsondersteuning?

WAO-/WAZ/oWAJONG en WIA-uitkering

Van belang is dat herleving van de **WAO-/WAZ/WAJONG-uitkering** niet eerder kan ingaan dan een jaar voor datum aanvraag, tenzij er sprake is van een bijzonder geval. Herleving van een **WIA-uitkering** kan niet eerder ingaan dan 52 weken voor datum aanvraag, tenzij er sprake is van een bijzonder geval.

Als betrokkene pas na invrijheidstelling een aanvraag indient (en daarbij vroeger of later ook ontslagpapieren overlegt), kan de uitkering toch gewoon vanaf datum invrijheidstelling herleven (tenzij betrokkene pas meer dan een jaar/52 weken na ontslag uit detentie een aanvraag indient).

Arbeidsondersteuning/ uitkering Wajong 2015

Voor het recht op arbeidsondersteuning (nWajong)/ uitkering Wajong 2015 is dit anders geregeld als het recht op **arbeidsondersteuning/ uitkering Wajong 2015** is geëindigd als gevolg van

als het recht op arbeidsondersteuning/uitkering Wajong 2015 is gecompenseerd als gevolg van
vrijheidsontneming kan het recht op arbeidsondersteuning/uitkering Wajong 2015 bij
invrijheidstelling herleven **met ingang van de ontvangstdatum van de aanvraag om herleving**.

Als betrokkene nadat hij uit detentie komt een aanvraag indient (en ook zijn ontslagpapieren
overlegt), dan kan het recht op arbeidsondersteuning/uitkering Wajong 2015 pas herleven vanaf
ontvangstdatum van de aanvraag.

Als betrokkene voordat hij uit detentie komt een aanvraag indient (en dan na ontslag uit detentie
zijn ontslagpapieren overlegt), dan kan de arbeidsondersteuning/uitkering Wajong 2015 wel
herleven vanaf datum invrijheidstelling.

Herlevingsdatum na oplegging Tbs-maatregel zonder oplegging gevangenisstraf

Als er sprake is van tbs met dwangverpleging zonder strafoplegging/gevangenisstraf dan mag het
recht op uitkering of arbeidsondersteuning niet langer worden uitgesloten. Het gaat dan om
personen die volledig ontoerekeningsvatbaar zijn en door de strafrechter van alle rechtsvervolging
zijn ontslagen. Het kan ook gaan om personen die sterk verminderd toerekeningsvatbaar zijn en
geen gevangenisstraf krijgen opgelegd.

Vanaf het moment dat het vonnis van de rechter (waarbij uitsluitend de tbs-maatregel met bevel
verpleging wordt opgelegd) onherroepelijk is geworden, is de uitsluitingsgrond 'rechtens zijn
vrijheid ontnomen' niet meer van toepassing. Ook niet als betrokkene na het vonnis -in afwachting
van zijn plaatsing in een tbs-kliniek- nog enige tijd (als passant) in de Penitentiare Inrichting moet
blijven.

Een onherroepelijk vonnis wil zeggen dat er geen beroep meer mogelijk is en dat het vonnis van de
rechtbank ten uitvoer kan worden gelegd.

Met ingang van de genoemde dag (datum onherroepelijk vonnis) kan de uitkering dus weer
herleven (let op: recht op arbeidsondersteuning (nWajong)/uitkering Wajong 2015 kan pas herleven
met ingang van de ontvangstdatum van de aanvraag om herleving).

Uiteraard moet betrokkene wel aan de voorwaarden voor het recht op uitkering of
arbeidsondersteuning voldoen.

Voor alle duidelijkheid:

Voorafgaande aan een vonnis waarbij een tbs-maatregel wordt opgelegd is altijd een periode van
inverzekeringstelling/voorlopige hechtenis aan de orde. Een tbs-maatregel wordt niet direct vanuit
een vrijheidssituatie opgelegd.

Voorlopige hechtenis is een verzamelnaam voor de verschillende perioden (bewaring,
gevangenhouding, gevangenneming) voorafgaand aan de inhoudelijke behandeling van een
strafzaak.

Tijdens die periode is sprake van 'rechtens zijn vrijheid ontnomen' en bestaat er geen recht op
uitkering of arbeidsondersteuning. Na een vonnis tbs zonder oplegging gevangenisstraf wordt
de daaraan voorafgaande periode van voorlopige hechtenis niet alsnog met terugwerkende kracht

de daaraan voorafgaande periode van voorlopige hechtenis niet alsnog met terugwerkende kracht weer uitkering toegekend.

UWV krijgt van Justitie geen signalen over 'tbs zonder oplegging gevangenisstraf'-gevallen. UWV is dus afhankelijk van een melding/aanvraag door of namens betrokkene dat deze situatie aan de orde is.

Dat zal in de praktijk betekenen dat betrokkene bij de 'aanvraag' een kopie van een in kracht van gewijsde gegaan strafvonnis overlegt waaruit blijkt dat er uitsluitend sprake is van oplegging van tbs met bevel verpleging.

Verder is van belang dat herleving van de **WAO-/WAZ-/oWajonguitkering** niet eerder kan ingaan dan een jaar voor datum aanvraag (voor **WIA** geldt 52 weken voor datum aanvraag), tenzij er sprake is van een bijzonder geval (uitzondering geldt voor nWajong: recht op **arbeidsondersteuning/uitkering Wajong 2015** kan pas herleven met ingang van de ontvangstdatum van de aanvraag om herleving).

Voorbeeld moment herleving recht bij tbs zonder strafoplegging

1. Betrokkene heeft een uitkering
2. Hij pleegt een delict en wordt opgepakt
3. Uitkering wordt stopgezet na één maand omdat betrokkene gedetineerd is (uitvoering WSG)
4. Periode van voorarrest geen uitkering
5. Er volgt een rechtszaak met als vonnis: geen gevangenisstraf i.v.m. ontslag van alle rechtsvervolging (of sterk verminderde toerekeningsvatbaarheid) maar wel de maatregel tbs
6. Dit vonnis wordt als er geen beroep wordt aangetekend, na 14 dagen onherroepelijk
7. Betrokkene zit in afwachting van plaatsing in tbs-kliniek nog een periode in een Penitentiaire Inrichting
8. Betrokkene wordt op enig moment geplaatst in een tbs-kliniek
9. Bij plaatsing in de tbs wordt duidelijk dat er recht bestaat op herleving van de uitkering.

Invloed detentie bij ontstaan recht op uitkering of arbeidsondersteuning

WIA

Als betrokkene op de eerste dag na de wachttijd of de loondoorbetalingsperiode gedetineerd is ontstaat geen recht op WIA-uitkering. Perioden van vrijheidsontneming worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen.

Het is mogelijk dat op een later moment als betrokkene niet meer gedetineerd is (of de detentievorm gewijzigd is) alsnog recht op WIA-uitkering ontstaat.

Detentie is ook van [invloed op de verzekering](#). Dit is vooral van belang als de arbeidsongeschiktheid of gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid ontstaat tijdens de detentie.

nWajong/Wajong 2015

Als de jonggehandicapte op de ingangsdatum van het recht gedetineerd is, terwijl die detentie nog niet één maand heeft geduurd dan moeten wij het recht op arbeidsondersteuning/uitkering wel aan hem toekennen.

Bij de nWajong/Wajong 2015 geldt de uitsluitingsgrond 'rechtens zijn vrijheid zijn ontnomen' pas na één maand detentie.

Perioden van vrijheidsontneming worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen.

Pas als de detentie een maand heeft geduurd, moeten we het recht beëindigen.

Uitzondering: als de detentie direct volgt op een periode waarin een persoon zich onttrokken heeft aan zijn straf (in verband waarmee geen recht is ontstaan op arbeidsondersteuning/uitkering Wajong 2015). In dat geval geldt de termijn van één maand niet.

Het is in die gevallen de bedoeling dat de arbeidsondersteuning/uitkering Wajong 2015 ook niet wordt toegekend tijdens de duur van de detentie (ongeacht de duur van de detentie).

Voorbeeld Gedetineerd op de ingangsdatum

De jonggehandicapte is gedetineerd sinds 2 maart 2015.

Ingangsdatum recht is 7 maart 2015.

De uitsluitingsgrond geldt met ingang van 2 april 2015.

Op 7 maart 2015 kennen we het recht op arbeidsondersteuning/uitkering Wajong 2015 toe en per 2 april 2015 beëindigen we het recht.

WAO/WAZ/oWAJONG

Toekenning van WAO-, WAZ-uitkering of Wajonguitkering komt niet veel meer voor.

Daarom wordt deze situatie niet beschreven.

Recht op uitkering na invrijheidstelling (later ontstaan recht)

WIA

Iemand die na afloop van de wachttijd of loondoorbetalingsperiode geen recht heeft op een WIA-uitkering in verband met detentie, heeft dat wel vanaf de dag van invrijheidstelling als aan de voorwaarden voor het recht op uitkering wordt voldaan (arbeidsongeschikt of gedeeltelijk arbeidsgeschikt en geen andere uitsluitingsgrond van toepassing).

Voor het alsnog ontstaan van recht op een WGA-uitkering geldt wel een beperking in de tijd: binnen 5 jaar na afloop van de wachttijd/loondoorbetalingsperiode mag de uitsluitingsgrond detentie niet meer voordoen. Als betrokkene daarna pas in vrijheid wordt gesteld kan er geen recht op WGA-uitkering meer ontstaan.

Voor het alsnog ontstaan van recht op een IVA-uitkering geldt geen termijn. Het recht op een IVA-uitkering kan dus altijd alsnog ontstaan, ongeacht hoe lang de uitsluitingsgrond detentie zich heeft voorgedaan.

Het recht op uitkering kan niet eerder ingaan dan 52 weken voor datum aanvraag (tenzij er sprake is van een bijzonder geval). Dit is vooral van belang voor de persoon die na zijn invrijheidstelling

niet onmiddellijk een aanvraag indient.

Voor alle duidelijkheid: het alsnog ontstaan van recht op uitkering kan ook aan de orde komen als de detentie overgaat in een detentievorm waarbij wel recht bestaat op uitkering. Uitsluiting van het recht is dan niet langer aan de orde.

nWajong, arbeidsondersteuning en Wajong 2015

Als de jonggehandicapte op de ingangsdatum van het recht (langer dan een maand) gedetineerd is, dan heeft de jonggehandicapte vanaf die datum geen recht op arbeidsondersteuning/uitkering.

Als de detentie op een bepaald moment daarna eindigt (en de jonggehandicapte aan de overige voorwaarden voor het recht voldoet), dan heeft hij alsnog recht op arbeidsondersteuning/uitkering.

Hiervoor hoeft de jongere geen aanvraag in te dienen. Hij zal het wel aan ons moeten melden, omdat we het einde van de detentie of wijziging van de detentievorm anders niet kunnen onderkennen.

WAO/WAZ/OWAJONG

Later toekennen van WAO-, WAZ-uitkering of Wajonguitkering komt niet veel meer voor.

Daarom wordt deze situatie niet beschreven.

Aanvraag toekenning WIA-uitkering of arbeidsondersteuning

WIA

Het UWV stelt op aanvraag vast of recht op een WIA-uitkering bestaat.

Als UWV de aanvraag afwijst omdat de tijdelijke uitsluitingsgrond vrijheidsontneming van toepassing is, dan wordt de betrokkene meegedeeld dat hij een nieuwe aanvraag moet doen zodra de uitsluitingsgrond zich niet meer voordoet. Ook wordt hem meegedeeld binnen welke termijn hij de aanvraag dan moet doen.

UWV is overigens niet verplicht om de aanvraag af te wijzen als er per einde wachttijd / loondoorbetalingsperiode sprake is van een tijdelijke uitsluitingsgrond als vrijheidsontneming. In het geval dat de uitsluitingsgrond zich naar verwachting nog maar kort zal voordoen, kan de aanvraag toch in behandeling worden genomen.

nWajong/Wajong 2015

Het UWV stelt op aanvraag vast of recht op arbeidsondersteuning bestaat.

Als de jonggehandicapte op de ingangsdatum van het recht (langer dan een maand) gedetineerd is, dan heeft de jonggehandicapte vanaf die datum geen recht op arbeidsondersteuning/uitkering en wordt de aanvraag afgewezen.

Als de detentie op een bepaald moment daarna eindigt (en de jonggehandicapte aan de overige voorwaarden voor het recht voldoet), dan heeft hij alsnog recht op arbeidsondersteuning/uitkering.

Hiervoor hoeft de jongere geen aanvraag in te dienen. Hij zal het wel aan ons moeten melden, omdat we het einde van de detentie of wijziging van de detentievorm anders niet kunnen onderkennen.

Gevolgen detentie voor de WIA-verzekering

Een gedetineerde zal in het algemeen tijdens detentie niet meer verplicht verzekerd zijn. Als hij dan tijdens detentie ziek wordt zal hij alleen al op grond van het niet verzekerd zijn geen aanspraak op uitkering kunnen maken. Recht op uitkering zou in principe dan nog wel kunnen ontstaan in de beperkte periode van nawerking van de verzekering.

Tijdens de detentie kan betrokkene nog wel een dienstbetrekking hebben. De werkgever is dan niet verplicht het loon door te betalen. Als de werkgever het loon niet doorbetaalt moet die dienstbetrekking worden aangemerkt als een 'lege dienstbetrekking'. Dat betekent dat er dan geen sprake is van verzekeringsplicht.

Als betrokkene voordat hij gedetineerd raakte een WW-uitkering ontving die in verband met de detentie werd beëindigd is er ook geen sprake meer van WIA-verzekering tijdens de detentie.

Wachttijd WIA en detentie

De eerste dag van de wachttijd is de eerste werkdag waarop de betrokkene **wegens ziekte** niet heeft gewerkt of zijn werkzaamheden tijdens de werktijd heeft gestaakt.

Wordt betrokkene ziek vóór het begin van de detentie dan wordt de aanvang van de wachttijd op de gebruikelijke wijze bepaald (zie onderdeel [Nieuw recht](#)).

De wachttijd loopt tijdens de detentie gewoon door.

Als een **verzekerde** ziek wordt **tijdens de detentie** wordt de dag waarop hij ziek geworden is gelijkgesteld met een werkdag. De eerste dag van de wachttijd is dus de dag waarop hij ziek is geworden.

Als iemand tijdens detentie ziek wordt in de periode van nawerking van de verzekering is de eerste dag van de wachttijd ook de dag waarop betrokkene feitelijk ziek is geworden.

De wachttijd kan natuurlijk ook verstrijken tijdens de detentie. Er kan dan op dat moment geen recht op uitkering ontstaan, omdat er sprake is van de uitsluitingsgrond 'rechtens zijn vrijheid ontnomen'.

Er kan wel op een later moment recht op uitkering ontstaan, namelijk vanaf de dag van

invrijheidstelling.

Detentie niet terecht

Als in verband met detentie geen recht op uitkering of arbeidsondersteuning is ontstaan of als de uitkering/arbeidsondersteuning in verband met detentie geëindigd is en achteraf blijkt dat de

detentie niet terecht was dan ontstaat niet alsnog recht op uitkering of arbeidsondersteuning over de detentieperiode. De eindiging of afwijzing van de uitkering of arbeidsondersteuning was gebaseerd op het gedetineerd zijn. Betrokkene kan in zo'n geval desgewenst een schadevergoeding vorderen bij de Staat.

Melding detentie

Melding detentie door Justitie

Het Ministerie van Justitie kent een elektronische gegevensuitwisseling met UWV. Strafinstellingen moeten detentieperioden inbrengen in het systeem. Het gaat dan alleen om instellingen in Nederland. Er vindt een dagelijkse koppeling plaats met de basisregistraties van UWV en dat levert een zogenaamde 'melding detentie' op.

Via deze melding wordt UWV geïnformeerd over de ingangsdatum van de detentie.

UWV wordt niet geïnformeerd over het moment waarop de detentie één maand heeft geduurd of over het moment waarop de detentievorm wijzigt of de detentie eindigt.

De melding geeft ook geen informatie over de soort detentie of in welke strafinrichting betrokken gedetineerd is.

Meldingsverplichting betrokkene

Op grond van de algemene mededelingsplicht moet betrokkene zijn detentie binnen één week melden bij UWV.

Informatiepunten bij Justitie

UWV ontvangt dagelijks detentiemeldingen van Justitie. Op basis van die detentiemeldingen gaat UWV over tot beëindiging van de uitkering. Na ontslag uit detentie kan er weer recht bestaan op een uitkering. Het is aan de betrokkene zelf om zijn ontslag uit detentie te melden en daarbij een ontslagbewijs te overleggen.

Ook als de detentievorm wijzigt (en er mogelijk weer recht bestaat op een uitkering), is het aan betrokkene zelf dit te melden bij UWV.

Om te kunnen beoordelen of er sprake is van een (extramurale) detentievorm waarbij mogelijk weer recht bestaat op een uitkering, kunnen de volgende gegevens belangrijk zijn:

- een brief van de directeur van de Penitentiare Inrichting, waaruit blijkt welk vervolgtraject

betrokkene –na verblijf in de PI- gaat doorlopen (op basis van welke juridische zorgtitel)

- een beschikking van de rechtbank waaruit blijkt welk vervolgtraject betrokkene gaat doorlopen of welke voorwaarden er gelden (en waaruit ook de juridische zorgtitel blijkt)
- brief van de instelling waar betrokkene na zijn verblijf in de PI gaat verblijven (en op basis van welke juridische zorgtitel)

Op basis daarvan kan UWV beoordelen of er weer recht bestaat op een uitkering.

Alleen als het echt noodzakelijk is om nog nadere informatie op te vragen bij Justitie, kan UWV contact opnemen met de volgende informatiepunten bij Justitie:

- Informatie over actuele detentie (lopende detentieperioden) vraag je op bij de Justitiële Informatiedienst.

Deze dienst mag telefonisch geen informatie verstrekken. Je kunt geen informatie meer opvragen per fax. Het opvragen van informatie per e-mail is niet toegestaan. Informatie vraag je daarom op met een brief.

Je stuurt de brief naar:

Justitiële Informatiedienst (t.a.v. Detentieloket)

Ministerie van Justitie en Veiligheid

Postbus 337

7600 AH Almelo

Vermeld in de brief de gegevens van de betrokkene en het doel waarvoor de informatie nodig is. Geef daarbij aan dat het om een verzoek om informatieverstrekking gaat op grond van artikel 54 lid 9 SUWI.

De Justitiële Informatiedienst mag geen historische detentiegegevens verstrekken aan UWV.

- Voor vragen over openstaande zaken (lopende strafzaken) kun je contact opnemen met het Centraal Justitieel Incasso Bureau, afdeling AICE. Een verzoek om informatie kun je alleen per fax indienen. Het faxnummer is (058) 215 60 38.

Overzicht wettelijke bepalingen, tabel

In de volgende tabel tref je per wet de wetsartikelen aan die een rol spelen bij vrijheidsontneming en onttrekking vrijheidsontneming.

	Ontstaan recht	Later ontstaan recht	Einde recht	Herleven/ heropenen recht
WIA/IVA				
Vrijheidsontneming	47 lid 1 jo 43d	48 lid 2	49 lid 1b jo	50 lid 2

			44 lid 2	
Onttrekking vrijheidsontneming	47 lid 1 jo 43e	48 lid 2	49 lid 1b	50 lid 2
WIA/WGA				
Vrijheidsontneming	54 lid 1 jo 43d	55 lid 2 en 3	56 lid 1b jo 44 lid 2	57 lid 2 en 3
Onttrekking vrijheidsontneming	54 lid 1 jo 43e	55 lid 2 en 3	56 lid 1b	57 lid 2 en 3
WAJONG 2015/uitkering				
Vrijheidsontneming	1a:2 lid 1 jo. 1a:6 lid 1a en 1a:7	1a:2 lid 1 jo. 1a:6 lid 1a en 1a:7	1a: 9b jo. 1a:6 lid 1a en 1a:7	1a: 10 lid 2 en 1a:11 lid 2
Onttrekking vrijheidsontneming	1a: 2 lid 1 jo. 1a: 6 lid 1b	1a: 2 lid 1 jo. 1a: 6 lid 1b	1a: 9b jo. 1a:6 lid 1b	1a: 10 lid 2 en 1a:11 lid 2
nWAJONG/arbeidsondersteuning				
Vrijheidsontneming	2:15 lid 1b en 2 jo 2:11 lid 1a en 2:12 lid 1	2:15 lid 1b en 2 jo 2:11 lid 1a en 2:12 lid 1	2:16 lid 1b jo 2:11 lid 1a en 2:12 lid 1	2:17 lid 2 en 2:15 lid 3b
Onttrekking vrijheidsontneming	2:15 lid 1b en 2 jo 2:11 lid 1b	2:15 lid 1b en 2 jo 2:11 lid 1b	2:16 lid 1b jo 2:11 lid 1b	2:17 lid 2 en 2:15 lid 3b
oWAJONG/uitkering				
Vrijheidsontneming	3:5 lid 1	3:5 lid 2	3:19 lid 6 en 8	3:23
Onttrekking vrijheidsontneming	3:5a	3:5a	3:19 lid 7	3:23a
WAO				
Vrijheidsontneming	19a lid 1	19a lid 2	43 lid 5 en 7	47b
Onttrekking vrijheidsontneming	19b	19b	43 lid 6	47c
WAZ				
Vrijheidsontneming	7b lid 1	7b lid 2	19 lid 4 en 6	21b
Onttrekking vrijheidsontneming	7c	7c	19 lid 5	21c
ZW				
Vrijheidsontneming	19b lid 1	19b lid 2	19b lid 1 en 5	19b lid 2

			en 3	
Onttrekking vrijheidsontneming	19c lid 1	19c lid 2	19c lid 1	19c lid 2

Schema vrijheidsontneming/detentie, toelichting

Hierna volgt een schema waarin - op alfabetische volgorde - de meest voorkomende vormen van vrijheidsontneming en forensische zorgtitels staan opgesomd, met daarbij een omschrijving en gevolgen voor de uitkering of arbeidsondersteuning

Overal waar in het schema staat 'uitkering' wordt ook 'arbeidsondersteuning' bedoeld.

Vormen van vrijheidsontneming	Omschrijving	Wel of geen recht op uitkering?
Dwangopname in een psychiatrisch ziekenhuis op grond van de Wet bijzondere opnemingen in psychiatrische ziekenhuizen (Wet BOPZ vervallen met ingang van 1 januari 2020)	Het gaat om een rechterlijke machtiging tot opname in een psychiatrisch ziekenhuis van een persoon die (al dan niet tijdelijk) geestelijk gestoord is en een gevaar oplevert voor zichzelf of zijn omgeving. De vrijheidsontneming kan hem niet worden aangerekend.	wel recht op uitkering
Dwangopname in een psychiatrisch ziekenhuis op grond van artikel 37 lid 1 Wetboek van Strafrecht (vervallen met ingang van 1 januari 2020)	Het gaat hier om de situatie dat sprake is van ontslag van alle rechtsvervolging omdat het strafbaar feit betrokkene niet kan worden aangerekend door een geestesstoornis, maar waarbij wel gedwongen opname plaatsvindt. Het gaat hier om een strafrechtelijke machtiging tot opname in een psychiatrisch ziekenhuis.	wel recht op uitkering
Elektronisch toezicht	Elektronisch toezicht (met behulp van bijvoorbeeld een enkel- of polsband) kan toegepast worden aan het einde van de detentie als onderdeel van een penitentiair programma. Ook kan elektronisch toezicht voorkomen bij een voorwaardelijke veroordeling of een voorwaardelijke invrijheidstelling of bij schorsing van de voorlopige	wel recht op uitkering

	hechtenis.	
Dwangopname op grond van de Wet verplichte geestelijke gezondheidszorg (Wvggz), de Wet zorg en dwang psychogeriatrische en verstandelijk gehandicapte cliënten (Wzd) en de Wet forensische Zorg (Wfz)	Met ingang van 1 januari 2020 is de BOPZ vervangen door de Wvggz en Wzd. Ook is artikel 37 lid 1 Wetboek van Strafrecht vervallen met ingang van 1 januari 2020. De rechter kan op grond van artikel 2.3 Wet forensische zorg een zorgmachtiging volgens de Wvggz of een rechterlijke machtiging (maximaal 6 maanden) volgens de Wzd afgeven.	wel recht uitkering
Gevangenisstraf	Verblijf in een penitentiare inrichting Bij gevangenisstraf kun je te maken krijgen met verschillende fases in de detentie (zogenaamde detentiefasering). In het algemeen ziet detentiefasering er als volgt uit: Huis van Bewaring -> normaal beveiligde gevangenis -> Beperkt Beveiligde Inrichting (BBI), -> Zeer beperkt Beveiligde Inrichting (ZBBI), -> Penitentiair Programma (PP), -> einde detentie of voorwaardelijke invrijheidstelling. Er is sprake van het geleidelijk toekennen van meer vrijheden (bijvoorbeeld verlof) aan gedetineerden tot aan het moment van hun invrijheidstelling (resocialisatiebeginsel). Een gedetineerde kan in de laatste fase van zijn gevangenisstraf in aanmerking komen voor een Penitentiair Programma (zie verderop in dit schema), waarbij hij buiten de gevangensemuren een programma volgt gericht op zijn terugkeer in de	geen recht op uitkering

	samenleving. vanaf dat moment kan er weer recht op uitkering bestaan. Bij alle andere genoemde vormen van detentiefasering (met de verschillende beveiligingsniveaus) is er geen recht op een uitkering.	
Gevangenisstraf in het buitenland	Het criterium voor uitsluiting van het recht op uitkering is 'rechts zijn vrijheid ontnomen zijn'. In de Memorie van Toelichting op de Wsg wordt heel nadrukkelijk gesteld dat detentie in het buitenland hier ook onder valt. De omstandigheid dat het vonnis niet door een Nederlandse strafrechter is uitgesproken is geen reden de in het buitenland gedetineerde uitkeringsgerechtigde anders te behandelen dan de in Nederland gedetineerde uitkeringsgerechtigde.	geen recht op uitkering
Gijzeling	Het laatste middel dat kan worden ingezet om iemand een opgelegde (verkeers)boete te laten betalen of alimentatie. Als de rechter instemt met de gijzeling wordt iemand in hechtenis genomen.	geen recht op uitkering
Inverzekeringstelling (artikel 57 e.v. Wetboek van Strafvordering)	Het strafproces kent verschillende fasen: aanhouding, verhoor (meestal op politiebureau), inverzekeringstelling (maximaal 6 dagen) en voorlopige hechtenis. De inverzekeringstelling wordt toegepast om het onderzoek naar het strafbare feit waarvan iemand verdacht wordt te voltooien.	geen recht op uitkering
ISD capaciteitsplaatsen basis (plaatsing in een regulier basisregime) ISD staat voor Inrichting Stelselmatige Daders.	Het is een strafrechtelijke maatregel waarmee het mogelijk is veelplegers voor de duur van maximaal 2 jaar de vrijheid te ontnemen. Opsluiting in een penitentiaire inrichting staat centraal. Het doel	geen recht op uitkering

	ervan is primair gericht op het buiten de maatschappij houden van de veelpleger. Elke geplaatste gedetineerde in het basisregiem krijgt een vorm van begeleiding aangeboden die bijdraagt aan een zinvolle dagbesteding met het oog op terugkeer in de maatschappij. De hele tenuitvoerlegging van deze maatregel vindt plaats binnen de inrichting. Zie ook ISD capaciteitsplaatsen met een traject.	
ISD capaciteitsplaatsen met een traject (artikel 38m lid 1 Wetboek van Strafrecht) ISD staat voor Inrichting Stelselmatige Daders.	Personen die onder deze maatregel vallen starten met een verblijf binnen de inrichting. Als er duidelijke aanknopingspunten zijn voor gedragsverandering en de reële kans op recidivevermindering aanwezig is, is het mogelijk de gedetineerde over te plaatsen naar een voorziening buiten de inrichting. Een en ander onder specifieke voorwaarden en intensief toezicht van de reclassering. Het verblijf buiten de penitentiaire inrichting kan bijvoorbeeld in de vorm van begeleid wonen zijn, een verslavingskliniek of andere ambulante voorzieningen. Tijdens deze extramurale fase wordt een traject gevolgd met op het individu gerichte activiteiten: scholing, arbeidstoeleiding, beheer van financiën, zelfstandig wonen, sociale omgang. Tijdens deze extramurale fase kunnen gedetineerden voldoen aan de verplichtingen die verbonden zijn aan het verkrijgen en het behouden van een uitkering, zoals de arbeidsverplichting, de verplichting beschikbaar te zijn voor werk en de	wel recht op uitkering (alleen in de extramurale fase) (artikel 1 sub e Besluit extramurale vrijheidsbeneming en sociale zekerheid)

	verplichting voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling te accepteren. Het is mogelijk en toegestaan te werken.	
Jeugddetentie	In een justitiële inrichting verblijven jongeren in de leeftijd van 12 tot 18 jaar, met een uitloop naar maximaal 23 jaar. Jongeren kunnen in een jeugdinrichting komen omdat ze iets gedaan hebben waarvoor ze straf verdienen. Er kunnen ook jongeren in zo'n inrichting verblijven die geplaatst zijn op grond van een kinderschermingsmaatregel (ondertoezichtstelling). Omdat de WSG de ruime term "rechtens zijn vrijheid ontnomen" hanteert en geen uitzonderingen bevat voor niet-strafrechtelijke jeugddetentie, is de WSG van toepassing op alle situaties waarin jongeren op last van de rechter in een justitiële jeugdinrichting verblijven. Dus zowel voor strafrechtelijke detentie als voor ondertoezichtstelling. Voor beide groepen geldt een vergelijkbaar regime en in beide gevallen wordt door de overheid in de bestaanskosten voorzien. Als er sprake is van deelname aan een scholings- of trainingsprogramma of proefverlof dan kan betrokkene op verzoek (weer) in aanmerking komen voor een uitkering.	geen recht op uitkering
Ondertoezichtstelling (kinderbeschermingsmaatregel)	Als de jongere niet in een justitiële jeugdinrichting is geplaatst maar	wel recht op uitkering

	bijvoorbeeld in een pleeggezin of internaat, dan is er geen sprake van 'rechtens zijn vrijheid ontnomen'.	
Opname in psychiatrisch ziekenhuis of psychiatrisch centrum tijdens detentie (artikel 15 lid 5 Penitentiaire Beginselen Wet).	De gedetineerde wordt vanuit het Gevangeniswezen overgebracht naar een psychiatrisch ziekenhuis om daar zo lang als nodig is te worden verpleegd. Ook kan er sprake zijn van een interne overplaatsing naar een penitentiair psychiatrisch centrum in het Gevangeniswezen. Er wordt hierbij wel gesproken van 'detentieongeschiktheid'. Deze vorm van detentie is dus niet hetzelfde als een gedwongen opname op grond van de Wvvgz/Wzd/Wfz.	geen recht op uitkering
Passanten	Het gaat om mensen die veroordeeld zijn door de rechter en in afwachting van de aanvang van hun tbs-behandeling in de gevangenis verblijven Er geldt een uitzondering als er sprake is van de situatie 'Vonnis oplegging tbs met bevel verpleging ZONDER strafoplegging': Vanaf het moment dat het vonnis van de rechter (waarbij uitsluitend de tbs-maatregel met bevel verpleging wordt opgelegd) onherroepelijk is geworden, is de uitsluitingsgrond 'rechtens zijn vrijheid ontnomen' niet meer van toepassing. Ook niet als betrokkene na het vonnis -in afwachting van zijn plaatsing in een tbs-kliniek- nog enige tijd (als passant) in de Penitentiaire Inrichting moet blijven.	geen recht op uitkering wel recht op uitkering Er bestaat in deze gevallen weer recht op uitkering vanaf het moment dat het vonnis van de rechter (waarbij deze maatregel wordt opgelegd) onherroepelijk is geworden.
Penitentiair programma	In de laatste periode van detentie kan	wel recht op

(artikel 4 lid 1 Penitentiaire beginselenwet)	een gedetineerde meer vrijheden krijgen om geleidelijk weer terug te keren in de maatschappij. Een gedetineerde die deelneemt aan het penitentiair programma verblijft in de laatste fase van zijn of haar detentie of voorlopige hechtenis buiten de penitentiaire inrichting. Deze fase kan gezien worden als een soort van vervroegde invrijheidstelling. Onttrekt een gedetineerde zich in deze periode aan de gemaakte afspraken, dan kan het programma komen te vervallen en moet de gedetineerde zijn volledige gevangenisstraf uitzitten. De deelnemer aan een penitentiair programma kan onder elektronisch toezicht worden gesteld.	uitkering (artikel 1 sub a Besluit extramurale vrijheidsbeneming en sociale zekerheid)
PIJ-maatregel, (PIJ staat voor Plaatsing In Jeugdinrichting)	Als een jongere een ernstig misdrijf heeft gepleegd, kan hij een PIJ-maatregel opgelegd krijgen. Deze maatregel wordt ook wel 'jeugd-tbs' genoemd. Deze maatregel is bedoeld om criminele jongeren met een ontwikkelingsstoornis of psychische aandoening, te behandelen en te (her)opvoeden. De PIJ-maatregel duurt minimaal 3 jaar. Als iemand op last van de rechter in een justitiële jeugdinrichting verblijft, is er geen recht op uitkering	geen recht op uitkering
Plaatsingen in verband met noodzakelijke sociale verzorging en hulpverlening zoals plaatsingen in verslavingsklinieken of particuliere opvanghuizen (artikel 43 lid 3 van de Penitentiaire beginselenwet)	De directeur van een penitentiaire inrichting heeft de bevoegdheid om een gedetineerde, als dat in het belang van de sociale verzorging en/of hulpverlening van een gedetineerde nodig is over te brengen naar een daartoe bestemde instelling. Zo'n plaatsing kan er bijvoorbeeld uit bestaan dat gedetineerden weer thuis	wel recht op uitkering (artikel 1 sub f Besluit extramurale vrijheidsbeneming en sociale zekerheid)

	gaan wonen met reclasseringstoezicht, een verplicht dagprogramma (bijvoorbeeld werken) krijgen voorgeschreven of in het kader van andere voorwaarden buiten de inrichting worden geplaatst. Er is dan sprake van extramurale tenuitvoerlegging. Toepassing van dat artikel is erop gericht gedetineerden onder te brengen in verslavingsklinieken en particuliere opvanghuizen. Het gaat dan om onder meer de stichtingen Door, Exodus, Moria, Ontmoeting en het Leger des Heils. Deze stichtingen begeleiden (ex) gedetineerden in verschillende fasen toe naar zelfstandig wonen en werken. Tijdens deze extramurale fase kunnen gedetineerden voldoen aan de verplichtingen die verbonden zijn aan het verkrijgen en het behouden van een uitkering, zoals de arbeidsverplichting, de verplichting beschikbaar te zijn voor werk en de verplichting voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling te accepteren. Het is mogelijk en toegestaan te werken	
Preventieve hechtenis	Preventieve hechtenis is een verzamelnaam voor bewaring, gevangenhouding en vangenneming.	geen recht op uitkering
Proefverlof Tbs (artikel 51 lid 1 Beginselenwet verpleging ter beschikking gestelden)	Bij proefverlof mag de patiënt op proef terug in de samenleving. Hij gaat zelfstandig wonen en is vanaf dat moment ex-patiënt; de kliniek draagt het toezicht over aan de reclassering. Verlof wordt alleen verleend als de	wel recht op uitkering (artikel 1 sub b Besluit extramurale vrijheidsbeneming

	tbs-kliniek kan aantonen dat het gevaar voor recidive zó ver is teruggebracht dat het verantwoord is om op verlof te gaan.	en sociale zekerheid)
Scholings- of trainingsprogramma jeugdinrichtingen (artikel 3 lid 1 Beginselenwet justitiële jeugdinrichtingen)	Het gaat om een programma voor jeugdigen als bedoeld in de Beginselenwet justitiële jeugdinrichtingen: 'een scholings- en trainingsprogramma is een samenstel van activiteiten waaraan wordt deelgenomen door jeugdigen ter verdere tenuitvoerlegging van de aan hen opgelegde vrijheidsstraf of vrijheidsbenemende maatregel in aansluiting op hun verblijf in een inrichting'. Waaraan moet je dan denken? Justitie heeft de mogelijkheid om jongeren in justitiële jeugdinrichtingen een uitgebreid scholingsprogramma te laten volgen, zodat zij meer toekomstperspectief hebben als ze de gevangenis verlaten. Het is een 'arbeidstoeleidend programma', jongeren krijgen in dit programma scholing en training en doen werkervaring op. Ook krijgen ze trainingen om zelfstandig te kunnen wonen, hun relaties en vriendschappen te herstellen (op te bouwen) en hun vrije tijd goed te besteden. Verder wordt gewerkt aan schuldsanering en aan het opbouwen van een nieuw sociaal netwerk, om de oude levensstijl om te bouwen naar een nieuwe, met meer kansen.	wel recht op uitkering (artikel 1 sub c Besluit extramurale vrijheidsbeneming en sociale zekerheid)

Strafonderbreking op grond van artikel 570b Wetboek van Strafvordering/ artikelen 34-40 van de Regeling tijdelijk verlaten van de inrichting	Het gaat hier om strafonderbreking (SOB) tijdens gevangenisstraf. Een strafonderbreking stelt een gedetineerde in staat om een gebeurtenis in de persoonlijke sfeer bij te wonen, om een ernstig zieke levenspartner, kind of ouder te verzorgen of dringende omstandigheden van zakelijke aard te regelen. De strafonderbreking duurt maximaal drie maanden. SOB schorst de tenuitvoerlegging van de straf. De periode van SOB moet later alsnog worden uitgezeten. De Minister van Justitie kan de tenuitvoerlegging van een vrijheidsstraf onderbreken op verzoek van de betrokkene of ambtshalve. Strafonderbreking kan slechts worden verleend, gewijzigd en ingetrokken door de Minister van Justitie.	wel recht op uitkering. Zodra de strafonderbreking is afgelopen en klant weer in detentie gaat is er geen recht op uitkering.
Taakstraffen	Bij lichte strafbare feiten mag een rechter taakstraffen opleggen. De veroordeelde moet onbetaalde werkzaamheden doen, meestal voor niet-commerciële instellingen zoals gemeenten, ziekenhuizen of Staatsbosbeheer. Er is geen sprake van vrijheidsontneming.	wel recht op uitkering
Tbs (artikel 37a Wetboek van Strafrecht)	Tbs is een maatregel (op grond van artikel 37a Wetboek van Strafrecht) die de rechter oplegt aan mensen die zware delicten hebben gepleegd en lijden aan een psychiatrische stoornis. Deze stoornis beïnvloedt in meerdere of mindere mate hun gedrag en heeft (mede) geleid tot het plegen van het delict. De rechter stelt hen daarom niet of	zie de diverse Tbs-vormen

	niet geheel verantwoordelijk voor hun daden. Voor het deel dat de daders wel kan worden aangerekend kan de rechter gevangenisstraf opleggen. Tbs kan alleen worden opgelegd als de veiligheid van de samenleving gevaar loopt. Er zijn verschillende vormen van tbs, zie opsomming hierna.	
Tbs met bevel verpleging (ook wel genoemd Tbs met dwangverpleging) ZONDER STRAFOPLEGGING	De rechter kan bevelen dat een ter beschikking gestelde wordt verpleegd. Tbs-patiënten met bevel verpleging (artikel 37b Wetboek van Strafrecht) worden behandeld in een beveiligde gesloten inrichting, zodat zij tijdens hun behandeling zo min mogelijk gevaar opleveren voor anderen. De behandeling is gericht op terugkeer in de samenleving met een zo klein mogelijke kans op herhaling van het delict. Als het gaat om tbs met dwangverpleging maar zonder strafoplegging/gevangenisstraf: Het gaat om personen die volledig ontoerekeningsvatbaar zijn en door de strafrechter van alle rechtsvervolging zijn ontslagen (OVAR). In deze gevallen mag het recht op uitkering niet worden uitgesloten op grond van jurisprudentie (uitspraak Centrale Raad van Beroep d.d. 18 juni 2004, terug te vinden op www.rechtspraak.nl onder LJN-nummer AP4680). Op 18 september 2013 heeft de CRvB uitgesproken dat ook personen die sterk verminderd	Wel recht op uitkering (op grond van jurisprudentie) Er bestaat in deze gevallen weer recht op uitkering vanaf het moment dat het vonnis van de rechter (waarbij deze maatregel wordt opgelegd) onherroepelijk is geworden.

	toerekeningsvatbaar zijn en geen gevangenisstraf krijgen opgelegd (dus alleen tbs met dwangverpleging), niet mogen worden uitgesloten van het recht op uitkering. Deze situatie valt in het kader van de vraag of een persoon 'rechtens zijn vrijheid is ontnomen' volgens de CRvB op één lijn te stellen met de situatie waarin iemand is ontslagen van alle rechtsvervolging omdat hij volledig ontoerekeningsvatbaar is (uitspraak ECLI:NL:CRVB:2013:1858). Eventuele verzoeken om terug te komen van intrekkingen van uitkeringen en van personen die in een tbs-inrichting verblijven en aan wie geen gevangenisstraf is opgelegd, kun je inwilligen met ingang van de datum van deze uitspraak: 18 september 2013.	
Tbs met bevel verpleging (ook wel genoemd Tbs met dwangverpleging) MET STRAFOPGGING	Tbs met bevel verpleging (ook wel genoemd Tbs met dwangverpleging) De rechter kan bevelen dat een ter beschikking gestelde wordt verpleegd. Tbs-patiënten met bevel verpleging (artikel 37b Wetboek van Strafrecht) worden behandeld in een beveiligde gesloten inrichting, zodat zij tijdens hun behandeling zo min mogelijk gevaar opleveren voor anderen. De behandeling is gericht op terugkeer in de samenleving met een zo klein mogelijke kans op herhaling van het delict. Als het gaat om tbs met dwangverpleging in combinatie met strafoplegging/gevangenisstraf: Het gaat om personen die gedeeltelijk toerekeningsvatbaar zijn en aan wie	geen recht op uitkering

	gevangenisstraf is opgelegd. In deze gevallen is het recht op uitkering uitgesloten. Voor alle duidelijkheid: er wordt een tweedeling gemaakt tussen tbs en dwangverpleging mét en zonder vrijheidsstraf. Voor het maken van dit onderscheid is niet het eindigen van de vrijheidsstraf leidend, maar de oorspronkelijke uitspraak van de rechter. M.a.w. het is niet zo dat als iemand zijn gevangenisstraf heeft uitgezeten en in de tbs-fase met dwangverpleging is gekomen, er weer recht op uitkering bestaat.	
Tbs met voorwaardelijke beëindiging van de verpleging	Als de rechter de verpleging onder voorwaarden heeft beëindigd (artikel 38g Wetboek van Strafrecht), mag de terbeschikkinggestelde naar huis als hij zich aan bepaalde voorwaarden houdt. Zulke voorwaarden kunnen zijn het innemen van medicijnen of het voeren van gesprekken met een psychiater. De reclassering controleert of de terbeschikkinggestelde zich aan de voorwaarden houdt. Het criterium voor de uitsluiting van het recht op uitkering in de Wet socialezekerheidsrechten gedetineerden (Wsg) is de vrijheidsontneming op grond van een gevangenisstraf of vrijheidsbenemende maatregel. In de Memorie van Toelichting wordt heel nadrukkelijk gesteld dat er geen sprake is van vrijheidsontneming als het gaat om personen met tbs van wie het bevel tot verpleging voorwaardelijk is beëindigd (artikel 38g Wetboek van Strafrecht). In deze gevallen is immers	wel recht op uitkering

	sprake van vrijheidsbeperkende maatregelen in plaats van vrijheidsontneming op grond van een vrijheidsstraf of vrijheidsbenemende maatregel. Aan deze personen is niet hun vrijheid ontnomen, hun vrijheid is alleen beperkt doordat zij bepaalde activiteiten moeten verrichten. Deze personen vallen dus niet onder de uitsluitingsgrond van de Wsg en kunnen (weer) aanspraak maken op een uitkering (vanaf het moment dat sprake is van voorwaardelijke beëindiging van de verpleging).	
Tbs 'met voorwaarden' (artikel 38 Wetboek van Strafrecht)	Met deze vorm heeft de rechter de mogelijkheid om af te wijken van het zwaarste middel dat hij ter beschikking heeft: Tbs met bevel tot verpleging. De voorwaarden worden genoemd in artikel 38a Wetboek van Strafrecht en kunnen bijvoorbeeld inhouden dat de ter beschikking gestelde zich laat behandelen in een psychiatrisch ziekenhuis, zich onderwerpt aan een ambulante behandeling, voorgeschreven medicijnen inneemt of laat toedienen etc. De rechter kan 'Tbs met voorwaarden' opleggen al dan niet gecombineerd met een gevangenisstraf van maximaal 3 jaar. Nadat de ter beschikking gestelde de (eventuele) gevangenisstraf heeft ondergaan, wordt de 'Tbs met voorwaarden' aansluitend ten uitvoer gelegd. Het criterium voor de uitsluiting van het recht op uitkering in de Wet socialezekerheidsrechten	wel recht op uitkering

	gedetineerden (Wsg) is de vrijheidsontneming op grond van een gevangenisstraf of vrijheidsbenemende maatregel. In de Memorie van Toelichting wordt heel nadrukkelijk gesteld dat er geen sprake is van vrijheidsontneming als het gaat om personen met 'Tbs onder voorwaarden' (artikel 38 lid 1 Wetboek van Strafrecht). In deze gevallen is immers sprake van vrijheidsbeperkende maatregelen in plaats van vrijheidsontneming op grond van een vrijheidsstraf of vrijheidsbenemende maatregel. Aan deze personen is niet hun vrijheid ontnomen, hun vrijheid is alleen beperkt doordat zij bepaalde activiteiten moeten verrichten. Deze personen vallen dus niet onder de uitsluitingsgrond van de Wsg en kunnen (weer) aanspraak maken op een uitkering.	
Uitleveringsdetentie	Het gaat om personen die in Nederland gedetineerd zijn in afwachting van beslissing op uitleveringsverzoek.	geen recht op uitkering
Verlof tijdens detentie	Tijdens detentie kan er sprake zijn van (weekend)verlof. Ook kan er sprake zijn van incidenteel verlof, bijvoorbeeld bij een sterfgeval in de familie van de gedetineerde.	geen recht op uitkering
Verlof bij tbs	Een tbs-gestelde kan niet zomaar terug de maatschappij in. Voor terugkeer is het noodzakelijk dat hij weer vertrouwd raakt met het leven in de maatschappij. Dat gebeurt door hem stapsgewijs steeds meer	

	vrijheden te verlenen. Als na een periode van behandeling in het gedrag van de patiënt voldoende vooruitgang is geboekt, mag een tbs-gestelde op verlof. Dit verlof verloopt in opeenvolgende stappen met verschillende gradaties van toezicht en beveiliging: 1. beveiligd en begeleid verlof; 2. onbegeleid verlof; 3. transmuraal verlof (verblijf buiten de kliniek); 4. proefverlof: bij proefverlof mag de patiënt op proef terug in de samenleving. Hij gaat zelfstandig wonen en is vanaf dat moment ex-patiënt; de kliniek draagt het toezicht over aan de reclassering. Verlof wordt alleen verleend als de tbs-kliniek kan aantonen dat het gevaar voor recidive zó ver is teruggebracht dat het verantwoord is om op verlof te gaan. Los van bovenstaande verlofvormen bestaat er de mogelijkheid tot incidenteel begeleid verlof voor rechtbank- of ziekenhuisbezoek.	1. geen recht op uitkering 2. geen recht op uitkering 3. geen recht op uitkering 4. wel recht op uitkering (artikel 1 sub b Besluit extramurale vrijheidsbeneming en sociale zekerheid) - geen recht op uitkering
Voorlopige hechtenis	Een vrijheidsbenemende maatregel	geen recht op

	waarbij een verdachte van een strafbaar feit door Justitie in voorlopige hechtenis genomen wordt, in afwachting van veroordeling door de rechter. Voorlopige hechtenis is een verzamelnaam voor de verschillende perioden (bewaring, gevangenhouding, gevangenneming) voorafgaand aan de inhoudelijke behandeling van een strafzaak.	uitkering
Voorwaardelijke veroordeling (artikel 14a Wetboek van Strafrecht)	De rechter kan bepalen dat de straf of een gedeelte daarvan niet zal worden tenuitvoergelegd. Er gelden daarbij algemene en bijzondere voorwaarden (zoals opname in een zorginstelling of de verplichting zich onder behandeling te stellen van een deskundige of zorginstelling). Ook geldt een proeftijd. Er is geen sprake meer van 'rechtens zijn vrijheid ontnomen'.	wel recht op uitkering
Voorwaardelijke invrijheidstelling met bijzondere voorwaarden (artikel 15a Wetboek van Strafrecht)	Als iemand voorwaardelijk in vrijheid wordt gesteld, dan gelden daarbij algemene en bijzondere voorwaarden (zoals opname in een zorginstelling of de verplichting zich onder behandeling te stellen van een deskundige of zorginstelling). Ook geldt een proeftijd. Er is geen sprake meer van 'rechtens zijn vrijheid ontnomen'.	wel recht op uitkering

Onttrekking vrijheidsontneming/voortvluchtigen

Onttrekking vrijheidsontneming: geen recht uitkering

Gedetineerden hebben geen recht op een sociale zekerheidsuitkering tijdens hun vrijheidsontneming.

Met ingang van 1 januari 2011 (ingangsdatum Verzamelwet SZW 2011) hebben personen die zich onttrekken aan de (verdere) tenuitvoerlegging van een vrijheidsbenemende straf of maatregel niet langer recht op een sociale zekerheidsuitkering. De regering vindt het onwenselijk dat deze personen een uitkering ontvangen.

De uitkeringsrechten worden beëindigd of niet toegekend voor de periode dat een persoon zich onttrekt aan zijn vrijheidsstraf en hiervoor de status van gesignaleerde krijgt.

Uitsluiting van het recht op uitkering heeft als doel personen optimaal te prikkelen om mee te werken aan de (verdere) tenuitvoerlegging van de vrijheidsstraf.

Wanneer de 'voortvluchtige persoon' zich meldt of gearresteerd wordt en hij alsnog zijn vrijheidsstraf ondergaat, zullen de sociale zekerheidsrechten ook tijdens de duur van de detentie worden afgenomen.

Definitie vrijheidsstraf of vrijheidsbenemende maatregel

Onder vrijheidsstraf of vrijheidsbenemende maatregel wordt verstaan:

"een bij onherroepelijk geworden vonnis opgelegde vrijheidsstraf of vrijheidsbenemende maatregel als bedoeld in het Wetboek van Strafrecht, behoudens de gevallen bedoeld in artikel 37, eerste lid van het Wetboek van Strafrecht".

Het moet gaan om een bij onherroepelijk geworden vonnis opgelegde vrijheidsstraf of maatregel

het moet gaan om een bij openbaarlijk geworden vonnis opgelegde vrijheidsstraf of maatregel. Dat is een in kracht van gewijsde gegaan vonnis, waartegen geen rechtsmiddelen zoals bezwaar of (hoger) beroep meer openstaan.

Het vonnis is voor directe tenuitvoerlegging vatbaar.

Verder moet het gaan om vrijheidsstraffen of vrijheidsbenemende maatregelen als genoemd in het Wetboek van Strafrecht.

Er is een uitzondering gemaakt voor gevallen genoemd in artikel 37 lid 1 van het Wetboek van Strafrecht: als een strafbaar feit niet kan worden toegerekend gelet op de gebrekkige ontwikkeling of ziekelijke stoornis van de geestvermogens van de dader, kan de rechter zo'n persoon gedwongen laten opnemen in een psychiatrisch ziekenhuis.

Als een vonnis is verjaard, komt er een einde aan de ontneming van de sociale zekerheidsrechten. Vonnissen hebben een verjaringstermijn die afhankelijk is van de duur van de opgelegde vrijheidsstraf.

Overzicht wettelijke bepalingen 'onttrekken vrijheidsontneming'

In de WIA, WAO, WAZ, Wajong en ZW vind je diverse uitsluitingsgronden, waaronder 'het rechtens zijn vrijheid zijn ontnomen', verder te noemen 'vrijheidsontneming'.

Aan de uitsluitingsgronden is per 1 januari 2011 toegevoegd:

'het zich onttrekken aan de tenuitvoerlegging van een vrijheidsstraf of vrijheidsbenemende maatregel', verder te noemen 'onttrekking vrijheidsontneming'.

Uitsluitingsgronden spelen een rol bij:

- Het ontstaan van het recht
- Het later ontstaan van het recht
- Eindigen van het recht
- Herleven van het recht

In het overzicht [Vrijheidsontneming en onttrekking vrijheidsontneming in AG-wetten](#) kun je per wet zien welke wetsartikelen relevant zijn.

Vrijheidsontneming (en onttrekking daaraan) kunnen ook van belang zijn bij de WAZO. De WAZO kent een schakelbepaling in artikel 3:16 (werknemers en gelijkgestelden) en artikel 3:27 (zelfstandigen). In die schakelbepaling wordt geregeld dat de ZW- en WAZ-artikelen m.b.t. vrijheidsontneming (en onttrekking daaraan) ook gelden voor het recht op WAZO-uitkering.

Ontstaan recht

Er kan geen recht op een uitkering ontstaan als er sprake is van de uitsluitingsgrond 'vrijheidsontneming' of 'onttrekking vrijheidsontneming'.

Later ontstaan recht

Als er geen recht is ontstaan i.v.m. de uitsluitingsgrond 'vrijheidsontneming' of 'onttrekking vrijheidsontneming', kan later alsnog recht op een uitkering ontstaan, namelijk op de dag dat geen van deze uitsluitingsgronden zich meer voordoet.

Uitsluitingsgronden kunnen zich aansluitend voordoen.

Uitsluitingsgrond 'Onttrekking vrijheidsontneming' kan direct gevolgd worden door uitsluitingsgrond 'Vrijheidsontneming'. Ook andersom is mogelijk, als iemand bijvoorbeeld ontsnapt uit de gevangenis.

Eindigen recht

Als er sprake is van de uitsluitingsgrond 'onttrekking vrijheidsontneming' moet de uitkering direct (vanaf de eerste dag dat een persoon zich onttrekt) beëindigd worden.

Vanaf 1 april 2019 mag de uitkering pas worden beëindigd wegens voortvluchtigheid als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- Betrokkene was op de hoogte dat hij zich onttrekt aan de straf, en
- Er is een voor betrokkene kenbare poging gedaan de straf uit te voeren.

Als UWV dit niet kan aantonen, mag de uitkering niet worden beëindigd. Dit blijkt uit uitspraken van de CRvB.

Daarom stuurt het Centraal Justitieel Incassobureau (CJIB) vanaf 1 april 2019 een waarschuwingsbrief aan de voortvluchtige die een uitkering van UWV ontvangt.

In deze waarschuwingsbrief staat dat betrokkene 14 dagen de tijd krijgt zich te melden. Het doel hiervan is dat personen met een openstaande vrijheidsstraf en een uitkering zich melden om hun straf te ondergaan, en dat de uitkering kan worden ingetrokken als zij zich niet melden. Als betrokkene zich niet meldt, krijgt UWV daarvan een melding van het CJIB. UWV beëindigt de uitkering met ingang van de datum van de CJIB-waarschuwingsbrief plus 14 dagen.

De uitsluitingsgrond 'vrijheidsontneming' is pas van toepassing met ingang van de dag dat de vrijheidsontneming één maand heeft geduurd. Een uitkering eindigt bij vrijheidsontneming dus niet direct, maar pas na één maand.

Met de Verzamelwet wordt hierop een uitzondering gemaakt voor personen die zich onttrokken hebben aan hun vrijheidsstraf:

als iemand op de dag vóór zijn vrijheidsontneming geen uitkering meer heeft omdat hij zich onttrekt aan zijn straf, dan wordt de uitkering direct (dus met ingang van de eerste dag van de vrijheidsontneming) beëindigd in plaats van na één maand.

Het gaat hier om de situatie dat de vrijheidsontneming direct volgt op een periode waarin een persoon zich onttrokken heeft aan de vrijheidsontneming in verband waarmee zijn uitkering

beëindigd is. Het is dus de bedoeling dat de uitkering beëindigd blijft tijdens de duur van de detentie (ongeacht de duur van de detentie).

Herleven recht

Als het recht op een uitkering is geëindigd in verband met de uitsluitingsgrond 'vrijheidsontneming' of 'onttrekking vrijheidsontneming', kan de uitkering pas herleven op de dag dat geen van deze uitsluitingsgronden zich meer voordoet.

Melding onttrekking vrijheidsstraf

Het ministerie van Justitie kent een elektronische gegevensuitwisseling met UWV voor detentiemeldingen. Via deze melding wordt UWV geïnformeerd over de ingangsdatum van de detentie.

Voor het kunnen uitvoeren van deze uitsluitingsgrond (onttrekking vrijheidsstraf) is UWV ook afhankelijk van gegevensverstrekking door Justitie.

Maandelijks ontvangt UWV van Justitie (het Centraal Justitieel Incasso Bureau (CJIB)) een excelbestand. Op die lijst staan de personen die zich hebben onttrokken aan de vrijheidsstraf en waarvan de uitkering moet worden ingetrokken.

UWV gaat uit van de door Justitie verstrekte informatie en beëindigt de uitkering met ingang van de datum waarop de klant zich volgens de lijst van CJIB aan detentie heeft onttrokken.

Vanaf 1 april 2019 stuurt het CJIB een waarschuwingsbrief aan de voortvluchtige die een uitkering van UWV ontvangt.

In deze waarschuwingsbrief geeft het CJIB aan dat betrokkene 14 dagen de tijd krijgt zich te melden. Als betrokkene zich niet meldt, krijgt UWV daarvan een melding van het CJIB. UWV beëindigt de uitkering met ingang van de datum van de CJIB-waarschuwingsbrief plus 14 dagen.

Aangezien het gaat om (elektronische) gegevensuitwisseling met justitie beschikt UWV - behalve over het excelbestand – niet over stukken.

Het CJIB verstrekt op grond van art. 54 Wet SUWI aan UWV de gegevens over de persoon die zich heeft onttrokken aan de vrijheidsstraf.

Beslissing op basis beoordeling CJIB

UWV treedt bij het nemen van de primaire beslissing niet in de juistheid van deze beoordeling.

Dit betekent dat als de juistheid van de gegevens wordt betwist, het in eerste instantie aan betrokkene zelf of diens gemachtigde is om met het CJIB contact op te nemen.

Bezwaar tegen beslissing

UWV treedt bij het nemen van de primaire beslissing niet in de juistheid van deze beoordeling.

Als betrokkene het niet eens is met onze beslissing kan hij uiteraard ook bezwaar aantekenen.

Als betrokkene in bezwaar de onttrekking aan de tenuitvoerlegging van de vrijheidsstraf gemotiveerd bestrijdt, is UWV gehouden om de juistheid van de gegevens die door CJIB verstrekt zijn te verifiëren.

Zie notitie d.d. 19 april 2012 van ons Juridisch Kenniscentrum waar uitgebreid wordt ingegaan op de werkwijze van UWV bij onttrekking detentie.

Overgangsregeling (onttrekking detentie op/na 31 december 2010)

Het recht op uitkering eindigt onmiddellijk zodra de betrokkene zich onttrekt aan de tenuitvoerlegging. Dit heeft tot gevolg dat personen die zich op 1 januari 2011 (de dag van inwerkingtreding van deze nieuwe wetgeving op) al onttrekken aan de tenuitvoerlegging van hun straf, meteen hun uitkering verliezen als er niets naders geregeld zou worden.

Daarom is er voor deze personen een overgangstermijn van 6 maanden getroffen.

De regering vindt een dergelijke overgangstermijn wenselijk omdat het recht op een uitkering een vorm van eigendom is, die onder de bescherming van het Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden valt (EVRM). Inbreuk op bestaand uitkeringsrecht is mogelijk bij wet, mits aan bepaalde vereisten wordt voldaan.

Het moet gaan om een persoon die op de dag vóór datum inwerkingtreding (dus op 31 december 2010):

- een uitkering heeft, én
- zich onttrekt aan tenuitvoerlegging vrijheidsstraf.

Als eerste dag waarop hij zich onttrekt wordt dan aangemerkt de datum inwerkingtreding (1 januari 2011). Het recht eindigt met ingang van de dag dat de onttrekking aan de tenuitvoerlegging 6 maanden heeft geduurd. Deze bepaling kan dus alleen worden toegepast als een persoon zich 6 maanden heeft onttrokken.

Voor de uitvoering van deze bepaling moet UWV dus in ieder geval weten welke uitkeringsgerechtigden zich de dag vóór inwerkingtreding van deze nieuwe regels onttrokken aan hun vrijheidsstraf.

Artikelen 133g WIA, 8:10b Wajong, 91i WAO, 101g WAZ, 87 ZW

Uitreizigers

Inleiding

Met ingang van 1 oktober 2017 zijn de arbeidsongeschiktheidswetten gewijzigd. Vanaf die datum bestaat geen recht op arbeidsondersteuning of uitkering (meer) wanneer het gegronde vermoeden bestaat dat de klant een uitreiziger is. Een uitreiziger is iemand die Nederland heeft verlaten en zich aan te sluiten bij een terroristische organisatie. Niet toekennen en beëindigen van uitkering is

van belang om te voorkomen dat de Nederlandse overheid, via uitkeringen, toeslagen etc., direct dan wel indirect een financiële bijdrage levert aan personen of aan organisaties die zich bezighouden met terroristische activiteiten of daar ondersteuning aan bieden.

Beoordeling

We beoordelen niet zelf of de klant een uitreiziger is. Opsporingsdiensten of inlichtingen- en veiligheidsdiensten benaderen UWV met het verzoek de uitkering niet toe te kennen of te beëindigen. De afdeling Handhaving (DHH) ontvangt een melding van een opsporingsdienst in de vorm van een ambtsbericht van de AIVD of een proces-verbaal van de politie. DHH geeft door aan de uitkeringsafdeling dat de uitkering niet moet worden toegekend of moet worden beëindigd. Daarbij geeft DHH ook aan per welke datum de beëindiging moet plaatsvinden.

Artikelen 43 onder i WIA, 7d en 19 lid 8 WAZ, 43 lid 9 WAO, 1a:6 lid 1 onder g, 2:11 lid 1 onder f, 3:5b en 3:19 lid 10 Wajong

Bij latere toekenning, heropening en herleving

Ook een toekenning binnen 5 jaar na beëindiging van de uitkering als de klant is uitgevallen door dezelfde oorzaak, een heropening of herleving vindt niet plaats als de klant een uitreiziger is. Hetzelfde geldt voor heropening en herleving van de uitkering. Zolang de klant een uitreiziger is, bestaat geen recht op uitkering.

Artikelen 47 lid 2, 48 lid 2, 49 lid 2 onder b, 50 lid 2, 54 lid 2, 55 lid 2, 56 lid 1 onder b en 57 lid 2 WIA, 20 lid 5 en 21 lid 9 WAZ, 1a:10 lid 2, 2:17 lid 2, 3:21 lid 5 en 3:22 lid 9 Wajong

Geen uitreiziger meer

Als de uitkering niet is toegekend, heropend, herleefd of is beëindigd omdat de klant een uitreiziger was, kennen we alsnog toe, heropenen of herleven we de uitkering als er geen gegronde vermoeden meer is dat de klant een uitreiziger is. De toekenning, heropening of herleving gaat in op de dag dat het gegronde vermoeden er niet meer is én de klant op die datum arbeidsongeschikt is. Als de klant op die datum niet arbeidsongeschikt is maar dat binnen vier weken erna wél is, kennen we toe of heropenen we de uitkering op de datum dat de arbeidsongeschiktheid is ingetreden.

Artikelen 50 lid 3 WIA en 57 lid 3 WIA, 21d WAZ, 47d WAO, 1a:10, 2:17 en 3:23b Wajong

Afzien van recht

Inleiding

UWV kan geconfronteerd worden met betrokkenen die verzoeken hun uitkering in te trekken, omdat ze afzien van het recht op uitkering. In deze instructie lees je hoe je met dergelijke verzoeken om dient te gaan

In periode tussen aanvraag en vaststellen recht

Als iemand wil afzien van eventuele uitkeringsrechten nadat hij aanvraag heeft gedaan, maar nog voordat er uitkering is toegekend, kan betrokkene volstaan met het intrekken van de aanvraag om zijn verlangen te realiseren. Toekenning van uitkering vindt immers alleen op aanvraag plaats. UWV is niet bevoegd de uitkering ambtshalve te verstrekken, tenzij het uitgaan van de aanvraagplicht leidt tot kennelijke hardheid.

Na vaststellen recht

Als het uitkeringsrecht al is vastgesteld, lijkt er op het eerste gezicht wel een probleem te zijn omdat er geen wettelijke basis is voor intrekking op verzoek van betrokkene. Dit hoeft echter geen beletsel te zijn om tegemoet te komen aan het verzoek van betrokkene.

De wet verplicht ons niet de uitkering tegen de wil van betrokkene te blijven betalen. Het is eer zo dat de wetgever niet heeft stilgestaan bij de mogelijkheid dat er mensen zouden zijn die g prijs meer stellen op een uitkering. Vanuit de wetsgeschiedenis is aannemelijk te maken dat we

verzoeken van mensen die geen uitkering meer willen ontvangen serieus moeten nemen. Als betrokkene zelf meent zijn kans op werk te vergroten door af te zien van uitkeringsrechten, is het niet goed voorstelbaar dat de wetgever dat zou willen tegengaan.

Voor de oWajong, Wajong 2010 en Wajong 2015 is er wel een wettelijk basis voor het intrekken van de uitkering op verzoek van betrokkene (art. 1a:9 onder c, 2:16 lid 1 onder c en 3:19 lid 1 onder d Wajong).

Redenen om af te zien van uitkeringsrecht

Algemeen

Betrokkene kan een gegronde reden hebben om af te zien van zijn recht op uitkering.

Enkele van die mogelijke redenen zijn:

- Betrokkene wil niet als arbeidsongeschikt aangemerkt worden, omdat er naar zijn mening eerder sprake is van een arbeidsgeschil met de werkgever. Hij wil ontslag na 2 jaar ziekte voorkomen.
- Betrokkene wil zijn positie op de arbeidsmarkt verbeteren door aan de stigmatiserende werking van de arbeidsongeschiktheidsuitkering te ontkomen.
- Betrokkene wil uit zakelijke overwegingen (zoals het verkrijgen van een hogere studiebeurs of fiscale voordelen) geen verdere uitkering.
- Betrokkene heeft van de arbeidsdeskundige al mondeling gehoord dat hij niet (langer) arbeidsongeschikt wordt geacht.
- Betrokkene meent niet arbeidsongeschikt te zijn.

Geen beoordeling motieven

We onderzoeken niet wat de motieven zijn voor het verzoek van betrokkene. Het kan zijn dat betrokkene minder nobele motieven heeft bij het afzien van het recht op uitkering (hij wil bijvoorbeeld schuldeisers benadelen). Het is niet aan ons om een onderscheid te maken tussen redenen waarom we het verzoek wel of niet inwilligen. Vaak is het ook niet mogelijk te beoordelen of betrokkene een 'goede' reden heeft om van zijn uitkering af te willen.

Schriftelijk verzoek

Aan betrokkene die de wens te kennen geeft af te zien van zijn uitkeringsrechten stellen we de eis dat hij een schriftelijk verzoek indient. In dat verzoek moet hij duidelijk aangeven dat hij afziet van het uitkeringsrecht.

Is betrokkene in staat zijn wil te bepalen?

Als betrokkene verzoekt om intrekking van zijn lopende uitkering, dan gaan we ervan uit dat er geen

twijfel is over zijn vermogen zijn wil te bepalen. In een enkel geval kan het verzoek om de uitkering in te trekken zijn oorsprong vinden in de aard van de arbeidsongeschiktheid (zoals (tijdelijke) geestelijke gestoordheid).

Als je uit de omstandigheden waaronder het verzoek wordt gedaan, de inhoud van het verzoek, dan wel het dossier afleidt dat er aanleiding is om te twijfelen aan het vermogen van betrokkene tot het bepalen van zijn eigen wil, dan kun je in dat geval advies vragen aan de verzekeringsgeneeskundige. Is de verzekeringsgeneeskundige van oordeel dat betrokkene niet in staat is zijn wil te bepalen, dan wijs je het verzoek van betrokkene om de uitkering in te trekken af. In alle andere gevallen honoreer je het verzoek.

Gevolgen bij heropening

Het kan voorkomen dat iemand op wiens verzoek de uitkering is beëindigd op een later tijdstip de uitkering weer wel wil ontvangen. Wettelijk is niet geregeld hoe in dit soort gevallen de uitkering heropend moet worden. Deze heropening zal in ieder geval niet met terugwerkende kracht plaatsvinden naar de datum van intrekking. Als beoordelingsmoment voor de mogelijke heropening van de uitkering geldt de datum waarop betrokkene het verzoek doet.

Ook voor verzoeken tot heropening van de uitkering geldt dat we in principe om een schriftelijk verzoek van betrokkene vragen.

Beschikking

Op zowel verzoeken tot afzien van het recht of heropening ervan maak je de beslissing van UWV kenbaar door een beslissing. In de beschikking over het afzien van het recht is opgenomen dat bij een verzoek tot heropening wordt uitgegaan van de datum van het verzoek als mogelijke heropeningsdatum van de uitkering. Heropening is alleen mogelijk als aan de voorwaarden wordt voldaan. Uit het onderzoek naar aanleiding van het verzoek van betrokkene moet blijken of dit het geval is.

Wetsuitleg Wajong

HEROPENEN

Inleiding

Een toegekende WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering kan om de volgende redenen worden ingetrokken of beëindigd:

- einde arbeidsongeschiktheid of minder dan 15% arbeidsongeschiktheid voor de WAO of minder dan 25% arbeidsongeschiktheid voor de WAZ of Wajong;
- betrokkene verdient ten minste 75% van het maatmaninkomen nadat hij vijf jaar arbeid heeft verricht (deze beëindigingsgrond geldt vanaf 1 januari 2021 voor Wajong);
- niet voldoen aan medewerkingsverplichting, waardoor vaststelling recht op uitkering niet meer mogelijk is;
- overlijden;
- bereiken van de AOW-leeftijd;
- geheel en blijvend buiten aanmerking laten van de arbeidsongeschiktheid;
- wonen in het buitenland;
- detentie (vrijheidsontneming);
- onttrekking aan vrijheidsstraf/vrijheidsbenemende maatregel;
- betrokkene is een uitreiziger
- op verzoek van betrokkene (deze beëindigingsgrond is vanaf 1 januari 2021 in de Wajong opgenomen, maar werd al toegepast)..

In sommige situaties kun je de ingetrokken of beëindigde uitkering weer heropenen of herleeft de uitkering. Dit behandelen we hieronder.

Terminologie

In de WAO, WAZ en Wajong gebruikt de wetgever verschillende terminologie in dezelfde situaties. Het gaat dan om de termen beëindigen (einde recht)/intrekken en om heropenen/herleven. Voor de leesbaarheid gebruiken wij in dit hoofdstuk verder de termen "intrekken/intrekking en 'heropenen/heropening'.

Heropening in verband met hernieuwde arbeidsongeschiktheid

Als betrokkene na intrekking van de uitkering opnieuw arbeidsongeschikt wordt kun je de uitkering in sommige situaties heropenen, dus zonder dat er sprake is van een nieuwe wachttijd. De mate van arbeidsongeschiktheid (ten minste 45% arbeidsongeschikt of minder dan 45% arbeidsongeschikt) op het moment van intrekking van de uitkering is hierbij van belang. De voorwaarden die gelden bij heropening kun je vinden in artikel 47 WAO, artikel 21 WAZ en *artikel 3:22 Wajong (artikel 3:22 Wajong komt te vervallen met ingang van 1 januari 2021)*.

Let op: Met ingang van 1 januari 2021 komen de arbeidsongeschiktheidsklassen in de Wajong te vervallen als gevolg van de Wet Vereenvoudiging Wajong. Als gevolg van de Verzamelwet 2021 komt ook artikel 3:22 Wajong in zijn geheel te vervallen met ingang van 1 januari 2021. Onderstaande teksten met voorbeelden zijn dan niet meer van belang voor de Wajong.

Voor alle duidelijkheid: als de Wajonguitkering is ingetrokken wegens afname arbeidsongeschiktheid en er is weer sprake van hernieuwde arbeidsongeschiktheid, dan zijn vanaf 1 januari 2021 alleen nog de regels van artikel 3:21 Wajong (Toekenning uitkering na intrekking) van belang. Deze vanaf 1 januari 2021 soepelere regels zijn opgenomen in hoofdstuk [Toekennen](#).

Bij 45% of meer arbeidsongeschikt

Als betrokkene binnen vier weken na intrekking van de uitkering opnieuw arbeidsongeschikt wordt en vóór de dag van de intrekking 45% of meer arbeidsongeschikt was, vindt er heropening plaats. *47 lid 1 WAO, 21 lid 1 WAZ, 3:22 lid 1 Wajong (artikel 3:22 Wajong komt te vervallen met ingang van 1 januari 2021)*

NB: Periode 4 weken

We spreken hier regelmatig over 'binnen vier weken na intrekking (of herziening of toekenning etc.)'.

In de praktijk blijken er regelmatig misverstanden te bestaan. Daarom voor alle duidelijkheid.

Under een periode van vier weken verstaan we een periode van 28 dagen inclusief de zaterdagen en zondagen (28 kalenderdagen dus). De termijn van vier weken begint te lopen op de dag van intrekking (of herziening of toekenning) van de uitkering.

Bij minder dan 45% arbeidsongeschikt

Was betrokkene voor de dag van intrekking van de uitkering minder dan 45% arbeidsongeschikt dan is heropening alleen in de volgende situaties aan de orde:

Arbeidsongeschikt binnen 4 weken na herziening i.v.m. afname ao-heid

Als een uitkering op basis van 45% of meer arbeidsongeschiktheid als gevolg van afgenomen arbeidsongeschiktheid wordt herzien naar minder dan 45% en daarna wordt ingetrokken, heropen je de uitkering als betrokkene binnen vier weken na de herziening opnieuw arbeidsongeschikt wordt.

47 lid 2 WAO, 21 lid 2 WAZ, 3:22 lid 2 Wajong (artikel 3:22 Wajong komt te vervallen met ingang van 1 januari 2021)

Opnieuw arbeidsongeschikt binnen 4 weken na toekenning

Als een uitkering op basis van minder dan 45% arbeidsongeschiktheid is toegekend, deze uitkering daarna is ingetrokken en betrokkene binnen vier weken na de toekenning opnieuw arbeidsongeschikt wordt, vindt heropening plaats. Het gaat hier dus om betrokkenen die op het moment van de intrekking nog maar heel kort een uitkering ontvingen.

47 lid 3 WAO, 21 lid 3 WAZ, 3:22 lid 3 Wajong (artikel 3:22 Wajong komt te vervallen met ingang van 1 januari 2021)

Arbeidsongeschikt binnen 4 weken na herziening i.v.m. toename

Het kan voorkomen dat een uitkering in verband met toegenomen arbeidsongeschiktheid wordt herzien naar een hogere klasse (maar nog steeds minder dan 45%) en daarna wordt ingetrokken. Als betrokkene dan opnieuw arbeidsongeschikt wordt binnen vier weken na de herziening, vindt heropening plaats.

47 lid 3 WAO, 21 lid 3 WAZ, 3:22 lid 3 Wajong (artikel 3:22 Wajong komt te vervallen met ingang van 1 januari 2021)

Heropening bij dezelfde oorzaak

Als betrokkene binnen vier weken na intrekking van de uitkering opnieuw arbeidsongeschikt wordt en vóór de dag van de intrekking minder dan 45% arbeidsongeschikt was, volgt heropening als aan de volgende voorwaarde is voldaan:

De opnieuw ingetreden arbeidsongeschiktheid komt voort uit dezelfde oorzaak als de

ongeschiktheid op grond waarvan de ingetrokken uitkering werd genoten.

Voor de term 'dezelfde oorzaak' zie het onderdeel [Toekennen](#).

47 lid 4 WAO, 21 lid 4 WAZ, 3:22 lid 4 Wajong (artikel 3:22 Wajong komt te vervallen met ingang van 1 januari 2021)

Verzekerd zijn

Voor het recht op heropening van de WAO-uitkering is het niet vereist dat betrokkene op het moment van heropening verzekerd is, voor het recht op heropening van de WAZ-uitkering wel.

In de WAZ is daarom geregeld dat de persoon van wie de uitkering is ingetrokken, en die daarna recht heeft op heropening van de uitkering, verzekerd is. Dit voorkomt dat personen die niet meer als verzekerde werkzaam zijn niet in aanmerking kunnen komen voor heropening van de uitkering.

3 lid 2 onder d WAZ

Voor het recht op heropening van de Wajonguitkering speelt het begrip verzekerde geen rol. De Wajong kent "ingezetenen". Ingezetenen die aan bepaalde voorwaarden voldoen zijn jonggehandicapten. Zij vormen de doelgroep van de Wajong. Zie voor nadere uitleg het onderdeel [Toekennen](#).

Heropening op aanvraag of ambtshalve

Heropening van de uitkering kan plaatsvinden naar aanleiding van een aanvraag van betrokkene maar ook ambtshalve. Als je onderkent dat betrokkene voldoet aan de voorwaarden voor heropening van de uitkering, heropen je de uitkering ambtshalve.

47 lid 7 WAO, 37 WAZ, 3:30 Wajong

Ingangsdatum heropening

De heropening gaat in principe in op de dag waarop betrokkene weer arbeidsongeschikt is geworden.

47 lid 5 WAO, 38 lid 5 WAZ, 3:31 lid 6 Wajong

Net als bij toekenning van uitkering kan de heropening niet eerder ingaan dan één jaar voor datum van aanvraag, tenzij er sprake is van een bijzonder geval. Artikel 35 lid 2 WAO, 36 lid 2 WAZ en 3:29 lid 2 Wajong zijn van overeenkomstige toepassing.

Voor de regels die gelden voor het aannemen van een bijzonder geval, zie het onderdeel [Toekennen](#).

Hoogte uitkering

De hoogte van de uitkering na heropening is gerelateerd aan de mate van arbeidsongeschiktheid op de dag waarop de heropening ingaat.

47 lid 6 WAO, 21 lid 5 WAZ, 3:22 lid 5 Wajong (artikel 3:22 Wajong komt te vervallen met ingang van 1 januari 2021)

De mate van arbeidsongeschiktheid hoeft niet gelijk te zijn aan de mate van arbeidsongeschiktheid waarnaar de ingetrokken uitkering was berekend.

De hoogte van het WAO-(vervolg)dagloon is bij heropening in principe gelijk aan de hoogte van het (vervolg)dagloon, dat zou hebben gegolden als de uitkering niet was ingetrokken.

Als echter juist in de periode tussen intrekking en heropening van de uitkering een verhoging van het dagloon zou hebben plaatsgevonden dan moet je hiermee rekening houden. Je kunt hierbij denken aan een wijziging van het wettelijk minimumloon of een wijziging van het loonpeil. Ook kan het zo zijn dat betrokkene in de periode tussen de intrekking en de heropening van de uitkering weer heeft gewerkt en daarmee loon heeft verdiend dat tot een hoger dagloon leidt. In dat geval moet je uitgaan van dat hogere dagloon.

48 lid 3 WAO

Voor de WAZ en de Wajong zijn er geen speciale bepalingen voor de hoogte van de grondslag bij heropening. Voor de Wajong is dat ook niet nodig, de Wajong kent immers een uniforme grondslag ter hoogte van het wettelijk minimum (jeugd)loon.

De WAZ-grondslag kan lager zijn dan het wettelijk minimumloon.

De hoogte van de WAZ-grondslag is bij heropening gelijk aan de hoogte van de grondslag, die zou hebben gegolden als de uitkering niet was ingetrokken.

Als er juist in de periode tussen intrekking en heropening van de uitkering een verhoging van de grondslag (wijziging wettelijk minimumloon) is geweest, dan moet je hiermee rekening houden.

Heropening is voortzetting ingetrokken uitkering

De heropende uitkering wordt beschouwd als voortzetting van de ingetrokken uitkering.

48 lid 2 WAO, 86 WAZ

Dit betekent onder meer dat de uitkering vanaf het moment van heropening niet opnieuw een maximale termijn van 5 jaar heeft.

Beperkingen recht op heropening

De volgende omstandigheden staan heropening van de uitkering in de weg.

Geen heropening vanaf AOW-leeftijd

Het recht op uitkering eindigt op de dag dat de betrokkene de AOW-leeftijd bereikt.

Heropening van de uitkering vindt niet plaats als de ingangsdatum van de heropening op of na die dag ligt.

49 WAO, 19 en 38 lid 6 WAZ, 3:19 en 3:31 lid 7 Wajong

Geen heropening WAO-uitkering bij bijzondere beroepsgroepen

Er vindt geen heropening van de WAO-uitkering plaats als betrokkene bij het opnieuw intreden van

de arbeidsongeschiktheid niet verzekerd is op grond van een uitgesloten dienstverband als minister, staatssecretaris, Nationale Ombudsman, substituut-ombudsman, vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer of dienstplichtig militair.

6 lid 1 onder a en b, 17 lid 3, 47 lid 6 WAO

De kortverbander in militaire dienst is wel WAO-verzekerd. In voorkomende gevallen heeft de kortverbander wel recht op heropening van de WAO-uitkering. Datzelfde geldt ook voor de beroepsmilitairen die vanaf 1 januari 1998 verzekerd zijn en voor het burgerpersoneel in dienst van Defensie.

Geen heropening bij detentie

Betrokkene heeft geen recht op heropening van de uitkering als de ingangsdatum van de heropening ligt in een periode waarin hem rechtens zijn vrijheid is ontnomen.

Wat we precies verstaan onder het begrip 'rechtens zijn vrijheid ontnomen' kun je terugvinden in het onderdeel [Vrijheidsontneming](#)

19a, 47 lid 6 WAO, 7b, 21 lid 7 WAZ, 6b, 3:22 lid 7 Wajong (artikel 3:22 Wajong komt te vervallen met ingang van 1 januari 2021)

Geen heropening bij wonen buiten Nederland

Betrokkene heeft geen recht op heropening van de WAO- of WAZ-uitkering als de ingangsdatum van de heropening ligt in een periode waarin hij buiten Nederland woont in een land dat niet behoort tot de EU/EER of in een land waarmee Nederland geen verdrag over sociale verzekeringen heeft afgesloten.

Betrokkene heeft geen recht op heropening van de Wajonguitkering als de ingangsdatum van de heropening ligt in een periode waarin hij niet in Nederland woont.

Heropening na invrijheidstelling

Ga voor heropening na invrijheidsstelling naar het onderdeel [Vrijheidsontneming](#).

Heropening uitkering na wonen buiten Nederland

Als de WAO- of WAZ-uitkering is ingetrokken omdat betrokkene ging wonen of langer dan drie maanden verbleef buiten Nederland (in een niet-verdragsland), kan recht bestaan op heropening van die uitkering als:

- betrokkene weer in Nederland woont of
- er een verdrag in werking treedt met zijn woonland.

47a WAO, 21a WAZ

Als de Wajong-uitkering is ingetrokken omdat de jonggehandicapte buiten Nederland is gaan wonen kan recht bestaan op heropening van die uitkering als hij weer in Nederland woont.

3:20 lid 1 Wajong

Heropening van de WAO-of WAZ-uitkering

Hieronder gaan we in op de regels die gelden bij heropening van de WAO- en WAZ-uitkering.

Heropening van de Wajong-uitkering behandelen we [apart](#).

Meer informatie over dit onderwerp: [Toelichting Wet Beperking Export Uitkeringen](#), Gevolgen voor AG-wetten.

Wonen

Er is sprake van in Nederland wonen als betrokkene zich weer in Nederland vestigt. Als betrokkene langer dan drie maanden onafgebroken in Nederland verblijft, wordt dat gelijkgesteld met wonen.

20 lid 6, 47a WAO, 7a lid 6, 21a WAZ

Perioden van verblijf die elkaar opvolgen met een onderbreking van minder dan vier weken worden samengeteld.

Arbeidsongeschikt zijn

Natuurlijk moet betrokkene wel arbeidsongeschikt zijn om in aanmerking te komen voor heropening van de uitkering.

Hij moet arbeidsongeschikt zijn op de dag dat hij weer in Nederland woont of de dag dat het verdrag met het woonland in werking treedt. Als er sprake is van een verblijf, dan moet hij arbeidsongeschikt zijn op de dag dat het verblijf onafgebroken langer dan drie maanden heeft geduurd. Het verloop van de arbeidsongeschiktheid sinds zijn vertrek is niet van belang.

Is betrokkene niet op de eerdergenoemde dagen arbeidsongeschikt maar wordt hij dat wel binnen vier weken na die dagen, dan bestaat ook recht op heropening.

47a lid 2 WAO, 21a lid 2 WAZ

Ingangsdatum heropening

De ingangsdatum van de heropening is afhankelijk van de situatie:

- bij weer wonen in Nederland: met ingang van de dag dat betrokkene in Nederland woont;
- bij verblijf langer dan drie maanden in Nederland: met ingang van de dag dat het verblijf in Nederland langer dan drie maanden heeft geduurd;
- bij nieuw verdrag met woonland: met ingang van de dag waarop het verdrag in werking treedt;
- bij arbeidsongeschiktheid binnen vier weken na één van de hiervoor genoemde dagen: met ingang van de dag dat de arbeidsongeschiktheid intreedt.

De heropening kan niet eerder ingaan dan een jaar voor datum aanvraag tenzij er sprake is van een

bijzonder geval.

35 lid 2, 47a lid 3 WAO, 21a, 36 lid 2 WAZ

Dit is vooral van belang voor de persoon die na terugkomst in Nederland niet onmiddellijk een aanvraag indient.

Voor de regels die gelden voor het aannemen van een bijzonder geval zie het onderdeel [Toekennen](#)

Gebruikelijke regels bij heropening

Voor het overige geldt bij heropening in verband met terugkeer in Nederland of inwerkingtreding van een nieuw verdrag met het woonland een aantal regels die ook gelden bij heropening in verband met hernieuwde arbeidsongeschiktheid. Zie: [Gebruikelijke regels bij heropening](#).

Heropening van de Wajonguitkering

Als de Wajong-uitkering is ingetrokken omdat de jonggehandicapte buiten Nederland is gaan wonen kan recht bestaan op heropening van die uitkering als hij weer in Nederland woont. De heropening gaat in op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin hij weer in Nederland is komen wonen.

Heropening van de uitkering vindt op aanvraag of ambtshalve plaats. Als betrokkene weer in Nederland woont, dan zal hij zelf om heropening moeten vragen. Wij kunnen niet bewaken of hij weer hier woont.

De heropende uitkering wordt beschouwd als voortzetting van de ingetrokken uitkering.

Heropening vindt niet plaats als de ingangsdatum van de heropening ligt op of na de dag waarin hij de pensioenleeftijd bereikt.

Als de Wajonguitkering op verzoek van betrokkene is ingetrokken, kan het recht op uitkering niet eerder heropend worden dan een jaar na intrekking van de uitkering. Zie [Afzien recht](#).

Wetsuitleg Wajong

Herleven

Kan het recht op arbeidsondersteuning herleven?

Na het ontstaan van het recht op arbeidsondersteuning kan het recht ook weer om diverse redenen eindigen. Als het recht van de jonggehandicapte eindigt, is dat niet altijd definitief. Een geëindigd recht kan in een aantal gevallen weer herleven. Aan de mogelijkheid van herleven kunnen beperkende voorwaarden zijn verbonden.

Welke herlevingssituaties zijn er?

In het overzicht vind je de situaties waarin herleving van het recht voor de jonggehandicapte mogelijk is.

- De belangrijkste voorwaarde voor herleving van het recht is dat de beëindiginggrond (kolom 1) zich niet langer voordoet.
- Dat betekent niet automatisch dat het recht in alle gevallen herleeft. Soms is herleving alleen onder bepaalde voorwaarden mogelijk (kolom 2).
Met ingang van 1 januari 2021 (Wet Vereenvoudiging Wajong) komt de aanvullende voorwaarde 'dezelfde ziekteoorzaak' te vervallen. Zie toelichting onder [Versoepeling herlevingsvoorwaarden](#).
- Ook geldt in een aantal gevallen een begrenzing in de tijd (een zogenaamde *herlevingstermijn*).
Dan mag het recht niet langer dan een bepaalde tijd beëindigd zijn (kolom 3).
Met ingang van 1 januari 2021 (Wet Vereenvoudiging Wajong) geldt er niet langer een herlevingstermijn van vijf jaar. Voor welke gevallen dat precies geldt kun je lezen onder

Versoepeling herlevingsvoorwaarden.

In alle situaties kan het recht **alleen op aanvraag** herleven!

Reden beëindiging	Herleving mogelijk?	Herlevingstermijn
Meer dan 75% van het maatmaninkomen verdienen	Ja, mits dezelfde ziekteoorzaak (De voorwaarde 'dezelfde ziekteoorzaak' komt te vervallen met ingang van 1 januari 2021). Zie toelichting onder Versoepeling herlevingsvoorwaarden .	5 jaar (Komt te vervallen met ingang van 1 januari 2021; zie toelichting onder Versoepeling herlevingsvoorwaarden).
Na 5 jaar werken minstens 75% van het maatmaninkomen verdienen	Ja, mits dezelfde ziekteoorzaak (De voorwaarde 'dezelfde ziekteoorzaak' komt te vervallen met ingang van 1 januari 2021). Zie toelichting onder Versoepeling herlevingsvoorwaarden .	5 jaar (Komt te vervallen met ingang van 1 januari 2021; zie toelichting onder Versoepeling herlevingsvoorwaarden).
Tijdens 1 jaar werken meer dan 100% van het wettelijke minimumloon verdienen (Deze beëindigingsgrond komt te vervallen met ingang van 1 januari 2021)	Ja, mits dezelfde ziekteoorzaak (De voorwaarde 'dezelfde ziekteoorzaak' komt te vervallen met ingang van 1 januari 2021). Zie toelichting onder Versoepeling herlevingsvoorwaarden .	5 jaar (Komt te vervallen met ingang van 1 januari 2021; zie toelichting onder Versoepeling herlevingsvoorwaarden).
Detentie	Ja	Geen
Onttrekking detentie	Ja	Geen
Buiten Nederland wonen	Ja	Geen
Uitreiziger zijn	Ja	Geen
Op verzoek van	Ja	Geen

Versoepeling herlevingsvoorwaarden (Vereenvoudiging Wajong)

Onder klanten met recht op inkomensondersteuning/uitkering Wajong bestaat de angst dat dit recht niet meer kan herleven als de inkomensondersteuning/uitkering eindigt omdat zij gaan werken. Dit kan een belemmering zijn om te gaan werken.

Om die belemmering weg te nemen worden de herlevingsvoorwaarden met ingang van 1 januari 2021 versoepeld:

- er geldt niet langer een herlevingstermijn van vijf jaar en
- de aanvullende voorwaarde 'dezelfde ziekteoorzaak' komt te vervallen.

De verlenging van de herlevingstermijn zorgt ervoor dat jonggehandicapten tot hun AOW-leeftijd kunnen terugvallen op hun inkomensondersteuning/uitkering als zij niet meer in staat zijn om meer dan 75% van het maatmaninkomen te verdienen. De ziekteoorzaak doet er niet langer toe.

Deze soepelere herlevingsregels gaan gelden voor alle klanten waarvan de inkomensondersteuning/uitkering na 1 januari 2016 geëindigd is.

De herlevingstermijn van vijf jaar en de voorwaarde 'dezelfde ziekteoorzaak' blijven gelden voor klanten waarvan de uitkering voor of uiterlijk op 1 januari 2016 beëindigd is.

Is herleving mogelijk als iemand weer minder dan of precies 75% van maatmaninkomen kan verdienen?

Per 1 januari 2021 komt de herlevingstermijn van vijf jaar te vervallen en ook vervalt de voorwaarde 'dezelfde ziekteoorzaak'.

Het recht op arbeidsondersteuning herleeft als de jonggehandicapte niet (langer) in staat is om meer dan 75% van het maatmaninkomen te verdienen.

Het gaat hier om de mogelijkheid tot herleving als het eerdere recht op arbeidsondersteuning is beëindigd:

- na twee maanden omdat de jonggehandicapte meer dan 75% van het maatmaninkomen kan verdienen;
- na vijf jaar omdat de jonggehandicapte werkt en hij na die vijf jaar minstens 75% van het maatmaninkomen verdient;
- na één jaar omdat de jonggehandicapte gedurende één jaar meer dan 100% van het minimumloon heeft verdiend (deze beëindigingsgrond komt te vervallen met ingang van 1 januari 2021).

Vanaf 1 januari 2021 gelden dus voor herleving in deze situaties verder geen nadere voorwaarden meer.

Jonggehandicapten kunnen tot hun AOW-leeftijd terugvallen op hun inkomensondersteuning/uitkering als zij niet meer in staat zijn om meer dan 75% van het maatmaninkomen te verdienen. De ziekteoorzaak doet er niet langer toe.

Deze soepelere regels gelden alleen voor gevallen waarin het recht op inkomensondersteuning/uitkering is geëindigd na 1 januari 2016.

Let op: Voor gevallen waarin het recht beëindigd is vóór of op 1 januari 2016 is de [Verdieping Herleven Wajong 2010](#) van belang.

Is herleving mogelijk na afloop vrijheidsontneming?

Als het recht van de jonggehandicapte op arbeidsondersteuning door detentie is geëindigd, kan dit weer herleven vanaf de dag dat de jonggehandicapte een aanvraag indient. Herleving kan ook aan de orde zijn als de detentie overgaat in een detentievorm waarbij het recht niet is uitgesloten. De herleving gaat niet eerder in dan het moment waarop de aanvraag tot herleving is ontvangen. (Zie voor nadere informatie over vormen van detentie: [detentie](#)).

Is herleving mogelijk als de jonggehandicapte weer in Nederland gaat wonen?

Als de jonggehandicapte niet meer in Nederland woont, heeft hij geen recht meer op arbeidsondersteuning. Het recht kan weer herleven vanaf de dag dat de jonggehandicapte na terugkeer in Nederland een aanvraag indient. Er geldt geen herlevingstermijn. Het recht kan dus altijd herleven, ongeacht hoe lang de uitsluitingsgrond 'wonen buiten Nederland' zich heeft voorgedaan.

Is herleving mogelijk als jonggehandicapte geen uitreiziger meer is?

Zie hiervoor [Uitreizigers](#) in de wetsuitleg oWajong.

Is herleving mogelijk na eerder verzoek tot beëindiging?

Als het recht is geëindigd omdat de jonggehandicapte daar zelf om heeft gevraagd, kan hij herleving aanvragen. Het recht herleeft echter niet eerder dan 1 jaar na einde van het eerdere recht. Er mag natuurlijk geen uitsluitingsgrond aanwezig zijn, want dan herleeft het recht niet.

Wetsuitleg Wajong

Herleven Wajong 2015

Na het ontstaan van het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering kan het recht ook weer om diverse redenen eindigen. Het einde van het recht hoeft niet altijd definitief te zijn. Een geëindigd recht kan in een aantal gevallen weer herleven. Er zijn diverse mogelijke herlevingssituaties.

Let op: In alle situaties kan het recht alleen op aanvraag herleven!

Voorwaarden herleving

- De belangrijkste voorwaarde voor herleving in alle situaties is dat de beëindigingsgrond niet langer bestaat.

(kolom 1 in het overzicht van herlevingssituaties).

- Daarnaast kunnen er aanvullende voorwaarden gesteld zijn.

(kolom 2 in het overzicht van herlevingssituaties).

Met ingang van 1 januari 2021 (Wet Vereenvoudiging Wajong) komt de aanvullende voorwaarde 'dezelfde ziekteoorzaak' te vervallen. Zie [Versoepeling herlevingsvoorwaarden](#).

- Ook kan een begrenzing in de tijd (een zogenaamde herlevingstermijn) gelden.

Dan mag het recht niet langer dan een bepaalde tijd beëindigd zijn.

(kolom 3 in het overzicht van herlevingssituaties).

Met ingang van 1 januari 2021 (Wet Vereenvoudiging Wajong) geldt er niet langer een herlevingstermijn van vijf jaar. Zie [Versoepeling herlevingsvoorwaarden](#).

versoepeling herlevingsvoorwaarden (vereenvoudiging Wajong)

Onder klanten met een Wajonguitkering bestaat de angst dat hun recht op uitkering niet meer kan herleven als de uitkering eindigt omdat zij gaan werken. Dit kan een belemmering zijn om te gaan werken.

Om die belemmering weg te nemen worden de herlevingsvoorwaarden met ingang van 1 januari 2021 versoepeld:

- er geldt niet langer een herlevingstermijn van vijf jaar en
- de aanvullende voorwaarde 'dezelfde ziekteoorzaak' komt te vervallen.

De verlenging van de herlevingstermijn zorgt ervoor dat jonggehandicapten tot hun AOW-leeftijd kunnen terugvallen op hun uitkering als zij opnieuw duurzaam geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. De ziekteoorzaak doet er niet langer toe.

Deze soepelere herlevingsregels gaan gelden voor alle klanten waarvan de Wajonguitkering na 1 januari 2016 geëindigd is.

De herlevingstermijn van vijf jaar en de voorwaarde 'dezelfde ziekteoorzaak' blijven gelden voor klanten waarvan de uitkering voor of uiterlijk op 1 januari 2016 beëindigd is.

Welke herlevingssituaties zijn er?

Iemand heeft opnieuw duurzaam geen arbeidsvermogen

Per 1 januari 2021 komt de herlevingstermijn van vijf jaar te vervallen en ook vervalt de voorwaarde 'dezelfde ziekteoorzaak'.

Als het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering is beëindigd omdat de jonggehandicapte mogelijkheden tot arbeidsparticipatie (arbeidsvermogen) heeft, kan het recht weer herleven als de jonggehandicapte opnieuw duurzaam geen arbeidsvermogen meer heeft.

Vanaf 1 januari 2021 gelden dus voor herleving in deze situatie verder geen nadere voorwaarden meer.

Jonggehandicapten kunnen tot hun AOW-leeftijd terugvallen op hun uitkering. De ziekteoorzaak doet er niet langer toe.

Deze soepelere regels gelden alleen voor gevallen waarin het recht op uitkering is geëindigd na 1 januari 2016.

Voor gevallen waarin het recht beëindigd is vóór of op 1 januari 2016 is de Verdieping herleven Wajong 2015 van belang.

[Verdieping Herleven Wajong 2015](#) 

Iemand is niet meer gedetineerd of voortvluchtig

Als het recht van de jonggehandicapte op arbeidsongeschiktheidsuitkering door detentie of omdat hij voortvluchtig is, beëindigd is, kan op aanvraag het recht weer herleven vanaf de dag dat de jonggehandicapte niet meer in detentie of voortvluchtig is.

Herleving kan ook aan de orde zijn als de detentie overgaat in een detentievorm waarbij het recht niet is uitgesloten.

De herleving gaat niet eerder in dan het moment waarop de aanvraag tot herleving is ontvangen.

Lees meer informatie over [vormen van detentie](#).

Voorbeeld 

Iemand komt weer in Nederland wonen

Als de jonggehandicapte niet meer in Nederland woont, heeft hij geen recht meer op arbeidsongeschiktheidsuitkering. Het recht kan weer herleven vanaf de dag dat de jonggehandicapte weer in Nederland woont. Er geldt geen herlevingstermijn. Het recht kan dus altijd herleven, ongeacht hoe lang de uitsluitingsgrond 'wonen buiten Nederland' zich heeft voorgedaan.

Iemand is geen uitreiziger meer

Zie hiervoor [Uitreizigers](#) in de Wetsuitleg oWajong.

Iemand wil herleving na einde op eigen verzoek

Als het recht is beëindigd omdat de jonggehandicapte daar zelf om vroeg, kan hij herleving aanvragen. Het recht herleeft echter niet eerder dan één jaar na het einde van het eerdere recht. Er mag natuurlijk geen uitsluitingsgrond aanwezig zijn, want dan herleeft het recht niet.

Zie ook [Ingangsdatum](#).

Voorbeeld 

Overzicht herlevingssituaties

Reden beëindiging	Herleving mogelijk?	Herlevingstermijn
Niet langer duurzaam geen arbeidsvermogen hebben	Ja, mits dezelfde ziekteoorzaak (de voorwaarde 'dezelfde ziekteoorzaak' komt te vervallen met ingang van 1 januari 2021). Zie Versoepeling	vijf jaar (komt te vervallen met ingang van 1 januari 2021). Zie Versoepeling herlevingsvoorwaarden .

	nerievingsvoorwaarden.	
Uitsluitingsgrond	Ja	Geen
Op verzoek van jonggehandicapte	Ja	Geen

Doorzoek handboek Wetsuitleg Wajong

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg Wajong

Sociaal-medische beoordeling bij herleving Wajong

Sociaal-medische beoordeling bij herleving oWajong wegens toename arbeidsongeschiktheid

Indien het recht op oWajong geëindigd is omdat de klant niet meer arbeidsongeschikt was, moet bij herleving altijd sociaal-medisch onderzoek plaatsvinden.

De verzekeringsarts en arbeidsdeskundige onderzoeken dan of sprake is van een verandering ten opzichte van de laatste dag waarop recht op uitkering bestond.

Als na de verandering weer sprake is van tenminste 25% arbeidsongeschiktheid, herleeft de uitkering.

Indien de klant tenminste 80% arbeidsongeschikt is, wordt ook beoordeeld of de klant duurzaam geen arbeidsvermogen heeft.

Indien de oWajong uitkering meer dan vier weken beëindigd is geweest in deze gevallen, geldt een wachttijd van vier weken.

Datum ingang herleving oWajong 

Verdieping beoordeling herleving oWajong 

In beginsel geen sociaal-medische beoordeling bij herleving oWajong om andere redenen

Indien het recht op oWajong geëindigd is vanwege een uitsluitingsgrond of het afzien van recht,

wordt alleen een sociaal-medisch onderzoek gedaan wanneer er indicaties zijn dat het arbeidsvermogen veranderd is of de klant minder dan 25% arbeidsongeschikt is geworden. (De klant kan bijvoorbeeld in detentie of in het buitenland behandeld zijn.)

Sociaal-medische beoordeling bij herleving Wajong 2010 wegens toename arbeidsongeschiktheid

Indien het recht op Wajong 2010 geëindigd is omdat de klant niet meer arbeidsongeschikt was, moet bij herleving altijd sociaal-medisch onderzoek plaatsvinden.

De verzekeringsarts en arbeidsdeskundige onderzoeken dan of sprake is van een verandering ten opzichte van de laatste dag waarop recht op uitkering bestond.

Als na de verandering weer sprake is van 75% of minder verdienvermogen / tenminste 25% arbeidsongeschiktheid, herleeft de uitkering.

Indien de klant minder dan 20% verdienvermogen heeft / tenminste 80% arbeidsongeschikt is, wordt ook beoordeeld of de klant duurzaam geen arbeidsvermogen heeft.

[Verdieping beoordeling herleving Wajong 2010](#) 

In beginsel geen sociaal-medische beoordeling bij herleving Wajong 2010 om andere redenen

Indien het recht op Wajong geëindigd is vanwege een uitsluitingsgrond of het afzien van recht, wordt alleen een sociaal-medisch onderzoek gedaan wanneer er indicaties zijn dat het arbeidsvermogen veranderd is of de klant minder dan 25% arbeidsongeschikt is geworden. (De klant kan bijvoorbeeld in detentie of in het buitenland behandeld zijn.)

Sociaal-medische beoordeling bij herleving Wajong 2015

Indien het recht op Wajong 2015 geëindigd is omdat de klant arbeidsvermogen had, moet bij herleving altijd sociaal-medisch onderzoek plaatsvinden.

Indien het recht op Wajong 2015 geëindigd is vanwege een uitsluitingsgrond of het afzien van recht, wordt alleen een sociaal-medisch onderzoek gedaan wanneer er indicaties zijn dat het arbeidsvermogen veranderd is. (De klant kan bijvoorbeeld in detentie of in het buitenland behandeld zijn.)

Wetsuitleg Wajong

(Her)beoordelingsbeleid UWV

Algemene uitgangspunten

Aanpassing beleid en werkwijze aan gewijzigd perspectief

In 2010 is de directie SMZ in overleg getreden met de Raad van Bestuur (RvB) en onze opdrachtgever, het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), om een belangrijk deel van het werk tegen het licht te houden: (Her)beoordelingen.

Het gewijzigde perspectief van de uitvoering van arbeidsongeschiktheidswetgeving heeft namelijk nog niet geleid tot een aanpassing van de werkwijze en beleid op het thema (her)beoordelingen.

De benadering van arbeidsongeschiktheid is de laatste jaren fundamenteel gewijzigd. Waar de oude wetten (WAO, WAZ en oWajong) slechts één uitkeringsregime kenden, bestaan de nieuwe wetten WIA en nWajong uit een tweedeling tussen diegenen die duurzaam geen mogelijkheden tot participatie hebben en diegenen die dat wel hebben.

Om het gewenste effect – meer participatie – te bereiken is het niet voldoende alleen wetgeving te veranderen. Ook in de uitvoering van nieuwe wetgeving moet een omslag plaatsvinden om resultaat te behalen. Met de kanteling van de divisie AG naar SMZ, het WERKbedrijf en Uitkeren is aan een belangrijke organisatorische voorwaarde voldaan.

Daarnaast is echter aanpassing van werkwijzen, processen, systemen en beleid noodzakelijk. Uiteindelijk gaat het erom dat alle UWV-medewerkers de focus op participatie in de dagelijkse

werkzaamheden voorop stellen.

Nieuw beleid heeft twee uitgangspunten

Het nieuwe beleid is gebaseerd op twee uitgangspunten:

- De Wet WIA is evenals de Wet Wajong een arbeidsparticipatiewet. Hierbij past een andere toepassing van het instrument herbeoordeling.
- Er wordt een groter appel gedaan op de eigen verantwoordelijkheid van de klant om wijzigingen in zijn belastbaarheid en verdiensten door te geven aan het UWV.

In die benadering ligt het primaat met betrekking tot arbeidsbemiddeling bij het WERKbedrijf. Voor een ieder bij wie per einde wachttijd wordt vastgesteld dat er participatiemogelijkheden zijn, stelt WERK samen met de klant een route vast om deze mogelijkheden optimaal te benutten. Indien tijdens het traject re-integratie stagneert en belastbaarheid daarbij een rol speelt zal het WERKbedrijf ruggespraak willen houden met SMZ, hetgeen in verschillende vormen kan plaatsvinden. Een beoordeling is een van die vormen. Als sluitstuk van de begeleiding door WERKbedrijf wordt maximaal 5 jaar na einde wachttijd door SMZ een zogenaamd eindoordeel gegeven.

Onderscheid openstaande signalen tot en vanaf 1-1-2011

We maken onderscheid tussen de openstaande signalen tot 1 januari 2011 en de op de nieuwe uitgangspunten gebaseerde signalen vanaf 1 januari 2011. De beoordelingsignalen die nu bekend zijn, zal UWV opnieuw beschouwen vanuit de systematiek en het doel van de wetgeving waarop de herbeoordeling van toepassing is. Dit betekent dat voor de WAO, WAZ en oWajong een andere benadering wordt gekozen dan voor de WIA en nWajong:

Openstaande (her)beoordelingssignalen WAO/WAZ/oWajong en nWajong tot 1 januari 2011	
WAO/WAZ	• Geen actieve inzet van herbeoordelingen op initiatief UWV • Bestaande signalen worden niet opgevolgd
oWajong	• Geen actieve inzet van SMZ • Bestaande signalen worden niet opgevolgd. • Screening van zittend bestand oWajong (inclusief GDBM) vanuit participatieperspectief door WERKbedrijf.
nWajong	• Primaat bij begeleiding door WERKbedrijf vanuit participatieperspectief • Wettelijke beoordelingen nWajong worden uitgevoerd.
Nieuw (her)beoordelingsbeleid voor WAO/WAZ/oWAJONG/nWAJONG vanaf 1 januari 2011	

WAO / WAZ	• Vraaggestuurde beoordelingen worden uitgevoerd. • Herbeoordelingen, na een vraaggestuurde beoordeling, worden door de verzekeringsarts uitsluitend verricht voor de klant die medisch tijdelijk geen benutbare mogelijkheden heeft en op korte termijn (ongeveer een jaar) evident kansrijk is om te participeren.
oWajong	• Vraaggestuurde beoordelingen worden uitgevoerd. • Herbeoordelingen, na een vraaggestuurde beoordeling, worden door de verzekeringsarts uitsluitend verricht voor de klant die medisch tijdelijk geen benutbare mogelijkheden heeft en op korte termijn (ongeveer een jaar) evident kansrijk is om te participeren.
nWajong	• Primaat bij begeleiding door WERKbedrijf vanuit participatieperspectief • Vraaggestuurde beoordelingen worden uitgevoerd. • Wettelijke beoordelingen nWajong worden uitgevoerd.
Nieuw (her)beoordelingsbeleid 2011-2016 WIA De periode van 1 januari 2011 tot 1 januari 2016 is aan te merken als een overgangsperiode waarbij sprake is van drie groepen klanten:	
• een groep klanten van wie de datum van het (her)beoordelingssignaal vóór 1 januari 2011 ligt. (Her)beoordeling van deze klanten wordt uitgevoerd in cohorten op jaarbasis. Signalen 2006 worden in 2011 uitgevoerd, 2007 in 2012, etc. Voor deze klanten geldt dat een (her)beoordeling door SMZ alleen uitgevoerd wordt als de klant voorafgaand aan de beoordeling om medische redenen tijdelijk volledig arbeidsongeschikt werd beschouwd en waarvan de verwachting bestond dat de arbeidsmogelijkheden of de mogelijkheden om te participeren zouden toenemen. Dat betekent dat alleen een herbeoordeling door SMZ wordt uitgevoerd als wordt voldaan aan het begrip herbeoordeling door de verzekeringsarts. Alle andere (her)beoordelingsignalen worden afgesloten.	
• een groep klanten van wie de datum van het (her)beoordelingssignaal op of na 1 januari 2011 ligt. (Her)beoordeling van deze klanten wordt in 2011 opgestart. Voor deze klanten geldt dat een (her)beoordeling door SMZ alleen uitgevoerd wordt als de klant voorafgaand aan de beoordeling om medische redenen tijdelijk volledig arbeidsongeschikt werd beschouwd en waarvan de verwachting bestond dat de arbeidsmogelijkheden of de mogelijkheden om te participeren zouden toenemen. Dat betekent dat alleen een herbeoordeling door SMZ wordt uitgevoerd als wordt voldaan aan het begrip herbeoordeling door de verzekeringsarts. Alle andere (her)beoordelingssignalen worden afgesloten.	

- **een groep klanten van wie de datum van het (her)beoordelingssignaal na 1 januari 2011 nog moeten worden vastgesteld.**

Voor al deze klanten geldt dat een (her)beoordeling door SMZ alleen gepland wordt als de klant voorafgaand aan de beoordeling om medische redenen tijdelijk volledig arbeidsongeschikt wordt beschouwd en waarvan de verwachting bestaat dat de arbeidsmogelijkheden of de mogelijkheden om te participeren zouden toenemen. Dat betekent dat een herbeoordelingssignaal altijd aan het begrip “herbeoordeling door de verzekeringsarts” moet voldoen. Andere (her)beoordelingen worden niet gepland.

Voor alle klanten van groep a, b en c geldt na de beoordeling:

- Primaat bij begeleiding door WERKbedrijf vanuit participatieperspectief voor elke klant die niet behoort tot de categorie:
- werkzaam bij eigen werkgever ([zie definitie spoor 1](#))
- onder verantwoordelijkheid valt van Eigen Risicodragers WIA,
- IVA of IVA geringe kans gerechtigd
- WGA medisch tijdelijk geen benutbare mogelijkheden ([zie definitie herbeoordeling door de verzekeringsarts](#)).
- Vraaggestuurde beoordelingen worden uitgevoerd
- Wettelijke beoordelingen worden uitgevoerd

Nieuwe (her)beoordelingsbeleid vanaf 1 januari 2016

Op 1 januari 2016 zijn alle openstaande signalen van vóór 1 januari 2011 verwerkt. Dat betekent dat op en na 1 januari 2016 de overgangperiode eindigt. Alle op en na 1 januari 2016 geplande of nog te plannen herbeoordelingsignalen moeten dan voldoen aan het begrip [herbeoordeling door de verzekeringsarts](#).

Begrippenkader

Met dit begrippenkader wordt beoogd binnen SMZ dezelfde terminologie te gebruiken.

Herbeoordeling door de verzekeringsarts

Herbeoordeling is een uit te voeren sociaal medische beoordeling van een klant die om med. redenen tijdelijk volledig arbeidsongeschikt wordt beschouwd en waarvan de verwachting is dat de

arbeidsmogelijkheden of de mogelijkheden om te participeren zullen toenemen.
Zie verder de bijlage [Nadere uitwerking herbeoordelingen door de verzekeringsarts](#)

Wettelijke beoordeling

Is een op basis van de wet uit te voeren sociaal medische beoordeling voor de mate van arbeidsongeschiktheid of voor het vaststellen van de resterende verdien capaciteit

Vraaggestuurde beoordeling

Is een, na het toekennen van een uitkering, uit te voeren sociaal medische beoordeling die gevraagd wordt op basis van gewijzigde gegevens van de klant.

Eindoordeel WIA

Is het oordeel voor WIA klanten, met een WGA-uitkering vanaf 1 januari 2011, uiterlijk vijf jaar na Einde Wachttijd (EWT).

Spoor 1

Er is sprake van “spoor 1” als klant op Einde Wachttijd (EWT) bij eigen werkgever werkt in:

- eigen werk
- aangepast eigen werk
- ander passend werk bij eigen werkgever.

Hierop is nog één **uitzondering**:

Het komt voor dat een klant vanaf aanvang arbeidsongeschiktheid langdurig (maar geen 104 weken) niet te re-integreren is. De werkgever kan dan – als dat zinvol is – pas later starten met de re-integratie ‘spoor 1’. In dat geval kan ‘spoor 1’ wel aan de orde zijn.

In alle andere gevallen is sprake van ‘spoor 2’

Uitwerking

Herbeoordelingskader voor de verzekeringsarts

Dit onderdeel richt zich op de herbeoordeling, geïnitieerd door de verzekeringsarts, bij de klant met een WGA, die medisch 80-100% arbeidsongeschikt is.

Herbeoordelingen geïnitieerd door verzekeringsartsen bij SMZ

Bij het geformuleerde beleid past met betrekking tot de inzet van het instrument herbeoordeling

voor de verzekeringsarts een hernieuwd herbeoordelingskader.

Herbeoordelingen geïnitieerd door de verzekeringsarts zijn alleen aan de orde als de klant tijdelijk geen benutbare mogelijkheden heeft en niet aan het WERKbedrijf is overgedragen (zie de definitie van [herbeoordeling door de verzekeringsarts](#)).

De klant met arbeidsmogelijkheden zal na beoordeling door SMZ met een sociaal-medisch advies worden overgedragen aan het WERKbedrijf. Bij veranderingen in de participatiemogelijkheden ligt het initiatief voor een nieuw onderzoek bij het WERKbedrijf. De verantwoordelijkheid om wijzigingen te melden ligt vooral bij de klant zelf.

Ten einde de kwaliteit van de sociaal-medische beoordeling te kunnen optimaliseren en borgen zullen leercirkels worden ontwikkeld.

Doelstelling herbeoordeling

Het doel van een herbeoordeling is overdracht aan het WERKbedrijf.

Vastgesteld moet worden of voldoende arbeidsmogelijkheden zijn ontstaan waardoor participatie mogelijk is.

Tijdens de beoordeling kan de verzekeringsarts tevens vaststellen of de klant adequaat herstelgedrag heeft vertoond. Het eventueel toetsen van adequaat herstelgedrag vindt daarom plaats op het tijdstip van een herbeoordeling die is gepland op basis van de verwachting dat er voldoende arbeidsmogelijkheden zouden ontstaan om te kunnen participeren.

Voor de inhoudelijke beoordeling of methode van beoordelen verwijzen we naar de [Nadere uitwerking herbeoordelingen door de verzekeringsarts](#).

Wettelijke beoordelingen

(zie [definitie Wettelijke beoordeling](#))

In het overzicht van de wettelijke beoordelingen zullen we steeds benoemen:

- *Basis*: op basis waarvan een wettelijke beoordeling voorgeschreven is.
- *Start*: wie de beoordeling opstart
- *Uitvoering*: wie de beoordeling uitvoert.
- *Doel*: wat het doel van de beoordeling is.

Op basis van de wet kunnen we de volgende beoordelingen benoemen:

WIA-beoordelingen

IVA en IVA geringe kans op herstel indien 12 maanden meer dan 20% van de maatman w verdiend

Basis	Artikel 52 WIA bepaalt dat, indien de volledig duurzaam arbeidsongeschikte gedurende een aaneengesloten termijn van twaalf kalendermaanden een inkomen verwerft dat meer bedraagt dan 20% van het maatman inkomen per maand, de klant moet worden opgeroepen voor een onderzoek naar het voortbestaan van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid.
Start	UITKEREN signaleert en vraagt SMZ beoordeling uit te voeren drie maanden voor einde twaalf kalendermaanden.
Uitvoering	Beoordeling wordt uitgevoerd door SMZ
Doel	Vast stellen of: • situatie ongewijzigd moet worden voortgezet • participatie mogelijk is • met ingang van welke datum een uitkeringsrecht of de resterende verdien capaciteit moet wijzigen
WGA 80-100% indien twee jaar meer dan 20% van maatman wordt verdiend	
Basis	Artikel 60 lid 3 WIA bepaalt dat geen inkomenseis geldt voor diegene die een WGA-uitkering 80-100% arbeidsongeschikt ontvangen. Geen inkomenseis geldt daarna tot de dag dat de resterende verdien capaciteit gedurende een periode van 24 kalendermaanden hoger dan 20% van zijn maatmaninkomen is geweest
Start	UITKEREN signaleert en vraagt SMZ beoordeling uit te voeren drie maanden voor het einde van de 24 kalendermaanden.
Uitvoering	Beoordeling wordt uitgevoerd door SMZ.
Doel	• vaststellen of gedurende 24 kalendermaanden de resterende verdien capaciteit hoger is geweest dan het maatman inkomen • vaststellen van de datum waarop een uitkeringsrecht, de resterende verdien capaciteit of de inkomenseis moet wijzigen
WGA 35-80% en 80-100% indien een jaar meer dan 65% van maatman wordt verdiend	
Basis	Artikel 56 lid 3 WIA bepaalt dat het recht eindigt, van de klant wiens mate van arbeidsongeschiktheid lager is dan 35%, omdat hij met arbeid meer verdient dan 65% van het maatman inkomen, één jaar na de dag waarop hij niet langer gedeeltelijk arbeidsongeschikt was. De uitkering wordt niet eerder beëindigd dan de dag dat de loongerelateerde uitkering van de WGA eindigt.

Start	UITKEREN signaleert en vraagt SMZ beoordeling uit te voeren drie maanden voor einde van het jaar.
Uitvoering	Beoordeling wordt uitgevoerd door SMZ.
Doel	• vaststellen of gedurende één jaar mate van arbeidsongeschiktheid minder dan 35% is geweest. • vaststellen op welke datum een uitkeringsrecht beëindigd moet worden.
Einde LGU overgang naar LAU of VVU	
Basis	Artikel 56 WIA bepaalt onder meer dat het recht op een WGA-uitkering eindigt op de dag dat klant niet meer gedeeltelijk arbeidsongeschikt is. Daarbij geldt een uitlooptermijn van twee maanden. De uitkering kan niet eerder beëindigd worden dan op de dag dat de loongerelateerde uitkering van de WGA-uitkering eindigt. Artikel 60 WIA bepaalt onder meer dat na einde loongerelateerde WGA-uitkering de WGA-uitkering bestaat uit een loonaanvullingsuitkering of een vervolgutkering.
Start	UITKEREN signaleert drie maanden voor einde LGU
Uitvoering	Besloten is dat de overgang LGU naar LAU of VVU volledig door de divisie UITKEREN wordt uitgevoerd. Afgesproken is dat bij bezwaarzaken dan aan SMZ gevraagd zal worden om een actueel sociaal medisch oordeel. Vraagt klant om een sociaal medische beoordeling dan beoordeelt Uitkeren of een actueel medisch oordeel noodzakelijk is.
Doel	• vaststellen of WGA-uitkering op basis van eerdere beoordeling beëindigd kan worden. • vaststellen naar welke WGA-uitkering klant uitbetaald moet worden op datum einde loongerelateerde uitkering.

nWajong-beoordelingen

Beoordeling resterende verdien capaciteit na bepaalde periode werkregeling	
Basis	Artikel 2:37 nWajong bepaalt dat voor een klant, die niet volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, na een periode van tenminste zeven jaar arbeidsondersteuning of als klant de leeftijd van 27 jaar bereikt de resterende verdien capaciteit wordt vastgesteld.
Start	UITKEREN signaleert en vraagt SMZ beoordeling uit te voeren drie maanden

Start	UITKEREN signaleert en vraagt SMZ beoordeling uit te voeren drie maanden voor einde van de termijn van zeven jaar arbeidsondersteuning of drie maanden voor 27e verjaardag.
Uitvoering	Beoordeling wordt uitgevoerd door SMZ.
Doel	vaststellen van de resterende verdien capaciteit.
Beoordeling beëindigen Arbeidsondersteuning na periode van vijf jaar arbeid	
Basis	Artikel 2:16 lid 2 bepaalt dat het recht op arbeidsondersteuning eindigt indien de jonggehandicapte ten minste 75% van het maatman inkomen verdient nadat hij vijf jaar arbeid heeft verricht.
Start	UITKEREN signaleert drie maanden voor het einde van de 5 jaar.
Uitvoering	Beoordeling wordt uitgevoerd door Uitkeren.
Doel	• vaststellen of gedurende 5 jaar arbeid is verricht. • vaststellen op welke datum het recht op arbeidsondersteuning beëindigd kan worden.
Beoordeling beëindigen Arbeidsondersteuning na een periode van een jaar	
Basis	Artikel 2:16 lid 3 bepaalt dat het recht op arbeidsondersteuning eindigt indien de jonggehandicapte gedurende een jaar met arbeid meer heeft verdiend dan 100% van het minimumloon.
Start	UITKEREN signaleert drie maanden voor einde van het jaar.
Uitvoering	Beoordeling wordt uitgevoerd door Uitkeren.
Doel	• vaststellen of gedurende één jaar met arbeid meer is verdiend dan 100% van het minimumloon • vaststellen op welke datum een het recht op arbeidsondersteuning beëindigd kan worden.

Vraaggestuurde beoordeling

(zie definitie [vraaggestuurde beoordeling](#))

Bijzonderheden

SMZ bepaalt op welke wijze de beoordeling wordt uitgevoerd.

Vragen die niet tot een sociaal medisch oordeel dan wel een sociaal medisch advies kunnen leiden worden aan WERKbedrijf of UITKEREN overgedragen

De in artikel 60 WIA genoemde mogelijkheid van aanpassing van de resterende verdien capaciteit

na twee maanden wordt onder vraaggestuurde beoordelingen gebracht. Het initiatief voor een dergelijke beoordeling ligt volledig bij de klant met een WGA-uitkering.

Voorwaarden

Een gevraagde beoordeling moet aan de volgende voorwaarden voldoen:

- De gevraagde beoordeling moet gaan over mate van arbeidsgeschiktheid, resterende verdien capaciteit of participatiemogelijkheden.
- De vraag zal door klant aangevuld worden met de gewijzigde gegevens die tot de vraag hebben geleid.
- Vragen aan het WERKbedrijf over mogelijkheden om aan het werk te gaan, mogelijkheden om ondersteuning naar werk te krijgen of mogelijkheden over re-integratieondersteuning worden door het WERKbedrijf zelf verwerkt
- Vragen van UITKEREN kunnen alleen gaan over mate van arbeidsgeschiktheid of verdien capaciteit

Te benoemen vraaggestuurde beoordelingen door SMZ uit te voeren

De volgende vraaggestuurde beoordelingen kunnen worden benoemd:

- Vraag van klant (uitkeringsgerechtigde)
- Vraag van werkgever (inclusief vraag eigen risicodrager)
- Vraag van WERKbedrijf
- Vraag van UITKEREN
- Vraag van handhaving

Resultaat

Het resultaat van de beoordeling kan leiden tot het opnieuw vaststellen van:

- participatiemogelijkheden
- mate van arbeidsongeschiktheid
- resterende verdien capaciteit
- inkomenseis
- de datum waarop de wijzigingen zijn ingegaan.

Eindoordeel WIA (P.M.)

(zie definitie [eindoordeel WIA](#))

Bijzonderheden

Hoewel sprake is van een “eindoordeel” betekent de uitkomst van de beoordeling niet dat uitkeringsrechten na de beoordeling niet meer kunnen wijzigen. Na het eindoordeel zal initiatief voor wijzigingen echter niet meer door UWV worden genomen

voor wijzigingen echter niet meer door UWV worden genomen.

Het eindoordeel zal in 2011 verder worden uitgewerkt. Naar verwachting zal eerst in 2012 of later sprake zijn van klanten waar een eindoordeel gegeven moet worden.

Van grotere aantallen beoordelingen zal eerst sprake eind 2015, begin 2016

bijlage [Nadere uitwerking herbeoordelingen door de verzekeringsarts](#)

Plannen beoordeling bij zwangerschap of bevallingsverlof

Zie hiervoor het onderdeel [Zwangerschap en bevalling, adoptie en pleegzorg](#) van Wetsuitleg ZW.

Wetsuitleg Wajong

Inleiding

Nieuwe en oude criteria

Het arbeidsongeschiktheids criterium is niet steeds hetzelfde geweest in het verleden. Dit hoofdstuk bevat het thans geldende, per 1 oktober 2004 ingevoerde arbeidsongeschiktheidsbegrip.

Sommige betrokkenen hebben echter nog recht op toepassing van een van de oudere arbeidsongeschiktheidscriteria. De regels over de vraag voor wie nog een oud criterium geldt zijn opgenomen in het hoofdstuk [Oud recht en overgangsrecht AAW/WAO](#).

Wat zo'n oud criterium voor bepaalde onderdelen van de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling precies betekent, vind je deels wel in dit hoofdstuk. Bij de afzonderlijke onderdelen vind je ook verwijzingen en koppelingen als er afwijkingen zijn ten opzichte van de huidige criteria. En soms ook de toepasselijke tekst als een bepaald leerstuk alleen nog geldt bij de oudere criteria.

Doel van dit hoofdstuk

Algemeen

In het hoofdstuk Arbeidsongeschiktheid zetten we uiteen wat de inhoud is van het wettelijke arbeidsongeschiktheidsbegrip zoals dat voorkomt in de WAO, WAZ en Wajong. Dit begrip ker zich doordat het om een **economisch schadebegrip** gaat. In het kader van de schadeverzeke, die WAO, WAZ en Wajong zijn, moet worden vastgesteld wat de schade is en of die binnen de

de Wajong, maar de Wajong zelf, meet met een vastgesteld maximum de omvang van de dekking van de verzekering valt.

Ziekte of gebrek of bepaalde beperkingen geven **nooit rechtstreeks** reden om (een bepaalde mate van) arbeidsongeschiktheid aan te nemen; het is altijd de **invloed** die ziekte of gebreken hebben op het **verdienvermogen** dat bepaalt of en in welke mate iemand arbeidsongeschikt is.

De stof in dit hoofdstuk behandelt de vraag aan de hand van welke regels wordt bepaald of en zo ja, in welke mate iemand arbeidsongeschikt is en tot welke arbeidsongeschiktheidsklasse dat leidt.

Momentopname

Arbeidsongeschiktheidsbeoordeling is altijd een momentopname. Hiermee bedoelen we, dat wanneer er wijzigingen optreden in de toestand van de betrokkene of wijzigingen in het instrumentarium waarmee de mate van arbeidsongeschiktheid wordt bepaald, er ook een sprake kan zijn van een andere mate van arbeidsongeschiktheid dan voordien. Bijvoorbeeld:

- De belastbaarheid verandert; dat is meestal van invloed op de verdien capaciteit die iemand heeft;
- Betrokkene krijgt nieuwe bekwaamheden, bijvoorbeeld door een opleiding, waardoor hij functies zou kunnen verrichten, met een hogere loonwaarde dan zonder die opleiding;
- De functies die worden gehanteerd bij een theoretische schatting zijn in de loop der tijd gewijzigd, waardoor er andere functies gehanteerd worden bij de beoordeling; hetzelfde geldt voor een verandering in de lonen in die geduide functies.
- De inkomsten die iemand verwerft met feitelijke arbeid wijzigen.

In deze situaties kan de mate van arbeidsongeschiktheid wijzigen wanneer de gewijzigde omstandigheden zich voordoen. Een ooit bepaalde mate van arbeidsongeschiktheid kan dus in de loop van de tijd wijzigen.

Element van recht en hoogte

Arbeidsongeschiktheid is een element van zowel recht als hoogte. Voor toekenning is het een voorwaarde, dat de betrokkene tenminste 15% (WAO) c.q. 25% (WAZ en Wajong) arbeidsongeschikt is. De mate waarin de betrokkene arbeidsongeschikt is, speelt verder een rol bij de hoogte van de uitkering.

Gerelateerde onderwerpen

Arbeidsongeschiktheid vervult een rol bij de volgende onderwerpen

- [Toekenning](#)
- [Herziening wegens toename van de arbeidsongeschiktheid](#)
- [Herziening wegens afname van de arbeidsongeschiktheid](#)

- Intrekking
- Heropening
- Voortzetting
- Samenloop met inkomsten uit arbeid
- Buiten aanmerking laten van arbeidsongeschiktheid

Vier hoofdthema's

Het hoofdstuk arbeidsongeschiktheid kent vier hoofdthema's:

- Ziekte of gebreken
- Maatman
- Resterende verdien capaciteit en
- Bepalen mate van arbeidsongeschiktheid

De verbinding tussen de hoofdthema's van dit hoofdstuk is als volgt. De basisvoorwaarde voor arbeidsongeschiktheid is, dat die voortvloeit uit ziekte of gebreken. Is er geen sprake van ziekte of gebrek, dan is er ook geen arbeidsongeschiktheid volgens de criteria van de WAO, WAZ en Wajong. Is er wel sprake van ziekte of gebrek, dan wordt tot uitdrukking gebracht wat de medische mogelijkheden en beperkingen zijn. Daarmee wordt bezien of de betrokkene ongeschikt is voor de maatgevende arbeid en zo ja, welke verdien capaciteit in geld uitgedrukt er nog is. Deze verdien capaciteit wordt vergeleken met het maatmanloon of –inkomen waarna de mate van arbeidsongeschiktheid berekend wordt. Met de mate van arbeidsongeschiktheid vindt dan indeling in een arbeidsongeschiktheidsklasse plaats.

Wettelijke basis

artikel 18 WAO en 2 WAZ

Ziekte of gebreken

Inhoud begrip ziekte of gebreken

Begrip arbeidsongeschiktheid

Arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO, WAZ en Wajong moet het rechtstreeks en medisch objectief vast te stellen gevolg zijn van ziekte, gebreken, zwangerschap of bevalling. (In het v van deze instructie zullen zwangerschap en bevalling niet steeds apart genoemd worden). Z en gebrek zijn aan elkaar gelijkgesteld; de 'ongeschiktheid te werken als gevolg van ziekte of

gebrek' wordt opgevat als één geheel.

Vrijwilligheid

'Vrijwilligheid' (bijvoorbeeld in het geval van cosmetische operaties) is bij het bestaan van ziekte of gebrek geen aspect; het heeft voor het recht op uitkering geen beperkende of uitsluitende

betekenis. Het opzettelijk veroorzaken van arbeidsongeschiktheid betekent ook niet, dat er daardoor geen sprake kan zijn van arbeidsongeschiktheid in de zin van de wet. In dit geval kent de wet wel een mogelijkheid om een maatregel op te leggen (zie [Maatregelen](#)).

Rechtstreeks en medisch objectief vast te stellen gevolg

De arbeidsongeschiktheid moet 'een rechtstreeks en medisch objectief vast te stellen gevolg van ziekte of gebrek' zijn. Dit wordt genoemd het '**medisch arbeidsongeschiktheids criterium**' (MAOC). We zullen dit begrip hier kort uitwerken.

Voor een meer volledig overzicht verwijzen we naar artikel 3 van het Schattingsbesluit en de toelichting daarop.

'Rechtstreeks en medisch objectief vast te stellen gevolg van ziekte of gebrek':

- '**Rechtstreeks**' impliceert dat beperkingen, als uitingen van ziekte, directe relevantie voor arbeid moeten hebben.
- '**Medisch**' impliceert het gebruik van geëigende en in de reguliere gezondheidszorg aanvaarde beoordelings- en onderzoeksmethoden.
- '**Vaststellen**' betekent met feiten onderbouwen; er kan dus een verschil in perceptie ontstaan met de betrokkene.
- '**Objectief**' houdt in: zoveel mogelijk vrij van emotie en vooronderstellingen, controleerbaar, vastgelegd, reproduceerbaar, consistent. Objectief heeft hier de betekenis van 'plausibel'.
- '**Als gevolg van**' betekent dat de verminderde geschiktheid een aannemelijke uiting van ziekte is, niet dat er persé een oorzaak voor de ziekte aanwijsbaar is.

Ziekte of gebreken

Ziekte of gebreken zijn stoornissen van het menselijk organisme die in principe kunnen leiden tot vermindering van de autonomie. Belanghebbenden uiten ziekte in de vorm van klachten die zowel op hun gezondheidsproblemen betrekking kunnen hebben, als op de achteruitgang die zij ervaren in de mogelijkheden om te functioneren.

De verzekeringsarts toetst het feitelijk bestaan van deze klachten en stelt bij zijn onderzoek vast of deze klachten aanleiding geven tot verminderde belastbaarheid in arbeid. De verzekeringsarts toetst zijn waarnemingen op hun onderlinge consistentie. Als de waarnemingen niet met elkaar overeenstemming zijn, stelt de verzekeringsarts de betrokkene in de gelegenheid om zijn me
geven. Er is sprake van consistentie, wanneer de verzekeringsarts er van overtuigd raakt dat zijn

waarnemingen feiten zijn, en een logisch samenhangend geheel vormen van stoornissen in de lichamelijke of geestelijke structuur of functie, beperkingen in het dagelijks functioneren, en een handicap in arbeid.

Wijze van oordeelsvorming

Ongeschikt wegens ziekte of gebrek: beoordelen of aannemen?

Vanuit verzekeringsgeneeskundige optiek is de beoordeling van arbeidsongeschiktheid maatwerk. Het antwoord op de kernvragen - is iemand arbeidsongeschikt ten gevolge van ziekte of gebrek, en in welke mate wordt betrokkene hierdoor belemmerd te werken? - is soms moeilijk te geven, doordat een goede diagnose niet gemakkelijk gesteld kan worden, deze niet één op één te vertalen is naar beperkingen, en doordat deze beperkingen op hun beurt niet tot verminderde arbeidsmogelijkheden hoeven te leiden. Kortom, verzuim en arbeidsongeschiktheid zijn - in de hedendaagse opvatting - manifestaties van ziektegedrag waarbij meerdere factoren spelen.

Niet ieder ziektegedrag is (rechtstreeks) gerelateerd aan ziekte of gebrek. De redenen kunnen gelegen zijn zowel in de sfeer van de arbeidsomstandigheden als in de sfeer van sociale omstandigheden. Het enkele feit dat iemand zijn werk niet aan kan is nooit voldoende reden om tot ongeschiktheid als gevolg van ziekte te concluderen, als het onderzoek geen ziekte of gebrek aannemelijk maakt. In dat geval moet de (bezwaar)verzekeringsarts concluderen dat eventuele beperkingen niet voortkomen uit ziekte of gebrek en uitspreken dat er daarom geen arbeidsongeschiktheid is op grond van ziekte of gebrek. Vanuit zijn medeverantwoordelijkheid voor een rechtmatig gebruik van collectieve middelen dient de (bezwaar)verzekeringsarts ook deze situaties te onderkennen.

Op grond van onderzoek en probleemanalyse dient de verzekeringsarts vast te stellen of er beperkingen zijn, en of deze beperkingen in hoofdzaak gerelateerd zijn aan ziekte of gebrek, dan wel aan andere omstandigheden dan ziekte of gebrek.

Dit laatste veronderstelt dus altijd een (concluderend) oordeel over ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek.

Ander VA-oordeel bij ongewijzigde medische situatie toegestaan?

Algemeen

.....

In het algemeen geldt dat de verzekeringsarts bij een ongewijzigde medische situatie niet gebonden is aan een eerder door een verzekeringsarts ingenomen standpunt. Een gewijzigd oordeel dient uiteraard wel te berusten op een volledig en zorgvuldig onderzoek, en het moet goed gemotiveerd worden.

Bij de heroverweging van een va-oordeel in bezwaar geldt overigens dat het oordeel van de primaire verzekeringsarts in beginsel wordt gevolgd. Dit is slechts anders als het oordeel van de primaire verzekeringsarts niet berust op voldoende onderzoek, niet goed is gemotiveerd, niet in overeenstemming is met wet en regelgeving, beleid of instructies en/of niet wordt gedragen door de beschikbare gegevens.

Heeft de primaire verzekeringsarts nog de werkwijze gevolgd waarbij wordt aangenomen dat sprake is van ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek, terwijl een dergelijke aanname niet zonder meer voor de hand ligt, dan kan de motivering niet als voldoende worden gekwalificeerd c.q. is deze in strijd met regelgeving/instructies. De bezwaar-verzekeringsarts onderzoekt dan alsnog of sprake is van ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek.

De verzekeringsarts beoordeelt zowel wat een betrokkene niet meer kan (de beperkingen), als wat de betrokkene nog wél kan (de mogelijkheden). De verzekeringsarts beoordeelt tevens het herstelgedrag; wat doet de betrokkene om weer beter te worden en/of aan het werk te blijven? Deze laatste vraag kan leiden tot het treffen van maatregelen met betrekking tot reïntegratie of eventueel tot het opleggen van een maatregel (zie [verplichtingen](#))

Problemen bij moeilijk objectiveerbare klachten

Problemen in de verzekeringsgeneeskundige beoordeling doen zich voor bij klachten die niet of moeilijk te objectiveren zijn, bijvoorbeeld ME/CVS, fibromyalgie, whiplash.

Hoofdregel is dat het moet vaststaan dat iemand op medische gronden, naar objectieve maatstaven gemeten, de in aanmerking komende arbeid niet kan of mag verrichten. Het subjectieve klachtenpatroon is daarvoor onvoldoende; de ernst van de ondervonden en geuite klachten kan op zichzelf niet leiden tot het aannemen van arbeidsongeschiktheid.

De verzekeringsarts dient medisch, dus op in de gezondheidszorg aanvaarde wijze, en objectief, dat wil zeggen dat ook beroepsgenoten tot dezelfde diagnose zouden komen, vast te stellen of er stoornissen zijn die leiden tot beperkingen in het functioneren, en tot handicaps met betrekking tot het verrichten van arbeid.

De stoornis, de beperkingen en de handicap dienen een consistent geheel te vormen. Het vaststellen van de precieze diagnose is daarbij geen voorwaarde. De voorwaarde van objectiviteit is verbonden aan de ongeschiktheid, niet aan de vaststelling van afwijkingen.

Het onderzoek van de verzekeringsarts moet gericht zijn op het objectiveren van de gestelde klachten als uiting of gevolg van ziekte of gebreken. Daarbij hoeft niet exact aangegeven te worden

aan welke ziekte of gebrek de klachten zijn toe te schrijven. Zie ook [inhoud begrip ziekte of gebreken](#).

Afwijken van hoofdregel

In bijzondere gevallen, wanneer bij onafhankelijke medisch deskundigen een vrijwel eenduidige, consistente en naar behoren medisch gemotiveerde en verantwoorde opvatting daaromtrent bestaat, kan het zijn dat de ongeschiktheid tot werken voldoende aannemelijk is op grond van de ernst van de ondervonden en geuite klachten. Dan kan van de hoofdregel worden afgeweken. Het is in een dergelijk geval niet meer van belang dat de ongeschiktheid niet precies is toe te schrijven aan een bepaalde ziekte of een bepaald gebrek. Doorslaggevend is dan echter dat er sprake is van een door ziekte of gebreken veroorzaakt ernstig pijnsyndroom.

Inwinnen informatie behandelende sector

Algemeen

Het zorgvuldigheidsbeginsel brengt met zich mee dat een medisch oordeel inzake de beperkingen van een betrokkene, gebaseerd dient te zijn op een volledig en zorgvuldig medisch onderzoek. Daarbij hoort, in voorkomende gevallen, het inwinnen van informatie bij de behandelende sector. Het niet inwinnen van informatie bij de behandelend arts brengt echter niet in alle gevallen zonder meer met zich mee dat een onderzoek onvolledig zou zijn. Wanneer er bijvoorbeeld op het moment van het onderzoek door de verzekeringsarts, geen onderzoek naar of behandeling van de klachten meer gaande is en voorts niet is gebleken dat de behandelend specialist of huisarts een van de verzekeringsarts afwijkende mening heeft inzake de beperkingen van betrokkene, is inwinnen van informatie niet noodzakelijk of verplicht.

Als echter informatie is opgevraagd, moet het antwoord van de behandelende sector ook worden meegewogen in de oordeelsvorming.

Organisaties van belanghebbenden, de rechterlijke macht, politiek en bestuur leggen de laatste jaren veel nadruk op het belang van een zorgvuldige beoordeling. In dat kader zijn richtlijnen met betrekking tot communicatie met behandelaars ontwikkeld (de Lisv-standaard [Communicatie met behandelaars](#)).

Korte weergave Lisv-standaard 'Communicatie met behandelaars'

Uitgangspunt

De betrokkene is de belangrijkste bron van informatie over zijn arbeidsmogelijkheden en beperkingen, klachten, problemen en gezondheidstoestand. Daarom vormt de verzekeringsarts zich altijd eerst een beeld van de opvattingen daarover van de betrokkene. Aanvullend kan behoefte bestaan aan communicatie met de behandelaar.

Indicaties

Er bestaan inhoudelijke en formele indicaties voor communicatie.

Bij inhoudelijke indicaties gaat het om vragen naar en het geven van noodzakelijke informatie over:

- (arbeids-)gezondheidskundige indicaties;
- betrokkene is niet in staat feitelijke informatie te geven;
- betrokkene kan slechts globale informatie geven;
- de verzekeringsarts twijfelt aan de plausibiliteit van de informatie die betrokkene geeft.

De verzekeringsarts heeft inhoudelijke gegevens van de behandelaar nodig om zijn advies te kunnen onderbouwen, of hij wil feitelijke informatie omtrent zijn bevindingen verstrekken aangezien die voor de behandelaar van belang kunnen zijn.

Bij formele indicaties staan eisen van zorgvuldigheid voorop:

- betrokkene appelleert aan uitspraken van zijn behandelend arts over zijn leefregels of zijn arbeidsongeschiktheid die de verzekeringsarts niet deelt;
- betrokkene dringt aan op overleg met zijn behandelaar;
- er is een verschil in perceptie over de ernst van het probleem van betrokkene tussen de verzekeringsarts en de belanghebbende;
- er dreigt een conflict tussen verzekeringsarts en belanghebbende.

De verzekeringsarts stelt de behandelaar op de hoogte van zijn advies en de argumenten daarvoor. De behandelaar bepaalt of hij wil reageren en in hoeverre.

Vraagstelling

De verzekeringsarts verstrekt eerst zelf informatie, waaronder zijn voorlopige mening, om daarna informatie van de behandelaar te vragen. De verzekeringsarts streeft naar overleg.

Methodiek

De verzekeringsarts bespreekt zijn vraagstelling en de indicatie voor communicatie met de belanghebbende. Communicatie vindt plaats nadat betrokkene diegene die daar het initiatief toe neemt, een gerichte schriftelijke toestemming/machtiging gegeven heeft. Informatie-uitwisseling kan leiden tot communicatie in bredere zin, zoals overleg en afstemming: de machtiging is daarop ingericht. De verzekeringsarts gaat hier in principe vanuit; de behandelaar bepaalt in hoeverre hij verder wil gaan dan alleen het verstrekken van feitelijke informatie. Vooraf bespreekt hij met betrokkene hoe de terugkoppeling naar aanleiding van de communicatie, zal plaatsvinden.

Vorm

Afhankelijk van de situatie kan zowel voor mondelinge als voor schriftelijke communicatie gekozen

Afhankelijk van de situatie kan zowel voor mondelinge als voor schriftelijke communicatie gekozen worden. Bij mondelinge communicatie legt de verzekeringsarts de essentie vast in het dossier.

Vaststellen 1e arbeidsongeschiktheidsdag

Een belangrijk onderdeel van de medische beoordeling is het bepalen van de eerste arbeidsongeschiktheidsdag, respectievelijk de eerste dag van toegenomen arbeidsongeschiktheid.

Aan de hand van die vaststelling wordt onder meer bepaald wie betrokkene werkgever is, wanneer een herzieningswachttijd aanvangt, de eventuele consequenties in verband met te late melding, de fondsbelasting, of de uitkering ten laste komt van een eigen risicodragers WAO.

In de meeste gevallen zal de datum met ingang waarvan een betrokkene ziekgemeld is, de bedoelde eerste arbeidsongeschiktheidsdag zijn. De verzekeringsarts dient echter altijd na te gaan of de klachten van de verzekerde ook al bestonden vóórdat die zich ziekmeldde of werd ziekgemeld.

Is dat het geval, dan moet de verzekeringsarts vervolgens bepalen op welk eerder moment de ziekte leidde tot beperkingen in het functioneren van betrokkene. Is daarvan sprake, dan is het bijvoorbeeld mogelijk, dat de aanvang van de wachttijd voor toekenning (zie [toekenning](#)) op een eerdere datum wordt gesteld. Als de beperkingen in de loop van de tijd zijn gewijzigd, moet de verzekeringsarts per wijziging de beperkingen aangeven.

Voor de afhandeling van laattijdige aanvragen voor een Wajong-uitkering is een verkorte beoordelingswijze uitgewerkt in uitvoeringsbericht 200808-003. Deze instructie is als [incidentele mededeling](#) beschikbaar. In sommige situaties hoeft niet het volledige onderzoek te worden uitgevoerd, maar kan worden volstaan met een beoordeling van de situatie één jaar voor de datum waarop de aanvraag is gedaan. Aan de beoordeling van de 1^e arbeidsongeschiktheidsdag, de belastbaarheid op deze datum en de wijzigingen die zich sindsdien hebben voorgedaan in de belastbaarheid wordt op deze manier voorbij gegaan.

Deze werkwijze geldt voor aanvragen die voor 1 januari 2010 zijn gedaan. Aanvragen die we vanaf 1 januari 2010 ontvangen worden aangemerkt als aanvragen voor arbeids- en/of inkomensondersteuning. Voor de beoordeling van deze aanvragen geldt [een andere werkwijze](#)!

Geen duurzaam benutbare mogelijkheden (+ schema vaststelling)

De verzekeringsarts beoordeelt betrokkene's mogelijkheden om te functioneren. Uitgangspunt daarbij is dat de verzekeringsarts dit oordeel altijd vastlegt in een rapportage en een functionele mogelijkhedenlijst. In een aantal situaties is het niet zinvol om de resterende verdien capaciteit vast te stellen, omdat betrokkene niet of nauwelijks zelfredzaam is, dan wel omdat diens gezondheidstoestand nog aan sterke veranderingen onderhevig is.

In de volgende situaties behoeft de verzekeringsarts geen functionele mogelijkhedenlijst op te

stellen en kan hij, op grond van alleen zijn onderzoek, concluderen tot volledige arbeidsongeschiktheid (al dan niet tijdelijk). Dit is geregeld in artikel 2 van het Schattingsbesluit.

De gezondheidstoestand van de betrokkene is zodanig, dat hij gedurende langere tijd slechts zeer beperkt kan functioneren.

Hiervan is sprake in geval van:

- chronische bedlegerigheid;
- langdurige opname in ziekenhuis of inrichting;
- langdurige ADL-afhankelijkheid (hulp bij Algemene Dagelijkse Levensverrichtingen);
- langdurig onvermogen tot persoonlijk en sociaal functioneren ten gevolge van een ernstige psychische stoornis. Dit moet op drie gebieden worden beschreven: de zelfverzorging; het gezin; de sociale contacten buiten het gezin (inclusief werkrelaties). [Verwijzing](#) naar Bijlage IM Wijzigingen Schattingsbesluit 11004.

(oordeel 'als gevolg van een ernstige psychische stoornis'). Voor de vaststelling van een ernstige psychische stoornis wordt als hulpmiddel een checklist ontwikkeld.

N.B. Er is sprake van 'chronisch' en 'langdurig' als de periode langer is dan **drie maanden**.

1.

De verzekeringsarts stelt vast dat de betrokkene weliswaar nu geen benutbare mogelijkheden heeft, maar de verzekeringsarts verwacht binnen drie maanden een aanmerkelijke verbetering.

2.

De verzekeringsarts stelt vast dat de betrokkene weliswaar nu mogelijkheden heeft, maar hij verwacht dat binnen drie maanden een aanmerkelijke verslechtering zal optreden.

3.

De verzekeringsarts stelt vast dat de betrokkene blijvend aanmerkelijk wisselende mogelijkheden ten aanzien van arbeid heeft. Als de verzekeringsarts bij een heronderzoek vaststelt, dat de verwachte aanmerkelijke verandering inderdaad binnen drie maanden na het voorgaande onderzoek is ingetreden, en de verzekeringsarts verwacht opnieuw een aanmerkelijke verandering, dan kan hij opnieuw een heronderzoek plannen. Als de aanmerkelijke verandering zich tweemaal heeft voorgedaan, mag de verzekeringsarts constateren dat er sprake is van blijvend aanmerkelijk wisselende mogelijkheden.

Een en ander is samengevat in onderstaand schema.

Schema vaststelling wel of geen benutbare mogelijkheden

1. Kan betrokkene zijn mogelijkheden nu benutten?

wel:	niet:
2. Blijft deze situatie de komende drie maanden vermoedelijk ongewijzigd?	2. Blijft deze situatie de komende drie maanden

		vermoedelijk ongewijzigd?	
niet:	wel:	wel:	niet:
voorlopig geen FML opstellen	FML opstellen	geen FML opstellen	voorlopig geen FML opstellen

N.B. FML = functionele mogelijkhedenlijst

Iemand die geen duurzaam benutbare mogelijkheden heeft, is volledig arbeidsongeschikt in de zin van de WAO, WAZ of Wajong en wordt ingedeeld in de klasse 80-100% arbeidsongeschiktheid. Het kan zijn, dat deze situatie al aanwezig was voor aanvang van de verzekering. In dat geval volgt de beoordeling of er aanleiding is om de [arbeidsongeschiktheid buiten aanmerking](#) te laten.

Ontwikkeling nieuwe werkwijze

Er wordt gewerkt aan de ontwikkeling van een nieuwe werkwijze voor gdbm-gevallen. Nadat de verzekeringsarts vaststelt dat betrokkene geen duurzaam benutbare mogelijkheden heeft, legt hij dit voor aan een centrale landelijke UWV-commissie. De invoering hiervan zal gefaseerd plaatsvinden. Het is mogelijk dat er nog nadere regelgeving komt

Wel duurzaam benutbare mogelijkheden

Algemeen

Wanneer is vastgesteld dat:

- er sprake is van ziekte of gebrek,
- tenzij er sprake is van een situatie van “geen duurzaam benutbare mogelijkheden”,

beoordeelt de verzekeringsarts wat de belastbaarheid van betrokkene is. Deze belastbaarheid wordt gespecificeerd tot uitdrukking gebracht in de zogeheten “Functionele mogelijkhedenlijst” (FML), tenzij er geen sprake zou zijn van beperkingen voor het verrichten van arbeid.

Ook vermeldt de verzekeringsarts of er sprake is van een verhoogd verzuimrisico, of van het volgen van een therapie. Deze aspecten worden namelijk door de arbeidsdeskundige meegewogen bij de bepaling van de mate van arbeidsongeschiktheid.

Zijn er geen beperkingen voor het verrichten van arbeid, dan is er in principe geen sprake van arbeidsongeschiktheid.

Meer over de FML en het invullen daarvan is te vinden in de documenten:

- Functionele mogelijkheden voorwaarden voor het verrichten van arbeid

- [Werkinstructie CBBS](#)

Tijdsbeperking

Wanneer de verzekeringsarts van oordeel is, dat betrokkene minder uren mag werken dan voorheen, worden volgens de standaard Arbeidsduurbepersking de mogelijkheden in het algemeen in stappen van 2 uur per dag of 10 uur per week uitgedrukt. Is de belastbaarheid wél met een absolute urengrens aangegeven, dan mag die grens niet opwaarts worden bijgesteld, als die bij de functieduiding tot een 'ongewenst' resultaat leidt.

Om problemen bij de functieduiding te vermijden is het daarom van belang om in de uitingen richting betrokkene en in de rapportage aan te geven, dat het aantal uren waartoe de verzekeringsarts betrokkene nog in staat acht te werken *ongeveer x uren* is.

Verder gebruik beoordeling

Het oordeel over de belastbaarheid speelt verder een rol bij de vraag, over welke resterende verdien capaciteit betrokkene nog beschikt. Zie hiervoor verder hoofdstuk [Resterende verdien capaciteit](#).

Tijdstip waarop het medisch oordeel betrekking heeft (toekenning / herziening)

Bij het beantwoorden van de vraag of er sprake is van ziekte of gebrek en zo ja, of er dan sprake is van belastbaarheid, speelt altijd een rol de eraan voorafgaande vraag ten aanzien van welk moment in de tijd dat oordeel moet gelden.

Beoordeling toekenning

Het hierbij te beoordelen moment is dan de dag waarop het recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering eventueel kan ingaan, d.w.z. de dag nadat de vereiste wachttijd van 104, 52, (of een via wachttijdverlenging op grond van artikel 19 lid 7 WAO gekozen andere termijn van meer dan 104 c.q. 52 weken) 4 of 0 weken is voltooid.

Meestal, bij een tijdige aanvraag om toekenning, vindt deze beoordeling al vóór die dag plaats. Zo'n oordeel heeft dus altijd een zekere prognostische waarde. De beoordelaar moet zich er dan ook van bewust zijn, dat wijzingen ná het moment waarop het spreekuur wordt gehouden en vóórdat het recht op uitkering ingaat, van belang zijn en kunnen leiden tot bijstelling van het oordeel.

Soms, bij een te late aanvraag of bij een aanvraag na toepassing van artikel 71a lid 9 WAO (verlenging loondoorbetalingsverplichting werkgever), vindt het spreekuurcontact met betrokkene pas enige tijd plaats na de datum per wanneer het recht toegekend kan worden. De beoordelaar moet dan niet alleen een uitspraak doen over de situatie op deze in het verleden liggende datum, maar ook over eventuele zich nadien voorgedaan hebbende wijzigingen. Die kunnen immers invloed hebben op recht, hoogte of duur van de uitkering na het moment van toekenning.

Beoordeling herziening

Bij een al lopend uitkeringsrecht kunnen wijzigingen in de medische situatie gevolgen hebben voor recht, hoogte en duur van de uitkering. Ook hier moet de beoordelaar zich bewust zijn van het tijdstip waarover er een uitspraak gedaan moet worden over de aanwezigheid van ziekte of

gebreken, en van de belastbaarheid. De reden daarvan is, dat wijzigingen in het uitkeringsrecht meestal niet direct geëffectueerd kunnen worden.

- Voor herzieningen wegens toename van de arbeidsongeschiktheid gelden wachttijden, die 104, 52, 4 of 0 weken kunnen zijn. In deze situatie moet de beoordeling leiden tot twee uitspraken: één uitspraak over de vraag of, en zo ja per wanneer er sprake is van afgenomen belastbaarheid, en of die afname geduurd heeft tot de datum van voltooiing van de vereiste wachttijd. Een tweede uitspraak moet dan gaan over de vraag, wat de belastbaarheid is per de datum waarop de herzieningswachttijd voltooid is.

Als er medisch gezien geen afname van de belastbaarheid is, dan betekent dit nog niet, dat er ook geen recht zou zijn op herziening wegens toename van de arbeidsongeschiktheid.

Arbeidsongeschiktheid wordt immers mede bepaald door de vaststelling van de resterende verdien capaciteit door de arbeidsdeskundige. En die resterende verdien capaciteit kan, ook bij gelijkblijvende medische mogelijkheden, wel verminderd blijken.

- Voor herzieningen wegens afname van de arbeidsongeschiktheid en ook voor intrekkingen kan worden volstaan met een uitspraak over de aanwezigheid van ziekte of gebreken en de belastbaarheid op het moment van het spreekuurcontact, tenzij het onderzoek geïnitieerd is door werkhervatting. In dat geval moet de belastbaarheid per datum werkhervatting worden beoordeeld.

Als algemeen leidend principe hierbij is de wetgever uitgegaan niet van de arbeidswaarde van de betrokkene zelf, maar van de arbeidswaarde van de 'valide gelijksoortige'. Er vindt in principe dus een 'objectivering' plaats van de arbeid die de betrokkene zelf heeft verricht.

Vuistregel bepalen maatman

Volgens de wet zouden we dus moeten kijken naar wat andere, vergelijkbare beroepsbeoefenaren doen, en niet naar wat betrokkene zelf aan arbeid verricht. Hiervoor zou een uitgebreide databank nodig zijn van alle soorten arbeid die hier te lande wordt verricht. Dat is niet praktisch. Daarom wordt de volgende vuistregel gehanteerd: We gaan uit van de arbeid die de betrokkene zelf heeft verricht en nog zou verrichten als hij niet arbeidsongeschikt zou zijn. Daarop bestaan overigens weer uitzonderingen.

Onderverdeling maatmanbegrip

Het begrip maatman kent een onderverdeling in:

- **Maatgevende arbeid:** Hiermee wordt bedoeld het soort werk dat we maatgevend achten (bijvoorbeeld timmerman). Maatgevende arbeid moet altijd omschreven kunnen worden in termen van taakelementen en kenmerkende belastingeisen. Een hoedanigheid als werknemer, zelfstandige, schoolverlater e.d. is nooit een goede omschrijving van maatgevende arbeid, want daarmee is nog niets bekend over de taakelementen en kenmerkende belastingeisen. Het gaat altijd om de [arbeid die vanuit die hoedanigheid wordt verricht](#); bijvoorbeeld: arbeidsdeskundige, slager, bakker.
- **Maatgevende omvang:** Dit is de [omvang](#) in duur die hoort bij de maatgevende arbeid; bijvoorbeeld 38 uur per week.
- **Maatmanloon** (bij loontrekkenden) of **maatmaninkomen** (bij zelfstandigen e.d.): Dat is het bedrag dat met de maatgevende arbeid in de maatgevende omvang wordt [verdiend](#); bijvoorbeeld € 15,- per uur.

Vrijwillig verzekerden WAO

De vrijwillige verzekering WAO houdt in, dat iemand die voldoet aan de voorwaarden voor de vrijwillige verzekering, zich bij UWV verzekert voor een bepaald dagloon dat de verzekeringnemer in principe zelf kiest. Dat dagloon staat volledig los van het maatmanloonbegrip dat in dit hoofdstuk aan de orde komt.

Ook bij vrijwillig verzekerden wordt de maatman (met de bijbehorende onderdelen) bepaald, uitgaande van het door de verzekerde uitgeoefende beroep. D.w.z. dat bij een vrijwillig verzekerde zelfstandige de maatman gewoon volgens de WAZ-regels wordt bepaald. Aangezien gelijktijdig meestal ook een WAZ-recht beoordeeld moet worden, levert de vaststelling van de maatman de WAZ meestal meteen ook de [maatman](#) voor de WAO op..

Samenloop verzekeringen; (vrijwillige) WAO, WAZ en Wajong); bijzonderheden AAW (oud)

Iemand kan op grond van meer dan één arbeidsongeschiktheidswet verzekerd zijn. Een zelfstandige bijvoorbeeld kan daarnaast in loondienst werken. Hij is dan zowel op grond van de

WAZ als op grond van de WAO verzekerd. Daarnaast kan hij ook nog een vrijwillige WAO-verzekering afgesloten hebben. Dit fenomeen wordt gelijktijdige samenloop genoemd.

In beginsel wordt per verzekering gemeten in welke mate de betrokkene arbeidsongeschikt is. Dat betekent, dat er voor iedere verzekering afzonderlijk wordt vastgesteld wat de maatman is. Dat geldt met name ook, als er sprake is van verzekeringen die elkaar in de tijd gezien opvolgen. Dit wordt volgtijdelijke samenloop genoemd. Ook dan wordt in principe de maatgevende arbeid per verzekering bepaald.

Uitzonderingen

- a. Er kunnen nog regels van de AAW [algemene arbeidsongeschiktheidswet (1-10-1976 tot 1-1-1998)] van toepassing zijn. Alle soorten inkomensvormende arbeid vielen namelijk onder de AAW, dus bij gelijktijdige samenloop werd daar wel voor de AAW de totale arbeid als maatman genomen. Zie hiervoor het hoofdstuk: [Oud recht enovergangsrecht AAW/WAO](#).
- b. Als iemand naast in loondienst te werken bijvoorbeeld zelfstandige is, en voor dat laatste heeft hij ook een vrijwillige WAO-verzekering afgesloten, dan wordt voor de maatmanbepaling bij de WAO de totaliteit van de arbeid in aanmerking genomen. Klik [hier](#) voor een nadere uitwerking.

Maatgevende arbeid

Hoofdregel

De hoofdregel voor het bepalen van de maatgevende arbeid is in eerste instantie geformuleerd vanuit de verzekeringsgedachte:

de laatstelijk voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid verrichte arbeid is maatgevend.

Er zijn bijzonderheden die bij de toepassing van de hoofdregel kunnen spelen, en verder zijn er situaties, waarin de laatst uitgeoefende arbeid niet als maatgevend wordt beschouwd. De bijzonderheden en uitzonderingen op de hoofdregel zien we bij:

[loontrekkenden](#), [jonggehandicapten](#) en [WAZ-verzekerden](#)

Loontrekkenden

Voor de WAO gaat het altijd om arbeid die in een verzekeringsplichtige arbeidsverhouding is verricht.

- Een werknemer kan meer dan één werkgever hebben; in dat geval is de combinatie van de arbeid die voor alle werkgevers werd verricht maatgevend.
- Een werknemer kan meer dan één werkgever hebben, maar is uit één van die dienstbetrekkingen werkloos en heeft recht op een ww-uitkering. In dat geval is de combinatie van de arbeid die hij verrichtte voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid én de arbeid die werd verricht voor het intreden van de werkloosheid maatgevend.

Jonggehandicapten

In het algemeen kan voor jonggehandicapten geen maatgevende arbeid worden vastgesteld, omdat zij voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid nog niet aan het arbeidsproces hebben deelgenomen.

Hierop zijn de volgende uitzonderingen:

- Iemand kan tijdens en naast zijn studie gewerkt hebben. Soms gaat het duidelijk om bijbaantjes, zoals krantenbezorger, waarop geen volwaardige maatgevende arbeid vastgesteld kan worden, omdat die functies per definitie niet voltijds bestaan.
- Het kan ook zijn, dat er arbeid in deeltijd is verricht, die ook voorkomt als voltijdse arbeid. In dat geval is er op basis van die feitelijke arbeid wél een maatgevende arbeid te bepalen, namelijk de arbeid die wordt uitgeoefend door degene die dat werk voltijds doet.

WAZ-verzekerden

Hier is altijd wel sprake van feitelijk verrichte arbeid die omschreven kan worden in termen van taakelementen en kenmerkende belastingseisen (dus: bakker, slager met x personeelsleden waarover hij feitelijk leiding had, verantwoordelijk voor de in- en verkoop e.d.). De hoedanigheid waarin de betrokkene dat deed, als zelfstandige, als beroepsbeoefenaar etc., is voor de omschrijving van de maatgevende arbeid zelf niet van belang, maar wel voor het opsommen van de taakelementen en kenmerkende belastingseisen.

Beroepswisseling in verleden

Algemene regels

Het komt vaak voor, dat iemand in zijn arbeidsverleden van werkgever is veranderd, een nieuw beroep is gaan uitoefenen etc. Soms zijn deze in het verleden uitgeoefende functies nog van belang voor de maatmanvaststelling voor de WAO of de WAZ.

Te onderscheiden situaties zijn hier:

- **Betrokkene was evident ongeschikt voor de laatst uitgeoefende arbeid**
- **Betrokkene oefende de laatste functie slechts tijdelijk uit**
- **Betrokkene heeft vroeger hoger gekwalificeerde arbeid verricht.**
- **Werklozen en wachtgelders**

Betrokkene was evident ongeschikt voor laatst uitgeoefende arbeid

Het komt voor, dat iemand arbeid aanvaardt waarvoor hij niet helemaal geschikt was, of zelfs duidelijk ongeschikt. Vanuit de rechtszekerheidsgedachte geredeneerd moet iemand er in principe op kunnen vertrouwen, dat de gekozen arbeid ook het verzekerd object is. Alleen als de ongeschiktheid zo duidelijk is, is een inbreuk op dit vertrouwen gerechtvaardigd. Dat duidelijk ongeschikt zijn kan bijvoorbeeld komen door:

- Het missen van de voor die arbeid benodigde bekwaamheden;
- Het niet hebben van de voor die arbeid vereiste lichamelijke constitutie of karaktereigenschappen;
- Al vanaf aanvang verzekering aanwezige medische beperkingen.
- Een combinatie van functies, die samen een excessieve belasting opleveren; zie voor deze situatie: [Excessieve deelname aan het arbeidsproces](#).

Dat 'duidelijk ongeschikt' zijn moet altijd mede via een arbeidskundig onderzoek worden vastgesteld. Het medisch vermoeden dat iemand met een bepaalde belastbaarheid niet geschikt kan zijn geweest voor de gekozen arbeid, moet altijd worden gevolgd door een arbeidskundig onderzoek naar de feitelijke situatie. Als iemand tot tevredenheid van de werkgever en zonder excessief ziekteverzuim heeft gefunctioneerd, is in beginsel geen sprake van evidente ongeschiktheid. Hierbij geldt als vuistregel: Hoe langer iemand heeft gefunctioneerd, hoe moeilijker wordt het om vol te houden, dat het om evidente ongeschiktheid voor de gekozen arbeid gaat.

- Een variant hierbij wordt gevormd door de situatie, waarbij de aard van de arbeid op zichzelf wel acceptabel is als maatgevende arbeid, maar waarbij de omvang de mogelijkheden van de betrokkene duidelijk te boven is gegaan. Voor deze situatie verwijzen we naar [Wisseling in omvang in het verleden](#), "Verminderde loonwaarde bij aanvang verzekering".

Wanneer de laatst uitgeoefende arbeid niet als de maatgevende arbeid kan worden geaccepteerd, wordt beoordeeld of de eraan voorafgaande arbeid als maatgevend kan worden beschouwd.

Wanneer de betrokkene verder geen arbeidsverleden heeft, dan wordt aan de hand van de belastbaarheid per datum aanvang verzekering een functie geselecteerd die past bij de belastbaarheid en de opleiding van de betrokkene. Dat is dan de maatgevende arbeid.

Bij het bepalen van de maatmanfunctie aan de hand van CBBS volg je het gebruikelijke stamien van de functieduiding bij schatting. Je selecteert drie passende functies. De functie behorend bij het mediaanloon kies je als maatmanfunctie. Het mediaanloon geldt als maatmaninkomen. Is het niet mogelijk om 3 geschikte functies te vinden om de maatmanfunctie uit te kiezen, dan is daarmee vastgesteld, dat de betrokkene bij aanvang van de verzekering volledig arbeidsongeschikt was.

Voor de verdere gang van zaken, zie hoofdstuk [uitsluiten van arbeidsongeschiktheid](#).

Betrokkene oefende laatste functie slechts tijdelijk uit

Je moet hier denken aan iemand die tijdelijk een (veelal hoger gekwalificeerde) functie uitoefent (bijvoorbeeld vanwege ziekte of verlof van degene die dit werk gewoonlijk doet). De maatgevende arbeid is dan het beroep dat de betrokkene gewoonlijk verricht.

Betrokkene heeft vroeger hoger gekwalificeerde arbeid verricht

De vraag rijst dan waarom betrokkene op een zeker moment is gewisseld van arbeid. Alleen beroepswisselingen met een onvrijwillig karakter zijn hier van belang. We onderscheiden de volgende situaties naar de [oorzaken Ziekte of gebreken](#) en [Andere onvrijwillige omstandigheden](#):
Ziekte of gebreken

Situatie 1

Iemand kan zijn arbeid moeten opgeven omdat hij daarvoor als gevolg van ziekte of gebreken niet langer geschikt is. Dat resulteert niet altijd in een WAO-uitkering, omdat daarvoor in ieder geval een arbeidsongeschiktheid van ten minste 15% vereist is. Het kan zijn, dat betrokkene daarna lager gekwalificeerde (lees lager beloonde) arbeid aanvaardt, en vervolgens ook daarvoor wegens ziekte of gebreken arbeidsongeschikt wordt. Als nu de laatste arbeid als maatgevend genomen zou worden, kan iemand op die manier, in kleine stapjes, steeds een gedeelte van zijn verdien capaciteit inleveren, zonder dat dit op enig moment tot een WAO-uitkering leidt. Dat is natuurlijk niet de bedoeling. In een dergelijk geval wordt de maatman alsnog vastgesteld op de arbeid die werd verricht voor de eerste beroepswisseling wegens ziekte of gebreken. Er is geen termijn te geven waarbuiten de beroepswisseling op deze gronden geen rol meer zou spelen. Zo'n termijn is er namelijk ook niet bij de situatie dat er blijkt eerder al wel sprake te zijn van een arbeidsongeschiktheid van ten minste 15% (zie situatie 2).

Situatie 2

Onderzoek kan ook uitwijzen, dat er op een eerder moment al sprake was van arbeidsongeschiktheid die zou leiden tot een WAO-toekenning; namelijk als de betrokkene al per een eerdere datum ten minste 15% arbeidsongeschikt was. In zo'n geval heb je te maken met een te late aanvraag en voor de beoordeling ga je dan uit van de in het verleden liggende datum per wanneer een WAO-toekenning mogelijk is.

Bij een toekenning op grond van artikel 43a WAO is het **geen vereiste** dat betrokkene voorafgaand aan het intreden van de arbeidsongeschiktheid **verzekerd was voor de WAO**. Wanneer betrokkene voor het intreden van de laatste arbeidsongeschiktheid niet gewerkt heeft vanwege welke oorzaak dan ook, en ook niet op andere wijze WAO-verzekerd was, komt voor de maatgevende arbeid alleen de arbeid in aanmerking die in aanmerking is genomen bij de beoordeling van de eerdere arbeidsongeschiktheid. Het kan natuurlijk ook zijn, dat iemand na de intrekking of weigering vorige WAO-uitkering wel gewerkt heeft. Als hij daarmee meer verdiend heeft dan met de vroegere arbeid, geldt de maatman op de arbeid die hij na de laatste arbeidsongeschiktheid heeft verricht.

arbeid, wordt de maatgevende arbeid bepaald aan de hand van de nootdregel: dus de laatst verrichte arbeid is maatgevend.

Wanneer hij minder verdiend heeft dan met de vroegere arbeid is er geen enkele reden om hem slechter te behandelen dan degene die in het tijdvak tussen het einde of weigering van de vorige WAO-uitkering en het intreden van de nieuwe arbeidsongeschiktheid in het geheel niet heeft

gewerkt, en wordt de maatgevende arbeid dus bepaald op de arbeid die in aanmerking is genomen bij de eerdere arbeidsongeschiktheid.

Andere onvrijwillige omstandigheden

Hierbij moet je denken aan ontslag, reorganisatie, bedrijfsbeëindiging e.d. Dergelijke situaties leiden soms tot een ww-recht (zie [Werklozen en wachtgelders](#)) en soms ook niet, bijvoorbeeld omdat iemand aansluitend ander werk aanvaardt. Het zou in die laatste situatie niet billijk zijn om, wanneer iemand lager gekwalificeerde arbeid (lees: lager betaalde arbeid) aanvaardt, die lager gekwalificeerde arbeid vervolgens als maatstaf voor het bepalen van de mate van arbeidsongeschiktheid te hanteren. Wanneer de betrokkene een ww-recht verkregen zou hebben, zou namelijk wel van de oude arbeid zijn uitgegaan. Een variant hierbij is nog, dat er wel een ww-recht geweest is dat is ingetrokken vanwege de werkhervatting, voordat de maximale uitkeringsduur WW is bereikt.

De hierbij geldende regel is, dat de maatmankeus op de oude arbeid gebaseerd wordt, als de arbeidsongeschiktheid intreedt op een moment waarop betrokkene nog recht gehad zou hebben op WW-uitkering, als hij na het verlies van de oude arbeid niet (aansluitend) ander werk gevonden had. Het maakt hierbij niet uit, of de WW-uitkering die betrokkene genoot op het moment dat hij arbeidsongeschikt werd, loongerelateerd is of niet. De duur van de WW-uitkering is echter variabel. Raadpleeg voor het bepalen van deze duur de [instructies WW](#)

Reorganisatie

Een andere mogelijkheid is, dat er sprake is van een reorganisatie, waarbij de betrokkene een andere, lager betaalde, functie is gaan uitoefenen. Er is dan geen ww-recht als er geen sprake is van een relevant arbeidsurenverlies.

Ook hier geldt de regel, dat als de arbeidsongeschiktheid intreedt in het tijdvak waarin de betrokkene nog recht op WW-uitkering zou hebben gehad, de voorlaatste arbeid maatgevend is. In deze situatie kan ook nog spelen, dat er nog recht is op (een gedeelte van) het loon van de vorige functie, ook nadat de periode waarover betrokkene ww-recht gehad zou hebben al voorbij is. Als de arbeidsongeschiktheid intreedt in zo'n periode, dan is ook de vroegere arbeid maatgevend.

Uitzendkrachten e.d.

Ook voor uitzendkrachten geldt de normale hoofdregel: de laatstelijk voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid uitgeoefende arbeid is maatgevend. Ook voor uitzendkrachten gelden de uitzonderingen op deze hoofdregel. Alleen zal het moeten toepassen van die uitzonderingen bij uitzendkrachten relatief vaker aan de orde zijn, omdat het vaak voorkomt dat met het verand van werkgever er ook sprake is van het veranderen van functie. Het eindigen van een

uitzendovereenkomst door het bereiken van de afgesproken tijd en het al dan niet aansluitend aangaan van een nieuwe is ook een onvrijwillige omstandigheid zoals hiervoor is besproken.

Werklozen en wachtgelders

Iemand die arbeidsongeschikt wordt tijdens een WW-uitkering of overheidswachtgeld op grond van een regeling ex artikel 7 sub c WAO, heeft voor het intreden van die arbeidsongeschiktheid meestal geen arbeid verricht. In deze situaties wordt dan ook teruggegrepen op de arbeid die verricht werd voordat de werkloosheid ontstond.

Het is voor het bepalen van de maatgevende arbeid verder in principe niet van belang of de WW-uitkering ten tijde van het intreden van de arbeidsongeschiktheid loongerelateerd is of niet. Wel kan het zo zijn, dat betrokkene het vroegere beroep niet meer zou hebben uitgeoefend op het moment van intreden van de arbeidsongeschiktheid. Dat kan het geval zijn wanneer het beroep niet meer bestaat, of omdat betrokkene dat beroep vanwege zijn leeftijd niet meer zou hebben uitgeoefend. De regels voor deze laatste situatie staan beschreven bij [beroepswisseling na intreden ao-heid](#).

Er kan sprake zijn van een WW-recht c.q. overheidswachtgeld naast een dienstbetrekking. In zo'n geval is de combinatie van de arbeid die werd verricht voor het ontstaan van de werkloosheid en de arbeid die werd verricht voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid maatgevend.

Beroepswisseling na intreden arbeidsongeschiktheid

Zoals de maatgevende arbeid wordt gekozen aan de hand van feiten en omstandigheden die zich hebben afgespeeld [voordat de betrokkene arbeidsongeschikt is geworden](#), kunnen zich ook na het intreden van de arbeidsongeschiktheid feiten en omstandigheden voordoen, die van invloed zijn op de keus van de maatgevende arbeid.

Algemene regels

Veranderingen die zich na het intreden van de arbeidsongeschiktheid hebben of zouden hebben voorgedaan, leiden in een beperkt aantal gevallen tot een andere maatmankeus.

Een belangrijk principe hierbij is, dat dergelijke veranderingen niet alleen de individuele betrokkene moeten raken, maar dat ook de soortgelijke gezonde met die wijziging te maken heeft of zou krijgen. Dat betekent, dat strikt individuele keuzes die hun beslag krijgen of zouden hebben gekregen na het intreden van de arbeidsongeschiktheid niet leiden tot een wijziging in de maatgevende arbeid.

Te onderscheiden situaties zijn hier:

- wisseling naar andere arbeid i.v.m. leeftijd
- wisseling naar andere arbeid vanwege eigen keuze.
- wisseling naar andere, hoger betaalde arbeid

Wisseling naar andere arbeid i.v.m. leeftijd

Dit is aan de orde, wanneer gezegd kan worden, dat de oude maatgevende arbeid niet meer geschikt zou zijn voor de betrokkene, omdat deze, ook als hij verder gezond gebleven was, op een gegeven moment niet meer had kunnen voldoen aan de fysieke en psychische eisen, en daardoor aangewezen zou zijn op andere, als regel lager betaalde, arbeid. Soms gaat dit gepaard met een

functioneel leeftijdsontslag, al dan niet met een pensioenvoorziening. Bijvoorbeeld bij de zogeheten slijtende beroepen, zoals beroepsvoetballer, balletdanser, nachtclubdanseres e.d.

N.B.: het feit dat iemand op een gegeven leeftijd in aanmerking kan komen voor een vut-regeling, pre-pensioen o.i.d. betekent op zichzelf niet, dat er sprake is van een maatmanwijziging. Dat is alleen het geval als het bereiken van deze leeftijd ook betekent, dat iemand gemiddeld genomen niet meer kan voldoen aan de fysieke en psychische eisen van het desbetreffende beroep.

Welke arbeid dan gekozen moet worden als de nieuwe maatgevende arbeid hangt af van de specifieke omstandigheden van de betrokkene zelf op het moment van de wisseling. Daarbij spelen het arbeidsverleden, de opleiding en de bekwaamheden in relatie tot de dan op de arbeidsmarkt aanwezige functies een belangrijke rol.

Het veranderen van de maatgevende arbeid gaat in beginsel in op het moment, waarop ook de valide beroepsbeoefenaar de oude maatgevende arbeid niet meer zou uitoefenen. Voor beroepssporters is dat in het algemeen 35 jaar, maar per sport kan daar verschil in zijn: bij een ijshockeykeeper bijvoorbeeld ligt de grens op 40 jaar.

Voor andere beroepen is het nog anders. In voorkomende gevallen kan je nadere informatie inwinnen bij de desbetreffende bedrijfstak.

N.B. Het veranderen van maatgevende arbeid betekent, dat betrokkene geschikt kan blijken te zijn te zijn voor de nieuwe maatgevende arbeid. In dat geval is intrekking van het recht op uitkering aan de orde. [[link naar hoofdstuk intrekking](#)]

Is er geen sprake van geschiktheid voor de nieuwe maatgevende arbeid, dan volgt een nieuwe vaststelling van de maatgevende omvang en van het maatmanloon.

Wisseling naar andere arbeid vanwege eigen keuze

Soms is bij het behandelen van de aanvraag WAO al bekend, dat betrokkene de afspraak had om in andere arbeid dan de arbeid, die hij verrichtte vóór het intreden van de arbeidsongeschiktheid, te starten.

We gaan voor de maatgevende arbeid uit van deze gewijzigde arbeid als met een redelijke mate van zekerheid kan worden aangenomen dat betrokkene als hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest, in deze arbeid werkzaam zou zijn. Het ijkpunt hierbij is het beoordelingsmoment van het recht. Dus voor de WAO einde wachttijd (EWT).

Wisseling naar andere, hoger betaalde arbeid

Niet iedere beroepsverandering na het intreden van de arbeidsongeschiktheid leidt tot een maatmanwijziging. In principe worden zekere situaties gehonoreerd en onzekere niet. We onderscheiden de volgende situaties:

- de nieuwe functie was al afgesproken.
- leerlingen met leer/arbeidsovereenkomst.
- nieuw verworven bekwaamheden

Nieuwe functie was al afgesproken

Wanneer iemand al met een werkgever had afgesproken dat hij een nieuwe functie zou krijgen die meer betaalt dan de oude, dan wordt de maatgevende arbeid op die nieuwe functie bepaald. Het later verkrijgen van een nieuwe functie waarvan ten tijde van het intreden van de arbeidsongeschiktheid nog niet vaststond dat betrokkene die zou verkrijgen, leidt in principe niet tot een maatmanwijziging.

Leerlingen met leer/arbeidsovereenkomst

Dit komt voor bij leerling-verpleegkundigen. Wanneer de arbeidsongeschiktheid intreedt in de opleidingsfase, en het is voldoende aannemelijk dat betrokkene het diploma behaald zou hebben, wordt de maatgevende arbeid gesteld op die van de verpleegkundige. Als betwijfeld wordt of betrokkene, gelet op de studieresultaten, de opleiding met succes had kunnen afronden ware hij niet arbeidsongeschikt geworden, dan vindt geen maatmanwijziging plaats.

- Beroepsvoorbereidende periode

Er zijn ook leerling verpleegkundigen die arbeidsongeschikt worden in de zogeheten beroepsvoorbereidende periode van 30 weken die voorafgaat aan de opleiding tot verpleegkundige of ziekenverzorgende. Na die 30 weken wordt dan een leer/arbeidsovereenkomst aangeboden. De tijdens de beroepsvoorbereidende periode uitgevoerde werkzaamheden zijn die van een leerling-verpleegkundige. In geval van arbeidsongeschiktheid wordt de maatgevende arbeid gesteld op die van de leerling-verpleegkundige.

Nieuw verworven bekwaamheden

Zie [verkregeen nieuwe bekwaamheden](#).

Werkende vroeggehandicapten

Voor vroeggehandicapten kan in de regel geen maatgevende arbeid worden aangewezen, omdat er geen sprake is van een arbeidsverleden (zie: [inleiding op het begrip maatman](#)).

Als de vroeggehandicapte werkt, wordt de maatgevende arbeid op grond van artikel 6 lid 3b van het Schattingsbesluit als volgt bepaald:

- de maatgevende arbeid wordt bepaald op de arbeid die de volledig valide in datzelfde beroep uitoefent, tenzij sprake is van [WSW-arbeid](#).
- de maatmanomvang en het maatmanloon worden bepaald op de volledige omvang en het

de maatmanbetaling en het maatmanloon worden bepaald op de volledige omvang en het volledige loon dat die volledig valide daarmee verdient; echter niet als sprake is van WSW-arbeid.

NB: Voor vroeggehandicapten geldt ook een hardheidsclausule met nadere bepalingen over het maatmanloon. (klik hier voor inhoudelijke behandeling). Een mogelijk gevolg in deze situatie is, dat het maatmanloon op grond van de hardheidsclausule hoger is dan het maatmanloon op grond van de arbeid die betrokkene heeft aanvaard. In dit geval wordt de maatgevende arbeid wel bepaald op de aanvaarde arbeid, maar het maatmanloon kan niet lager worden dan het maatmanloon dat bepaald is op grond van de hardheidsclausule. Dat betekent ook, dat wanneer sprake mocht zijn van volledige geschiktheid voor de nieuwe maatgevende arbeid niet zonder meer kan worden aangenomen dat de arbeidsongeschiktheid daarmee is geëindigd. Eerst moet berekend worden wat de mate van arbeidsongeschiktheid is.

Stakende zelfstandigen

Als het bedrijf wordt gestaakt terwijl betrokkene **al een uitkeringsrecht heeft**, moet je de eventuele consequenties beoordelen aan de hand van de [algemene regels](#) over wisselingen na het intreden van de arbeidsongeschiktheid.

Als bij het behandelen van de **aanvraag voor WAZ-uitkering** wordt geconstateerd, dat betrokkene het bedrijf inmiddels heeft gestaakt, dan moet je de keus voor de maatgevende arbeid aan de hand van de volgende regels nader bepalen.

In hoofdzaak vanwege de handicap gestaakt

Bij deze categorie wordt als maatgevende arbeid de valide werkende in het (opgegeven) eigen bedrijf genomen.

Niet in hoofdzaak vanwege de handicap gestaakt

Voor de keuze van de maatgevende arbeid en vervolgens van het maatmaninkomen is hier van belang de reden van het staken van de bedrijfsactiviteiten. Dat kan bijvoorbeeld:

- als het de bedoeling was om niet meer met inkomensvormende arbeid in het bestaansonderhoud te voorzien. Dit kan leiden tot een lager maatmaninkomen; [zie aldaar](#)
- als het de bedoeling was om andere arbeid als zelfstandige of arbeid in loondienst te gaan verrichten. De maatman en het maatmaninkomen worden dan ontleend aan die nieuwe activiteiten, mits die zich voldoende duidelijk aftekenen. Zo niet dan wordt teruggegrepen op de oude arbeid en het daaruit verworven inkomen.
- als er sprake was van staking wegens faillissement, slechte bedrijfsresultaten, sanering e.d. Er wordt dan teruggegrepen op de oude arbeid en het daaruit verworven inkomen.

WSW-arbeid

Alleen in het kader van de WAO kan de maatgevende arbeid berusten op arbeid die in WSW-

verband is verricht. Bij de WAZ en de Wajong mag dat niet, gelet op de artikelen 2 lid 6 WAZ en 2 lid 7 Wajong.

De WSW kent ook de mogelijkheid om een belanghebbende met subsidie een arbeidsplaats in het vrije bedrijf te bezorgen (hoofdstuk 3, artikel 7 WSW). In deze situatie is er geen dienstverband met de sociale werkplaats, maar met een werkgever in het vrije bedrijf, die daarvoor vanuit de WSW subsidie ontvangt. Ook voor deze situatie geldt bij de WAZ en de Wajong de regel, dat bij de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling geen rekening met die arbeid mag worden gehouden. Dit betekent, dat in deze gevallen de maatgevende arbeid voor de WAZ en Wajong niet gesteld kan worden op hetgeen de valide soortgelijke in die arbeid doet, en het maatmanloon dus ook niet op wat de valide soortgelijke daarvoor ontvangt.

Bij het bepalen van de maatgevende arbeid in het kader van de WAZ en de Wajong kan arbeid in WSW-verband dus nooit in beeld komen.

Bij de WAO wel, namelijk als de arbeid die maatgevend is in WSW-verband of op basis van hoofdstuk 3, artikel 7 WSW werd uitgeoefend.

Het kan voorkomen, dat iemand met een WAO-recht voldoet aan de voorwaarden voor maatmanwijziging op grond van [nieuw verworven bekwaamheden](#) en dat de desbetreffende arbeid wordt uitgeoefend in WSW-verband. In zo'n geval kan de maatmanwijziging doorgang vinden, ook al was betrokkene voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid niet in WSW-verband werkzaam. De maatgevende arbeid is dan de WSW-arbeid. Dit kan gevolgen hebben bij de functieduiding (klik [hier](#) voor verdere uitwerking)

Bijzondere situaties

Beroep bestaat niet meer

Soms bestaat het uitgeoefende beroep niet meer als we een beoordeling van de arbeidsongeschiktheid verrichten. Een voorbeeld uit het verleden is de mijnwerker. In dergelijke gevallen kijken we of hier andere maatgevende arbeid voor in de plaats kan komen. Bij de mijnwerkers werd die gevonden in de in de vorm van productiemedewerker bij DAF in Born (nu Nedcar). Dit was het beroep dat veel van de oude beroepsgenoten verrichtten. Als maatstaf geldt dus het nieuwe beroep van de vroegere beroepsgenoten.

Onbetaald verlof

Een werknemer kan met zijn werkgever overeenkomen gedurende een bepaalde periode (maximaal 18 maanden) onbetaald verlof te genieten. Op grond van artikel 6 lid 2 WAO is er in die verlofperiode geen dienstbetrekking, en is de werknemer ook niet verzekerd voor de WAO. Er kan uiteraard wel arbeidsongeschiktheid ontstaan tijdens zo'n verlofperiode.

Door het aflopen van de verlofperiode herleeft ook de dienstbetrekking weer en gaat de verzekering op grond van de WAO opnieuw in. In de WAO zijn bepalingen opgenomen, die tegengaan, dat herleven van de verzekering na de verlofperiode de betrokkene hiervan nadelen zou ondervinden

(laatste volzin 2e lid van artikel 18 en het 2e lid van artikel 30).

Voor het bepalen van de maatgevende arbeid betekent dit, dat de maatgevende arbeid wordt bepaald op de arbeid die betrokkene na de verlofperiode bij zijn werkgever zou zijn gaan uitoefenen.

Dit standpunt kan analoog worden toegepast bij een gedeeltelijk onbetaald verlof.

Samenloop verplichte en vrijwillige WAO-verzekering

Dit is de situatie waarbij iemand in loondienst heeft gewerkt op grond waarvan hij verplicht verzekerd is voor de WAO, en daarnaast als zelfstandige o.i.d. bij UWV een vrijwillige WAO-verzekering heeft afgesloten op grond van artikel 81 e.v. WAO.

Voor de maatmanbepaling in het kader van de WAO is de combinatie van beide verzekeringen maatgevend.

Zelfstandigen e.d. zijn ook verzekerd voor de WAZ. In het kader van de WAZ is alleen de WAZ-verzekerde arbeid maatgevend.

Invloed Abpw en WAO-conforme verzekeringen vóór 1 januari 1998

Overheidspersoneel is sinds 1 januari 1998 verzekerd op grond van de WAO. Voordien bleef een ambtelijke dienstbetrekking bij het vaststellen van de maatgevende arbeid voor iemand die daarnaast ook in het bedrijfsleven in loondienst werkte buiten beschouwing.

Voor op 31 december 1997 lopende WAO-rechten, waarbij iemand daarnaast werkte in een ambtelijke dienstbetrekking zonder dat er sprake was van een WAO-conforme uitkering, is er een overgangsregeling die van invloed is op de maatgevende arbeid.

Voor degenen die vóór 31 december 1997 zowel een WAO- als een WAO-conforme uitkering hadden is een overgangsregeling van toepassing ([OUD/OVERGANGSRECHT](#))

Maatgevende omvang

Hoofdregels

De maatgevende omvang speelt een rol bij het berekenen van het maatmanloon. Maar ook bij het bepalen van de resterende verdien capaciteit, omdat de omvang een van de meetpunten daarbij is.

De hoofdregel bij het bepalen van de maatgevende omvang is, net als bij het vaststellen van de maatgevende arbeid zelf, gebaseerd op het verzekeringsprincipe:

De maatgevende omvang is het aantal uren dat hoort bij de vastgestelde maatgevende arbeid.

Het is daarbij op zichzelf niet van belang, of die arbeid voltijds of in deeltijd werd verricht. En niet of er sprake is van een combinatie van verzekerde functies.

.....

Wel kan een aantal situaties aan de orde zijn, waarbij een nadere beoordeling aangewezen is:

- wisseling in omvang voor intreden arbeidsongeschiktheid.
 - wisseling in omvang na intreden arbeidsongeschiktheid.
 - vanaf aanvang verzekering niet geschikt voor de maatgevende omvang
-
- meer dan gebruikelijke deelname aan het arbeidsproces
 - excessieve deelname aan het arbeidsproces

Wisseling in omvang voor intreden arbeidsongeschiktheid

Binnen hetzelfde beroep kan sprake zijn van verandering in de omvang van de uitgeoefende arbeid. Ook hier onderscheiden we:

Tijdelijke uitbreiding of beperking

Bij een tijdelijke wijziging van het gebruikelijke aantal arbeidsuren, bijvoorbeeld in verband met het vervangen van collega's tijdens ziekte of vakantie, is de maatgevende omvang de omvang waarin de betrokkene gewoon was te werken.

Geen gedwongen omstandigheden

De laatst voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid gerealiseerde omvang is de maatgevende omvang:

- als belanghebbende uit eigen verkiezing afwisselend wel en niet placht te werken en geen ww-uitkering heeft genoten is de gemiddelde omvang van de verrichte arbeid in het refertejaar (dezelfde periode die ook voor de dagloonberekening in aanmerking genomen wordt) maatgevend. Dagen waarop wegens ziekte niet is gewerkt en er ook geen loondoorbetaling is geweest blijven buiten beschouwing;
- als belanghebbende op een wisselend aantal uren placht te werken en daarnaast geen ww-uitkering heeft genoten, is de gemiddelde omvang van de verrichte arbeid in het refertejaar (dezelfde periode die ook voor de dagloonberekening in aanmerking genomen wordt) maatgevend. Dagen waarop wegens ziekte niet is gewerkt en er ook geen loondoorbetaling is geweest blijven buiten beschouwing;

Wel gedwongen omstandigheden

- wegens ziekte en dat leidde toen niet tot ten minste 15% arbeidsongeschiktheid: de omvang van vóór de verandering is maatgevend;
- wegens ziekte en dat leidde toen wel tot ten minste 15% arbeidsongeschiktheid: te late aanvraag; beoordelen op basis van de eerder ingetreden arbeidsongeschiktheid.
- wegens andere onvrijwillige redenen, en nog tijdens een (fictief) ww-recht of periode van loondoorbetaling door de werkgever (zie ook onderdeel " [Andere onvrijwillige omstandig](#) bij het onderdeel maatgevende arbeid): de omvang van vóór de verandering is maatgevend;

- wegens andere onvrijwillige redenen en niet tijdens een (fictief) ww-recht of periode van loondoorbetaling door de werkgever: de laatste gerealiseerde lagere omvang is maatgevend;

Wisseling in omvang na intreden arbeidsongeschiktheid

Een betrekkelijk veel voorkomende situatie is, dat per cao of een voor het bedrijf geldende regeling een wijziging in het aantal arbeidsuren (bijvoorbeeld meer of minder ADV-uren) gaat gelden tussen het moment van het intreden van de arbeidsongeschiktheid en de toekenning van het recht. Dan wordt uitgegaan van het aantal arbeidsuren dat zou gelden op de datum waarop het recht ingaat.

Een andere situatie is, dat iemand al met zijn werkgever afspraken heeft gemaakt over een andere arbeidsomvang.

Een dergelijke afspraak moet een vrijwillige keuze van de betrokkene zijn, waarbij medische aspecten geen rol spelen. Dat wil zeggen dat er voor betrokkene gezien zijn medische toestand op het beslismoment geen noodzaak was om minder te gaan werken. In deze gevallen gaan we in afwijking van de hoofdregel uit van de gewijzigde omvang, als met een redelijke mate van zekerheid kan worden aangenomen dat betrokkene in deze omvang werkzaam zou zijn, als hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest. Het ijkpunt hierbij is het beoordelingsmoment van het recht. Dat is dus einde wachttijd voor de WAO.

Dit geldt ook als iemand afsprekt om gebruik te gaan maken van een seniorenregeling.

Een wijziging naar beneden in de urenomvang in het bedrijf of de bedrijfstak waar betrokkene werkzaam is/was ná ingang van het recht blijft buiten beschouwing. In dergelijke gevallen stijgt het maatmanloon per uur van de valide gelijksoortige. Op grond van het Schattingsbesluit wordt zo'n wijziging niet meegenomen bij de vaststelling van het maatmanloon. Het zou daarom niet redelijk zijn om de arbeidsomvang wel te wijzigen.

Vanaf aanvang verzekering niet geschikt voor omvang waarin valide gelijksoortige pleegt te werken

Bij [maatgevende arbeid](#) behandelen we de situatie, dat iemand evident ongeschikt is voor de arbeid die hij verkozen heeft te verrichten. Het kan ook voorkomen, dat iemand op zich wel geschikt is voor de aanvaarde arbeid, maar dat hij vanwege ziekte of gebreken evident ongeschikt is voor de omvang waarin hij die arbeid is gaan uitoefenen. Als die ongeschiktheid al aanwezig was bij aanvang van de verzekering (of ingezetenschap bij de Wajong) dan mag volgens het tweede lid van de artikelen 18 WAO, 2 WAZ en 3:1 Wajong niet worden uitgegaan van de arbeidsomvang van de volledig valide beroepsbeoefenaar. Betrokkene was daarmee vergeleken immers gedeeltelijk arbeidsongeschikt.

In die situatie wordt uitgegaan van de arbeidsomvang waarvoor betrokkene bij aanvang van de verzekering (of ingezetenschap bij de Wajong) wel geschikt was.

Het kan zijn, dat betrokkene vanaf aanvang verzekering al in die omvang werkte. In dat geval sprake van een parttimer. Als de betrokkene geprobeerd heeft in een grotere arbeidsomvang te

werken, moet de maatgevende omvang worden gesteld op het aantal uren waarvoor hij wel geschikt was.

Bijzonderheden

- *verbetering na aanvang verzekering*

Als betrokkene na aanvang van de verzekering meer uren is gaan werken, of geschikt geworden is voor een groter aantal uren dan hij bij aanvang van de verzekering was omdat hij meer belastbaar geworden is, is dat grotere aantal uren maatgevend.

18 lid 3 WAO, 2 WAZ, 3:1 Wajong

- *lopend recht*

Het tweede lid van de artikelen 18 WAO mag niet worden toegepast als er al sprake is van een lopend WAO-recht, De WAZ en Wajong kennen deze uitzondering niet.

Het tweede en derde lid van art. 18 WAO mogen niet worden toegepast als betrokkene vóór aanvang verzekering ononderbroken onbetaald verlof tot maximaal 18 maanden had.

Onderbrekingen van minder dan een maand tellen niet.

18 lid 2 en 3 WAO

- *Jonggehandicapten langer dan 6 jaar in Nederland gewoond*

Volgens het 4e lid van art. 3:1 Wajong is het 2e lid van art. 2 niet van toepassing als de betrokkene voldoet aan 2 eisen:

1. ingezetene geworden zijn voor de 17e verjaardag en
2. ingezetene zijn geweest gedurende 6 jaar onmiddellijk voorafgaand aan de 17e verjaardag.

Zie [Toekennen](#)

Meer dan gebruikelijke deelname aan arbeidsproces

Het komt voor dat een verzekerde in een functie of combinatie van functies langer werkte dan het gemiddeld gebruikelijke aantal uren. Uitgangspunt blijft echter het bepalen van de omvang van de valide soortgelijke waarbij geen rekening wordt gehouden met door betrokkene individueel in het verleden gemaakte abnormaal lange werktijden, ook al heeft de betrokkene dat goed kunnen volhouden.

De maatgevende arbeid en het daarmee corresponderende maatmanloon wordt als volgt bepaald.

- Bij een werkweek van **50 uur of minder** wordt, zonder nader onderzoek naar hoe lang beroepsgenoten plegen te werken, die omvang als maatgevend beschouwd voor de maatfunctie.
- Bij een werkweek van **méér dan 50 uur** wordt nagegaan of het gebruikelijk is in zijn functie meer

- Bij een werkweek van **meer dan 50** uur wordt nagegaan of het gebruikelijk is in z'n functie meer dan 50 uur te werken, dan wel in die combinatie van functies te werken. Als dat niet het geval is, dan wordt maximaal 50 uur in aanmerking genomen voor de maatgevende arbeid.

Is het wel gebruikelijk in de functie langer dan 50 uur te werken dan wel in die combinatie van functies te werken, dan is maatgevend maximaal de omvang qua arbeidsduur die in die functie of combinatie van functies gebruikelijk is.

Het moet wel duidelijk zijn dat betrokkene via een vast patroon als zodanig al langer werkte en dit ook voor een langere periode heeft volgehouden.

Als betrokkene méér dan 50 uur werkzaam was moet altijd worden onderzocht of er sprake is van **excessieve** deelname aan het arbeidsproces.

Excessieve deelname aan arbeidsproces

Als betrokkene méér dan 50 uur werkzaam was, moet altijd worden onderzocht of er sprake is van excessieve deelname aan het arbeidsproces. Uiteraard dient ook nu vast te staan dat het langer werken over een langere termijn via een vast patroon heeft plaatsgevonden, en dat geen sprake is van het zo nu en dan langer werken.

Van excessieve deelname aan het arbeidsproces is sprake als iemand werkzaam was gedurende een meer dan gebruikelijke arbeidsduur, terwijl dat voor hem juist door de ongebruikelijke lengte van de werktijd dermate belastend is dat surmenage of overspanning redelijkerwijs moest volgen. Dit wil op zichzelf niet zeggen, dat er ook altijd sprake moet zijn van surmenage of overspanning als oorzaak van de arbeidsongeschiktheid. Het kan voorkomen dat, voordat de excessieve deelname leidt tot arbeidsongeschiktheid, er vanwege bijvoorbeeld een ongeval arbeidsongeschiktheid optreedt. Ook dan kan de conclusie zijn, dat niet de volledige gerealiseerde omvang maatgevend is.

Het is moeilijk aan te geven wanneer sprake is van voor de betrokkene excessieve deelname. Een te snelle conclusie wordt door de beroepsrechter niet aanvaard. Maatgevend is in ieder geval de gebruikelijke omvang van deelname aan het arbeidsproces.

Blijkt er inderdaad sprake te zijn van excessieve deelname, dan moet de door betrokkene verrichte arbeid, althans voorzover die juist door de qua werktijd meer dan gebruikelijke deelname voor hem te zwaar was, niet beschouwd worden als medebepalend voor zijn maatman.

Jonggehandicapten

Bij "**maatgevendearbeid**" geven we aan dat voor jonggehandicapten als regel geen maatgever voor arbeid is aan te wijzen. Wel is geregeld, dat er in deze situatie een **maatmanloon** is, namelijk voor de leeftijd geldende wettelijk minimumloon. Daaraan kan ook een omvang worden ontleend,

namelijk de omvang die hoort bij dat wettelijk minimumloon, te weten: 38 uur per week.

Voor jonggehandicapten zijn er uitzonderingen, namelijk bij werkaanvaarding en bij toepassing van de [hardheidsclausule](#). In die gevallen kan het aantal uren dat hoort bij de valide beroepsbeoefenaar anders zijn dan 38 uur per week, en geldt het aantal uren dat hoort bij die valide beroepsbeoefenaar.

WAZ-verzekerden

Als maatgevende omvang geldt de arbeidsdeelname die in de beroeps- of bedrijfsuitoefening gebruikelijk was voor betrokkene. Voor deze groep is veelal kenmerkend, dat de arbeidsdeelname door diverse oorzaken tamelijk variabel kan zijn.

In beginsel geeft degene die een aanvraag doet zelf op hoeveel uur hij gemiddeld placht te werken. Daarbij is soms een kritische beoordeling nodig, omdat in dit verband onder werken wordt verstaan 'de uren die gemaakt zijn ten behoeve van de bedrijfsuitoefening'.

Dat betekent enerzijds dat uren die besteed zijn aan administratie, klantenwerving e.d. meetellen als productieve uren.

En anderzijds betekent het, dat het aantal gewerkte uren dus niet rechtstreeks kan worden afgeleid uit bijvoorbeeld het aantal uren dat de winkel open is.

Voor sommige bedrijfstakken zijn als hulpmiddel voor de beoordeling referentiemodellen beschikbaar waaruit o.a. de arbeidsbehoefte van het desbetreffende bedrijfstype te halen is. Bij hantering van een dergelijk model is het zaak zich bewust te zijn van twee dingen:

- Het is een model en dat kan betekenen dat het er in het bedrijf feitelijk iets anders aan de hand was; via onderzoek moet beoordeeld worden wat relevante factoren in het bedrijf zijn.
- Sommige modellen geven de totale arbeidsbehoefte van het bedrijf (dus de arbeidsomvang van iedereen die in het bedrijf werkt) en die mag zeker niet worden vereenzelvigd met de arbeidsomvang van de aanvrager.

Onbetaald verlof

Een werknemer kan met zijn werkgever overeenkomen gedurende een bepaalde periode (maximaal 18 maanden) onbetaald verlof te genieten. Op grond van artikel 6 lid 2 WAO [\[link\]](#) is er in die verlofperiode geen dienstbetrekking en de werknemer is ook niet verzekerd voor de WAO. De werknemer kan uiteraard wel arbeidsongeschikt raken tijdens zo'n verlofperiode.

Door het aflopen van de verlofperiode herleeft ook de dienstbetrekking weer en gaat de verzekering op grond van de WAO opnieuw in. In de WAO zijn bepalingen opgenomen (laatste volzin 2e lid van art. 18 en het 2e lid van art. 30, die tegengaan, dat bij het herleven van de verzekering na de verlofperiode betrokkene hiervan nadelen zou ondervinden.

Voor het bepalen van de maatgevende omvang betekent dit, dat die wordt bepaald op de om die betrokkene na de verlofperiode bij zijn werkgever zou zijn gaan uitoefenen. Daarbij maakt . niet uit of het ging om een volledig verlof of een gedeeltelijk verlof

Methodiek bepaling maatgevende omvang werknemers

Bij het bepalen van de maatgevende omvang kunnen vragen worden gesteld als: hoe stel je die vast? Werknemers hebben in de regel een contract dat een aantal uren per week of per maand vermeldt, maar er zijn fenomenen als:

- arbeidsduurverkorting
- overwerk met en zonder betaling
- meeruren, bijvoorbeeld in de zorgsector
- aan- of verkoop van adv/verlofdagen
- seniorenregelingen
- vergoede reisuren

Dit is geen limitatieve opsomming

Uitgangspunt hierbij is, dat de contractueel afgesproken arbeidsduur het vertrekpunt is. Het aantal verlofdagen dat de werknemer heeft blijft buiten beschouwing.

Een aantal uitzonderingen:

Arbeidsduurverkorting en scholingsdagen

Arbeidsduurverkorting leidt altijd tot een verlaging van het aantal arbeidsuren. De arbeidsduurverkorting die zou gelden op de datum waarop het WAO-recht ingaat wordt in mindering gebracht.

Het zelfde geldt voor scholingsdagen zoals de CAO Bouwnijverheid die kent.

Aan- en verkoop adv- of verlofdagen

Met het aan- of verkopen van adv/verlofdagen beïnvloedt de verzekerde de omvang van het verzekerde object. Het aantal adv-dagen kan door de jaren kan fluctueren. Dit leidt tot een dienovereenkomstige wijziging van de maatgevende omvang. Een vrijwillige keus van de werknemer om dagen te kopen of te verkopen heeft hetzelfde effect.

De verzekerde kan de omvang ook beïnvloeden door af te zien van een vergoeding van overuren of onregelmatigheidstoeslag e.d. in ruil voor extra verlofdagen.

Seniorenregelingen

Hierbij werkt verzekerde, al dan niet tegen een iets lager loon, minder uren, meestal vanaf een zekere leeftijd, (bijvoorbeeld 55 jaar). Deze uitzondering is vervallen! Zie verder bij wisseling in omvang na intreden arbeidsongeschiktheid.

Overwerk en meeruren

- Vergoed overwerk en meeruren tellen mee bij het bepalen van de maatgevende omvang.
- Niet in geld vergoede meeruren en overwerk tellen niet mee.
- Overwerk waarvoor een geldelijke vergoeding mogelijk was, maar waar de werknemer gekozen heeft voor extra verlofdagen: zie [aan- en verkoop van adv/verlofdagen](#).

Overwerk kan bestendig worden verricht, maar er zijn vele varianten. Als onregelmatig wordt overgewerkt, moet beoordeeld worden wat de gebruikelijke cyclus is. Die kan variëren van bijvoorbeeld een kwartaal tot maximaal 1 jaar.

Er geldt geen minimum voor het aantal mee te nemen overuren.

Reisuren

Een werknemer kan in werktijd reizen en gedurende die tijd gewoon loon krijgen. Deze uren behoren tot de in de maatgevende omvang mee te nemen uren.

Een andere variant is, dat de werknemer in eigen tijd reist en daarvoor een bepaalde financiële tegemoetkoming van de werkgever krijgt. Zo'n vergoeding ligt meestal lager dan het uurloon. Dit type reisuren blijft bij de bepaling van de maatgevende omvang buiten beschouwing.

Maatmanloon en maatmaninkomen

Het loon dat de valide gelijksoortige in de maatgevende omvang verdient kent een aantal aspecten:

- Ten eerste is er de vraag **wat loon is**.
- Ten tweede de vraag per **wanneer dat loon moet gelden**.
- Ten derde de vraag wat er met dat maatmanloon gebeurt **na de eerste vaststelling**.

Geldigheid gegevens

De loongegevens moeten geldig zijn per de datum die beoordeeld wordt. Welke datum dat is, hangt weer af van de soort activiteit rond de uitkering. In het algemeen is dat ofwel een toekenning ofwel een herziening c.q. intrekking.

- Bij een **toekenning** moeten de loongegevens geldig zijn per de datum waarop het recht ingaat. Dit betekent dat wijzingen in het loon die zich voordoen tussen de eerste arbeidsongeschiktheidsdag en de toekenningsdatum, nog meegenomen worden in het maatmanloon.
- Bij een **herziening/intrekking** moet het via indexering opnieuw te berekenen maatmanloon geldig zijn per de datum die wordt beoordeeld. Welke die datum is hangt vervolgens weer af van de aanleiding om een beoordeling te doen. Er zijn hier twee mogelijkheden:
 - er zijn **feitelijke verdiensten** waardoor het maatmanloon of –inkomen opnieuw moet worden berekend: de datum waarop die feitelijke verdiensten zijn ontstaan of gewijzigd bepalen de te

beoordelen datum.

- In andere gevallen gaat het om een beoordeling op **theoretische mogelijkheden**. De te beoordelen datum is dan in principe de datum waarop het onderzoek door de arbeidsdeskundige plaatsvindt.

Maatmanloon loontrekkenden

Loonelementen

Uitgangspunt bij dit onderdeel is het bruto-loonbegrip zoals dat tot 1/7/2008 standaard gold voor de schatting.

Loonelementen worden meegenomen bij het berekenen van het maatmanloon als gezegd kan worden dat:

- a. het gaat om een op geld waardeerbaar element
- b. uit de dienstbetrekking
- c. dat structureel wordt genoten
- d. en niet bedoeld is als vergoeding voor kosten.

Buiten de in het overzicht voorkomende loonelementen kun je nog andere elementen tegenkomen. Het overzicht is dan ook niet uitputtend en kan dat ook niet zijn, want deze materie is tamelijk bewegelijk. De niet benoemde loonelementen kun je beoordelen aan de hand van de onder a t/m d vermelde algemene uitgangspunten.

overzicht loonelementen(+ = bijtellen, - = niets mee doen)

No.	Naam element	+/-	Toelichting
1	Bruto loon	+	
2	Vakantietoeslag	+	
3	Vakantiebonnen/TSF-reservering	+	Brutoloonbegrip: Alleen het vakantietoeslaggedeelte meenemen; niet het deel dat dient als inkomenscompensatie tijdens vakantie en feestdagen. SV-loonbegrip: De (gehele) reservering TSF is SV-loon; de uitbetaling TSF is geen SV-loon. De meeste vakantiebonnen zijn verdwenen. Daarvoor in de plaats: de reservering voor het Tijdsparfond. Hierin zit naast de VT meestal ook een deel loon voor vakantiedagen.

4	13e maand en eindejaarsuitkering	+	
5	Winstdeling, tantième en gratificatie	+	Toerekenen aan het jaar waarop de winstdeling, tantième of gratificatie betrekking heeft Als wisselend: gemiddelde laatste 3 jaar of zoveel korter als de dienstbetrekking geduurd heeft.
6	Overwerkvergoeding	+	Ook meetellen als a.g.v. ziekte niet gerealiseerd.
7	Privé-gebruik dienstauto	+	Volgens fiscale regels;
8	Loon in natura, bedrijfsproducten	+	zie instructie Wgz , en als element daarin niet voorkomt volgens fiscale regels.
9	Toeslagen	+ -	
10	Reisurenvergoeding	+	Als buiten de normale werktijd
11	Foaien	+	Gemiddelde per gewerkte dag bepalen
12	Werkgeversbijdrage in particuliere ziektekostenverzekering (tot 1 januari 2006)	+	- UWV Bouw reparatie gevallen van voor 1-4-2002.
12a	Verplichte werkgeversbijdrage in Zorgverzekeringswet (ZVW) (vanaf 1 januari 2006)	-	Zie voetnoot 10 bij punt 12.
12b	Werkgeversbijdrage in de door werknemer verschuldigde nominale premie ZVW (vanaf 1 januari 2006)	+	
13	Door werkgevers vergoed werknemersdeel sv-premies	+	
14	Door werkgever ingehouden werknemersdeel sv-premies	-	
15	Werkgeversdeel ww-premies	-	
16	Werkgeversdeel premiesparen	+	Regeling is per 1-1-2003 afgeschaft
17	Spaarloon	-	Voordeel in bruto-netto traject De spaarloonregeling vervalt per 01-01-2006 Voor degenen die spaarden betekent dat verhoging van hun SV-loon.

			Voor degenen die last minute alleen in december hebben meegedaan aan de regeling adviseren wij de verrekening hiervan volledig in/over december te verrichten. Op het inkomen op basis van het brutoloonbegrip had en heeft spaarloon geen invloed en dus ook het vervallen van de regeling niet.
18	Jubileumuitkering	-	Geen directe relatie met arbeid; ook de stimulansuitkering, die aan detentiemedewerkers elke 5 jaar wordt betaald valt niet onder het brutoloonbegrip. NB: deze uitkering behoort wel tot het SV-loon. Hiervoor zijn nl. alleen uitkeringen bij 25 of 40 dienstjaren uitgezonderd.
19	Bonus aanbrengen collega	-	Geen directe relatie met arbeid
20	Overschrijding maximum dagloon		Maximum dagloon is niet van toepassing op maatmanloon
21	Werkgeversdeel pensioen- vut en WAO-hiaat verzekeringen	-	
22	Vergoedingen boven fiscaal forfait	-	Het karakter van kostenvergoeding blijft ook bij vergoedingen hoger dan de fiscale norm
23	Vergoedingen meer dan gemaakte kosten	+	Het bovenmatige deel is loon; betrokkene moet bovenmatigheid aantonen.
24	PC-privé en fietsprojecten	-	Fiscale faciliteiten in de bruto-nettosfeer
25	Verwervingskosten	-	
26	a. Eenmalige uitkering b. Eenmalige uitkering bij ontslag	+	a. Niet bedoeld is een jubileumuitkering e.d.; wel de eenmalige uitkering die soms bij CAO e.d. worden afgesproken en dan meestal in de plaats komen van een procentuele verhoging. Zie ook de toelichting b. Zie de toelichting Toelichting
27	Rentekorting	-	
28	Vergoeding kinderopvang	-	Onkostenvergoeding

29	Werknemersbijdrage levensloopregeling	-	Voordeel in bruto-netto traject
30	Werkgeversbijdrage levensloopregeling	+	
31	CAO-budget	+	

In buitenland verdiend loon

Als de maatgevende arbeid berust op laatstelijk in het buitenland verrichtte arbeid, geldt als uitgangspunt dat het maatmanloon het loon is dat de betrokkene in die functie in het buitenland heeft verdiend.

Een en ander volgt uit de tekst van artikel 18 WAO ("... hetgeen gezonde personen .. ter plaatse waar hij arbeid verricht of het laatst heeft verricht ... met arbeid gewoonlijk verdienen") en de interpretatie die de Centrale Raad van Beroep daaraan geeft t.a.v. betrokkenen die laatstelijk in het buitenland hebben gewerkt.

Seniorenregelingen

Afwijkend beleid op dit gebied is vervallen.

Jeugdlonen

Als op het moment van vaststelling van het maatmanloon de betrokkene nog onder een jeugdloonregeling (waaronder ook wordt begrepen het wettelijk minimumjeugdloon) valt, wordt het maatmanloon op de gebruikelijke wijze vastgesteld. Het maatmanloon moet vervolgens bij het bereiken van een nieuw leeftijdsjaar worden verhoogd tot het volwassenenloon is bereikt. Daarna wordt, zoals gebruikelijk, het maatmanloon verhoogd met de [CBS-index](#) voor de regelingslonen. Een complicatie treedt op, wanneer de resterende verdien capaciteit via CBBS-functies wordt bepaald. In het CBBS wordt nl. uitgegaan van aanvangslonen van personen van 23 jaar of ouder. Wanneer nu daartegenover een maatmanloon van iemand die nog onder een jeugdloonregeling valt wordt gezet, gaat de vergelijking mank.

Zie hiervoor onder 'resterende verdien capaciteit' het onderwerp [kwantitatieve en kwalitatieve eisen aan geduide functies](#) en onder 'vaststellen mate ao-heid' het onderwerp [correcties rvc](#).

Werklozen

Voor de vaststelling van het maatmanloon voor degene die arbeidsongeschikt wordt tijdens een WW-uitkering gelden de volgende regels:

- Bij het intreden van de arbeidsongeschiktheid ontving betrokkene een loongerelateerde WW-uitkering of een WW-vervolguitkering die gebaseerd was op het wettelijk minimumloon, **maar de werkloosheid had nog geen 2 jaar geduurd** op het moment van intreden van de arbeidsongeschiktheid.

Het maatmanloon zal in dergelijke situaties gebaseerd moeten worden op het loon dat betrokkene met de maatgevende arbeid (de arbeid die verricht werd voor het intreden van de werkloosheid) kon verdienen. Als regel ligt het moment waarop betrokkene het laatst in die maatgevende arbeid werkzaam was enige tijd in het verleden, zodat er geen recente loongegevens voorhanden zijn.

Als eerste zou dan getracht moeten worden om bij de vroegere werkgever te achterhalen welk loon betrokkene verdiend zou hebben als hij op datum einde wachttijd nog in dienst zou zijn geweest. Als op die manier geen actuele loongegevens per einde wachttijd kunnen worden verkregen, kan als noodoplossing ook worden uitgegaan van de laatst bekende loongegevens. In dat laatste geval moeten die loongegevens dan nog wel met de [CBS-index voor de desbetreffende bedrijfstak](#) – niet de CBS-totaalindex! - worden geïndexeerd naar het moment waarop einde wachttijd valt. Soms heeft de betrokkene direct voorafgaand aan de ww-periode een WAO-uitkering of tenminste een WAO-beoordeling gehad. In deze situatie is er al een maatmaninkomen bekend, dat in principe ook weer kan worden gehanteerd. Wel is dan nodig, dat indexering met de [CBS-index van de bedrijfstak](#) van herkomst plaatsvindt.

b. Bij het intreden van de arbeidsongeschiktheid was betrokkene **tenminste 2 jaar werkloos en ontving hij een ww-vervolguitkering**. Wanneer aan deze beide voorwaarden wordt voldaan wordt het maatmanloon gesteld op het wettelijk minimumloon.

Sectorspecifiek Uszo

Bij een combinatie van WW-uitkering met daarnaast arbeid, wordt niet voldaan aan de eis dat er sprake moet zijn van twee jaar werkloosheid.

Klik hier voor nadere uitleg bij lopende gevallen, ingegaan vóór 1 april 2002 waarbij de onder b vermelde regel niet is toegepast.

c. Iemand is tijdens de WW-uitkering **gaan werken**, maar op het moment van intreden van de arbeidsongeschiktheid heeft hij ook **nog deels een WW-recht**.

Als de gevonden functie niet meer betaalt dan de arbeid die hij uitoefende vóór het intreden van de werkloosheid, is het maatmanloon het loon dat hoort bij de oorspronkelijke functie. Als betrokkene echter per uur meer is gaan verdienen dan vroeger, dan wordt het maatmanloon gevonden door het loon uit deze laatste arbeid te nemen en, naar rato van het aantal nog verloren uren, het loon uit de oorspronkelijke arbeid daarbij op te tellen.

Afwisselend wel en niet werken: wisselend werken

Afwisselend wel en niet werken, geen WW-uitkering daarnaast

In deze situatie is – op langere termijn gezien - sprake van een deeltijd deelname aan het arbeidsproces, die zich vertaalt in de urenomvang. In deze gevallen kan het maatmanloon worden

berekend met de hierboven opgesomde loonelementen.

Wisselend werken; geen WW-uitkering eraan

In deze situatie is – op langere termijn gezien - sprake van een deeltijd deelname aan het arbeidsproces, die zich vertaalt in de urenomvang. In deze gevallen kan het maatmanloon worden berekend met de hierboven opgesomde loonelementen.

Vrijwillig WAO-verzekerden

Deze groep bestaat voornamelijk uit zelfstandigen en beroepsbeoefenaren. Het maatmanloon wordt als volgt vastgesteld:

No.	Categorie	Methodiek
1	Zelfstandigen	WAZ-methodiek
2	Beroepsbeoefenaren-DGA	Conform werknemers; zie maatmanloon loontrekkenden
3	Overige beroepsbeoefenaren	WAZ-methodiek

Vrijwillig + verplicht WAO-verzekerden

Het loondienstgedeelte van de verplichte verzekering wordt samengeteld met het maatmaninkomen op grond van de vrijwillige verzekering; het geheel is het maatmanloon voor de WAO.

Jonggehandicapten

Het maatmanloon voor een jonggehandicapte is gelijk aan het voor de leeftijd van de betrokkene geldend wettelijk minimum(jeugd)loon inclusief vakantietoeslag.

6 lid 3 sub a Schattingsbesluit

Hardheidsclausule

De hardheidsclausule voor jonggehandicapten (artikel 6 lid 4 van het Schattingsbesluit) houdt in, dat het maatmanloon hoger is dan het wettelijk minimum(jeugd)loon als de jonggehandicapte voldoet aan de hierna genoemde voorwaarden. Hij moet dan ofwel:

- arbeidsongeschikt zijn geworden binnen een jaar voorafgaand aan de dag waarop hij een diploma heeft behaald van een beroepsgerichte opleiding, voor een beroep waarvan het aanvangssalaris ten minste anderhalf maal het wettelijk minimumloon bedraagt; of
- tijdens de arbeidsongeschiktheid, doch uiterlijk op zijn 30ste verjaardag een diploma behaald hebben van een beroepsgerichte opleiding, voor een beroep waarvan het aanvangssalaris ten minste anderhalf maal het wettelijk minimumloon bedraagt, of
- arbeidsongeschikt zijn geworden na het behalen van een diploma van een beroepsgerichte opleiding voor een beroep waarvan het aanvangssalaris ten minste anderhalf maal het wettelijk minimumloon bedraagt.

Als betrokkene aan een van deze voorwaarden voldoet, wordt het maatmanloon vastgesteld op dat aanvangssalaris. Het is daarmee ten minste anderhalf maal het wettelijk minimumloon; hoger kan vanzelfsprekend ook.

Werkende jonggehandicapten

Voor een jonggehandicapte die wel inkomsten uit arbeid heeft (zie ook '[maatgevende arbeid](#)'), wordt het maatmanloon vastgesteld op wat een niet-gehandicapte van dezelfde leeftijd in die functie gedurende de normale volledige werktijd zou verdienen

Uitzonderingen op deze regel

1. Ook als de jonggehandicapte arbeid is gaan verrichten kan het voorkomen dat het maatmaninkomen, met toepassing van de hiervoor besproken hardheidsclausule, hoger uit zou vallen dan op basis van het feitelijk aangevangen werk. In dat geval moet het hogere maatmaninkomen van de hardheidsclausule worden aangehouden.
artikel 6 lid 5 van het Schattingsbesluit
2. De hier besproken maatmanloonwijziging kan niet plaatsvinden, als de jonggehandicapte is begonnen met arbeid in WSW-verband. Artikel 3:1 lid 7 Wajong verhindert om bij de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling rekening te houden met hetgeen uit WSW-arbeid wordt of kan worden ontvangen. De WSW kent ook de mogelijkheid om een betrokkene met subsidie een arbeidsplaats in het vrije bedrijf te bezorgen (hoofdstuk 3, artikel 7 WSW). In deze situatie is er geen dienstverband met de sociale werkplaats, maar met een werkgever in het vrije bedrijf. Ook voor deze situatie geldt de regel, dat bij de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling geen rekening met die arbeid mag worden gehouden. Dit betekent, dat in deze gevallen de maatgevende arbeid niet gesteld kan worden op wat de valide soortgelijke in die arbeid doet, en het maatmanloon dus ook niet op wat de valide soortgelijke daarvoor ontvangt.

WAZ-verzekerden

Algemeen

De volgende groepen zijn verzekerd op grond van de WAZ: zie hoofdstuk [Grondslag](#)

Het maatmaninkomen (bij zelfstandigen etc. is uiteraard geen sprake van loon, vandaar maatmaninkomen) wordt voor de verschillende groepen via de volgende methodieken bepaald:

Categorie	Methodiek
Zelfstandigen	Winst
Meewerkende echtgenoot zelfstandige zonder arbeidsbeloning	Toe te rekenen winstdeel
Beroepsbeoefenaar	Loon of inkomsten

Maatmaninkomen via winst voor zelfstandigen

Voor het bepalen van het maatmaninkomen voor deze categorie WAZ-verzekerden wordt, evenals bij het bepalen van de grondslag, uitgegaan van de winst die de betrokkene in het maatgevend beroep behaalde voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid. Dit begrip “winst” is niet gelijk aan het boekhoudkundige begrip winst.

Klik [hier](#) voor een uitgebreide beschrijving van de winstbepaling (hoofdstuk Inkomen van de WAZ-verzekerde)

Perioden waarover winst bepaald moet worden

De hoofdregel is, dat het maatmaninkomen wordt berekend over de laatste 3 boek- of kalenderjaren voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid.

Als de betrokkene nog geen 3 jaar als zelfstandige werkzaam is geweest, dan neem je de laatste 2 jaar; als de werkzaamheden geen 2 jaar hebben geduurd dan 1 jaar. Als de betrokkene nog geen volledig jaar als zelfstandige werkzaam is geweest voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid dan de winst uit de werkzame periode en die moet dan worden herleid naar een volledig jaarbedrag.

Wisseling van hoedanigheid in laatste 3 jaar (zelfst/vof e.d.)

Bij zelfstandigen kan het voorkomen, dat de ondernemingsvorm wordt gewijzigd; bijvoorbeeld van eenmanszaak naar v.o.f. of maatschap. Als je zo'n wijziging waarneemt, is de eerste vraag die dat oproept, of dat ook betekend heeft, dat de arbeid die betrokkene verricht is gewijzigd. Zo ja, dan heeft dat tot consequentie, dat je alleen maar die winsten in aanmerking kunt nemen die behoren bij het [maatgevend beroep](#) dat is vastgesteld.

Als er geen sprake is van wijzigingen in de arbeid van de betrokkene, dan kun je de drie benodigde jaren samenstellen uit de winsten die aan de betrokkene zijn toegefallen in de verschillende ondernemingsvormen. Dit kan niet worden toegepast als een van de ondernemingsvormen een BV was, omdat de ondernemingswinst bij een BV aan de aandeelhouders toekomt en niet als arbeidsinkomsten aan een natuurlijke persoon.

Aftrek aandeel om niet meewerkende echtgenoot

Wanneer er sprake is een zelfstandige en een meewerkende echtgenoot die naast de betrokkene een arbeidsinbreng in het bedrijf had zonder daarvoor een beloning te ontvangen, moet worden bepaald, welk deel van de winst aan de aanvrager is toe te rekenen, ook al vraagt de meewerkende echtgenoot zelf geen uitkering aan. Bij deze bepaling wordt uitgegaan van de fiscale keuze, die is gemaakt vóór het intreden van de arbeidsongeschiktheid.

Daarbij zal in de regel blijken, dat er ofwel voor is gekozen om een deel van de winst via een meewerkcontract, toe te rekenen aan de echtgenoot, ofwel om gebruik te maken van de fiscale meewerkaftrek.

Als sprake is van een meewerkcontract is de waarde daarvan al op de winst in mindering geb. .
en hoeft ie verder daarmee niets te doen

en moet je verder daarmee niets te doen.

Als gekozen is voor meewerkaf trek of wanneer er in het geheel nog geen fiscale keuze is gemaakt worden de aan de betrokkene en de meewerkende echtgenoot toe te rekenen winstgedeelten bepaald volgens aangegeven methode van toedeling analoog aan artikel 5 van het Inkomensbesluit WAZ. Zie [Inkomen WAZ-verz/winst uit onderneming](#).

In deze situatie wordt van de winst een bedrag afgetrokken, dat de arbeidswaarde van de “om niet meewerkende” vertegenwoordigt. De winst minus de aftrek voor de “om niet meewerkende” levert voor de aanvrager een bedrag op, dat gehanteerd wordt voor de bepaling van het maatmaninkomen.

Andersom fungeert het op de winst ten behoeve van de om niet meewerkende in mindering gebrachte bedrag als basis voor de bepaling van het maatmaninkomen voor de om niet meewerkende, mocht ook die een aanvraag om uitkering indienen.

Het overblijvende gedeelte van de winst doet mee bij de berekening van het maatmaninkomen van de aanvrager.

Indexering winst naar beoordelingstijdstip

De winsten over de drie jaar (of minder) die voorafgaan aan het intreden van de arbeidsongeschiktheid leveren uiteindelijk een gemiddeld jaarinkomen. Omdat die winsten in verschillende jaren verworven zijn, kunnen ze niet zonder meer bij elkaar worden geteld, maar moeten deze bedragen door middel van indexering eerst onderling vergelijkbaar gemaakt worden.

Dat leidt tot de volgende regels:

1. de winsten van ieder jaar worden afzonderlijk geïndexeerd naar het moment van toekenning van de uitkering.
2. hiertoe wordt de [CBS-totaalindex](#) gebruikt
3. Voor ieder afzonderlijk jaar wordt het indexcijfer van 1 januari van datzelfde jaar gebruikt. In de agrarische sector komen we ook wel de mei/mei-boekhouding tegen, waarbij het boekjaar niet gelijkloopt met het kalenderjaar.

Het sectorspecifieke Cadans-beleid is per 30 juni 2008 vervallen.

Voor EWT-beoordelingen van zelfstandigen (in de sector Cadans) waarvan de vaststelling van het maatmaninkomen wordt gedaan vanaf 30 juni 2008 (dus onafhankelijk van de ingangsdatum van de uitkering), moet bovenstaande methode worden toegepast.

Berekening maatmaninkomen; middeling winst

De geïndexeerde winsten worden samengeteld en vervolgens gedeeld door het aantal jaren dat in aanmerking is genomen. Daardoor ontstaat een bedrag op jaarbasis dat de status heeft van maatmaninkomen.

In het verleden waren er dan nog mogelijk twee correcties aan de orde alvorens van het maatmaninkomen gesproken kon worden:

1. [correctie met de overhevelingstoeslag](#) (OHT); aan de orde tot 2001, en
2. de [ophoging tot het wettelijk minimumloon bij een AAW-recht](#).

Als in een van de drie jaar (of minder) sprake is van verlies, wordt de winst over dat jaar op nihil gesteld. Het jaar telt echter wel mee.

Het maatmaninkomen voor zelfstandigen die op het moment van toekenning van de uitkering het bedrijf hebben gestaakt, maar niet als gevolg van de handicap, wordt vastgesteld op het wettelijk minimumloon als dat lager is dan het volgens de gewone regels berekende maatmaninkomen..

OHT-correctie i.v.m. vergelijking met loondienstinkomen tot 2001

Als tot 2001 het na de vorige stappen berekende maatmaninkomen als zelfstandige moest worden vergeleken met een inkomen uit loondienst, werd op het maatmaninkomen eerst in mindering gebracht het bedrag aan premies AAW en AWBZ zoals bedoeld in artikel 2 van de WAUOO (Wet Aanpassing Uitkeringsregelingen Overheveling Opslagpremies). De hoogte van deze premies gold zoals die was op het moment dat beoordeeld werd. Werknemers ontvingen van hun werkgever voor deze premies een vergoeding in de vorm van een overhevelingstoeslag, die vóór 2001 niet was opgenomen in de loonwaarde van de in het FIS voorkomende functies.

Vanaf 1998 is de premie AAW geen component meer bij de overhevelingstoeslag. Bij een maatmaninkomen met een geldigheidsdatum van in 1999 of daarna wordt dus alleen de premie Awbz afgetrokken. De premie WAZ wordt **niet** afgetrokken. De premie WAZ is namelijk al in mindering gebracht op de fiscale winst.

Toetsing aan wettelijk minimumloon voor gevallen die nog onder AAW-regels vallen (oud recht)

Geldt alleen nog voor degenen waarvoor artikel 5 AAW [zie [Oud recht en overgangsrecht](#)] is blijven gelden na 1 januari 1998.

Voor het maatmaninkomen geldt als ondergrens (een evenredig deel van) het wettelijk minimumloon per maand op grond van artikel 2, leden 1 en 2 van de AMvB ex art. 5, lid 9 AAW. Als de betrokkene in het jaar voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid geen enkel inkomen had, bijvoorbeeld omdat er sprake was van verlies, terwijl hij wel gemiddeld ten minste 38 uur per week werkzaam was, wordt het maatmaninkomen gesteld op het wettelijk minimumloon.

artikel 3, lid 1 van de AMvB ex art. 5, lid 9 AAW

Om te kunnen bepalen of het berekende gemiddelde inkomen wel of niet beneden het minimumloon ligt, moet dat berekende inkomen eerst worden [verminderd met de OHT](#). Dit o het minimumloon een loondienstgegeven is en het gerealiseerde inkomen van de zelfstandige niet.

Ook geldt voor een meewerkende echtgenoot van een zelfstandige als ondergrens altijd ten minste (een evenredig deel van) het wettelijk minimumloon.

Slechts als het gemiddeld inkomen in de drie jaar onmiddellijk voorafgaande aan het intreden van de arbeidsongeschiktheid meer heeft bedragen dan anderhalf maal het wettelijk minimumloon kan het maatmaninkomen op grond van de [hardheidsclausule](#) (SVR-besluit d.d. 16-4-1987 ex artikel 4

van de AMvB ex art. 5, lid 9 AAW) verhoogd worden tot het maatmaninkomen, dat volgens de normale regels zou zijn vastgesteld.

Maatmaninkomen via toe te rekenen winstdeel voor meewerkende echtgenoot zelfstandige

Wanneer er sprake is van een zelfstandige met een meewerkende echtgenoot die naast betrokkene een arbeidsinbreng in het bedrijf had zonder daarvoor een beloning te ontvangen, moet worden bepaald, welk deel van de winst aan de aanvrager is toe te rekenen, ook al vraagt de andere, nog werkende echtgenoot zelf geen uitkering aan. Bij deze bepaling ga je uit van de fiscale keuze, die is gemaakt vóór het intreden van de arbeidsongeschiktheid.

Daarbij zal in de regel blijken, dat er ofwel voor is gekozen om een deel van de winst via een meewerkcontract toe te rekenen aan de echtgenoot, ofwel gebruik te maken van de fiscale meewerkaftrek.

Meewerkcontract

Als sprake is van een meewerkcontract, is de waarde daarvan al op de winst in mindering gebracht. De bedragen van de meewerbeloning over de laatste drie jaar worden [geïndexeerd](#) en vervolgens [gemiddeld](#), en vormen zo het maatmaninkomen.

Meewerkaftrek of geen fiscale keus gemaakt

Als gekozen is voor meewerkaftrek, of wanneer er in het geheel nog geen fiscale keuze is gemaakt, worden de aan de betrokkene en de meewerkende echtgenoot toe te rekenen winstgedeelten bepaald volgens [aangegeven methode](#) van toedeling analoog aan artikel 5 van het Inkomensbesluit WAZ.

De aldus gevonden winstbedragen worden [geïndexeerd](#) en vervolgens [gemiddeld](#).

Maatmaninkomen via loon of inkomsten voor beroepsbeoefenaren

Klik [hier](#) voor omschrijving Beroepsbeoefenaren bij de WAZ.

Klik [hier](#) voor uitleg van wat als inkomen wordt beschouwd.

DGA

Voor de berekening van het maatmaninkomen van een directeur-grotaandeelhouder wordt aangesloten bij de loonelementen en berekeningswijze van het [maatmanloon van werknemers](#).

Overige beroepsbeoefenaren

De berekening van het maatmaninkomen verloopt voor de overige beroepsbeoefenaren via het indexeren en middelen van de inkomsten over de laatste drie jaar.

Verminderde loonwaarde bij aanvang verzekering of ingezetenschap

Algemeen

Iemand kan **evident ongeschikt** zijn voor de laatstelijk verrichte arbeid of de **omvang** waarin hij deze uitoefende.

Een variant hierop is, dat de betrokkene geschikt was voor de arbeid als zodanig, en ook geschikt was voor de omvang waarin de valide gelijksoortige die arbeid pleegt te verrichten, maar dat hij door bijvoorbeeld tempoverlies als gevolg van ziekte of gebreken een duidelijk lagere prestatie geleverd heeft in vergelijking tot de valide gelijksoortige. Hierbij merken we op, dat de prestatie van de valide gelijksoortige een rekbaar begrip is. Hier hebben we het over de gevallen waar sprake is van een duidelijke situatie.

Wat we hierbij op het oog hebben zijn situaties waarbij loondispensatie gegeven is, of zou zijn als daarvoor een aanvraag zou zijn ingediend.

Een voorkomende duidelijke situatie is die waarbij hoofdstuk III, artikel 7 WSW is toegepast. Daarbij vindt plaatsing in het vrije bedrijf plaats, waarbij de werkgever het volledige functieloon betaalt, maar daartegenover vanuit de WSW een subsidie ontvangt die gebaseerd is op de verminderde prestatie van de betrokkene.

Bijzonderheden.

Verbetering na aanvang verzekering

Als de prestatie van betrokkene na aanvang van de verzekering verbeterd is omdat hij meer belastbaar is geworden, is de waarde van die grotere prestatie maatgevend.

18 lid 3 WAO, 2 WAZ, 3:1 Wajong.

Lopend recht

Het tweede en derde lid van de artikelen 18 WAO mogen niet worden toegepast als er al sprake is van een lopend WAO-recht (lid 4 van art. 18 WAO). De WAZ en Wajong kennen deze uitzondering niet.

18 WAO

Onbetaald verlof

Het tweede lid van art. 18 WAO mag niet worden toegepast als betrokkene voor aanvang verzekering ononderbroken onbetaald verlof tot maximaal 18 maanden had. Onderbrekingen van

minder dan een maand tellen niet.

18 WAO

Jonggehandicapten langer dan 6 jaar in Nederland woonachtig

Volgens het 4e lid van art. 3:1 Wajong is het 2e lid van art. 2 niet van toepassing als de betrokkene voldoet aan twee eisen:

1. Hij is ingezetene geworden voor zijn 17e verjaardag en
2. Hij is ingezetene geweest gedurende zes jaar onmiddellijk voorafgaand aan zijn 17e verjaardag.

3:1 Wajong

Uurloon of periodeloan

Algemeen

Het gevonden maatmanloon of –inkomen moet worden herleid naar een uurloon.

Er is echter nog een groep betrokkenen met oud recht, waarbij het maatmanloon niet als uurloon, maar als periodeloan wordt uitgedrukt. Een loonperiode kan zijn:

- Jaarloan (bij zelfstandigen en de meeste beroepsbeoefenaars)
- Maandloon (werknemers)
- 4-wekenloon (werknemers)
- weekloon (werknemers)

De groep waarbij nog een periodeloan wordt gehanteerd bestaat uit betrokkenen die voldoen aan de volgende voorwaarden:

1. zij vallen nog onder het arbeidsongeschiktheids criterium 1-7-1967 – 31-12-1986 of het criterium 1-1-1987 tot 1-8-1993 [[oud recht en overgangsrecht](#)] en
2. de mate van arbeidsongeschiktheid is vóór 02-04-1997 niet door middel van een uurloonvergelijking bepaald.

Methodiek uurloonberekening

Het maatmanloon of –inkomen wordt uiteindelijk uitgedrukt in een bedrag per uur. Om dat te berekenen worden de volgende formules gehanteerd:

Stap 1: bereken het loon per periode om naar een jaarloon. Dat gaat als volgt:	
Loon per	formule
uur	(gemiddeld)

	(gemiddeld) aantal uren per week x 52
week	x 52
4 weken	x 13
maand	x 12
Jaar (zelfstandigen) e.d.	Is al een jaarbedrag

Stap 2: reken de bij het loon komende toeslagen e.d. (link naar tabel loonelementen van 3.6) om naar een jaarbedrag en tel dat op bij het bedrag uit stap 1.

Stap 3 Bereken het aantal uren ook per jaar via de formule:
aantal contracturen per jaar minus ATV –uren + overwerk;
Bij zelfstandigen e.d. is dit het aantal uren op jaarbasis zoals dat blijkt uit de verzamelde informatie uit het onderzoek.

Stap 4: Deel de uitkomst van stap 2 (totaal jaarinkomen) door het totale aantal uren van stap 3.
De uitkomst is het uurloon.

	Stap 5: Deel de uitkomst van stap 3 door 52; dit levert het gemiddeld aantal uren per week op. Dit gegeven wordt gebruikt voor de eventuele reductiefactor bij het berekenen van de resterende verdien capaciteit.

Afwisselend wel en niet werken; wisselend werken

Afwisselend wel en niet werken, geen WW-uitkering daarnaast

In deze situatie is – op langere termijn gezien - sprake van een deeltijd deelname aan het arbeidsproces, die zich vertaalt in de urenomvang. Bij een deelname van 26 weken à 40 uur en 26 weken geen deelname is de uitkomst een gemiddelde van 20 uur per week. In deze gevallen kan het maatmanloon precies zo worden berekend als bij full-timers, namelijk het loon per uur dat is gegenereerd met het werken. De geringere deelname komt tot uiting in de lagere urenomvang en een lager dagloon.

Wisselend werken; geen WW-uitkering ernaast

In deze situatie is – op langere termijn gezien - sprake van een deeltijd deelname aan het arbeidsproces, die zich vertaalt in de urenomvang. Bij een deelname van 6 weken à 30 uur, 12 weken à 10 uur, 20 weken à 15 uur en 24 weken à 20 uur is de uitkomst een gemiddelde van uur per week. In deze gevallen kan het maatmanloon precies zo worden berekend als bij full-timers,

namelijk het loon per uur dat is gegenereerd met het werken. De geringere deelname komt tot uiting in de lagere urenomvang en een lager dagloon.

Maatmaninkomensgarantie

Sinds 1/10/2004 is in het Schattingsbesluit de maatmaninkomensgarantie opgenomen (art. 6 lid 6 en 7 SB). Bij toepassing van artikel 43a WAO, 20 WAZ of 19 Wajong wordt het maatmaninkomen niet lager gesteld dan het 'oude' maatmaninkomen. Onder 'oude' maatmaninkomen verstaan we dat inkomen dat zou gelden als de eerder toegekende uitkering niet zou zijn ingetrokken dan wel als er na de eerder vervulde wachttijd wel recht zou hebben bestaan op arbeidsongeschiktheidsuitkering. De garantie betreft alleen de hoogte van het inkomen.

De garantie geldt ook als de toekenning op grond van de genoemde artikelen geen toepassing vindt in verband met recht op ziekengeld op grond van artikel 29b ZW.

Als na eerdere intrekking van de uitkering of niet toekennen na de wachttijd (art. 19 WAO, 7 WAZ of 6 Wajong) het maatmaninkomen wordt vastgesteld ogv dezelfde arbeid als waarvoor eerder het maatmaninkomen is vastgesteld, dan wordt dit maatmaninkomen niet geactualiseerd, maar geïndexeerd.

Bijzonderheden:

Het oude maatmaninkomen kan niet altijd zonder meer worden geïndexeerd naar het nieuwe beoordelingsmoment. Dit speelt bijvoorbeeld bij degenen die nog geen 23 jaar waren tijdens toepassing van hun 'oude' maatmaninkomen. In die gevallen zal bij de oude werkgever nagevraagd moeten worden welk loon de belanghebbende gehad zou hebben bij een 23-jarige leeftijd. Als betrokkene nog geen 23 jaar is bij nieuwe toekenning richt de uitvraag zich op de leeftijd bij nieuwe toekenning.

Ook als in het verleden geen maatmaninkomen is vastgesteld, wordt alsnog het 'oude' maatmaninkomen vastgesteld. Hierna kan indexering naar het actuele beoordelingsmoment plaatsvinden.

Maatmanloon of –inkomen na de eerste vaststelling

Indexering

Een eenmaal vastgesteld maatmanloon of –inkomen wordt daarna, zolang er een uitkeringsrecht is, alleen geïndexeerd met de CBS-index. Dit is wettelijk bepaald in artikel 8 van het Schattingsbesluit.

Werkwijze

Bij de datum waarop het recht is ingegaan (zie voor 'vroegere' data bij "[bijzonderheden](#)") en een

maatmanloon of –inkomen is vastgesteld hoort een indexcijfer dat je uit de [tabel](#) kunt aflezen. Vervolgens zoek je naar het moment per ingang waarvan je nu de mate van arbeidsongeschiktheid wilt beoordelen, en je zoekt het daarbij behorende indexcijfer op. Als er nog geen indexcijfer voor dat beoordelingsmoment gepubliceerd is, neem je het laatst bekende indexcijfer.

Vervolgens pas je de volgende formule toe:

Loon gedeeld door indexcijfer oud maal indexcijfer nieuw.

Voor het verder indexeren van het laatstelijk geïndexeerd maatmaninkomen moet je uitgaan van het indexcijfer op basis waarvan het maatmaninkomen voor het laatst is geïndexeerd.

Voor deze werkwijze is gekozen omdat het verder indexeren van het laatst geïndexeerde maatmaninkomen op basis van de definitieve indexcijfers nadelig voor betrokkene kan zijn. Het verschil tussen het eerst gepubliceerde indexcijfer en het definitieve indexcijfer kan namelijk aardig oplopen.

Deze werkwijze heeft bovendien als voordeel dat niet hoeft te worden nagegaan in welke maand het maatmaninkomen voor het laatst is geïndexeerd (dit is niet altijd exact bekend).

Bij beoordelingen vanaf 1 oktober 2004 wordt uitgegaan van het (meest recente) eerst gepubliceerde indexcijfer.

Enkele algemene opmerkingen over de CBS-index

- a. De laatst gepubliceerde cijfers hebben altijd een voorlopig karakter, omdat CAO's die met terugwerkende kracht worden afgesloten er pas achteraf in kunnen worden verwerkt. Daarom kun je, afhankelijk van de lijst die je raadpleegt, soms gewijzigde cijfers zien. Daarom is in het Schattingsbesluit opgenomen, dat vanaf 1-10-2004 alleen het eerst gepubliceerde CBS indexcijfer wordt gebruikt bij de berekening van de mate van arbeidsongeschiktheid. Dit geldt voor alle vaststellingen.
- b. Het maatmanloon of –inkomen wordt vastgesteld per datum ingang recht. Op dat moment is de vraag welk indexcijfer hoort bij die datum ingang recht nog niet relevant. Bij een latere beoordeling zal in de regel een definitief indexcijfer per datum ingang recht beschikbaar zijn.
- c. Het CBS hanteert voor de indexcijfers een basisjaar dat iedere 10 jaar opnieuw wordt gekozen, en waarbij de index weer op 100 wordt gesteld. De basisjaren zijn altijd afgerond op een tiental, dus 1980, 1990, 2000 etc. In 1990 en 1980 zijn de eraan voorafgaande jaren opnieuw door het CBS omgerekend en maken deel uit van de gepubliceerde cijfers. In het jaar 2000 is dat niet gebeurd voor de jaren vóór 2000. Deze jaren zijn echter wel door UWV zelf opgenomen in de tabellen, zodat de laatst gepubliceerde tabel bruikbaar is met 1990 als vroegste jaar. Daarvóórliggende cijfers kun je indien nodig opvragen via de servicedesk.

Overgang van basisjaar 1990 naar basisjaar 2000

Het CBS heeft in 2003 de CBS-indexcijfers vanaf 2000 opnieuw vastgesteld, waarbij als basisjaar

niet is uitgegaan van het jaar 1990, maar van het jaar 2000 (2000=100). Hierover is in november 2003 het volgende uitvoeringsbericht verschenen. [Overgang naar basisjaar 2000](#).

Maatmanwisseling

Bij een wijziging van de maatgevende arbeid (bijvoorbeeld bij nieuw verworven bekwaamheden, wordt ook een nieuw maatmanloon

vastgesteld. De indexering begint vanaf dat moment weer opnieuw te lopen.

Jeugdlonen (a. leeftijdswijzigingen, b fictief maatmanloon)

Leeftijdswijzigingen

Een bijzondere regeling geldt voor jeugdigen van wie het maatmaninkomen is vastgesteld op een jeugdloon. Voor jeugdigen tot 23 jaar wordt het jeugdloon bij elke leeftijdsverhoging gesteld op het voor die hogere leeftijd geldende jeugdloon, totdat de jonggehandicapte de leeftijd van 23 jaar heeft bereikt. Tot 23 jaar wordt het maatmanloon ieder jaar geactualiseerd en daarna hanteren we het CBS-index gehanteerd. Voor het actualiseren van het loon worden voor werknemers nadere gegevens bij de werkgever gevraagd, en voor jonggehandicapten is er de tabel van het [wettelijk minimum\(jeugd\)loon](#).

Als het maatmanloon van een werknemer lang geleden is vastgesteld, dan kan het moeilijk zijn te bepalen wat voor betrokkene op zijn 23-jarige leeftijd in zijn maatfunctie het volwassen loon zou zijn geweest. Soms is dat loon nog te achterhalen bij de oude werkgever of op basis van een van toepassing zijnde bedrijfstak-CAO. Als dat niet mogelijk is - de oude werkgever weet dat niet, de oude werkgever bestaat niet meer of er is geen bedrijfstak-CAO van toepassing, dan hanteren we een andere werkwijze.

Het in het verleden laatstelijk vastgestelde maatmanjeugdloon wordt verhoogd met twee factoren.

1. de actuele verhouding volwassen loon/jeugdloon in de maatfunctie of soortgelijke functie, of, als dat niet mogelijk is, op basis van de toen geldende verhouding minimumloon/minimumjeugdloon.
2. De loonontwikkeling in de maatfunctie tot de datum waarop de 23-jarige leeftijd werd bereikt. Dat kan op basis van de branche-indexcijfers.

Vanaf de 23-jarige leeftijd tot de datum herbeoordeling vindt dan indexering plaats volgens de CBS-cijfers.

Bijzonderheden

Welk indexcijfer bij vergelijking met jaarinkomen?

Uitkeringsgerechtigden WAO, WAZ en Wajong die als zelfstandige werken, leveren hun inkomstengegevens altijd op jaarbasis aan. Dit roept de vraag op, welk indexcijfer bij het indexeren van het maatmanloon of –inkomen gebruikt moet worden. Wanneer het indexcijfer van de maand januari van het jaar waarin de inkomsten zijn gegenereerd gebruikt zou worden, is duidelijk dat bijna een heel jaar loonontwikkeling daarmee buiten beschouwing blijft. Op dit punt is ervoor gekozen om het indexcijfer te hanteren van 1 januari van het jaar dat volgt op het jaar waarin de inkomsten zijn verworven. Een andere keus was uiteraard ook verdedigbaar geweest, maar deze keus sluit in ieder geval uit dat een deel van de loonontwikkeling niet wordt meegenomen.

Indexering WAO en Wajong-maatmanloon van datum vóór 1-1-2001 naar datum na 1-1-2001

Als onderdeel van het Belastingplan 2001 is de overhevelingstoeslag (OHT) die een werkgever moest betalen vervallen, en dit is gecompenseerd met een eenmalige bijtelling bij het brutoloon. Voor de exacte instructie zie:

Indexering WAZ-maatmaninkomen van datum vóór 1-1-2001 naar datum na 1-1-2001

Zelfstandigen hebben nimmer overhevelingstoeslag ontvangen en er is daarom geen aanleiding om het maatmaninkomen te verhogen met een percentage vanwege het feit dat de OHT per 1-1-2001 is vervallen.

Er is echter geconstateerd, dat de oude rapportages waarin het maatmaninkomen van zelfstandigen is vastgesteld soms onduidelikheden op dit punt bevatten. Voor het repareren daarvan klik je hier.

Laatste vaststelling maatmanloon of –inkomen dateert van voor 10-8-1994

Het zal weinig voorkomen, dat een dergelijk geval zich nog aandient. Je kunt de voor deze berekening uitgegeven instructie zonodig [hier](#) vinden.

Indexeren maatmaninkomen, overgang naar basisjaar 2000

Overgang van basisjaar 1990 naar basisjaar 2000

Het CBS heeft tot en met mei 2003 de indexcijfers vastgesteld met als basisjaar 1990 (1990=100).

Vanaf 1 juni 2003 gelden nieuwe indexcijfers, waarbij niet meer 1990 basisjaar is, maar 2000 als basisjaar geldt (2000=100). Deze nieuwe indexcijfers zijn globaal 1/3 lager dan de oude indexcijfers. Tevens zijn de indexcijfers van de categorie "Totaal" in de plaats gekomen van de categorie "Volwassenen". De reden hiervan is dat de indexcijfers van de volwassenen vrijwel nooit afwijken van de totaal-indexcijfers.

Het CBS heeft de indexcijfers van januari 2000 tot en met mei 2003 opnieuw vastgesteld (omgerekend) naar het basisjaar 2000. Over de jaren vóór 2000 heeft het CBS geen nieuwe indexcijfers vastgesteld.

Over de jaren 2000, 2001 en 2002 heeft het CBS de *definitieve* indexcijfers omgerekend. Over 2003 heeft het CBS de *voorlopige* indexcijfers omgerekend. Bij het omrekenen heeft het CBS echter niet een vaste omrekeningsfactor gebruikt.

Hoewel het CBS zelf geen vaste omrekeningsfactor heeft gebruikt, hebben wij uit praktische overwegingen besloten dat wel te doen.

Te onderscheiden situaties

Bij de overgang van de oude indexcijfers naar nieuwe indexcijfers kunnen de volgende situaties worden onderscheiden:

Beoordelingsmoment tot 1 juni 2003

Als bij een schatting of een beoordeling van inkomsten uit arbeid het beoordelingsmoment vóór 1 juni 2003 ligt, dan moet het maatmaninkomen worden geïndexeerd op basis van de indexcijfers met als basisjaar 1990. Voor deze gevallen speelt de omzetting naar het basisjaar 2000 dus nog niet!

Beoordelingsmoment vanaf 1 juni 2003

Voor het eerst indexeren van het maatmaninkomen

Als het maatmaninkomen vanaf 1 juni 2003 voor het eerst wordt geïndexeerd (zoals bij een eerstejaars herbeoordeling), moet u het zoveel mogelijk uitgaan van het definitieve indexcijfer dat bij het vastgestelde maatmaninkomen hoort. Dit is in het algemeen het definitieve indexcijfer per einde wachttijd.

Voor situaties waarin het maatmaninkomen voor het eerst is vastgesteld op of na 1 januari 2000, maakt u hierbij gebruik van de nieuwe indexcijfers die het CBS vanaf 2000 heeft vastgesteld (basisjaar 2000). Voor de jaren vóór 2000 rekent u het definitieve indexcijfers uit de tabel basisjaar 1990 om door het te delen door de factor **1,322**. Dat is de verhouding tussen het oude jaarindexcijfer (132,2) en het nieuwe jaarindexcijfer (100) voor het jaar 2000. Deze indexcijfer opgenomen in de [CBS-indexcijfertabel](#).

Indexeren naar einde wachttijd

UWV Cadans hanteert nog de branche-indexcijfers voor het indexeren van het inkomen van zelfstandigen naar einde wachttijd. Hiervoor gelden de volgende omrekeningsfactoren:

Gezondheidszorg	1,316
Cultuur	1,330
Detailhandel	1,362

Ook deze omrekeningsfactoren zijn gebaseerd op de verhouding tussen het oude jaarindexcijfer voor het jaar 2000 en het nieuwe jaarindexcijfer (100) voor het jaar 2000.

Verder indexeren van een geïndexeerd maatmaninkomen

Het maatmaninkomen wordt meestal geïndexeerd op basis van een voorlopig indexcijfer (het gaat hierbij vaak om het eerst gepubliceerde indexcijfer). Voor het verder indexeren van het laatstelijk geïndexeerd maatmaninkomen moet u dan ook uitgaan van het indexcijfer op basis waarvan het maatmaninkomen voor het laatst is geïndexeerd. Deel dit door de factor **1,322**.

Voor deze werkwijze is gekozen omdat het verder indexeren van het laatst geïndexeerde maatmaninkomen op basis van de definitieve indexcijfers nadelig voor betrokkene kan zijn. Het verschil tussen het eerst gepubliceerde indexcijfer en het definitieve indexcijfer kan namelijk aardig oplopen.

Deze werkwijze heeft bovendien als voordeel dat niet hoeft te worden nagegaan in welke maand het maatmaninkomen voor het laatst is geïndexeerd (dit is niet altijd exact bekend).

Bij beoordelingen vanaf 1 oktober 2004 wordt uitgegaan van het (meest recente) eerst gepubliceerde indexcijfer.

Attentie: nieuw richtjaar indexcijfers is 2010

Zie de [pagina met de CBS-indexcijfers](#) vanaf 1967.

De diverse inkomensbegrippen vanaf 1 juli 2008

Schattingsbesluit per 1-7-2008

In het Schattingsbesluit zijn per 1 juli 2008 definities opgenomen van de diverse inkomensbegrippen die voor de schatting van belang kunnen zijn. Weliswaar werden de mee van deze inkomensbegrippen al gehanteerd omdat ze elders al omschreven waren, maar formeel

waren ze nog niet van toepassing verklaard op de schatting. Nu in artikel 7 van het Schattingsbesluit is opgenomen wat onder SV-loon wordt verstaan, is tevens de gelegenheid aangegrepen om ook de overige inkomensbegrippen te definiëren.

Voor verschillende groepen zijn verschillende inkomensbegrippen van belang:

- Voor werknemers (in loondienst) die tevens verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen geldt het [SV-loon](#);
- Voor werknemers in loondienst die niet *verplicht* verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen, maar die wel onder de werking van de Wet op de loonbelasting vallen en daarmee loonheffing verschuldigd zijn, geldt het fiscaal loon ([loon voor de loonbelasting](#)).
- Voor personen die geen werknemer zijn als bedoeld onder a of b (en ook geen zelfstandige zijn) geldt het [belastbaar loon of het belastbaar resultaat uit overige werkzaamheden](#);
- Voor zelfstandigen geldt de [belastbare winst uit onderneming](#).

[artikel 7 lid 1 Schattingsbesluit](#)

SV-loon

Voor werknemers (in loondienst) die tevens *verplicht* verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen, wordt voor het maatmanloon en de resterende verdien capaciteit uitgegaan van het loon voor de sociale verzekeringen (SV-loon).

([artikel 7 lid 1 onderdeel a Schattingsbesluit](#))

De opgave van de werkgever is leidend

Wij gaan voor de vaststelling van de uitkering in principe uit van het sv-loon zoals de werkgever dat aan ons opgeeft. Wij gaan dus niet zelf een sv-loon construeren op basis van de verschillende loonbestanddelen. In uitzonderingsgevallen mag het sv-loon wel worden afgeleid van het fiscaal loon (zie hierna).

Het door de werkgever opgegeven sv-loon moet op een aantal punten nog wel worden gecorrigeerd voor de schatting. Zie hierna bij maatmanloon en resterende verdien capaciteit.

Sv-loon vanaf 2006

De werkgever moet als inhoudingsplichtige vanaf 2006 over elk loonaangiftetijdvak van een maand of vier weken aangifte doen van het sv-loon van zijn werknemers aan de belastingdienst. Hierover worden de premies voor de sociale verzekeringen geheven (premieloon). Het sv-loon is ook opgenomen in de Polisadministratie. Dit sv-loon is NIET gemaximeerd op het maximum premieloon.

Het sv-loon is in [artikel 7 lid 1 Schattingbesluit](#) gedefinieerd als loon in de zin van artikel 16 van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv). In grote lijnen bestaat het sv-loon uit het loon voor de loonbelasting met een aantal uitzonderingen:

Sv -loon is fiscaal loon (loonbelastingsloon)

minus:

- Loon uit vroegere dienstbetrekking, muv loon bij ziekte, uitkeringen werknemersverzekeringen en toeslag (TW) en andere aanvullingen. Pensioen- en VUT-uitkeringen zijn dus geen sv-loon. De uitkeringen werknemersverzekeringen en aanvullingen zijn wel sv-loon.
- Eindheffingsbestanddelen Wet op de loonbelasting (art. 31 lid 2 b t/m g). Eindheffing is belastingheffing bij de inhoudingsplichtige i.p.v. bij de werknemer. Het gaat bijvoorbeeld om loon in natura, spaarloon en geschenken tot bepaalde bedragen.
- Vergoeding (van de inhoudingsplichtige) voor de inkomensafhankelijke bijdrage als bedoeld in artikel 46 van de Zorgverzekeringswet.

NB: Een bovenwettelijke vergoeding ZVW van de werkgever is zowel fiscaal loon als sv-loon.

- Uitkeringen op grond van een levensloopregeling.
- Privé-gebruik dienstauto (vanaf 2006 geldt hiervoor maandelijkse fiscale bijtelling)

plus:

- Werkgevers- en werknemersbijdrage die in de levensloop worden gestort.
- Werknemersdeel WW-premie

Wel SV-loon, maar geen inkomen voor de schatting:

- Loon uit vroegere dienstbetrekking. De bedoeling hiervan is om normale loonelementen uit vroegere dienstbetrekking uit te zonderen. Het gaat hierbij met name om loondervingsuitkeringen.
- [Loondervingsuitkeringen](#) (als bedoeld in het Inkomensbesluit WIA) en uitkeringen op grond van de Wet WIA, de WAO, de WAZ en de Wajongalsmede de door de werkgever betaalde aanvullingen op die uitkeringen (ook wel sociaal loon genoemd). Deze worden alsnog uitgezonderd voor zover ze al niet zijn uitgezonderd als loon uit vroegere dienstbetrekking.

Sociaal loon

Loondervingsuitkeringen en aanvullingen werkgevers op die uitkeringen zijn uitgezonderd van het inkomensbegrip, omdat het hierbij niet gaat om inkomsten uit arbeid. Dit kan ertoe leiden dat voor de schatting niet kan worden uitgegaan van het SV-loon als in het loon loondervingsuitkeringen en/of aanvullingen van de werkgever op deze uitkeringen zijn opgenomen. In deze situatie gaan we voor de schatting en de inkomstenaf trek noodgedwongen uit van de bruto loonwaarde van de arbeid.

Fooien en ander loon van derden

Foaien en ander loon van derden tellen mee voor het SV-loon voor zover er loonheffingen op moeten worden ingehouden, d.w.z. tot het bedrag waarmee bij de vaststelling van de hoogte van het loon rekening is gehouden met foaien en dergelijke of waarvoor een forfaitaire regeling geldt. Er zijn speciale regels voor foaien voor horecapersoneel. Als personeel werkzaam in de horeca minder loon geniet dan waarop hij recht heeft (bijvoorbeeld op grond van de cao), dan wordt hij geacht foaien te hebben genoten voor dit verschil.

SV-loon vóór 2006

Het SV-loon is tot 2006 het loon waarover de premies voor de werknemersverzekeringen worden geheven (premieloon). Tot 2006 was dit loonbegrip geregeld in de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen. Daarom werd het ook wel CSV-loon genoemd.

Als het maatmanloon is gebaseerd op tijdvakken gelegen vóór 2006, gaan we voor die tijdvakken uit van het ongemaximeerde CSV-loon ([artikel 12b lid 2 Schattingsbesluit](#)).

CSV-loon is fiscaal loon (loonbelastingsloon)

minus:

- Loon uit vroegere dienstbetrekking, muv loon bij ziekte, uitkeringen werknemersverzekeringen en toeslag (TW) en andere aanvullingen. Pensioen- en VUT-uitkeringen zijn dus geen CSV-loon. De uitkeringen op grond van de werknemersverzekeringen en aanvullingen daarop zijn wel CSV-loon.
- Eindheffingsbestanddelen Wet op de loonbelasting (art. 31 lid 2 b t/m g). Eindheffing is belastingheffing bij de inhoudingsplichtige i.p.v. bij de werknemer. Het gaat bijvoorbeeld om loon in natura, spaarloon en geschenken tot bepaalde bedragen.
- termijnen van lijfrente die zijn aangewezen als loon uit vroegere dienstbetrekking;
- het werkgeversdeel premie Ziekenfondswet (ZFW);
- de werkgeversbijdrage of vergoeding voor een andere ziektekostenregeling;
- uitkeringen op grond van een verlofspaarregeling;

plus:

- het werknemersdeel premie WW;
- het bedrag dat een werknemer spaart op grond van een verlofspaarregeling.

Wel CSV-loon, maar geen inkomen voor de schatting:

Net als bij het sv-loon vanaf 2006, geldt ook hierbij dat [loondervingsuitkeringen](#) en aanvullingen op deze uitkeringen (sociaal loon) bij de schatting buiten beschouwing blijven.

Fiscaal loon

Voor werknemers in loondienst die niet *verplicht* verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen, maar die wel onder de werking van de Wet op de loonbelasting vallen en daarmee loonheffing verschuldigd zijn, geldt het fiscaal loon (loon voor de loonbelasting).

([artikel 7 lid 1 onderdeel b Schattingsbesluit](#))

Hieronder vallen onder meer:

- **DGA's.** Zij zijn wel werknemer en de werkgever moet voor hen dan ook loonbelasting afdragen. Zij zijn echter niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen (artikel 6 lid 1 onderdeel d ZW). Daarom is er voor deze personen geen SV-loon beschikbaar. Er waren plannen om hen per 1-1-2009 ook vrij stellen voor de loonbelasting (Belastingplan 2007 en Wet Overige Fiscale Maatregelen 2008), maar deze voorstellen worden weer ongedaan gemaakt met het Wetsvoorstel Overige Fiscale Maatregelen 2009, waardoor de DGA's (vooralsnog) onder de loonbelasting blijven vallen.
- **Pseudo-werknemers**, zoals huishoudelijke hulpen werkzaam op doorgaans minder dan 4 dagen per week, zijn in principe geen loonbelasting verschuldigd. Zij kunnen echter kiezen voor de Opting-in regeling voor de loonbelasting, waardoor zij alsnog loonbelasting afdragen.
- **Personen met een Verklaring Arbeidsrelatie-loon (VAR-Loon)**, mits de werkgever loonbelasting afdraagt.

Als de werkgever loonbelasting afdraagt, moet hij per aangiftetijdvak aangifte doen van het loon voor de loonbelasting. Dit loon kan worden gebruikt voor de schatting. Ook hiervoor geldt dat eventuele loondervingsuitkeringen en aanvullingen op deze uitkeringen bij de schatting buiten beschouwing moeten blijven.

Uitzonderingen: Wel LB-loon, maar géén inkomen voor de schatting:

- Loon uit vroegere dienstbetrekking. Bedoeling hiervan is normale loonelementen uit vroegere dienstbetrekking uit te zonderen die bij het sv-loon al uitgezonderd zijn, zoals de pensioen en VUT-uitkeringen. Ook eventuele sv-uitkeringen zijn uitgezonderd.
- Vergoeding (door de inhoudingsplichtige) van de inkomensafhankelijke bijdrage als bedoeld in art. 46 van de Zorgverzekeringswet.
NB: Een bovenwettelijke vergoeding ZVW van de werkgever is zowel fiscaal loon als sv-loon.
- Eindheffingsbestanddelen Wet op de Loonbelasting (31 lid 2 b t/m h). Eindheffing is voor rekening van de inhoudingsplichtige en wordt meestal niet aan de individuele werknemer toegerekend.

In het algemeen kun je voor deze werknemers uitgaan van het fiscale loon uit de witte tabel, dat (op termijn) uit de Polisadministratie (Suwinet-inkijk) kan worden gehaald. Dit loon moet wel worden gecorrigeerd met de inkomensafhankelijke bijdrage ZVW.

Belastbaar loon of belastbaar resultaat uit overige

werkzaamheden

Voor personen die geen werknemer zijn als bedoeld onder a of b (niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen en niet vallend onder de Wet op de Loonbelasting) en ook geen zelfstandige zijn, geldt het belastbaar loon of het belastbaar resultaat uit overige werkzaamheden. ([artikel 7 lid 1 onderdeel c Schattingsbesluit](#))

Hieronder vallen onder meer:

- Beroepsbeoefenaren in de zin van de WAZ, zoals huishoudelijke hulpen werkzaam op doorgaans minder dan 4 dagen per week, die niet deelnemen aan de Opting-in regeling.
- Personen met een VAR-resultaat uit overige werkzaamheden (VAR-row)
- Overigen, die geen werknemer of zelfstandige zijn

Deze personen zijn geen loonbelasting verschuldigd, maar per kalenderjaar wel inkomstenbelasting. Hun inkomsten zijn belast als:

- **belastbaar loon** als bedoeld in paragraaf 3.3.1 van de Wet inkomstenbelasting 2001. Belastbaar loon is loon verminderd met de werknemersaftrek; of
- **belastbaar resultaat uit overige werkzaamheden** als bedoeld in paragraaf 3.4.1 Wet inkomstenbelasting 2001. Belastbaar resultaat uit overige werkzaamheden is het gezamenlijke bedrag van het resultaat uit een of meer werkzaamheden die geen belastbare winst of belastbaar loon genereren.

Belastbare winst uit onderneming

Voor zelfstandigen geldt als basis voor het inkomen de belastbare winst uit onderneming uit de Wet inkomstenbelasting 2001. Deze vermeerder je met de ondernemersaftrek (art 3.74 Wet IB 2001) de MKB-winstvrijstelling (artikel 3.79a Wet IB 2001).

De bestanddelen van de winst bedoeld in artikel 3.78, lid 3, onderdelen a, b en c worden geacht niet tot de winst te behoren. Dit betreft stakingswinst, onteigeningswinst en eindafrekeningswinst. Dit is vergelijkbaar met de [winstdefinitie van de WAZ](#).

Voor de [winsttoerekening van meewerkende echtgenoten](#) geldt een afwijkende winsttoerekening.

Resterende verdien capaciteit

Grondstof voor bepalen ao-heid

Dit onderdeel van het thema Arbeidsongeschiktheid is een uiteenzetting over het bepalen van de resterende verdien capaciteit voor diegenen waarvan niet al door de verzekeringsarts is bepaald, dat er geen duurzaam benutbare mogelijkheden zijn. De resterende verdien capaciteit is samen met het maatmanloon de grondstof voor het [bepalen vande mate van arbeidsongeschiktheid](#).

Een uitzondering hierop vormen de situaties 'geschikt voor de eigen c.q. [maatgevende arbeid](#)'. Als daarvan sprake is, luidt de conclusie dat betrokkene niet arbeidsongeschikt in de zin van de WAO, WAZ of Wajong is, en hoeft de mate van arbeidsongeschiktheid niet meer berekend te worden.

Geschikt voor de eigen arbeid

Algemeen

Als eerste stap moet altijd worden bepaald, of betrokkene ondanks ziekte of gebreken geschikt is voor de eigen arbeid (de laatstelijk voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid verrichte arbeid). In verreweg de meeste gevallen is dat ook de maatgevende arbeid. In [sommige situaties](#) is de maatgevende arbeid een andere dan de laatstelijk voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid verrichte arbeid.

Wanneer iemand geschikt is voor de eigen arbeid, dan leidt dat, zonder verder onderzoek naar de resterende verdien capaciteit in andere arbeid, tot de conclusie, dat er geen sprake (meer) is van arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO, WAZ of Wajong. De uitkering wordt dan niet [toegekend](#) of [ingetrokken](#).

Voorwaarden

- Een voorwaarde voor het kunnen trekken van deze conclusie is **hervatting in de eigen arbeid**. Wanneer dat niet het geval is, dient nader te worden onderzocht of betrokkene dan wellicht geschikt is voor de [maatgevende arbeid](#).
- De geschiktheid voor de eigen arbeid moet volledig zijn, dus zowel naar omvang, belasting en omstandigheden waaronder deze normaliter wordt verricht, inclusief de bij die arbeid te gebruiken hulpmiddelen, en ook inclusief de bereikbaarheid van de arbeidsplaats. Als hieraan niet wordt voldaan, dan kan geen geschiktheid voor de eigen arbeid worden aangenomen.
- Als onvoldoende bekend is over de taken en kenmerkende belastingeisen van de eigen arbeid, kan er geen uitspraak worden gedaan over de geschiktheid voor die arbeid. Als dit manco niet door aanvullend onderzoek op te lossen valt, kan niet worden geconcludeerd dat er geschiktheid voor de eigen arbeid is.

Bij gedeeltelijke geschiktheid voor het eigen werk geldt het voorgaande niet. De resterende verdien capaciteit zal via functieduiding moeten worden vastgesteld.

sectorspecifiek Uszo

Het meetpunt blijft de eigen arbeid, zoals die werd verricht vóór het intreden van de arbeidsongeschiktheid. Eventuele wijzigingen in die arbeid na het intreden van de arbeidsongeschiktheid, qua taken en kenmerkende belastingeisen, doen daaraan niet af. Dat betekent enerzijds dat als de taken in die oorspronkelijke eigen arbeid lichter worden, betrokkene daardoor niet op een gegeven moment geschikt wordt voor de eigen arbeid. Want hij is immers nog steeds ongeschikt voor de arbeid zoals hij die laatstelijk uitoefende.

En anderzijds wanneer die taken zwaarder worden, blijft de maatstaf ook de taken en kenmerkende belastingeisen van de eigen arbeid zoals die was ten tijde van het intreden van de arbeidsongeschiktheid. Dat kan betekenen, dat wanneer iemand (veel) later meer belastbaar wordt, en zodanig dat hij daarmee weer geschikt zou zijn voor die oorspronkelijke eigen arbeid, de arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO, WAZ of Wajong een einde neemt.

WSW-arbeid

Het duiden van arbeid in WSW-verband is in ieder geval niet toegestaan in het kader van de W' Wajong (art. 2 lid 6 WAZ en art. 3:1 lid 7 Wajong). In het kader van de WAO mag wel rekening worden gehouden met de verdien capaciteit in een functie in WSW-verband als de maatgevende

arbeid ook berust op arbeid in WSW-verband. Betrokkene hoeft die WSW-functie niet per se uit te oefenen om deze te kunnen duiden. Hij moet uiteraard wel voldoen aan de eisen op het gebied van krachten en bekwaamheden. Bovendien moet het bevoegde orgaan beslist hebben, dat betrokkene behoort tot de WSW-personenkring.

WSW-arbeid is maatgevend

In dit onderdeel gaat het uitsluitend om mensen voor wie WSW-arbeid de maatgevende arbeid is, niet op andere arbeidsongeschikten/werknemers die in WSW-verband werkzaam zijn.

Jurisprudentie: WSW-functies naar aard en belasting verschillend

De Centrale Raad van Beroep heeft de wijze waarop UWV de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling van werknemers in WSW-werkverband uitvoert, als onvoldoende afgewezen. Het komt voor dat bij de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling van WSW-werknemers slechts een globaal beeld van de werkzaamheden in beschouwing wordt genomen. Bij het vaststellen van de resterende verdiencapaciteit van WSW-ers wordt als regel volstaan met het duiden van één andere geschikte functie in WSW-verband. Gedachte daarachter is dat WSW-arbeid altijd soortgelijke en gelijkwaardige arbeid is. Anders gezegd: als betrokkene geschikt is voor enige functie in WSW-verband, dan is betrokkene ook geschikt voor de maatgevende arbeid.

Naar het oordeel van de Centrale Raad wordt zo miskend dat WSW-functies naar aard en belasting heel verschillend kunnen zijn. Het feit dat alle werkzaamheden in WSW-verband in een beschutte werkomgeving plaatsvinden is onvoldoende reden om bij de beoordeling van de arbeids(on)geschiktheid geen rekening te houden met de binnen het WSW-verband bestaande verschillen in functies. Om aan te kunnen nemen dat een werknemer geschikt is voor zijn maatgevende arbeid dan wel voor andere WSW-arbeid, moeten de werkzaamheden en de daarbij behorende belastende factoren in beeld worden gebracht.

Ook op andere punten zal UWV ten aanzien van WSW-werknemers het Schattingsbesluit en de daarop gebaseerde jurisprudentie in beginsel moeten volgen.

Praktische betekenis

Dat betekent voor de praktijk van de uitvoering: als de VA heeft vastgesteld dat er nog resterende benutbare mogelijkheden zijn, toetst de AD of er nog functies te duiden zijn. De AD maakt gebruik van de middelen die hem ter beschikking staan (eigen onderzoek, beschikbare informatie over re-integratie-inspanningen werkgever en werknemer, incidenteel CBBS). Worden er functies geduid dan moet dat in overeenstemming met de geldende richtlijnen/instructies zijn, zoals die ook voor ander werknemers gelden. Als specifiek onderzoek nodig is, kan de AD zich daarin zo nodig laten bijstaan door een arbeidsanalist.

Eigen arbeid, maar bij een andere werkgever.

Dit duidt op een ongeschikt zijn voor de eigen arbeid vanwege de werkomstandigheden bij de

Dit duidt op een ongeschikt zijn voor de eigen arbeid vanwege de werkomstandigheden bij de laatste werkgever. Zie verder 'Geschikt voor de maatgevende arbeid'.

Geschikt voor de maatgevende arbeid

Algemeen

Ook bij geschiktheid voor de maatgevende arbeid is de conclusie in het kader van de WAO, WAZ en Wajong, dat er geen sprake (meer) is van arbeidsongeschiktheid, en kan verder onderzoek naar de verdien capaciteit in andere arbeid achterwege blijven.

Voorbeelden waarbij de maatgevende arbeid niet de eigen, laatstelijk verrichte arbeid is:

- [Werkende jonggehandicapten](#)
- Maatmanwisseling op grond van artikel 21 lid 3 WAO, 9 lid 2 WAZ en 3:8 lid 2 Wajong;
- Maatmankeus tengevolge van [beroepswisseling voor](#) of [na intreden](#) van de arbeidsongeschiktheid.

Het begrip "maatgevende arbeid" is ruimer dan het hiervoor behandelde begrip "eigen arbeid".

Iemand die niet geschikt is voor de eigen arbeid kan in sommige gevallen wel geschikt zijn voor de maatgevende arbeid.

Eigen arbeid, maar bij een andere werkgever.

Dit duidt op een ongeschikt zijn voor de eigen arbeid vanwege de werkomstandigheden bij de laatste werkgever.

In zo'n geval kan ook nog van een geschiktheid voor de maatgevende arbeid worden gesproken als voldaan wordt aan de voorwaarde, dat de arbeid niet zó specifiek is, dat soortgelijke arbeid met eenzelfde belasting en beloning bij andere werkgevers niet of nauwelijks voorhanden is.

Soortgelijke arbeid.

Bij de beoordeling van eventuele geschiktheid voor de maatgevende arbeid en bij het onderzoek naar de aanwezigheid van soortgelijke arbeid dient in beginsel uitgegaan te worden van de maatgevende arbeid, zoals deze voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid werd verricht. Een eventuele wijziging in inhoud of belasting van de functie, of ontslag in de loop der jaren na het intreden van de arbeidsongeschiktheid doet daar niet aan af.

Eenzelfde beloning.

Bij de beoordeling of in soortgelijke functies eenzelfde loon kan worden verdiend ga je uit van het maatmanloon.

Is de beloning in de maatgevende functie én vergelijkbare functies verlaagd als gevolg van de werking van de arbeidsmarkt, dan wordt daarmee eveneens rekening gehouden (Centrale Raad van

‘voorzover overigens sprake zou zijn van een lagere beloning in de functie van zandstraler bij een andere werkgever dan bij zijn vorige werkgever(s) is dit niet toe te schrijven aan arbeidsongeschiktheid, maar is dit een werkloosheids- en arbeidsmarktprobleem, waarmee A. ook zou zijn geconfronteerd wanneer hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geworden’)

Genoot betrokkene in de maatgevende arbeid, gelet op de duur van het dienstverband een maximumsalaris, dan dient hiervan uitgegaan te worden. Of een dergelijk maximumsalaris in soortgelijke functies ook bij aanvang van een dienstverband reeds bereikbaar is, is echter niet van doorslaggevende betekenis, aangezien dat een kwestie van werking van de arbeidsmarkt betreft.

In voldoende mate

Het valt niet exact aan te geven in welke mate soortgelijke arbeid moet voorkomen teneinde te voldoen aan de voorwaarde dat deze in voldoende mate aanwezig is. Vooralsnog kan je er van uitgaan dat naarmate de arbeid een meer specifiek karakter heeft minder hoge eisen aan de mate van voorkomen worden gesteld. Zo achtte de Centrale Raad van Beroep het voldoende dat in een geval, waarin de maatgevende arbeid werd gevormd door arbeid als onderdirecteur bij een bank, bij andere banken drie functies van vergelijkbaar niveau en vergelijkbare salariëring aanwijsbaar waren. Daarbij was de overweging dat het relatief geringe aantal samenhangt met het niveau en hoogspecialistische karakter van de functie.

Op de arbeidsmarkt aanwezig

Het is voldoende als de gelijksoortige arbeid op de arbeidsmarkt aanwezig is. De arbeid hoeft niet voor betrokkene beschikbaar te zijn, aangezien dat een kwestie van de werking van de arbeidsmarkt betreft.

Uitzonderingen:

1. Is de maatgevende arbeid niet meer beschikbaar als gevolg van eigen strafbaar handelen, dan hoeft niet onderzocht te worden of soortgelijke arbeid in voldoende mate op de arbeidsmarkt aanwezig is. Dit wordt in strijd geacht met een redelijke wetsuitleg.

(Zie bijv. RSV 1998/70 waar de eigen arbeid niet meer beschikbaar was wegens ontslag na medeplichtigheid aan diefstal).

2. Bestaat de maatgevende arbeid uit arbeid als zelfstandige of DGA dan hoeft in beginsel geen onderzoek te volgen naar de mate van aanwezigheid van soortgelijke arbeid op de arbeidsmarkt.

(Zie RSV 2001/247 waar de Centrale Raad van Beroep ter rechtvaardiging van dit onderscheid tussen werknemers en zelfstandigen o.m. overwoog, dat een zelfstandige het in beginsel zelf in de hand heeft om zijn bedrijf te beëindigen, te veranderen of aan te passen en dat dergelijke beslissingen in het algemeen in belangrijke mate worden ingegeven door bedrijfseconomische

factoren, die buiten aanmerking behoren te blijven bij de beoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid).

Gelet op de door de Centrale Raad van Beroep gehanteerde formulering kan er in een specifiek geval toch aanleiding zijn wél een onderzoek naar de aanwezigheid van soortgelijke arbeid in te stellen, m.n. als betrokkene de beslissing tot bedrijfsbeëindiging niet zelf in de hand heeft gehad (b.v. meewerkende echtgenoten, maten en vennoten) dan wel deze met name voortkomt uit

andere dan bedrijfseconomische motieven. Vooralsnog kan hiermee terughoudend worden omgegaan en hoeft je niet steeds te onderzoeken en te motiveren of dergelijke omstandigheden zich voordoen.

Vaststellen resterende verdien capaciteit

Als iemand nog in staat is om ondanks de ziekte of gebreken een inkomen uit arbeid te verwerven, noemen we dat resterende verdien capaciteit. 'In staat zijn om...' betekent niet, dat iemand ook feitelijk werk moet hebben om van resterende verdien capaciteit te kunnen spreken. Het gaat er ook om, wat iemand nog zou kunnen verdienen **als hij dat werk zou hebben**. De vraag of er in dat werk vacatures zijn, of de vraag of betrokkene voor dat werk zou worden aangenomen zijn in principe niet relevant.

Die resterende verdien capaciteit kan op twee manieren blijken:

1. inkomsten uit arbeid die betrokkene niet heeft, maar nog wel zou kunnen verrichten ([theoretische verdien capaciteit](#));
2. inkomsten uit arbeid die iemand feitelijk verricht ([feitelijke gerealiseerde verdien capaciteit](#))

De beoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid houdt in principe altijd in, dat beoordeeld wordt welke arbeid iemand nog zou kunnen verrichten, tenzij op voorhand al duidelijk is, dat de feitelijk gerealiseerde verdien capaciteit ten minste gelijk is aan de theoretische verdien capaciteit. Dat is bijvoorbeeld zo als iemand met een urenbeperking conform die urenbeperking werkt en daarmee ook het maatmanuurloon realiseert.

Wanneer iemand feitelijk arbeid verricht, wordt ook deze arbeid beoordeeld en volgt de berekening van de mate van arbeidsongeschiktheid.

In het onderdeel "[bepalen mate van arbeidsongeschiktheid](#)" behandelen we tot welke uitspraken over de mate van arbeidsongeschiktheid de vaststellingen van de resterende verdien capaciteit leiden.

Theoretische verdien capaciteit (met behulp van CBBS)

CBBS

Het CBBS (Claim Beoordelings- en BorgingsSysteem) bevat een veelheid van in Nederland voorkomende functies, die geselecteerd kunnen worden op basis van de belastbaarheid en kwalificaties van betrokkene.

voorwaarden gebruik CBBS-functies

De voorwaarden die gelden voor het gebruik maken van functies uit het CBBS zijn wettelijk bepaald in het Schattingsbesluit . Die voorwaarden betreffen:

geldigheid gegevens

Veroudering medische gegevens.

De medische vaststelling van de belastbaarheid die gebruikt wordt bij het bepalen van de resterende verdien capaciteit op basis van het CBBS mag niet te oud zijn. Er mogen maximaal 6 maanden liggen tussen het va-onderzoek en de datum waarop de beslissing wordt afgegeven.

Wordt die termijn overschreden, dan moet worden vastgesteld of de eerder bepaalde belastbaarheid is gewijzigd.

Dit betekent overigens niet, dat medische gegevens dus altijd correct zijn, zolang ze nog maar geen 6 maanden oud zijn. Er kunnen immers wijzigingen in de medische toestand van betrokkene zijn opgetreden en als dat zo is, moeten die altijd worden meegewogen bij het vaststellen van de belastbaarheid. De voorwaarde betreffende de zes maanden zegt alleen maar, dat medische gegevens na zes maanden in ieder geval te oud zijn om nog zonder meer gebruikt te kunnen worden.

Veroudering arbeidskundige gegevens.

Ook een ad-oordeel kan door het verlopen van de tijd onbruikbaar worden voor hergebruik. Dit komt doordat het CBBS niet statisch is. Er worden functies aan toegevoegd en uit verwijderd, en bestaande functies worden regelmatig geactualiseerd, ook op de factor loon. Dat houdt in, dat een CBBS-raadpleging op een later moment zelfs bij dezelfde belastbaarheidsgegevens een ander resultaat kan hebben.

Als er een nieuwe beoordeling aan de orde is, bijvoorbeeld omdat betrokkene enige tijd volledig arbeidsongeschikt is geweest en weer is komen te verkeren in dezelfde toestand van belastbaarheid als voordien, kan je niet zonder meer teruggrijpen op de vorige CBBS-uitkomsten. Het kan zijn, dat de arbeidsdeskundige op grond van zeer recente ervaring in vergelijkbare gevallen tot de conclusie komt, dat de raadpleging van CBBS geen meerwaarde heeft. In zo'n geval kan het oordeel m.b.t. de te duiden functies opnieuw gebruikt worden, onder toevoeging van een opmerking over de geldigheid ervan op het latere beoordelingsmoment. Als dat niet kan, moet CBBS opnieuw worden geraadpleegd.

In het Schattingsbesluit is vastgelegd dat de gegevens m.b.t. functies in het CBBS die voor een schatting worden gebruikt op datum effectuering niet ouder mogen zijn dan 24 maanden. Functies waarvan de gegevens ouder zijn dan 24 maanden kunnen niet worden gebruikt.

Het gaat er dus om dat per datum toekenning, herziening of intrekking de gegevens actueel moeten zijn

Beoordeling per in het verleden liggende datum.

Als geoordeeld moet worden over een in het verleden liggend tijdstip is bijzondere aandacht voor de geldigheid van de CBBS-gegevens geboden. Functies die pas na het tijdstip waarover een

oordeel m.b.t. de mate van arbeidsongeschiktheid gegeven moet worden aan het CBBS zijn toegevoegd of functies die na dat te beoordelen tijdstip zijn geactualiseerd zijn niet geldig voor deze beoordeling. In zo'n geval moet worden nagegaan of de CBBS-functies ook al bestonden op het te beoordelen tijdstip en wat toen de daaraan verbonden lonen waren.

In uitvoeringsbericht 200808-003 zijn specifieke aandachtspunten opgenomen bij de beoordeling van laattijdige Wajong-aanvragen. De bijlage bij het bericht met daarin aandachtspunten voor de beoordeling van deze laattijdige aanvragen is als [incidentele mededeling](#) beschikbaar. Voor de raadpleging van CBBS is de laatste paragraaf van belang.

Omvang te duiden functies

Het Schattingsbesluit regelt in artikel 9b([link](#)) dat functies met een grotere omvang dan de maatman mogen worden geduid. Als de maatmanomvang meer bedraagt dan 38 uur, wordt voor de urenomvang van de te selecteren functies uitgegaan van 38 uur. Als gevolg hiervan kan iemand met een excessief arbeidspatroon geschat worden op functies van 38 uur per week. Ook blijft het mogelijk functies te duiden met een geringere omvang dan de maatman. Hierbij wordt indien nodig de reductiefactor toegepast volgens het Besluit beleidsregels uurloonschatting 2004 Zie verder onder 'bepalen mate ao-heid, correcties resterende verdien capaciteit'.

Zie voor omvang te duiden functies met TBA-ao-criterium het onderdeel '[Oud recht en overgangsrecht](#)'

Samenloop (vrijwillige) WAO, WAZ en Wajong

Bij **gelijktijdige** samenloop van verzekering wordt voor de functieduiding uitgegaan van de totale omvang van de verschillende soorten maatgevende arbeid. Bijvoorbeeld: in loondienst 25 uur per week + 15 uur per week als zelfstandige levert het vertrekpunt op van 40 uur per week voor de functieduiding.

Bij samenloop van het ao-criterium van vóór 1/10/2004 en het huidige ao-criterium moet op praktische gronden bij de functieduiding het oudste criterium worden gehanteerd.

Bij **volgtijdelijke** samenloop wordt uitgegaan van het hoogste aantal uren. Dus: 25 uur per week in loondienst gewerkt, arbeidsongeschikt geworden en nadien voor 15 uur hervat als zelfstandige en ook daaruit weer arbeidsongeschikt geworden: 25 uur is het vertrekpunt voor de functieduiding

Medische (uren) beperking t.o.v. maatgevende omvang

Bij personen met een medische urenbeperking is niet het uitgangspunt bij de functieduiding de urenomvang van de maatgevende arbeid, maar de urenomvang die hoort bij de medische beperking

Bij het duiden van functies via het CBBS voor deze categorie geldt het volgende:

1. Functieduiding op de gebruikelijke wijze, d.w.z. uitgaan van de urenomvang waarvoor de betrokkene nog geschikt is. Dus bijvoorbeeld: iemand is nog geschikt voor 20 uur per week > CBBS-raadpleging op maximaal 20 uur per week.
2. Als de tijdsbeperking is aangegeven met een marge, bijvoorbeeld 20-24 uur, dan kunnen binnen die marge functies worden geduid, op voorwaarde dat betrokkene geschikt is voor die functies in die omvang. Heeft de va de urenbeperking aangeduid als ongeveer x uren, dan mag de ad functies met een urenafwijking van 10% van x accepteren zonder nader overleg met de va.

Kwalitatieve en kwantitatieve eisen aan geduide functies

Klik op het onderwerp voor een nadere beschrijving van de eisen.

Mediane waarde verdien capaciteit

Als er meer dan drie SBC-codes geschikt zijn bevonden voor betrokkene moeten de lonen van die SBC-codes worden gerangschikt in aflopende volgorde. De hoogste lonen zijn bepalend voor de vaststelling van de resterende verdien capaciteit.

De lonen die bij deze SBC-codes behoren moeten vervolgens leiden tot de vaststelling van één loonwaarde, dat als theoretische resterende verdien capaciteit geldt. Deze omrekening gebeurt door de middelste loonwaarde (de mediaan) te nemen.

Bij drie SBC-codes is de mediaan het loon, dat hoort bij de middelste SBC-code.

Optimalisering mediane waarde

Het komt bij CBBS-raadplegingen voor, dat een SBC-code uit meer dan één functie bestaat. Voor zover dat nodig is om te voldoen aan het minimale vereiste van drie arbeidsplaatsen per SBC wordt met deze combinaties rekening gehouden bij de functieduiding.

Het blijkt eveneens voor te komen, dat binnen een SBC-code sprake is van meer dan één functie, terwijl iedere functie op zichzelf voldoende arbeidsplaatsen heeft om zelfstandig binnen de SBC-code gebruikt te kunnen worden. Deze functies hebben echter als regel wel een verschillend loon; dat betekent dat het voor de mate van arbeidsongeschiktheid kan uitmaken of de combinatie van functies binnen de SBC-code wordt gehanteerd, dan wel dat alleen de hoogstbetalende functie wordt gebruikt.

WSW-arbeid

Het duiden van arbeid in WSW-verband is in ieder geval niet toegestaan in het kader van de WAZ en Wajong (art. 2 lid 6 WAZ en art. 3:1 lid 7 Wajong). In het kader van de WAO mag wel rekening worden gehouden met de verdien capaciteit in een functie in WSW-verband als de maatgevende arbeid ook berust op arbeid in WSW-verband. Betrokkene hoeft die WSW-functie niet per se uit te oefenen om deze te kunnen duiden. Hij moet uiteraard wel voldoen aan de eisen op het gebied van krachten en bekwaamheden. Bovendien moet het bevoegde orgaan beslist hebben, dat betrokkene behoort tot de WSW-personenkring.

In deze situatie hoeft niet te worden voldaan aan het getalscriterium; minimaal één geschikte functie in WSW-verband is voldoende om de resterende verdien capaciteit op te laten berusten.

functies buiten CBBS; bij werkgever aanwezige arbeid

Soms biedt de werkgever de werknemer andere passende arbeid aan. Als de werknemer die ook gaat uitoefenen, is er sprake van feitelijk verrichte arbeid (zie hierna), maar als de werknemer dat niet doet, rijst de vraag hoe deze aangeboden functie bij het beoordelen van zijn arbeidsongeschiktheid wordt betrokken.

Een bij de werkgever bestaande functie – ook als die niet wordt aangeboden aan de werknemer – kan onder omstandigheden betrokken worden bij de functieduiding, op voorwaarde, dat betrokkene er geschikt voor is qua krachten en bekwaamheden. Het “betrokken worden bij de functieduiding” wil niet zeggen, dat die ene functie voldoende is om de mate van arbeidsongeschiktheid op te baseren. Ook nu moet worden voldaan aan het [getalscriterium](#). Het is echter zeker mogelijk om een bij de werkgever bestaande functie te gebruiken naast de functies uit CBBS.

Feitelijk verrichte arbeid

Algemeen

Wanneer een uitkeringsgerechtigde gaat werken en daarmee inkomsten verwerft leidde dat in het verleden ook tot een beoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid op grond van die feitelijke arbeid. Dit gebeurde dan naast een beoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid op basis van de CBBS-raadpleging. In het onderdeel [bepalen mate a.o.-heid](#) zetten we uiteen welke uitkomst prevaleert. Het standaard-kortingsbeleid, dat wil zeggen het gedurende een bepaalde

inkomst prevaleert. Het standaard-kortingsbeleid, dat wil zeggen het gedurende een bepaalde periode altijd korten in plaats van schatten bij werkhervatting, heeft de praktijk van de tussentijdse praktische schatting beïnvloed.

Is betrokkene per einde wachttijd (EWT) werkzaam dan is/blijft de feitelijke arbeid met bijbehorende verdiensten wel onderdeel van de beoordeling van het recht per EWT. Ook bij het

einde van de wachttijd voor herziening, waarbij betrokkene feitelijk werkzaam is, blijft de praktische schatting onderdeel van de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling.

Het standaard-kortingsbeleid is via Heerts uitgebreid naar een periode van 5 jaar. Zie hiervoor ook de IM verlenging termijn kortingsartikelen 44 WAO en 58 WAZ. Voor de Wajong was dat al langer 5 jaar. De schatting op feitelijke verdiensten, die we in dit onderdeel bespreken, zal bij tussentijdse beoordelingen dus pas in een veel later stadium plaatsvinden.

Inkomsten wel of geen verband met tegenwoordige arbeid

Als sprake is van inkomsten **zonder verband met tegenwoordige arbeid** blijven die buiten beschouwing. Dat is het geval bij;

	Element	Toelichting
a	Renteopbrengsten, dividenden e.d.	Geen relatie met arbeid
b	Inkomsten uit vroegere arbeid, zoals aanvullingen door de werkgever op een uitkering; VUT/FPU-uitkeringen e.d.	Soms vult een nieuwe werkgever aan op een uitkering door middel van een hogere loonbetaling. Dat zijn wel inkomsten uit tegenwoordige arbeid
c	Inkomsten uit verhuur e.d. van vermogensbestanddelen, bijvoorbeeld van gebouwen, kamers e.d.	Zodra er sprake is van bedrijfsmatige activiteiten is er wel sprake van inkomsten uit arbeid. Bijvoorbeeld de kamerverhuurder biedt pensionfaciliteiten. Of de verhuurder van een loods die de daarin gestalde paarden verzorgt.
d	Uitbetaling van tijdens dienstverband opgebouwde vakantierechten (geen toeslag), feestdagtoeslag voor uitzendkrachten etc.	Vakantierechten etc. blijven buiten beschouwing bij het beoordelen van arbeidsongeschiktheid.
e	Onkostendeel vergoeding (deel)gemeenteraadsleden (t/m 2000).	15% van de totale vergoeding wordt geacht voor onkosten te zijn. Hogere gedeelten moeten aangetoond worden. Sinds 2001 worden beloning en vergoeding gescheiden geadministreerd.

Inkomsten **met verband met tegenwoordige arbeid** doen mee bij de berekening van de mate van

arbeidsongeschiktheid. Het kan dan om allerlei soorten arbeid gaan, variërend van arbeid in loondienst tot zelfstandige.

Wijziging van inkomsten uit arbeid

- Wanneer inkomsten uit arbeid, waarmee rekening is gehouden bij het bepalen van de mate van arbeidsongeschiktheid wijzigen, bijvoorbeeld doordat betrokkene een loonsverhoging krijgt vanwege cao-wijzigingen, een functiejaar e.d. moet een nieuwe berekening worden gemaakt per de datum waarop de wijzigingen zijn ingegaan. Inhoudelijk is er geen valide reden om dat niet te doen.
- Bij wijzigingen die te maken hebben met urenitbreiding of andere arbeid, waardoor de fictieve arbeidsongeschiktheid lager wordt dan de werkelijke, zullen we de kortingsartikelen gaan toepassen. Dit is het gevolg van het standaardkortingsbeleid dat sinds juni 2004 is ingevoerd en daarna is uitgebreid.

Einde inkomsten uit arbeid

Indien de schatting is gebaseerd op feitelijke verdiensten is het de vraag wat je doet als deze arbeid wegvalt. Voorheen kon de schatting op feitelijke arbeid alleen plaatsvinden als deze daadwerkelijk werd verricht. Nu is dat niet meer nodig. Als na toepassing de arbeid wegvalt is er geen reden voor een herbeoordeling. Alleen als bij een herbeoordeling blijkt dat de beperkingen van betrokkene inmiddels zodanig zijn gewijzigd dat hij niet langer geschikt kan worden geacht voor de eerder verrichte arbeid, dan wordt die arbeid niet meer bij de schatting betrokken. Is hij onveranderd geschikt voor die arbeid, dan kan de schatting wel worden gebaseerd op die (weggevalen) arbeid. Uiteraard moet uitgegaan worden van actuele gegevens. Daarom zal het destijds gehanteerde feitelijk verdiende loon geactualiseerd moeten worden. Uitvraag bij de betreffende werkgever kan daarvoor nodig zijn

In loondienst

Loonelementen

Als loonelementen gelden [dezelfde elementen](#) die ook gebruikt worden bij de berekening van een [maatmanloon](#).

Het maakt niet uit, of deze loonelementen ook deel uitmaken van het maatmanloon. Iemand kan bijvoorbeeld in zijn oude beroep niet hebben overgewerkt of een dienstauto hebben gehad; wanneer hij wordt gere-integreerd in een functie die deze elementen wel kent tellen die gewoon mee voor het bepalen van de resterende verdien capaciteit. Wanneer iemand als uitzendkracht gaat werken, tellen voor de berekening van de resterende verdien capaciteit elementen als feestdagtoeslag, vakantiedagtoeslag e.d. niet mee, want dat doen ze ook niet bij de berekening van het maatmanloon voor uitzendkrachten.

Vaste en wisselende elementen

Op het moment dat een betrokkene gaat werken, en waarbij dit relevant is voor recht en/of hoogte van de uitkering, is één van de gegevenssoorten die bekend moeten zijn het loon.

In veel gevallen is het loon bekend uit de arbeidsovereenkomst en de daarbij geldende voorwaarden. Zo zal bekend zijn wat het functieloon is, welke vakantietoeslag geldt en nog andere, vaste elementen.

Er zijn echter ook elementen, die niet op voorhand bekend zijn. Dat is aan de orde bij toeslagen die afhangen van het moment waarop wordt gewerkt (avond, weekend), provisie en winstafhankelijke elementen.

Is dit het geval, dan kan nog niet precies worden vastgesteld hoe hoog de verdien capaciteit is, die betrokkene realiseert. Je gaat dan als volgt te werk:

Werkwijze

1. Vraag uit bij de werkgever om welke loonelementen het precies gaat en hoe hoog die in de functie waarin betrokkene is hervat gemiddeld zijn geweest. Om dit gemiddelde te bepalen moet weer worden aangesloten bij de termijnen die voor deze elementen ook gelden als er een maatmanloon mee moet worden berekend. Dus bij winstdelingen 3 jaar enzovoorts.
2. Beoordeel welk bedrag als voorlopig gegeven dienst kan doen en voeg dat samen met de bekende, vaste loonelementen en reken daarmee het [loon per uur uit](#).
3. Bereken dan tot welke mate van arbeidsongeschiktheid dit leidt. De methodiek hiervoor vind je in het onderdeel [bepalen mate a.o.-heid](#).
4. Wanneer er een klassegrens wordt overschreden of dreigt te worden overschreden, betekent dit dat er sprake is van een gegrond vermoeden dat er geen recht meer is op uitkering c.q. recht is op een lagere uitkering (art. 50 WAO, 55 WAZ en 47 Wajong) en moet je overgaan tot [opschorting of schorsing](#) van de uitkering. Bepaal of er, gelet op de naar verwachting nog resterende arbeidsongeschiktheid, aanleiding is om een [voorschot](#) te verstrekken. Als de vermoedelijke verdien capaciteit aannemelijkerwijs niet zal leiden tot overschrijding van de klassegrens kan opschorting en schorsing achterwege blijven.
5. Maak altijd met betrokkene afspraken over het leveren van gegevens over de wisselende loonelementen en zodra die binnen zijn, bepaal dan aan de hand daarvan de definitieve gerealiseerde verdien capaciteit.

Anders dan in loondienst

Een uitkeringsgerechtigde kan uiteraard ook inkomsten hebben uit niet-loondienst arbeid. het kenmerk daarbij is, dat er dan geen sprake is van uit de loondienstsfeer bekende loonelementen meestal ook niet van betalingstijdstippen zoals we die in de loondienstsfeer kennen: maandloon, 4-

weken loon e.d. In de volgende onderdelen gaan we nader in op de inkomensbegrippen zoals die in niet-loondienstarbeid voorkomen.

Algemeen; inkomensbegrippen

In deze categorie vind je de meest uiteenlopende situaties. Iemand die arbeidsinkomsten heeft, maar niet uit een loondienstverhouding, moet meestal dat inkomen fiscaal verantwoorden via zijn aangiftebiljet Inkomstenbelasting. In sommige gevallen, bijvoorbeeld Alphahulpverlening die via een stichting werken, kan er sprake zijn van een financiële opgave die min of meer dezelfde informatie bevat als een loonstrook en ook met ongeveer dezelfde periodiciteit wordt verstrekt. Ook het loon van een directeur-groothouder is veelal in de salarisadministratie van het bedrijf terug te vinden.

Afhankelijk van de concrete situatie zul je dus kunnen beschikken over een nauwkeurige opgave uit een salarisadministratie waaruit de inkomsten per week, 4 weken of maand blijken, tot situaties waarbij de inkomsten alleen blijken uit een bedrijfsboekhouding en/of de belastingaangifte. Dit heeft consequenties voor de manier waarop de inkomsten worden beoordeeld; een jaaropgave is bijvoorbeeld wel door een deling met het getal 12 herleidbaar tot een maandwaarde, maar dat wil nog niet zeggen, dat je daarmee het inkomen over een bepaalde maand weet. Dat is de reden, waarom soms met jaareenheden wordt gewerkt.

Als zelfstandige

Zelfstandige is een hoedanigheid waarbij iemand voor eigen rekening en risico in een onderneming deelneemt aan het bedrijfs- en beroepsleven. Dit kan zijn in de vorm van een eenmanszaak, maar ook als vennoot in een vennootschap of actieve vennoot commanditaire vennootschap, maat in een maatschap e.d.

Mensen die tegen beloning in een onderneming werkzaam zijn zonder dat dit gebeurt voor eigen rekening en risico zijn geen zelfstandige, maar [beroepsbeoefenaar](#).

Ten aanzien van kinderen en ouders volgen wij de fiscale keuze die de zelfstandige gemaakt heeft. Werken zij zonder enige vorm van beloning ("om niet") in het bedrijf mee, dan wordt de volledige winst dus toegerekend aan de zelfstandige (zie ook artikel 2 van het Besluit uniformering loonkundige component arbeidsongeschiktheidsbeoordeling). Ontvangen zij wel een beloning, dan worden zij aangemerkt als [beroepsbeoefenaar](#).

Echtgenoten die zonder enige vorm van beloning in een bedrijf werken hebben geen inkomsten uit arbeid, maar een deel van de winst kan wel aan hen worden toegerekend, via de a/b-factor. Hierbij wordt dus niet de fiscale winstverdeling gevolgd. Zie hiervoor het thema "inkomen van de WAZ-verzekerde".

Bepalen winst

De als zelfstandige behaalde winst wordt op dezelfde manier bepaald als gebeurt bij de vaststelling van een maatmaninkomen voor de WAZ. [Klik hier](#) voor een nadere uitleg van het

winstbegrip. De winst is altijd bekend per boek- of kalenderjaar.

Bij mensen die als zelfstandige werken tijdens een recht op uitkering WAO, WAZ of Wajong is het probleem, dat vooraf niet bekend is wat de winst zal zijn. Er valt daarom niet aan te ontkomen, dat we vanaf het moment dat er als zelfstandige wordt gewerkt en dit relevant is voor recht en hoogte van de arbeidsongeschiktheidsuitkering, er met een prognose werken.

- Bij de **start van een bedrijf** kan de winstprognose worden ontleend aan het bedrijfsplan.
- Als een **bedrijf al langer bestaat**, kan de winst over voorafgaande jaren dienen als basis voor een prognose. In het algemeen is het gemiddelde over een termijn van drie jaar voldoende om als winstprognose voor een komend jaar te dienen. Mocht echter blijken, dat die prognose duidelijk te hoog of te laag is, bijvoorbeeld omdat de zaken veel beter of slechter gaan dan in het verleden, dan kan de prognose op basis van het driejaarsgemiddelde worden vervangen door een prognose die op de meest recente gegevens berust.

Als na afloop van het boek- of kalenderjaar de feitelijke winst bekend is, moet de prognose die eerder gehanteerd is voor dat jaar vervangen worden door het feitelijke bedrag en vervolgens moet daarmee bepaald worden welke mate van arbeidsongeschiktheid daaruit voortvloeit. Daarmee ontstaat de volgende cyclus:

1. prognose voor jaar 1
2. prognose voor jaar 2; tijdens jaar 2 worden de definitieve gegevens over jaar 1 ontvangen. Gevolg: prognose van jaar 1 vervangen door definitieve gegevens en mate van arbeidsongeschiktheid vaststellen. Vervolgens kan dat leiden dat tot nabetaling of terugvordering over jaar 1. De ontvangen cijfers over jaar 1 kunnen verder leiden tot een bijstelling van de prognose over het nog resterende deel van jaar 2.
3. prognose voor jaar 3 op basis van de cijfers van jaar 1. Tijdens jaar 3 worden de definitieve gegevens over jaar 2 ontvangen. Gevolg: prognose van jaar 2 vervangen door definitieve gegevens en mate van arbeidsongeschiktheid vaststellen. Vervolgens kan dat leiden dat tot nabetaling of terugvordering over jaar 2. De ontvangen cijfers over jaar 2 kunnen verder leiden tot een bijstelling van de prognose over het nog resterende deel van jaar
4. enzovoorts enzovoorts.

Ziekte van de zelfstandige.

Ook zelfstandigen kunnen ziek zijn en in dat verband wordt soms gesteld, dat de winst niet aan een heel jaar toegerekend zou moeten worden. Daarbij is echter de vraag, of die ziekte ook betekend heeft dat er in het geheel niet meer gewerkt is. Ook een geringe bemoeienis met het bedrijf – desnoods vanaf het ziekbed - betekent, dat er nog sprake is van bedrijfsmatige activiteiten. In sommige gevallen zal duidelijk zijn dat betrokkene volstrekt buiten staat is geweest om nog enige

bemoeienis met het bedrijf te hebben. In dat geval wordt de behaalde winst toegerekend aan de periode(n) waarin is gewerkt in het desbetreffende jaar.

Arbeidsongeschiktheid bepalen via taken/urenvergelijking

Dit is alleen nog mogelijk voor doorwerkende zelfstandigen die een aaw-recht verkregen hebben en nog recht hebben op toepassing van een oud arbeidsongeschiktheids criterium. [[oud recht en overgangsrecht](#)]

Overigens moet, als er sprake is van inkomsten, in zo'n geval ook aan de hand van die inkomsten een arbeidsongeschiktheidspercentage worden bepaald.

Als beroepsbeoefenaar

DGA en familie daarvan

Een directeur-groot aandeelhouder en anderen die in een onderneming werken waarin ze een aanmerkelijk belang hebben, hebben veelal een beloningsstructuur die qua elementen overeenkomst met de beloning zoals werknemers die kennen.

Voor het vaststellen van het inkomen van deze categorieën: [klik hier](#).

Andere beroepsbeoefenaren

- De andere beroepsbeoefenaren kunnen een beloningsstructuur hebben waarmee het verdiende inkomen per uren het aantal uren waarin zij werken goed te bepalen is; bijvoorbeeld alphahulpen met een vast uurloon en een vast aantal uren.
- Andere categorieën lijken meer op zelfstandigen; het inkomen is wisselend en is in de regel alleen op jaarbasis achteraf bekend. Voor het begrip "inkomen" [klik hier](#). Voor de vraag hoe je per jaar moet omgaan met het inkomen kun je [dezelfde methodiek](#) aanhouden als bij zelfstandigen.

Politieke ambtsdragers

Iemand die tijdens een arbeidsongeschiktheidsuitkering een politiek ambt gaat bekleden [van (deel)gemeenteraadslid tot en met minister] krijgt daarvoor een bepaalde vergoeding. Soms, bij (deel) gemeenteraadsliden is daarin een bepaalde vergoeding voor onkosten begrepen. Sinds het fiscale jaar 2001 worden door de uitbetalende instantie deze elementen echter gescheiden. Je kunt dus uitgaan van de inkomensspecificatie die wordt verstrekt.

Soms ook heeft betrokkene met zijn partij een afspraak gemaakt over het afstaan van een deel van zijn beloning als politiek ambtsdrager. Dit is echter niet relevant voor de uitvoering van WAO, WAZ en Wajong, omdat het bruto ontvangen bedrag door zo'n afspraak niet wijzigt.

Samenloop loondienstarbeid en niet-loondienstarbeid

Wanneer betrokkene tijdens de uitkering hervat in loondienstarbeid, maar ook als WAZ-verze worden de beide inkomsten samengeteld als er één uitkeringsrecht WAO, WAZ of Wajong is. ... meer dan één recht, bijvoorbeeld WAO en WAZ-recht worden de inkomsten in eerste instantie

meer dan een recht, bijvoorbeeld WAO en WAZ-recht worden de inkomsten in eerste instantie gescheiden berekend. Bij het onderdeel "[Bepalen mate van arbeidsongeschiktheid](#)" zetten we uiteen hoe de gerealiseerde verdien capaciteit verder wordt bewerkt.

Inkomsten niet-loondienstarbeid bewerken met OHT (tot 1-1-2001)

Inkomens uit niet loondienstarbeid tot en met het fiscale jaar 2000 kunnen niet zonder meer worden opgeteld bij een inkomen uit loondienstarbeid. Zelfstandigen e.d. hadden namelijk, anders dan werknemers en bijvoorbeeld een DGA, geen recht op vergoeding van de overhevelingstoeslag (OHT). Daarom moet de OHT van het desbetreffende jaar eerst worden opgeteld bij het inkomen als zelfstandige; pas dan kan samentelling met het inkomen uit loondienstarbeid plaatsvinden.

Bepalen omvang

Omdat uiteindelijk de feitelijk gerealiseerde verdiensten als uurloon moeten worden uitgedrukt, moet ook bepaald worden hoeveel uur er gemoeid is met de vastgestelde feitelijke inkomsten.

De methodiek hiervan is dezelfde als bij het vaststellen van de maatgevende omvang.

Dus:

- in loondienst of daarmee vergelijkbaar: het aantal overeengekomen uren minus ATV plus overwerk etc. [zie: [Methodiek bepaling maatgevende omvang werknemers](#)];
- anders dan in loondienst: uitvragen bij betrokkene.

Berekenen uurloon

Het loon per uur wordt op dezelfde manier bepaald als beschreven is bij [het berekenen van het uurloon](#) t.b.v. het maatmanloon of -inkomen.

Dus:

Het maatmanloon of -inkomen wordt uiteindelijk uitgedrukt in een bedrag per uur. Om dat, in twee stappen, te berekenen worden de volgende formules gehanteerd:

Stap 1: bereken het loon per periode om naar een uurloon. Dat gaat als volgt:

Loon per	formule
uur	Is al een uurloon
week	/ aantal uren dat bij het weekloon hoort
4 weken	/ 4 en vervolgens door aantal uren per week dat bij dit loon hoort
maand	x 3 en dan / 13 en vervolgens door aantal uren per week dat bij dit loon hoort
Jaar (zelfstandigen) e.d.	/ opgegeven aantal uren per jaar

Stap 2: bereken de bij het loon [komende toeslagen](#) e.d. en tel dat op bij het bedrag uit stap 1.

Bepalen mate van arbeidsongeschiktheid

Algemeen

Mate ao-heid al bekend

In sommige gevallen heeft de eerdere beoordeling al geleid tot een conclusie over de mate van arbeidsongeschiktheid; dat is het geval in de volgende situaties:

- Betrokkene is niet met arbeid belastbaar; hij is dus volledig arbeidsongeschikt;
- Voor betrokkene konden niet voldoende functies worden geduid; ook dan is sprake van volledige arbeidsongeschiktheid.
- Betrokkene is geschikt voor de eigen c.q. de maatgevende arbeid; hier is geen sprake van arbeidsongeschiktheid.

Mate ao-heid berekenen

In de overige gevallen moet de mate van arbeidsongeschiktheid worden berekend en dat gaat als volgt.

Hiervóór heb je het volgende vastgesteld:

- De maatgevende arbeid met de bijbehorende uren omvang;
- Het maatmanloon of –inkomen per uur (MM-uurloon);
- De resterende verdien capaciteit o.b.v. functieduiding (als mogelijk), uitgedrukt per uur (RVC-uurloon);
- Eventueel de resterende verdien capaciteit o.b.v. feitelijke arbeidsinkomsten, uitgedrukt per uur (RVC-uurloon).

Met deze gegevens kun je vervolgens het arbeidsongeschiktheidspercentage berekenen.

In sommige situaties moet de mate van arbeidsongeschiktheid op meerdere manieren worden bepaald. Dat is het geval als:

- betrokkene werkt. Dan moet de mate van arbeidsongeschiktheid op basis van de arbeidsinkomsten worden berekend en ook op basis van een theoretische beoordeling.
- er sprake is van meer dan één verzekering. Dan moet voor iedere verzekering de mate van arbeidsongeschiktheid worden bepaald. Zonodig zowel op basis van een theoretische beoordeling als op basis van feitelijke arbeidsinkomsten.

ao-percentage resultaat formule

Het arbeidsongeschiktheidspercentage is het resultaat van de volgende formule:

MM-uurloon -/- RVC-uurloon

_____ X 100 = ...% (uitkomst uitdrukken als percentage)

Periodeloonvergelijking (alleen bepaalde oude gevallen)

In sommige oude gevallen moet de mate van arbeidsongeschiktheid niet via uurlonen, maar via het [periodeloon](#) worden berekend. De correcties die worden behandeld bij “[reductiefactor](#)” en “[medische urenbeperking](#)” zijn dan al verwerkt in het periodeloon dat betrokkene nog kan verdienen. Ook de maximering van het maatmaninkomen is niet aan de orde, omdat dat alleen geldt ingeval van een uurloonwaarde.

Correcties resterende verdien capaciteit

Reductiefactor

Vaak zal de uren omvang van de RVC (theoretisch of praktisch) niet exact gelijk zijn aan de uren omvang van het maatgevende werk.

- Bij **functieduiding** wordt de omvang van de RVC bepaald door het aantal uren dat hoort bij de SBC-code met de kleinste omvang.
- Bij een **praktische schatting** wordt de omvang van de RVC bepaald door de uren omvang van het werk dat betrokkene gaat doen.

Uren omvang RVC lager dan maatgevende omvang

Als de uren omvang van de RVC lager is dan de uren omvang van het maatgevende werk en lager dan 38, pas je een reductiefactor toe op het RVC-uurloon. De factor bestaat uit een breuk, waarvan de teller wordt bepaald door de uren omvang van de resterende verdien capaciteit. De noemer wordt bepaald door de uren omvang van de maatman, maar bedraagt maximaal 38 uur.

Dat werkt als volgt:

uren omvang blijkt uit de gerealiseerde arbeid.

Corrigeer het met feitelijke arbeid verdiende uurloon met de factor: uren feitelijke RVC (35) gedeeld door uren maatmanloon (40). Dus $35/38$ (=maximum) maal het uurloon ad € 11,- geeft € 10,13. Daarmee bereken je de mate van arbeidsongeschiktheid volgens de daarvoor bestaande [formule](#).

Uren omvang blijkt uit CBBS

Als ook maar één van de voor het bepalen van de mate van arbeidsongeschiktheid gebruikte SBC-codes of functies binnen een SBC-code een omvang heeft, die kleiner is dan de omvang van maatgevende arbeid, kan het mediane uurloon niet zonder meer worden gebruikt bij het bepalen van de mate van arbeidsongeschiktheid. Dit doet zich voor bij een van de volgende situaties:

- a. de omvang is kleiner, omdat er sprake is van een medische tijdsbeperking; in deze situatie geldt bovendien, dat het mediane uurloon niet hoger mag zijn dan het maatmanuurloon. (artikel 3 van de Beleidsregels uurloonschatting 2004)
- b. de omvang is kleiner, omdat het CBBS niet voldoende functies met dezelfde of een grotere omvang.

Het verschil tussen beide situaties is, dat in het eerste geval betrokkene niet meer kan werken dan in een bepaalde omvang en in het tweede geval is geen verdien capaciteit aangetoond in functies met een minimaal gelijke omvang dan die van de maatmanfunctie. In de praktijk worden deze situaties gelijk beoordeeld. Het feit dat er alleen functies met minder uren zijn te selecteren moet gelet op de huidige vulling van CBBS worden gezien als een gevolg van beperkingen voor arbeid. Het mediane uurloon moet worden gecorrigeerd om het verschil in omvang tussen de maatgevende arbeid en de omvang van de geduide functies tot uiting te laten komen in de berekening van de mate van arbeidsongeschiktheid. Het mediane uurloon wordt daarom gemaximeerd op het maatmanuurloon, tenzij betrokkene nog 38 uur kan werken. Daarna wordt het vermenigvuldigd met de factor a/b . Hierbij is a de uren omvang van de functie en b de uren omvang van de maatman. De factor b bedraagt maximaal 38. De factor a wordt als volgt vastgesteld: De uren omvang wordt per SBC-code vastgesteld op de grootste uren omvang van de binnen de SBC-code geselecteerde functies. Vervolgens wordt van die drie de kleinste uren omvang aangehouden. Dat is de factor a .

Urenomvang RVC hoger dan maatgevende omvang

Als de uren omvang van de RVC hoger is dan de uren omvang van de maatman pas je **géén reductiefactor** toe. Dit betekent dat meerverdiensten bij een praktische schatting door uren uitbreiding ten opzichte van de maatman niet doorwerken in de schatting.

Medische urenbeperking

Als betrokkene op medische gronden in uren omvang beperkt is ten opzichte van het aantal uren van de maatgevende omvang, heeft dit op de eerste plaats gevolgen voor de **omvang** van de resterende verdien capaciteit. Daarnaast moet je – **alleen bij de CBBS-uitkomsten** - het RVC-uurloon maximeren op het maatmanuurloon. Daarna pas je ook nog een (eventuele) reductiefactor toe.

Correctie jeugdigen

Het loon van CBBS-functies is altijd het loon van een 23-jarige. Daarom moet het in CBBS gevonden mediane loon voor degene die nog geen 23 jaar is worden gecorrigeerd. Om een goede vergelijking met het maatmanloon mogelijk te maken wordt het gevonden loon met de volgende percentages

vermenigvuldigd:

22 jaar 85 %

21 jaar 72,5%

20 jaar 61,5%

19 jaar 52,5%

18 jaar 45,5%

17 jaar 39,5%

16 jaar 34,5%

15 jaar 30 %

Het bereiken van een hogere leeftijd is geen reden voor een nieuwe beoordeling.

Een feitelijk gerealiseerd inkomen wordt niet verminderd.

Theoretische of praktische schatting?

Algemeen

Volgens het schattingsbesluit moet je iemand in elk geval schatten op zijn theoretische mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Als betrokkene daarnaast inkomsten uit arbeid heeft doe je ook een praktische (loonkundige) beoordeling. Als de inkomsten per uur uit feitelijke arbeid lager zijn dan het uurloon dat laatstelijk *na toepassing van de reductiefactor* is vastgesteld voor de theoretische schatting, is in dat stadium al duidelijk, dat de feitelijke arbeidsinkomsten niet zullen leiden tot indeling in een lagere ao-klasse.

Als de inkomsten uit feitelijke arbeid wel leiden tot een lagere a.o.-klasse, dan ga je uit van de laagste klasse. Behalve wanneer de laagste klasse voortkomt uit arbeidsinkomsten in verband waarmee een kortingsartikel wordt toegepast. In die laatste situatie bepaalt de theoretische schatting de klasse-indeling en via het kortingsartikel wordt uitbetaald naar de klasse die volgt uit de inkomsten uit arbeid . Zie nader het hoofdstuk "[samenloop met inkomsten uit arbeid](#)".

Uitzondering doorwerkende zelfstandigen met oud arbeidsongeschiktheids criterium

Zelfstandigen die nog vallen onder de toepassing van een van beide oudste arbeidsongeschiktheids criteria [[oud recht en overgangsrecht](#)] worden, zolang zij als zelfstandige blijven werken, alleen beoordeeld op basis van het feitelijke werk als zelfstandige en dus niet op basis van een CBBS-beoordeling. Hieraan is verbonden de voorwaarde, dat de werkzaamheden als zelfstandige nog iets voorstellen. Een louter in naam handhaven van het bedrijf zonder dat er sprake is van economische activiteiten voldoet hier niet aan. Zodra deze laatste conclusie kan worden getrokken wordt ook een CBBS-beoordeling gedaan.

Wel hogere klasse mogelijk bij oudste criteria.

Als betrokkene nog recht heeft op toepassing van een van de oude arbeidsongeschiktheidscriteria (zie hoofdstuk "[oud recht en overgangsrecht](#)")

Kan een feitelijke werkhervatting onder bepaalde voorwaarden wel leiden tot indeling in een hogere arbeidsongeschiktheidsklasse dan de klasse die volgt uit de theoretische beoordeling.

Toerekening RVC bij samenloop van verzekeringen

Als betrokkene verzekerd is voor meerdere wetten moet je beoordelen hoe je voor de afzonderlijke wetten de resterende verdien capaciteit in de schatting betreft. Hiervoor gelden de regels van het Besluit Samenloop WAO en WAZ . Hierbij maken we onderscheid tussen **gelijktijdige** samenloop en **volgtijdelijke** samenloop.

Gelijktijdige samenloop WAO en WAZ

Voor de WAO gelden dezelfde regels als bij de WIA. Zie [Samenloop WIA met zelfstandige arbeid](#).

Volgtijdelijke samenloop WAO en WAZ

Deze samenloop kan op twee manieren ontstaan:

- Er ontstaat eerst een WAO- recht, vervolgens re-integreert belanghebbende als zelfstandige, behoudt het WAO-recht en wordt dan ook daaruit arbeidsongeschikt;

of

- Er ontstaat eerst een WAZ-recht, vervolgens re-integreert belanghebbende in loondienstarbeid, behoudt het WAZ-recht en wordt dan ook daaruit arbeidsongeschikt.

Er zijn dan twee beoordelingen:

- recht op toekenning vanuit de laatste verzekering en
- recht op herziening vanuit het lopende recht.

De resterende verdien capaciteit wordt dan niet per definitie toegerekend aan één recht, maar kan zo nodig voor beide rechten meegenomen worden. Dit is logisch, omdat het tweede recht in de plaats komt van (een deel van) het eerste recht.

Uitbreiding uren

Als betrokkene, na het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid, het aantal uren in de ene verzekering uitbreidt ten opzichte van de maatman, telt de urenuitbreiding voor het berekende de mate van arbeidsongeschiktheid voor de andere wet.

Gelijktijdige samenloop WAO en Wajong

Betrokkene wordt arbeidsongeschikt en is op dat moment WAO-verzekerd, én behoort tot de doelgroep voor de Wajong. Hier zien we dat, in tegenstelling tot bij de samenloop WAO/WAZ, de maatmannen voor beide wetten elkaar gedeeltelijk overlappen. Dat betekent dan dat

je bij functieduiding moet zoeken naar functies met de grootste urenomvang (de Wajong-maatman) en dat die functies zowel voor de Wajong- als de WAO-schatting gebruikt kunnen worden.

Volgtijdelijke samenloop WAO en Wajong

Hier ontstaat eerst een Wajong-recht, waarbij betrokkene op een later moment een WAO-uitkering claimt.

Samenloop WAZ en Wajong

Hier verloopt de beoordeling hetzelfde als bij de samenloop [WAO/Wajong](#).

Uitkeringstechnische consequenties

Bij samenloop kunnen ook nog bepalingen van toepassing zijn met betrekking tot het berekenen van de WAZ-grondslag en/of het betalen van de uitkeringen. Dit is ook het geval bij samenloop met vrijwillige WAO-verzekering. De maatman voor de WAZ en de vrijwillige WAO is dan hetzelfde. Dit betekent dan ook dat de schatting en de ao.-klasse gelijk is. Als betrokkene daarnaast nog in dienstbetrekking werkt geldt hetzelfde als bij 'normale' samenloop WAO en WAZ. Je hebt dan echter ook nog te maken met speciale bepalingen over het vaststellen van WAO-dagloon en WAZ-grondslag, en bepalingen over het betalen van de uitkeringen.

Zie hiervoor de hoofdstukken [Grondslag WAZ](#) en [Samenloop met andere uitkeringen](#).

Indeling in ao-klasse

Aan de hand van het gevonden percentage deel je betrokkene in in een van de volgende arbeidsongeschiktheidsklassen:

WAO

80-100%
65-80%
55-65%
45-55%
35-45%
25-35%

WAZ/Wajong

80-100%
65-80%
55-65%
45-55%
35-45%
25-35%

15-25%

minder dan 15%

minder dan 25%

NB: Het gevonden percentage wordt niet afgerond. De uitkomst 24,96830 leidt bijvoorbeeld tot indeling in de klasse 15-25%.

Nadat de arbeidsongeschiktheidsklasse bekend is, ga je bij een lopende uitkering na of dat een lagere klasse is dan tot nu toe. Is die klasse hoger of lager dan de nu geldende, dan moet je nagaan, of dat leidt tot een [herziening](#) of [intrekking](#), dan wel [toepassing van een kortingsartikel](#).

Verdiscontering werkloosheid

Bij het vaststellen van de ao-klasse kun je nog te maken hebben met dit begrip, dat bij het oudste criterium (vóór 1-1-1987) een rol speelde. Onder voorwaarden kan betrokkene dan, ondanks een lagere theoretische klasse, ingedeeld worden in de klasse 80-100%.

Zie voor meer informatie het hoofdstuk [Oud recht en overgangsrecht](#).

Herziening/intrekking of eerst korten

Een feitelijke werkhervatting leidt sinds de invoering van het standaard kortingsbeleid niet tot een herziening of intrekking van de uitkering, maar tot toepassing van de kortingsartikelen. Zie het onderdeel [Samenloop met inkomsten uit arbeid](#) en de IM verlengingstermijn kortingsartikelen WAO en WAZ. Na afloop van de kortingstermijn kan de feitelijke schatting op de verrichte arbeid plaatsvinden.

Wetsuitleg Wajong

Inleiding

Nieuwe en oude criteria

Het arbeidsongeschiktheids criterium is niet steeds hetzelfde geweest in het verleden. Dit hoofdstuk bevat het thans geldende, per 1 oktober 2004 ingevoerde arbeidsongeschiktheidsbegrip.

Sommige betrokkenen hebben echter nog recht op toepassing van een van de oudere arbeidsongeschiktheidscriteria. De regels over de vraag voor wie nog een oud criterium geldt zijn opgenomen in het hoofdstuk [Oud recht en overgangsrecht AAW/WAO](#).

Wat zo'n oud criterium voor bepaalde onderdelen van de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling precies betekent, vind je deels wel in dit hoofdstuk. Bij de afzonderlijke onderdelen vind je ook verwijzingen en koppelingen als er afwijkingen zijn ten opzichte van de huidige criteria. En soms ook de toepasselijke tekst als een bepaald leerstuk alleen nog geldt bij de oudere criteria.

Doel van dit hoofdstuk

Algemeen

In het hoofdstuk Arbeidsongeschiktheid zetten we uiteen wat de inhoud is van het wettelijke arbeidsongeschiktheidsbegrip zoals dat voorkomt in de WAO, WAZ en Wajong. Dit begrip ker zich doordat het om een **economisch schadebegrip** gaat. In het kader van de schadeverzekering die WAO, WAZ en Wajong zijn, moet worden vastgesteld wat de schade is en of die binnen de

de Wajong, maar de Wajong zelf, meet niet de mate van arbeidsongeschiktheid en of de omvang van de dekking van de verzekering valt.

Ziekte of gebrek of bepaalde beperkingen geven **nooit rechtstreeks** reden om (een bepaalde mate van) arbeidsongeschiktheid aan te nemen; het is altijd de **invloed** die ziekte of gebreken hebben op het **verdienvermogen** dat bepaalt of en in welke mate iemand arbeidsongeschikt is.

De stof in dit hoofdstuk behandelt de vraag aan de hand van welke regels wordt bepaald of en zo ja, in welke mate iemand arbeidsongeschikt is en tot welke arbeidsongeschiktheidsklasse dat leidt.

Momentopname

Arbeidsongeschiktheidsbeoordeling is altijd een momentopname. Hiermee bedoelen we, dat wanneer er wijzigingen optreden in de toestand van de betrokkene of wijzigingen in het instrumentarium waarmee de mate van arbeidsongeschiktheid wordt bepaald, er ook een sprake kan zijn van een andere mate van arbeidsongeschiktheid dan voordien. Bijvoorbeeld:

- De belastbaarheid verandert; dat is meestal van invloed op de verdien capaciteit die iemand heeft;
- Betrokkene krijgt nieuwe bekwaamheden, bijvoorbeeld door een opleiding, waardoor hij functies zou kunnen verrichten, met een hogere loonwaarde dan zonder die opleiding;
- De functies die worden gehanteerd bij een theoretische schatting zijn in de loop der tijd gewijzigd, waardoor er andere functies gehanteerd worden bij de beoordeling; hetzelfde geldt voor een verandering in de lonen in die geduide functies.
- De inkomsten die iemand verwerft met feitelijke arbeid wijzigen.

In deze situaties kan de mate van arbeidsongeschiktheid wijzigen wanneer de gewijzigde omstandigheden zich voordoen. Een ooit bepaalde mate van arbeidsongeschiktheid kan dus in de loop van de tijd wijzigen.

Element van recht en hoogte

Arbeidsongeschiktheid is een element van zowel recht als hoogte. Voor toekenning is het een voorwaarde, dat de betrokkene tenminste 15% (WAO) c.q. 25% (WAZ en Wajong) arbeidsongeschikt is. De mate waarin de betrokkene arbeidsongeschikt is, speelt verder een rol bij de hoogte van de uitkering.

Gerelateerde onderwerpen

Arbeidsongeschiktheid vervult een rol bij de volgende onderwerpen

- [Toekenning](#)
- [Herziening wegens toename van de arbeidsongeschiktheid](#)
- [Herziening wegens afname van de arbeidsongeschiktheid](#)

- Intrekking
- Heropening
- Voortzetting
- Samenloop met inkomsten uit arbeid
- Buiten aanmerking laten van arbeidsongeschiktheid

Vier hoofdthema's

Het hoofdstuk arbeidsongeschiktheid kent vier hoofdthema's:

- Ziekte of gebreken
- Maatman
- Resterende verdien capaciteit en
- Bepalen mate van arbeidsongeschiktheid

De verbinding tussen de hoofdthema's van dit hoofdstuk is als volgt. De basisvoorwaarde voor arbeidsongeschiktheid is, dat die voortvloeit uit ziekte of gebreken. Is er geen sprake van ziekte of gebrek, dan is er ook geen arbeidsongeschiktheid volgens de criteria van de WAO, WAZ en Wajong. Is er wel sprake van ziekte of gebrek, dan wordt tot uitdrukking gebracht wat de medische mogelijkheden en beperkingen zijn. Daarmee wordt bezien of de betrokkene ongeschikt is voor de maatgevende arbeid en zo ja, welke verdien capaciteit in geld uitgedrukt er nog is. Deze verdien capaciteit wordt vergeleken met het maatmanloon of –inkomen waarna de mate van arbeidsongeschiktheid berekend wordt. Met de mate van arbeidsongeschiktheid vindt dan indeling in een arbeidsongeschiktheidsklasse plaats.

Wettelijke basis

artikel 18 WAO en 2 WAZ

Wetsuitleg Wajong

Ziekte of gebreken

Inhoud begrip ziekte of gebreken

Begrip arbeidsongeschiktheid

Arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO, WAZ en Wajong moet het rechtstreeks en medisch objectief vast te stellen gevolg zijn van ziekte, gebreken, zwangerschap of bevalling. (In het vervolg van deze instructie zullen zwangerschap en bevalling niet steeds apart genoemd worden). Ziekte en gebrek zijn aan elkaar gelijkgesteld; de ‘ongeschiktheid te werken als gevolg van ziekte of gebrek’ wordt opgevat als één geheel.

Vrijwilligheid

‘Vrijwilligheid’ (bijvoorbeeld in het geval van cosmetische operaties) is bij het bestaan van ziekte of gebrek geen aspect; het heeft voor het recht op uitkering geen beperkende of uitsluitende betekenis. Het opzettelijk veroorzaken van arbeidsongeschiktheid betekent ook niet, dat er daardoor geen sprake kan zijn van arbeidsongeschiktheid in de zin van de wet. In dit geval kent de wet wel een mogelijkheid om een maatregel op te leggen (zie [Maatregelen](#)).

Rechtstreeks en medisch objectief vast te stellen gevolg

De arbeidsongeschiktheid moet ‘een rechtstreeks en medisch objectief vast te stellen gevolg ziekte of gebrek’ zijn. Dit wordt genoemd het ‘**medisch arbeidsongeschiktheids criterium**’ (MAOC).

We zullen dit begrip hier kort uitwerken.

Voor een meer volledig overzicht verwijzen we naar artikel 3 van het Schattingsbesluit en de toelichting daarop.

‘Rechtstreeks en medisch objectief vast te stellen gevolg van ziekte of gebrek’.

- ***‘Rechtstreeks’*** impliceert dat beperkingen, als uitingen van ziekte, directe relevantie voor arbeid moeten hebben.
- ***‘Medisch’*** impliceert het gebruik van geëigende en in de reguliere gezondheidszorg aanvaarde beoordelings- en onderzoeksmethoden.
- ***‘Vaststellen’*** betekent met feiten onderbouwen; er kan dus een verschil in perceptie ontstaan met de betrokkene.
- ***‘Objectief’*** houdt in: zoveel mogelijk vrij van emotie en vooronderstellingen, controleerbaar, vastgelegd, reproduceerbaar, consistent. Objectief heeft hier de betekenis van ‘plausibel’.
- ***‘Als gevolg van’*** betekent dat de verminderde geschiktheid een aannemelijke uiting van ziekte is, niet dat er persé een oorzaak voor de ziekte aanwijsbaar is.

Ziekte of gebreken

Ziekte of gebreken zijn stoornissen van het menselijk organisme die in principe kunnen leiden tot vermindering van de autonomie. Belanghebbenden uiten ziekte in de vorm van klachten die zowel op hun gezondheidsproblemen betrekking kunnen hebben, als op de achteruitgang die zij ervaren in de mogelijkheden om te functioneren.

De verzekeringsarts toetst het feitelijk bestaan van deze klachten en stelt bij zijn onderzoek vast of deze klachten aanleiding geven tot verminderde belastbaarheid in arbeid. De verzekeringsarts toetst zijn waarnemingen op hun onderlinge consistentie. Als de waarnemingen niet met elkaar in overeenstemming zijn, stelt de verzekeringsarts de betrokkene in de gelegenheid om zijn mening te geven. Er is sprake van consistentie, wanneer de verzekeringsarts er van overtuigd raakt dat zijn waarnemingen feiten zijn, en een logisch samenhangend geheel vormen van stoornissen in de lichamelijke of geestelijke structuur of functie, beperkingen in het dagelijks functioneren, en een handicap in arbeid.

Wijze van oordeelsvorming

Ongeschikt wegens ziekte of gebrek: beoordelen of aannemen?

Vanuit verzekeringsgeneeskundige optiek is de beoordeling van arbeidsongeschiktheid maatwerk. Het antwoord op de kernvragen – is iemand arbeidsongeschikt ten gevolge van ziekte of gebrek en in welke mate wordt betrokkene hierdoor belemmerd te werken? – is soms moeilijk te geven doordat een goede diagnose niet gemakkelijk gesteld kan worden, deze niet één op één te vertalen

is naar beperkingen, en doordat deze beperkingen op hun beurt niet tot verminderde arbeidsmogelijkheden hoeven te leiden. Kortom, verzuim en arbeidsongeschiktheid zijn – in de hedendaagse opvatting – manifestaties van ziektegedrag waarbij meerdere factoren spelen.

Niet ieder ziektegedrag is (rechtstreeks) gerelateerd aan ziekte of gebrek. De redenen kunnen gelegen zijn zowel in de sfeer van de arbeidsomstandigheden als in de sfeer van sociale omstandigheden. Het enkele feit dat iemand zijn werk niet aan kan is nooit voldoende reden om tot ongeschiktheid als gevolg van ziekte te concluderen, als het onderzoek geen ziekte of gebrek aannemelijk maakt. In dat geval moet de (bezwaar)verzekeringsarts concluderen dat eventuele beperkingen niet voortkomen uit ziekte of gebrek en uitspreken dat er daarom geen arbeidsongeschiktheid is op grond van ziekte of gebrek. Vanuit zijn medeverantwoordelijkheid voor een rechtmatig gebruik van collectieve middelen dient de (bezwaar)verzekeringsarts ook deze situaties te onderkennen.

Op grond van onderzoek en probleemanalyse dient de verzekeringsarts vast te stellen of er beperkingen zijn, en of deze beperkingen in hoofdzaak gerelateerd zijn aan ziekte of gebrek, dan wel aan andere omstandigheden dan ziekte of gebrek.

Dit laatste veronderstelt dus altijd een (concluderend) oordeel over ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek.

Ander VA-ordeel bij ongewijzigde medische situatie toegestaan?

Algemeen

In het algemeen geldt dat de verzekeringsarts bij een ongewijzigde medische situatie niet gebonden is aan een eerder door een verzekeringsarts ingenomen standpunt. Een gewijzigd oordeel dient uiteraard wel te berusten op een volledig en zorgvuldig onderzoek, en het moet goed gemotiveerd worden.

Bij de heroverweging van een va-ordeel in bezwaar geldt overigens dat het oordeel van de primaire verzekeringsarts in beginsel wordt gevolgd. Dit is slechts anders als het oordeel van de primaire verzekeringsarts niet berust op voldoende onderzoek, niet goed is gemotiveerd, niet in overeenstemming is met wet en regelgeving, beleid of instructies en/of niet wordt gedragen door de beschikbare gegevens.

Heeft de primaire verzekeringsarts nog de werkwijze gevolgd waarbij wordt aangenomen dat sprake is van ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek, terwijl een dergelijke aanname niet zonder meer voor de hand ligt, dan kan de motivering niet als voldoende worden gekwalificeerd c.q. is deze in strijd met regelgeving/instructies. De bezwaar-verzekeringsarts onderzoekt dan alsnog of sprake is van ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek.

De verzekeringsarts beoordeelt zowel wat een betrokkene niet meer kan (de beperkingen), als wat de betrokkene nog wél kan (de mogelijkheden). De verzekeringsarts beoordeelt tevens het herstelgedrag; wat doet de betrokkene om weer beter te worden en/of aan het werk te blijven? Deze laatste vraag kan leiden tot het treffen van maatregelen met betrekking tot reïntegratie of eventueel tot het opleggen van een maatregel (zie [verplichtingen](#))

Problemen bij moeilijk objectiveerbare klachten

Problemen in de verzekeringsgeneeskundige beoordeling doen zich voor bij klachten die niet of moeilijk te objectiveren zijn, bijvoorbeeld ME/CVS, fibromyalgie, whiplash.

Hoofdregel is dat het moet vaststaan dat iemand op medische gronden, naar objectieve maatstaven gemeten, de in aanmerking komende arbeid niet kan of mag verrichten. Het subjectieve klachtenpatroon is daarvoor onvoldoende; de ernst van de ondervonden en geuite klachten kan op zichzelf niet leiden tot het aannemen van arbeidsongeschiktheid.

De verzekeringsarts dient medisch, dus op in de gezondheidszorg aanvaarde wijze, en objectief, dat wil zeggen dat ook beroepsgenoten tot dezelfde diagnose zouden komen, vast te stellen of er stoornissen zijn die leiden tot beperkingen in het functioneren, en tot handicaps met betrekking tot het verrichten van arbeid.

De stoornis, de beperkingen en de handicap dienen een consistent geheel te vormen. Het vaststellen van de precieze diagnose is daarbij geen voorwaarde. De voorwaarde van objectiviteit is verbonden aan de ongeschiktheid, niet aan de vaststelling van afwijkingen.

Het onderzoek van de verzekeringsarts moet gericht zijn op het objectiveren van de gestelde klachten als uiting of gevolg van ziekte of gebreken. Daarbij hoeft niet exact aangegeven te worden aan welke ziekte of gebrek de klachten zijn toe te schrijven. Zie ook [inhoud begrip ziekte of gebreken](#).

Afwijken van hoofdregel

In bijzondere gevallen, wanneer bij onafhankelijke medisch deskundigen een vrijwel eenduidige, consistente en naar behoren medisch gemotiveerde en verantwoorde opvatting daaromtrent bestaat, kan het zijn dat de ongeschiktheid tot werken voldoende aannemelijk is op grond van de ernst van de ondervonden en geuite klachten. Dan kan van de hoofdregel worden afgeweken. Het is in een dergelijk geval niet meer van belang dat de ongeschiktheid niet precies is toe te schrijven aan een bepaalde ziekte of een bepaald gebrek. Doorslaggevend is dan echter dat er sprake is van een door ziekte of gebreken veroorzaakt ernstig pijnsyndroom.

Inwinnen informatie behandelende sector

Algemeen

Het zorgvuldigheidsbeginsel brengt met zich mee dat een medisch oordeel inzake de beperk van een betrokkene, gebaseerd dient te zijn op een volledig en zorgvuldig medisch onderzoek.

Daarbij hoort, in voorkomende gevallen, het inwinnen van informatie bij de behandelende sector. Het niet inwinnen van informatie bij de behandelend arts brengt echter niet in alle gevallen zonder meer met zich mee dat een onderzoek onvolledig zou zijn. Wanneer er bijvoorbeeld op het moment van het onderzoek door de verzekeringsarts, geen onderzoek naar of behandeling van de klachten meer gaande is en voorts niet is gebleken dat de behandelend specialist of huisarts een van de

verzekeringsarts afwijkende mening heeft inzake de beperkingen van betrokkene, is inwinnen van informatie niet noodzakelijk of verplicht.

Als echter informatie is opgevraagd, moet het antwoord van de behandelende sector ook worden meegewogen in de oordeelsvorming.

Organisaties van belanghebbenden, de rechterlijke macht, politiek en bestuur leggen de laatste jaren veel nadruk op het belang van een zorgvuldige beoordeling. In dat kader zijn richtlijnen met betrekking tot communicatie met behandelaars ontwikkeld (de Lisv-standaard [Communicatie met behandelaars](#)).

Korte weergave Lisv-standaard 'Communicatie met behandelaars'

Uitgangspunt

De betrokkene is de belangrijkste bron van informatie over zijn arbeidsmogelijkheden en beperkingen, klachten, problemen en gezondheidstoestand. Daarom vormt de verzekeringsarts zich altijd eerst een beeld van de opvattingen daarover van de betrokkene. Aanvullend kan behoefte bestaan aan communicatie met de behandelaar.

Indicaties

Er bestaan inhoudelijke en formele indicaties voor communicatie.

Bij inhoudelijke indicaties gaat het om vragen naar en het geven van noodzakelijke informatie over:

- (arbeids-)gezondheidskundige indicaties;
- betrokkene is niet in staat feitelijke informatie te geven;
- betrokkene kan slechts globale informatie geven;
- de verzekeringsarts twijfelt aan de plausibiliteit van de informatie die betrokkene geeft.

De verzekeringsarts heeft inhoudelijke gegevens van de behandelaar nodig om zijn advies te kunnen onderbouwen, of hij wil feitelijke informatie omtrent zijn bevindingen verstrekken aangezien die voor de behandelaar van belang kunnen zijn.

Bij formele indicaties staan eisen van zorgvuldigheid voorop:

- betrokkene appelleert aan uitspraken van zijn behandelend arts over zijn leefregels of zijn arbeidsongeschiktheid die de verzekeringsarts niet deelt;
- betrokkene dringt aan op overleg met zijn behandelaar;

- er is een verschil in perceptie over de ernst van het probleem van betrokkene tussen de verzekeringsarts en de belanghebbende;
- er dreigt een conflict tussen verzekeringsarts en belanghebbende.

De verzekeringsarts stelt de behandelaar op de hoogte van zijn advies en de argumenten daarvoor. De behandelaar bepaalt of hij wil reageren en in hoeverre.

Vraagstelling

De verzekeringsarts verstrekt eerst zelf informatie, waaronder zijn voorlopige mening, om daarna informatie van de behandelaar te vragen. De verzekeringsarts streeft naar overleg.

Methodiek

De verzekeringsarts bespreekt zijn vraagstelling en de indicatie voor communicatie met de belanghebbende. Communicatie vindt plaats nadat betrokkene diegene die daar het initiatief toe neemt, een gerichte schriftelijke toestemming/machtiging gegeven heeft. Informatie-uitwisseling kan leiden tot communicatie in bredere zin, zoals overleg en afstemming: de machtiging is daarop ingericht. De verzekeringsarts gaat hier in principe vanuit; de behandelaar bepaalt in hoeverre hij verder wil gaan dan alleen het verstrekken van feitelijke informatie. Vooraf bespreekt hij met betrokkene hoe de terugkoppeling naar aanleiding van de communicatie, zal plaatsvinden.

Vorm

Afhankelijk van de situatie kan zowel voor mondelinge als voor schriftelijke communicatie gekozen worden. Bij mondelinge communicatie legt de verzekeringsarts de essentie vast in het dossier.

Vaststellen 1e arbeidsongeschiktheidsdag

Een belangrijk onderdeel van de medische beoordeling is het bepalen van de eerste arbeidsongeschiktheidsdag, respectievelijk de eerste dag van toegenomen arbeidsongeschiktheid. Aan de hand van die vaststelling wordt onder meer bepaald wie betrokkene werkgever is, wanneer een herzieningswachttijd aanvangt, de eventuele consequenties in verband met te late melding, de fondsbelasting, of de uitkering ten laste komt van een eigen risicodragers WAO.

In de meeste gevallen zal de datum met ingang waarvan een betrokkene ziekgemeld is, de bedoelde eerste arbeidsongeschiktheidsdag zijn. De verzekeringsarts dient echter altijd na te gaan of de klachten van de verzekerde ook al bestonden vóórdat die zich ziekmeldde of werd ziekgemeld.

Is dat het geval, dan moet de verzekeringsarts vervolgens bepalen op welk eerder moment de ziekte leidde tot beperkingen in het functioneren van betrokkene. Is daarvan sprake, dan is het bijvoorbeeld mogelijk, dat de aanvang van de wachttijd voor toekenning (zie [toekenning](#)) op een eerdere datum wordt gesteld. Als de beperkingen in de loop van de tijd zijn gewijzigd, moet de verzekeringsarts per wijziging de beperkingen aangeven.

Voor de afhandeling van laattijdige aanvragen voor een Wajong-uitkering is een verkorte

beoordelingswijze uitgewerkt in uitvoeringsbericht 200808-003. Deze instructie is als [incidentele mededeling](#) beschikbaar. In sommige situaties hoeft niet het volledige onderzoek te worden uitgevoerd, maar kan worden volstaan met een beoordeling van de situatie één jaar voor de datum waarop de aanvraag is gedaan. Aan de beoordeling van de 1^e arbeidsongeschiktheidsdag, de

belastbaarheid op deze datum en de wijzigingen die zich sindsdien hebben voorgedaan in de belastbaarheid wordt op deze manier voorbij gegaan.

Deze werkwijze geldt voor aanvragen die voor 1 januari 2010 zijn gedaan. Aanvragen die we vanaf 1 januari 2010 ontvangen worden aangemerkt als aanvragen voor arbeids- en/of inkomensondersteuning. Voor de beoordeling van deze aanvragen geldt [een andere werkwijze](#)!

Geen duurzaam benutbare mogelijkheden (+ schema vaststelling)

De verzekeringsarts beoordeelt betrokkene's mogelijkheden om te functioneren. Uitgangspunt daarbij is dat de verzekeringsarts dit oordeel altijd vastlegt in een rapportage en een functionele mogelijkhedenlijst. In een aantal situaties is het niet zinvol om de resterende verdien capaciteit vast te stellen, omdat betrokkene niet of nauwelijks zelfredzaam is, dan wel omdat diens gezondheidstoestand nog aan sterke veranderingen onderhevig is.

In de volgende situaties behoeft de verzekeringsarts geen functionele mogelijkhedenlijst op te stellen en kan hij, op grond van alleen zijn onderzoek, concluderen tot volledige arbeidsongeschiktheid (al dan niet tijdelijk). Dit is geregeld in artikel 2 van het Schattingsbesluit.

De gezondheidstoestand van de betrokkene is zodanig, dat hij gedurende langere tijd slechts zeer beperkt kan functioneren.

Hiervan is sprake in geval van:

- chronische bedlegerigheid;
- langdurige opname in ziekenhuis of inrichting;
- langdurige ADL-afhankelijkheid (hulp bij Algemene Dagelijkse Levensverrichtingen);
- langdurig onvermogen tot persoonlijk en sociaal functioneren ten gevolge van een ernstige psychische stoornis. Dit moet op drie gebieden worden beschreven: de zelfverzorging; het gezin; de sociale contacten buiten het gezin (inclusief werkrelaties). [Verwijzing](#) naar Bijlage IM Wijzigingen Schattingsbesluit 11004.

(oordeel 'als gevolg van een ernstige psychische stoornis'). Voor de vaststelling van een ernstige psychische stoornis wordt als hulpmiddel een checklist ontwikkeld.

N.B. Er is sprake van 'chronisch' en 'langdurig' als de periode langer is dan **drie maanden**.

1.

—

De verzekeringsarts stelt vast dat de betrokkene weliswaar nu geen benutbare mogelijkheden heeft, maar de verzekeringsarts verwacht binnen drie maanden een aanmerkelijke verbetering.

2.

De verzekeringsarts stelt vast dat de betrokkene weliswaar nu mogelijkheden heeft, maar hij verwacht dat binnen drie maanden een aanmerkelijke verslechtering zal optreden.

3.

De verzekeringsarts stelt vast dat de betrokkene blijvend aanmerkelijk wisselende mogelijkheden ten aanzien van arbeid heeft. Als de verzekeringsarts bij een heronderzoek vaststelt, dat de verwachte aanmerkelijke verandering inderdaad binnen drie maanden na het voorgaande onderzoek is ingetreden, en de verzekeringsarts verwacht opnieuw een aanmerkelijke verandering, dan kan hij opnieuw een heronderzoek plannen. Als de aanmerkelijke verandering zich tweemaal heeft voorgedaan, mag de verzekeringsarts constateren dat er sprake is van blijvend aanmerkelijk wisselende mogelijkheden.

Een en ander is samengevat in onderstaand schema.

Schema vaststelling wel of geen benutbare mogelijkheden

1. Kan betrokkene zijn mogelijkheden nu benutten?

wel:		niet:	
2. Blijft deze situatie de komende drie maanden vermoedelijk ongewijzigd?		2. Blijft deze situatie de komende drie maanden vermoedelijk ongewijzigd?	
niet:	wel:	wel:	niet:
voorlopig geen FML opstellen	FML opstellen	geen FML opstellen	voorlopig geen FML opstellen

N.B. FML = functionele mogelijkhedenlijst

Iemand die geen duurzaam benutbare mogelijkheden heeft, is volledig arbeidsongeschikt in de zin van de WAO, WAZ of Wajong en wordt ingedeeld in de klasse 80-100% arbeidsongeschiktheid. Het kan zijn, dat deze situatie al aanwezig was voor aanvang van de verzekering. In dat geval volgt de beoordeling of er aanleiding is om de [arbeidsongeschiktheid buiten aanmerking](#) te laten.

Ontwikkeling nieuwe werkwijze

Er wordt gewerkt aan de ontwikkeling van een nieuwe werkwijze voor gdbm-gevallen. Nadat de verzekeringsarts vaststelt dat betrokkene geen duurzaam benutbare mogelijkheden heeft, leidt dit voor aan een centrale landelijke UWV-commissie. De invoering hiervan zal gefaseerd

plaatsvinden. Het is mogelijk dat er nog nadere regelgeving komt

Wel duurzaam benutbare mogelijkheden

Algemeen

Wanneer is vastgesteld dat:

- er sprake is van ziekte of gebrek,
- tenzij er sprake is van een situatie van “geen duurzaam benutbare mogelijkheden”,

beoordeelt de verzekeringsarts wat de belastbaarheid van betrokkene is. Deze belastbaarheid wordt gespecificeerd tot uitdrukking gebracht in de zogeheten “Functionele mogelijkhedenlijst” (FML), tenzij er geen sprake zou zijn van beperkingen voor het verrichten van arbeid.

Ook vermeldt de verzekeringsarts of er sprake is van een verhoogd verzuimrisico, of van het volgen van een therapie. Deze aspecten worden namelijk door de arbeidsdeskundige meegewogen bij de bepaling van de mate van arbeidsongeschiktheid.

Zijn er geen beperkingen voor het verrichten van arbeid, dan is er in principe geen sprake van arbeidsongeschiktheid.

Meer over de FML en het invullen daarvan is te vinden in de documenten:

- Functionele mogelijkheden voorwaarden voor het verrichten van arbeid
- [Werkinstructie CBBS](#)

Tijdsbeperking

Wanneer de verzekeringsarts van oordeel is, dat betrokkene minder uren mag werken dan voorheen, worden volgens de standaard Arbeidsduurbepanking de mogelijkheden in het algemeen in stappen van 2 uur per dag of 10 uur per week uitgedrukt. Is de belastbaarheid wél met een absolute urengrens aangegeven, dan mag die grens niet opwaarts worden bijgesteld, als die bij de functieduiding tot een ‘ongewenst’ resultaat leidt.

Om problemen bij de functieduiding te vermijden is het daarom van belang om in de uitingen richting betrokkene en in de rapportage aan te geven, dat het aantal uren waartoe de verzekeringsarts betrokkene nog in staat acht te werken *ongeveer* x uren is.

Verder gebruik beoordeling

Het oordeel over de belastbaarheid speelt verder een rol bij de vraag, over welke resterende verdien capaciteit betrokkene nog beschikt. Zie hiervoor verder hoofdstuk [Resterende verdien capaciteit](#).

Tijdstip waarop het medisch oordeel betrekking heeft (toekenning / herziening)

Bij het beantwoorden van de vraag of er sprake is van ziekte of gebrek en zo ja, of er dan sprake is van belastbaarheid, speelt altijd een rol de eraan voorafgaande vraag ten aanzien van welk moment in de tijd dat oordeel moet gelden.

Beoordeling toekenning

Het hierbij te beoordelen moment is dan de dag waarop het recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering eventueel kan ingaan, d.w.z. de dag nadat de vereiste wachttijd van 104, 52, (of een via wachttijdverlenging op grond van artikel 19 lid 7 WAO gekozen andere termijn van meer dan 104 c.q. 52 weken) 4 of 0 weken is voltooid.

Meestal, bij een tijdige aanvraag om toekenning, vindt deze beoordeling al vóór die dag plaats. Zo'n oordeel heeft dus altijd een zekere prognostische waarde. De beoordelaar moet zich er dan ook van bewust zijn, dat wijzingen ná het moment waarop het spreekuur wordt gehouden en vóórdat het recht op uitkering ingaat, van belang zijn en kunnen leiden tot bijstelling van het oordeel.

Soms, bij een te late aanvraag of bij een aanvraag na toepassing van artikel 71a lid 9 WAO (verlenging loondoorbetalingsverplichting werkgever), vindt het spreekuurcontact met betrokkene pas enige tijd plaats na de datum per wanneer het recht toegekend kan worden. De beoordelaar moet dan niet alleen een uitspraak doen over de situatie op deze in het verleden liggende datum, maar ook over eventuele zich nadien voorgedaan hebbende wijzigingen. Die kunnen immers invloed hebben op recht, hoogte of duur van de uitkering na het moment van toekenning.

Beoordeling herziening

Bij een al lopend uitkeringsrecht kunnen wijzigingen in de medische situatie gevolgen hebben voor recht, hoogte en duur van de uitkering. Ook hier moet de beoordelaar zich bewust zijn van het tijdstip waarover er een uitspraak gedaan moet worden over de aanwezigheid van ziekte of gebreken, en van de belastbaarheid. De reden daarvan is, dat wijzigingen in het uitkeringsrecht meestal niet direct geëffectueerd kunnen worden.

- Voor herzieningen wegens toename van de arbeidsongeschiktheid gelden wachttijden, die 104, 52, 4 of 0 weken kunnen zijn. In deze situatie moet de beoordeling leiden tot twee uitspraken: één uitspraak over de vraag of, en zo ja per wanneer er sprake is van afgenomen belastbaarheid, en of die afname geduurd heeft tot de datum van voltooiing van de vereiste wachttijd. Een tweede uitspraak moet dan gaan over de vraag, wat de belastbaarheid is per de datum waarop de herzieningswachttijd voltooid is.

Als er medisch gezien geen afname van de belastbaarheid is, dan betekent dit nog niet, dat er ook geen recht zou zijn op herziening wegens toename van de arbeidsongeschiktheid.

Arbeidsongeschiktheid wordt immers mede bepaald door de vaststelling van de resterende verdien capaciteit door de arbeidsdeskundige. En die resterende verdien capaciteit kan, oc gelijkblijvende medische mogelijkheden, wel verminderd blijken.

- Voor herzieningen wegens afname van de arbeidsongeschiktheid en ook voor intrekkingen kan worden volstaan met een uitspraak over de aanwezigheid van ziekte of gebreken en de belastbaarheid op het moment van het spreekuurcontact, tenzij het onderzoek geïnitieerd is door werkhervatting. In dat geval moet de belastbaarheid per datum werkhervatting worden beoordeeld.

Doorzoek handboek Wetsuitleg Wajong

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg Wajong

Maatman

Inleiding

Voor de algemene maatmaninstructie, zoals die in W&R WIA sinds november 2013 nieuw staat beschreven: [klik hier](#).

ATTENTIE: Het hieronder beschreven uitvoeringsbeleid is op **1 november 2012** ingegaan.

Moet je nog wijzigingen afhandelen volgens het 'oude' beleid, dan kun je [hier](#) naar de oude instructietekst gaan.

Waarde arbeid verzekerd

Het begrip maatman is een cruciaal onderdeel van het leerstuk arbeidsongeschiktheid. De WAO, WAZ en Wajong zijn dekkingen tegen financiële gevolgen van langdurige arbeidsongeschiktheid, en dat betekent dat vastgesteld moet worden of er als gevolg van ziekte of gebreken schade is opgetreden. Het hanteren van een schadebegrip betekent weer, dat er iets gemeten moet worden. Net zoals bij een brandverzekering, waarbij de waarde van het verzekerde object vóór de brand, bijvoorbeeld een huis, vergeleken wordt met de waarde van het object na de brand.

Bij de WAO, WAZ en Wajong is het verzekerde object gevormd de waarde van arbeid. Nu kan je daarbij ook weer de vraag stellen: Welke arbeid is dan verzekerd?

Is dat de arbeid die iemand feitelijk heeft verricht, of is dat de arbeid die iemand niet heeft verricht maar waar hij wel toe in staat is? Het antwoord op die vraag hangt af van vele factoren.

Als algemeen leidend principe hierbij is de wetgever uitgegaan niet van de arbeidswaarde van de betrokkene zelf, maar van de arbeidswaarde van de 'valide gelijksoortige'. Er vindt in principe dus een 'objectivering' plaats van de arbeid die de betrokkene zelf heeft verricht.

Vuistregel bepalen maatman

Volgens de wet zouden we dus moeten kijken naar wat andere, vergelijkbare beroepsbeoefenaren doen, en niet naar wat betrokkene zelf aan arbeid verricht. Hiervoor zou een uitgebreide databank nodig zijn van alle soorten arbeid die hier te lande wordt verricht. Dat is niet praktisch. Daarom wordt de volgende vuistregel gehanteerd: We gaan uit van de arbeid die de betrokkene zelf heeft verricht en nog zou verrichten als hij niet arbeidsongeschikt zou zijn. Daarop bestaan overigens weer uitzonderingen.

Onderverdeling maatmanbegrip

Het begrip maatman kent een onderverdeling in:

- **Maatgevende arbeid:** Hiermee wordt bedoeld het soort werk dat we maatgevend achten (bijvoorbeeld timmerman). Maatgevende arbeid moet altijd omschreven kunnen worden in termen van taakelementen en kenmerkende belastingeisen. Een hoedanigheid als werknemer, zelfstandige, schoolverlater e.d. is nooit een goede omschrijving van maatgevende arbeid, want daarmee is nog niets bekend over de taakelementen en kenmerkende belastingeisen. Het gaat altijd om de [arbeid die vanuit die hoedanigheid wordt verricht](#); bijvoorbeeld: arbeidsdeskundige, slager, bakker.
- **Maatgevende omvang:** Dit is de [omvang](#) in duur die hoort bij de maatgevende arbeid; bijvoorbeeld 38 uur per week.
- **Maatmanloon** (bij loontrekkenden) of **maatmaninkomen** (bij zelfstandigen e.d.): Dat is het bedrag dat met de maatgevende arbeid in de maatgevende omvang wordt [verdiend](#); bijvoorbeeld € 15,- per uur.

Vrijwillig verzekerden WAO

De vrijwillige verzekering WAO houdt in, dat iemand die voldoet aan de voorwaarden voor de vrijwillige verzekering, zich bij UWV verzekert voor een bepaald dagloon dat de verzekeringnemer in principe zelf kiest. Dat dagloon staat volledig los van het maatmanloonbegrip dat in dit hoofdstuk aan de orde komt.

Ook bij vrijwillig verzekerden wordt de maatman (met de bijbehorende onderdelen) bepaald, uitgaande van het door de verzekerde uitgeoefende beroep. D.w.z. dat bij een vrijwillig verzekerde zelfstandige de maatman gewoon volgens de WAZ-regels wordt bepaald. Aangezien gelijktijdig meestal ook een WAZ-recht beoordeeld moet worden, levert de vaststelling van de maatman de WAZ meestal meteen ook de [maatman](#) voor de WAO op..

Samenloop verzekeringen; (vrijwillige) WAO, WAZ en Wajong); bijzonderheden AAW (oud)

Iemand kan op grond van meer dan één arbeidsongeschiktheidswet verzekerd zijn. Een zelfstandige bijvoorbeeld kan daarnaast in loondienst werken. Hij is dan zowel op grond van de

WAZ als op grond van de WAO verzekerd. Daarnaast kan hij ook nog een vrijwillige WAO-verzekering afgesloten hebben. Dit fenomeen wordt gelijktijdige samenloop genoemd.

In beginsel wordt per verzekering gemeten in welke mate de betrokkene arbeidsongeschikt is. Dat betekent, dat er voor iedere verzekering afzonderlijk wordt vastgesteld wat de maatman is. Dat geldt met name ook, als er sprake is van verzekeringen die elkaar in de tijd gezien opvolgen. Dit wordt volgtijdelijke samenloop genoemd. Ook dan wordt in principe de maatgevende arbeid per verzekering bepaald.

Uitzonderingen

- a. Er kunnen nog regels van de AAW [algemene arbeidsongeschiktheidswet (1-10-1976 tot 1-1-1998)] van toepassing zijn. Alle soorten inkomensvormende arbeid vielen namelijk onder de AAW, dus bij gelijktijdige samenloop werd daar wel voor de AAW de totale arbeid als maatman genomen. Zie hiervoor het hoofdstuk: [Oud recht enovergangsrecht AAW/WAO](#).
- b. Als iemand naast in loondienst te werken bijvoorbeeld zelfstandige is, en voor dat laatste heeft hij ook een vrijwillige WAO-verzekering afgesloten, dan wordt voor de maatmanbepaling bij de WAO de totaliteit van de arbeid in aanmerking genomen. Klik [hier](#) voor een nadere uitwerking.

Maatgevende arbeid

Hoofdregel

De hoofdregel voor het bepalen van de maatgevende arbeid is in eerste instantie geformuleerd vanuit de verzekeringsgedachte:

de laatstelijk voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid verrichte arbeid is maatgevend.

Er zijn bijzonderheden die bij de toepassing van de hoofdregel kunnen spelen, en verder zijn er situaties, waarin de laatst uitgeoefende arbeid niet als maatgevend wordt beschouwd. De bijzonderheden en uitzonderingen op de hoofdregel zien we bij:

[loontrekkenden](#), [jonggehandicapten](#) en [WAZ-verzekerden](#)

Loontrekkenden

Voor de WAO gaat het altijd om arbeid die in een verzekeringsplichtige arbeidsverhouding is verricht.

- Een werknemer kan meer dan één werkgever hebben; in dat geval is de combinatie van de arbeid die voor alle werkgevers werd verricht maatgevend.
- Een werknemer kan meer dan één werkgever hebben, maar is uit één van die dienstbetrekkingen werkloos en heeft recht op een ww-uitkering. In dat geval is de combinatie van de arbeid die hij verrichtte voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid én de arbeid die werd verricht voor het intreden van de werkloosheid maatgevend.

Jonggehandicapten

In het algemeen kan voor jonggehandicapten geen maatgevende arbeid worden vastgesteld, omdat zij voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid nog niet aan het arbeidsproces hebben deelgenomen.

Hierop zijn de volgende uitzonderingen:

- Iemand kan tijdens en naast zijn studie gewerkt hebben. Soms gaat het duidelijk om bijbaantjes, zoals krantenbezorger, waarop geen volwaardige maatgevende arbeid vastgesteld kan worden, omdat die functies per definitie niet voltijds bestaan.
- Het kan ook zijn, dat er arbeid in deeltijd is verricht, die ook voorkomt als voltijdse arbeid. In dat geval is er op basis van die feitelijke arbeid wél een maatgevende arbeid te bepalen, namelijk de arbeid die wordt uitgeoefend door degene die dat werk voltijds doet.

WAZ-verzekerden

Hier is altijd wel sprake van feitelijk verrichte arbeid die omschreven kan worden in termen van taakelementen en kenmerkende belastingseisen (dus: bakker, slager met x personeelsleden waarover hij feitelijk leiding had, verantwoordelijk voor de in- en verkoop e.d.). De hoedanigheid waarin de betrokkene dat deed, als zelfstandige, als beroepsbeoefenaar etc., is voor de omschrijving van de maatgevende arbeid zelf niet van belang, maar wel voor het opsommen van de taakelementen en kenmerkende belastingseisen.

Beroepswisseling in verleden

Algemene regels

Het komt vaak voor, dat iemand in zijn arbeidsverleden van werkgever is veranderd, een nieuw beroep is gaan uitoefenen etc. Soms zijn deze in het verleden uitgeoefende functies nog van belang voor de maatmanvaststelling voor de WAO of de WAZ.

Te onderscheiden situaties zijn hier:

- Betrokkene was evident ongeschikt voor de laatst uitgeoefende arbeid
- Betrokkene oefende de laatste functie slechts tijdelijk uit
- Betrokkene heeft vroeger hoger gekwalificeerde arbeid verricht.
- Werklozen en wachtgelders

Betrokkene was evident ongeschikt voor laatst uitgeoefende arbeid

Het komt voor, dat iemand arbeid aanvaardt waarvoor hij niet helemaal geschikt was, of zelfs duidelijk ongeschikt. Vanuit de rechtszekerheidsgedachte geredeneerd moet iemand er in principe op kunnen vertrouwen, dat de gekozen arbeid ook het verzekerd object is. Alleen als de ongeschiktheid zo duidelijk is, is een inbreuk op dit vertrouwen gerechtvaardigd. Dat duidelijk ongeschikt zijn kan bijvoorbeeld komen door:

- Het missen van de voor die arbeid benodigde bekwaamheden;
- Het niet hebben van de voor die arbeid vereiste lichamelijke constitutie of karaktereigenschappen;
- Al vanaf aanvang verzekering aanwezige medische beperkingen.
- Een combinatie van functies, die samen een excessieve belasting opleveren; zie voor deze situatie: [Excessieve deelname aan het arbeidsproces](#).

Dat 'duidelijk ongeschikt' zijn moet altijd mede via een arbeidskundig onderzoek worden vastgesteld. Het medisch vermoeden dat iemand met een bepaalde belastbaarheid niet geschikt kan zijn geweest voor de gekozen arbeid, moet altijd worden gevolgd door een arbeidskundig onderzoek naar de feitelijke situatie. Als iemand tot tevredenheid van de werkgever en zonder excessief ziekteverzuim heeft gefunctioneerd, is in beginsel geen sprake van evidente ongeschiktheid. Hierbij geldt als vuistregel: Hoe langer iemand heeft gefunctioneerd, hoe moeilijker wordt het om vol te houden, dat het om evidente ongeschiktheid voor de gekozen arbeid gaat.

- Een variant hierbij wordt gevormd door de situatie, waarbij de aard van de arbeid op zichzelf wel acceptabel is als maatgevende arbeid, maar waarbij de omvang de mogelijkheden van de betrokkene duidelijk te boven is gegaan. Voor deze situatie verwijzen we naar [Wisseling in omvang in het verleden](#), "Verminderde loonwaarde bij aanvang verzekering".

Wanneer de laatst uitgeoefende arbeid niet als de maatgevende arbeid kan worden geaccepteerd, wordt beoordeeld of de eraan voorafgaande arbeid als maatgevend kan worden beschouwd.

Wanneer de betrokkene verder geen arbeidsverleden heeft, dan wordt aan de hand van de belastbaarheid per datum aanvang verzekering een functie geselecteerd die past bij de belastbaarheid en de opleiding van de betrokkene. Dat is dan de maatgevende arbeid.

Bij het bepalen van de maatmanfunctie aan de hand van CBBS volg je het gebruikelijke stamien van de functieduiding bij schatting. Je selecteert drie passende functies. De functie behorend bij het mediaanloon kies je als maatmanfunctie. Het mediaanloon geldt als maatmaninkomen. Is het niet mogelijk om 3 geschikte functies te vinden om de maatmanfunctie uit te kiezen, dan is daarmee vastgesteld, dat de betrokkene bij aanvang van de verzekering volledig arbeidsongeschikt was.

Voor de verdere gang van zaken, zie hoofdstuk [uitsluiten van arbeidsongeschiktheid](#).

Betrokkene oefende laatste functie slechts tijdelijk uit

Je moet hier denken aan iemand die tijdelijk een (veelal hoger gekwalificeerde) functie uitoefent (bijvoorbeeld vanwege ziekte of verlof van degene die dit werk gewoonlijk doet). De maatgevende arbeid is dan het beroep dat de betrokkene gewoonlijk verricht.

Betrokkene heeft vroeger hoger gekwalificeerde arbeid verricht

De vraag rijst dan waarom betrokkene op een zeker moment is gewisseld van arbeid. Alleen beroepswisselingen met een onvrijwillig karakter zijn hier van belang. We onderscheiden de volgende situaties naar de [oorzaken Ziekte of gebreken](#) en [Andere onvrijwillige omstandigheden](#):
Ziekte of gebreken

Situatie 1

Iemand kan zijn arbeid moeten opgeven omdat hij daarvoor als gevolg van ziekte of gebreken niet langer geschikt is. Dat resulteert niet altijd in een WAO-uitkering, omdat daarvoor in ieder geval een arbeidsongeschiktheid van ten minste 15% vereist is. Het kan zijn, dat betrokkene daarna lager gekwalificeerde (lees lager beloonde) arbeid aanvaardt, en vervolgens ook daarvoor wegens ziekte of gebreken arbeidsongeschikt wordt. Als nu de laatste arbeid als maatgevend genomen zou worden, kan iemand op die manier, in kleine stapjes, steeds een gedeelte van zijn verdien capaciteit inleveren, zonder dat dit op enig moment tot een WAO-uitkering leidt. Dat is natuurlijk niet de bedoeling. In een dergelijk geval wordt de maatman alsnog vastgesteld op de arbeid die werd verricht voor de eerste beroepswisseling wegens ziekte of gebreken. Er is geen termijn te geven waarbuiten de beroepswisseling op deze gronden geen rol meer zou spelen. Zo'n termijn is er namelijk ook niet bij de situatie dat er blijkt eerder al wel sprake te zijn van een arbeidsongeschiktheid van ten minste 15% (zie situatie 2).

Voorbeeld 1

Situatie 2

Onderzoek kan ook uitwijzen, dat er op een eerder moment al sprake was van arbeidsongeschiktheid die zou leiden tot een WAO-toekenning; namelijk als de betrokkene al per een eerdere datum ten minste 15% arbeidsongeschikt was. In zo'n geval heb je te maken met een te late aanvraag en voor de beoordeling ga je dan uit van de in het verleden liggende datum per wanneer een WAO-toekenning mogelijk is.

Voorbeeld 2

Bij een toekenning op grond van artikel 43a WAO is het **geen vereiste** dat betrokkene voorafgaand aan het intreden van de arbeidsongeschiktheid **verzekerd was voor de WAO**. Wanneer betrokkene voor het intreden van de laatste arbeidsongeschiktheid niet gewerkt heeft vanwege welke oorzaak dan ook, en ook niet op andere wijze WAO-verzekerd was, komt voor de maatgevende arbeid alleen de arbeid in aanmerking die in aanmerking is genomen bij de beoordeling van de eerdere arbeidsongeschiktheid. Het kan natuurlijk ook zijn, dat iemand na de intrekking of weigering van de vorige WAO-uitkering wel gewerkt heeft. Als hij daarmee meer verdiend heeft dan met de vroegere

vorige WAO-uitkering wel gewerkt heeft. Als hij daarmee meer verdiend heeft dan met de vroegere arbeid, wordt de maatgevende arbeid bepaald aan de hand van de hoofdregel: dus de laatst verrichte arbeid is maatgevend.

Wanneer hij minder verdiend heeft dan met de vroegere arbeid is er geen enkele reden om hem slechter te behandelen dan degene die in het tijdvak tussen het einde of weigering van de vorige WAO-uitkering en het intreden van de nieuwe arbeidsongeschiktheid in het geheel niet heeft gewerkt, en wordt de maatgevende arbeid dus bepaald op de arbeid die in aanmerking is genomen bij de eerdere arbeidsongeschiktheid.

Andere onvrijwillige omstandigheden

Hierbij moet je denken aan ontslag, reorganisatie, bedrijfsbeëindiging e.d. Dergelijke situaties leiden soms tot een ww-recht (zie [Werklozen en wachtgelders](#)) en soms ook niet, bijvoorbeeld omdat iemand aansluitend ander werk aanvaardt. Het zou in die laatste situatie niet billijk zijn om, wanneer iemand lager gekwalificeerde arbeid (lees: lager betaalde arbeid) aanvaardt, die lager gekwalificeerde arbeid vervolgens als maatstaf voor het bepalen van de mate van arbeidsongeschiktheid te hanteren. Wanneer de betrokkene een ww-recht verkregen zou hebben, zou namelijk wel van de oude arbeid zijn uitgegaan. Een variant hierbij is nog, dat er wel een ww-recht geweest is dat is ingetrokken vanwege de werkhervatting, voordat de maximale uitkeringsduur WW is bereikt.

De hierbij geldende regel is, dat de maatmankeus op de oude arbeid gebaseerd wordt, als de arbeidsongeschiktheid intreedt op een moment waarop betrokkene nog recht gehad zou hebben op WW-uitkering, als hij na het verlies van de oude arbeid niet (aansluitend) ander werk gevonden had. Het maakt hierbij niet uit, of de WW-uitkering die betrokkene genoot op het moment dat hij arbeidsongeschikt werd, loongerelateerd is of niet. De duur van de WW-uitkering is echter variabel. Raadpleeg voor het bepalen van deze duur de [instructies WW](#)

Reorganisatie

Een andere mogelijkheid is, dat er sprake is van een reorganisatie, waarbij de betrokkene een andere, lager betaalde, functie is gaan uitoefenen. Er is dan geen ww-recht als er geen sprake is van een relevant arbeidsurenverlies.

Ook hier geldt de regel, dat als de arbeidsongeschiktheid intreedt in het tijdvak waarin de betrokkene nog recht op WW-uitkering zou hebben gehad, de voorlaatste arbeid maatgevend is. In deze situatie kan ook nog spelen, dat er nog recht is op (een gedeelte van) het loon van de vorige functie, ook nadat de periode waarover betrokkene ww-recht gehad zou hebben al voorbij is. Als de arbeidsongeschiktheid intreedt in zo'n periode, dan is ook de vroegere arbeid maatgevend.

Uitzendkrachten e.d.

Ook voor uitzendkrachten geldt de normale hoofdregel: de laatstelijk voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid uitgeoefende arbeid is maatgevend. Ook voor uitzendkrachten gelden de uitzonderingen op deze hoofdregel. Alleen zal het moeten toepassen van die uitzonderingen bij uitzendkrachten relatief vaker aan de orde zijn, omdat het vaak voorkomt dat met het verand

van werkgever er ook sprake is van het veranderen van functie. Het eindigen van een

uitzendovereenkomst door het bereiken van de afgesproken tijd en het al dan niet aansluitend aangaan van een nieuwe is ook een onvrijwillige omstandigheid zoals hiervoor is besproken.

Werklozen en wachtgelders

Iemand die arbeidsongeschikt wordt tijdens een WW-uitkering of overheidswachtgeld op grond van een regeling ex artikel 7 sub c WAO, heeft voor het intreden van die arbeidsongeschiktheid meestal geen arbeid verricht. In deze situaties wordt dan ook teruggegrepen op de arbeid die verricht werd voordat de werkloosheid ontstond.

Het is voor het bepalen van de maatgevende arbeid verder in principe niet van belang of de WW-uitkering ten tijde van het intreden van de arbeidsongeschiktheid loongerelateerd is of niet. Wel kan het zo zijn, dat betrokkene het vroegere beroep niet meer zou hebben uitgeoefend op het moment van intreden van de arbeidsongeschiktheid. Dat kan het geval zijn wanneer het beroep niet meer bestaat, of omdat betrokkene dat beroep vanwege zijn leeftijd niet meer zou hebben uitgeoefend. De regels voor deze laatste situatie staan beschreven bij [beroepswisseling na intreden ao-heid](#).

Er kan sprake zijn van een WW-recht c.q. overheidswachtgeld naast een dienstbetrekking. In zo'n geval is de combinatie van de arbeid die werd verricht voor het ontstaan van de werkloosheid en de arbeid die werd verricht voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid maatgevend.

Beroepswisseling na intreden arbeidsongeschiktheid

Zoals de maatgevende arbeid wordt gekozen aan de hand van feiten en omstandigheden die zich hebben afgespeeld [voordat de betrokkene arbeidsongeschikt is geworden](#), kunnen zich ook na het intreden van de arbeidsongeschiktheid feiten en omstandigheden voordoen, die van invloed zijn op de keus van de maatgevende arbeid.

Algemene regels

Veranderingen die zich na het intreden van de arbeidsongeschiktheid hebben of zouden hebben voorgedaan, leiden in een beperkt aantal gevallen tot een andere maatmankeus.

Een belangrijk principe hierbij is, dat dergelijke veranderingen niet alleen de individuele betrokkene moeten raken, maar dat ook de soortgelijke gezonde met die wijziging te maken heeft of zou krijgen. Dat betekent, dat strikt individuele keuzes die hun beslag krijgen of zouden hebben gekregen na het intreden van de arbeidsongeschiktheid niet leiden tot een wijziging in de maatgevende arbeid.

Te onderscheiden situaties zijn hier:

- wisseling naar andere arbeid i.v.m. leeftijd
- wisseling naar andere arbeid vanwege eigen keuze.
- wisseling naar andere, hoger betaalde arbeid

Wisseling naar andere arbeid i.v.m. leeftijd

Dit is aan de orde, wanneer gezegd kan worden, dat de oude maatgevende arbeid niet meer geschikt zou zijn voor de betrokkene, omdat deze, ook als hij verder gezond gebleven was, op een gegeven moment niet meer had kunnen voldoen aan de fysieke en psychische eisen, en daardoor aangewezen zou zijn op andere, als regel lager betaalde, arbeid. Soms gaat dit gepaard met een

functioneel leeftijdsontslag, al dan niet met een pensioenvoorziening. Bijvoorbeeld bij de zogeheten slijtende beroepen, zoals beroepsvoetballer, balletdanser, nachtclubdanseres e.d.

N.B.: het feit dat iemand op een gegeven leeftijd in aanmerking kan komen voor een vut-regeling, pre-pensioen o.i.d. betekent op zichzelf niet, dat er sprake is van een maatmanwijziging. Dat is alleen het geval als het bereiken van deze leeftijd ook betekent, dat iemand gemiddeld genomen niet meer kan voldoen aan de fysieke en psychische eisen van het desbetreffende beroep.

Welke arbeid dan gekozen moet worden als de nieuwe maatgevende arbeid hangt af van de specifieke omstandigheden van de betrokkene zelf op het moment van de wisseling. Daarbij spelen het arbeidsverleden, de opleiding en de bekwaamheden in relatie tot de dan op de arbeidsmarkt aanwezige functies een belangrijke rol.

Het veranderen van de maatgevende arbeid gaat in beginsel in op het moment, waarop ook de valide beroepsbeoefenaar de oude maatgevende arbeid niet meer zou uitoefenen. Voor beroepssporters is dat in het algemeen 35 jaar, maar per sport kan daar verschil in zijn: bij een ijshockeykeeper bijvoorbeeld ligt de grens op 40 jaar.

Voor andere beroepen is het nog anders. In voorkomende gevallen kan je nadere informatie inwinnen bij de desbetreffende bedrijfstak.

N.B. Het veranderen van maatgevende arbeid betekent, dat betrokkene geschikt kan blijken te zijn te zijn voor de nieuwe maatgevende arbeid. In dat geval is intrekking van het recht op uitkering aan de orde. [[link naar hoofdstuk intrekking](#)]

Is er geen sprake van geschiktheid voor de nieuwe maatgevende arbeid, dan volgt een nieuwe vaststelling van de maatgevende omvang en van het maatmanloon.

Wisseling naar andere arbeid vanwege eigen keuze

Soms is bij het behandelen van de aanvraag WAO al bekend, dat betrokkene de afspraak had om in andere arbeid dan de arbeid, die hij verrichtte vóór het intreden van de arbeidsongeschiktheid, te starten.

We gaan voor de maatgevende arbeid uit van deze gewijzigde arbeid als met een redelijke mate van zekerheid kan worden aangenomen dat betrokkene als hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest, in deze arbeid werkzaam zou zijn. Het ijkpunt hierbij is het beoordelingsmoment van het recht. Dus voor de WAO einde wachttijd (EWT).

Wisseling naar andere, hoger betaalde arbeid

Niet iedere beroepsverandering na het intreden van de arbeidsongeschiktheid leidt tot een maatmanwijziging. In principe worden zekere situaties gehonoreerd en onzekere niet. We onderscheiden de volgende situaties:

- de nieuwe functie was al afgesproken.
- leerlingen met leer/arbeidsovereenkomst.
- nieuw verworven bekwaamheden

Nieuwe functie was al afgesproken

Wanneer iemand al met een werkgever had afgesproken dat hij een nieuwe functie zou krijgen die meer betaalt dan de oude, dan wordt de maatgevende arbeid op die nieuwe functie bepaald. Het later verkrijgen van een nieuwe functie waarvan ten tijde van het intreden van de arbeidsongeschiktheid nog niet vaststond dat betrokkene die zou verkrijgen, leidt in principe niet tot een maatmanwijziging.

Leerlingen met leer/arbeidsovereenkomst

Dit komt voor bij leerling-verpleegkundigen. Wanneer de arbeidsongeschiktheid intreedt in de opleidingsfase, en het is voldoende aannemelijk dat betrokkene het diploma behaald zou hebben, wordt de maatgevende arbeid gesteld op die van de verpleegkundige. Als betwijfeld wordt of betrokkene, gelet op de studieresultaten, de opleiding met succes had kunnen afronden ware hij niet arbeidsongeschikt geworden, dan vindt geen maatmanwijziging plaats.

- Beroepsvoorbereidende periode

Er zijn ook leerling verpleegkundigen die arbeidsongeschikt worden in de zogeheten beroepsvoorbereidende periode van 30 weken die voorafgaat aan de opleiding tot verpleegkundige of ziekenverzorgende. Na die 30 weken wordt dan een leer/arbeidsovereenkomst aangeboden. De tijdens de beroepsvoorbereidende periode uitgevoerde werkzaamheden zijn die van een leerling-verpleegkundige. In geval van arbeidsongeschiktheid wordt de maatgevende arbeid gesteld op die van de leerling-verpleegkundige.

Nieuw verworven bekwaamheden

Zie [verkregeen nieuwe bekwaamheden](#).

Werkende vroeggehandicapten

Voor vroeggehandicapten kan in de regel geen maatgevende arbeid worden aangewezen, omdat er geen sprake is van een arbeidsverleden (zie: [inleiding op het begrip maatman](#)).

Als de vroeggehandicapte werkt, wordt de maatgevende arbeid op grond van artikel 6 lid 3b van het Schattingsbesluit als volgt bepaald:

- de maatgevende arbeid wordt bepaald op de arbeid die de volledig valide in datzelfde beroep uitoefent, tenzij sprake is van [WSW-arbeid](#).
- de maatmanomvang en het maatmanloon worden bepaald op de volledige omvang en het

de maatmanontvang en het maatmanloon worden bepaald op de volledige ontvang en het volledige loon dat die volledig valide daarmee verdient; echter niet als sprake is van WSW-arbeid.

NB: Voor vroeggehandicapten geldt ook een hardheidsclausule met nadere bepalingen over het maatmanloon. (klik hier voor inhoudelijke behandeling). Een mogelijk gevolg in deze situatie is,

dat het maatmanloon op grond van de hardheidsclausule hoger is dan het maatmanloon op grond van de arbeid die betrokkene heeft aanvaard. In dit geval wordt de maatgevende arbeid wel bepaald op de aanvaarde arbeid, maar het maatmanloon kan niet lager worden dan het maatmanloon dat bepaald is op grond van de hardheidsclausule. Dat betekent ook, dat wanneer sprake mocht zijn van volledige geschiktheid voor de nieuwe maatgevende arbeid niet zonder meer kan worden aangenomen dat de arbeidsongeschiktheid daarmee is geëindigd. Eerst moet berekend worden wat de mate van arbeidsongeschiktheid is.

Stakende zelfstandigen

Als het bedrijf wordt gestaakt terwijl betrokkene **al een uitkeringsrecht heeft**, moet je de eventuele consequenties beoordelen aan de hand van de [algemene regels](#) over wisselingen na het intreden van de arbeidsongeschiktheid.

Als bij het behandelen van de **aanvraag voor WAZ-uitkering** wordt geconstateerd, dat betrokkene het bedrijf inmiddels heeft gestaakt, dan moet je de keus voor de maatgevende arbeid aan de hand van de volgende regels nader bepalen.

In hoofdzaak vanwege de handicap gestaakt

Bij deze categorie wordt als maatgevende arbeid de valide werkende in het (opgegeven) eigen bedrijf genomen.

Niet in hoofdzaak vanwege de handicap gestaakt

Voor de keuze van de maatgevende arbeid en vervolgens van het maatmaninkomen is hier van belang de reden van het staken van de bedrijfsactiviteiten. Dat kan bijvoorbeeld:

- als het de bedoeling was om niet meer met inkomensvormende arbeid in het bestaansonderhoud te voorzien. Dit kan leiden tot een lager maatmaninkomen; [zie aldaar](#)
- als het de bedoeling was om andere arbeid als zelfstandige of arbeid in loondienst te gaan verrichten. De maatman en het maatmaninkomen worden dan ontleend aan die nieuwe activiteiten, mits die zich voldoende duidelijk aftekenen. Zo niet dan wordt teruggegrepen op de oude arbeid en het daaruit verworven inkomen.
- als er sprake was van staking wegens faillissement, slechte bedrijfsresultaten, sanering e.d. Er wordt dan teruggegrepen op de oude arbeid en het daaruit verworven inkomen.

WSW-arbeid

Alleen in het kader van de WAO kan de maatgevende arbeid berusten op arbeid die in WSW-

verband is verricht. Bij de WAZ en de Wajong mag dat niet, gelet op de artikelen 2 lid 6 WAZ en 2 lid 7 Wajong.

De WSW kent ook de mogelijkheid om een belanghebbende met subsidie een arbeidsplaats in het vrije bedrijf te bezorgen (hoofdstuk 3, artikel 7 WSW). In deze situatie is er geen dienstverband met de sociale werkplaats, maar met een werkgever in het vrije bedrijf, die daarvoor vanuit de WSW subsidie ontvangt. Ook voor deze situatie geldt bij de WAZ en de Wajong de regel, dat bij de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling geen rekening met die arbeid mag worden gehouden. Dit betekent, dat in deze gevallen de maatgevende arbeid voor de WAZ en Wajong niet gesteld kan worden op hetgeen de valide soortgelijke in die arbeid doet, en het maatmanloon dus ook niet op wat de valide soortgelijke daarvoor ontvangt.

Bij het bepalen van de maatgevende arbeid in het kader van de WAZ en de Wajong kan arbeid in WSW-verband dus nooit in beeld komen.

Bij de WAO wel, namelijk als de arbeid die maatgevend is in WSW-verband of op basis van hoofdstuk 3, artikel 7 WSW werd uitgeoefend.

Het kan voorkomen, dat iemand met een WAO-recht voldoet aan de voorwaarden voor maatmanwijziging op grond van [nieuw verworven bekwaamheden](#) en dat de desbetreffende arbeid wordt uitgeoefend in WSW-verband. In zo'n geval kan de maatmanwijziging doorgang vinden, ook al was betrokkene voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid niet in WSW-verband werkzaam. De maatgevende arbeid is dan de WSW-arbeid. Dit kan gevolgen hebben bij de functieduiding (klik [hier](#) voor verdere uitwerking)

Bijzondere situaties

Beroep bestaat niet meer

Soms bestaat het uitgeoefende beroep niet meer als we een beoordeling van de arbeidsongeschiktheid verrichten. Een voorbeeld uit het verleden is de mijnwerker. In dergelijke gevallen kijken we of hier andere maatgevende arbeid voor in de plaats kan komen. Bij de mijnwerkers werd die gevonden in de in de vorm van productiemedewerker bij DAF in Born (nu Nedcar). Dit was het beroep dat veel van de oude beroepsgenoten verrichtten. Als maatstaf geldt dus het nieuwe beroep van de vroegere beroepsgenoten.

Onbetaald verlof

Een werknemer kan met zijn werkgever overeenkomen gedurende een bepaalde periode (maximaal 18 maanden) onbetaald verlof te genieten. Op grond van artikel 6 lid 2 WAO is er in die verlofperiode geen dienstbetrekking, en is de werknemer ook niet verzekerd voor de WAO. Er kan uiteraard wel arbeidsongeschiktheid ontstaan tijdens zo'n verlofperiode.

Door het aflopen van de verlofperiode herleeft ook de dienstbetrekking weer en gaat de verzekering op grond van de WAO opnieuw in. In de WAO zijn bepalingen opgenomen, die tegengaan, dat herleven van de verzekering na de verlofperiode de betrokkene hiervan nadelen zou ondervinden

(laatste volzin 2e lid van artikel 18 en het 2e lid van artikel 30).

Voor het bepalen van de maatgevende arbeid betekent dit, dat de maatgevende arbeid wordt bepaald op de arbeid die betrokkene na de verlofperiode bij zijn werkgever zou zijn gaan uitoefenen.

Dit standpunt kan analoog worden toegepast bij een gedeeltelijk onbetaald verlof.

Samenloop verplichte en vrijwillige WAO-verzekering

Dit is de situatie waarbij iemand in loondienst heeft gewerkt op grond waarvan hij verplicht verzekerd is voor de WAO, en daarnaast als zelfstandige o.i.d. bij UWV een vrijwillige WAO-verzekering heeft afgesloten op grond van artikel 81 e.v. WAO.

Voor de maatmanbepaling in het kader van de WAO is de combinatie van beide verzekeringen maatgevend.

Zelfstandigen e.d. zijn ook verzekerd voor de WAZ. In het kader van de WAZ is alleen de WAZ-verzekerde arbeid maatgevend.

Invloed Abpw en WAO-conforme verzekeringen vóór 1 januari 1998

Overheidspersoneel is sinds 1 januari 1998 verzekerd op grond van de WAO. Voordien bleef een ambtelijke dienstbetrekking bij het vaststellen van de maatgevende arbeid voor iemand die daarnaast ook in het bedrijfsleven in loondienst werkte buiten beschouwing.

Voor op 31 december 1997 lopende WAO-rechten, waarbij iemand daarnaast werkte in een ambtelijke dienstbetrekking zonder dat er sprake was van een WAO-conforme uitkering, is er een overgangsregeling die van invloed is op de maatgevende arbeid.

Verdieping tekst OVG-OOW 

Voor degenen die vóór 31 december 1997 zowel een WAO- als een WAO-conforme uitkering hadden is een overgangsregeling van toepassing ([OUD/OVERGANGSRECHT](#))

Maatgevende omvang

Hoofdregels

De maatgevende omvang speelt een rol bij het berekenen van het maatmanloon. Maar ook bij het bepalen van de resterende verdien capaciteit, omdat de omvang een van de meetpunten daarbij is.

De hoofdregel bij het bepalen van de maatgevende omvang is, net als bij het vaststellen van de maatgevende arbeid zelf, gebaseerd op het verzekeringsprincipe:

De maatgevende omvang is het aantal uren dat hoort bij de vastgestelde maatgevende arbeid.

Het is daarbij op zichzelf niet van belang, of die arbeid voltijds of in deeltijd werd verricht. En niet of er sprake is van een combinatie van verzekerde functies.

Wel kan een aantal situaties aan de orde zijn, waarbij een nadere beoordeling aangewezen is:

- wisseling in omvang voor intreden arbeidsongeschiktheid.
 - wisseling in omvang na intreden arbeidsongeschiktheid.
 - vanaf aanvang verzekering niet geschikt voor de maatgevende omvang
-
- meer dan gebruikelijke deelname aan het arbeidsproces
 - excessieve deelname aan het arbeidsproces

Wisseling in omvang voor intreden arbeidsongeschiktheid

Binnen hetzelfde beroep kan sprake zijn van verandering in de omvang van de uitgeoefende arbeid. Ook hier onderscheiden we:

Tijdelijke uitbreiding of beperking

Bij een tijdelijke wijziging van het gebruikelijke aantal arbeidsuren, bijvoorbeeld in verband met het vervangen van collega's tijdens ziekte of vakantie, is de maatgevende omvang de omvang waarin de betrokkene gewoon was te werken.

Geen gedwongen omstandigheden

De laatst voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid gerealiseerde omvang is de maatgevende omvang:

- als belanghebbende uit eigen verkiezing afwisselend wel en niet placht te werken en geen ww-uitkering heeft genoten is de gemiddelde omvang van de verrichte arbeid in het refertejaar (dezelfde periode die ook voor de dagloonberekening in aanmerking genomen wordt) maatgevend. Dagen waarop wegens ziekte niet is gewerkt en er ook geen loondoorbetaling is geweest blijven buiten beschouwing;
- als belanghebbende op een wisselend aantal uren placht te werken en daarnaast geen ww-uitkering heeft genoten, is de gemiddelde omvang van de verrichte arbeid in het refertejaar (dezelfde periode die ook voor de dagloonberekening in aanmerking genomen wordt) maatgevend. Dagen waarop wegens ziekte niet is gewerkt en er ook geen loondoorbetaling is geweest blijven buiten beschouwing;

Wel gedwongen omstandigheden

- wegens ziekte en dat leidde toen niet tot ten minste 15% arbeidsongeschiktheid: de omvang van vóór de verandering is maatgevend;
- wegens ziekte en dat leidde toen wel tot ten minste 15% arbeidsongeschiktheid: te late aanvraag; beoordelen op basis van de eerder ingetreden arbeidsongeschiktheid.
- wegens andere onvrijwillige redenen, en nog tijdens een (fictief) ww-recht of periode van loondoorbetaling door de werkgever (zie ook onderdeel " [Andere onvrijwillige omstandig](#) bij het onderdeel maatgevende arbeid): de omvang van vóór de verandering is maatgevend;

- wegens andere onvrijwillige redenen en niet tijdens een (fictief) ww-recht of periode van loondoorbetaling door de werkgever: de laatste gerealiseerde lagere omvang is maatgevend;

Wisseling in omvang na intreden arbeidsongeschiktheid

Een betrekkelijk veel voorkomende situatie is, dat per cao of een voor het bedrijf geldende regeling een wijziging in het aantal arbeidsuren (bijvoorbeeld meer of minder ADV-uren) gaat gelden tussen het moment van het intreden van de arbeidsongeschiktheid en de toekenning van het recht. Dan wordt uitgegaan van het aantal arbeidsuren dat zou gelden op de datum waarop het recht ingaat.

Een andere situatie is, dat iemand al met zijn werkgever afspraken heeft gemaakt over een andere arbeidsomvang.

Een dergelijke afspraak moet een vrijwillige keuze van de betrokkene zijn, waarbij medische aspecten geen rol spelen. Dat wil zeggen dat er voor betrokkene gezien zijn medische toestand op het beslismoment geen noodzaak was om minder te gaan werken. In deze gevallen gaan we in afwijking van de hoofdregel uit van de gewijzigde omvang, als met een redelijke mate van zekerheid kan worden aangenomen dat betrokkene in deze omvang werkzaam zou zijn, als hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest. Het ijkpunt hierbij is het beoordelingsmoment van het recht. Dat is dus einde wachttijd voor de WAO.

Dit geldt ook als iemand afsprekt om gebruik te gaan maken van een seniorenregeling.

Verdieping

Een wijziging naar beneden in de urenomvang in het bedrijf of de bedrijfstak waar betrokkene werkzaam is/was ná ingang van het recht blijft buiten beschouwing. In dergelijke gevallen stijgt het maatmanloon per uur van de valide gelijksoortige. Op grond van het Schattingsbesluit wordt zo'n wijziging niet meegenomen bij de vaststelling van het maatmanloon. Het zou daarom niet redelijk zijn om de arbeidsomvang wel te wijzigen.

Vanaf aanvang verzekering niet geschikt voor omvang waarin valide gelijksoortige pleegt te werken

Bij **maatgevende arbeid** behandelen we de situatie, dat iemand evident ongeschikt is voor de arbeid die hij verkozen heeft te verrichten. Het kan ook voorkomen, dat iemand op zich wel geschikt is voor de aanvaarde arbeid, maar dat hij vanwege ziekte of gebreken evident ongeschikt is voor de omvang waarin hij die arbeid is gaan uitoefenen. Als die ongeschiktheid al aanwezig was bij aanvang van de verzekering (of ingezetenschap bij de Wajong) dan mag volgens het tweede lid van de artikelen 18 WAO, 2 WAZ en 3:1 Wajong niet worden uitgegaan van de arbeidsomvang van de volledig valide beroepsbeoefenaar. Betrokkene was daarmee vergeleken immers gedeeltelijk arbeidsongeschikt.

In die situatie wordt uitgegaan van de arbeidsomvang waarvoor betrokkene bij aanvang van de verzekering (of ingezetenschap bij de Wajong) wel geschikt was.

Het kan zijn, dat betrokkene vanaf aanvang verzekering al in die omvang werkte. In dat geval is sprake van een rechttime. Als de betrokkene aanspraak heeft op een grotere arbeidsomvang te

sprake van een parttimer. Als de betrokkene geprobeerd heeft in een grotere arbeidsomvang te werken, moet de maatgevende omvang worden gesteld op het aantal uren waarvoor hij wel geschikt was.

Bijzonderheden

- *verbetering na aanvang verzekering*

Als betrokkene na aanvang van de verzekering meer uren is gaan werken, of geschikt geworden is voor een groter aantal uren dan hij bij aanvang van de verzekering was omdat hij meer belastbaar geworden is, is dat grotere aantal uren maatgevend.

18 lid 3 WAO, 2 WAZ, 3:1 Wajong

- *lopend recht*

Het tweede lid van de artikelen 18 WAO mag niet worden toegepast als er al sprake is van een lopend WAO-recht, De WAZ en Wajong kennen deze uitzondering niet.

Het tweede en derde lid van art. 18 WAO mogen niet worden toegepast als betrokkene vóór aanvang verzekering ononderbroken onbetaald verlof tot maximaal 18 maanden had.

Onderbrekingen van minder dan een maand tellen niet.

18 lid 2 en 3 WAO

- *Jonggehandicapten langer dan 6 jaar in Nederland gewoond*

Volgens het 4e lid van art. 3:1 Wajong is het 2e lid van art. 2 niet van toepassing als de betrokkene voldoet aan 2 eisen:

1. ingezetene geworden zijn voor de 17e verjaardag en
2. ingezetene zijn geweest gedurende 6 jaar onmiddellijk voorafgaand aan de 17e verjaardag.

Zie [Toekennen](#)

Meer dan gebruikelijke deelname aan arbeidsproces

Het komt voor dat een verzekerde in een functie of combinatie van functies langer werkte dan het gemiddeld gebruikelijke aantal uren. Uitgangspunt blijft echter het bepalen van de omvang van de valide soortgelijke waarbij geen rekening wordt gehouden met door betrokkene individueel in het verleden gemaakte abnormaal lange werktijden, ook al heeft de betrokkene dat goed kunnen volhouden.

De maatgevende arbeid en het daarmee corresponderende maatmanloon wordt als volgt bepaald.

- Bij een werkweek van **50 uur of minder** wordt, zonder nader onderzoek naar hoe lang beroepsgenoten plegen te werken, die omvang als maatgevend beschouwd voor de maatfunctie.
- Bij een werkweek van **méér dan 50** uur wordt nagegaan of het gebruikelijk is in zo'n functie dan 50 uur te werken, dan wel in die combinatie van functies te werken. Als dat niet het geval is,

dan wordt maximaal 50 uur in aanmerking genomen voor de maatgevende arbeid.

Voorbeeld 4

Is het wel gebruikelijk in de functie langer dan 50 uur te werken dan wel in die combinatie van functies te werken, dan is maatgevend maximaal de omvang qua arbeidsduur die in die functie of combinatie van functies gebruikelijk is.

Het moet wel duidelijk zijn dat betrokkene via een vast patroon als zodanig al langer werkte en dit ook voor een langere periode heeft volgehouden.

Als betrokkene méér dan 50 uur werkzaam was moet altijd worden onderzocht of er sprake is van **excessieve** deelname aan het arbeidsproces.

Excessieve deelname aan arbeidsproces

Als betrokkene méér dan 50 uur werkzaam was, moet altijd worden onderzocht of er sprake is van excessieve deelname aan het arbeidsproces. Uiteraard dient ook nu vast te staan dat het langer werken over een langere termijn via een vast patroon heeft plaatsgevonden, en dat geen sprake is van het zo nu en dan langer werken.

Van excessieve deelname aan het arbeidsproces is sprake als iemand werkzaam was gedurende een meer dan gebruikelijke arbeidsduur, terwijl dat voor hem juist door de ongebruikelijke lengte van de werktijd dermate belastend is dat surmenage of overspanning redelijkerwijs moest volgen. Dit wil op zichzelf niet zeggen, dat er ook altijd sprake moet zijn van surmenage of overspanning als oorzaak van de arbeidsongeschiktheid. Het kan voorkomen dat, voordat de excessieve deelname leidt tot arbeidsongeschiktheid, er vanwege bijvoorbeeld een ongeval arbeidsongeschiktheid optreedt. Ook dan kan de conclusie zijn, dat niet de volledige gerealiseerde omvang maatgevend is.

Het is moeilijk aan te geven wanneer sprake is van voor de betrokkene excessieve deelname. Een te snelle conclusie wordt door de beroepsrechter niet aanvaard. Maatgevend is in ieder geval de gebruikelijke omvang van deelname aan het arbeidsproces.

Blijkt er inderdaad sprake te zijn van excessieve deelname, dan moet de door betrokkene verrichte arbeid, althans voorzover die juist door de qua werktijd meer dan gebruikelijke deelname voor hem te zwaar was, niet beschouwd worden als medebepalend voor zijn maatman.

Jonggehandicapten

Bij “**maatgevendearbeid**” geven we aan dat voor jonggehandicapten als regel geen maatgevende arbeid is aan te wijzen. Wel is geregeld, dat er in deze situatie een **maatmanloon** is, namelijk het voor de leeftijd geldende wettelijk minimumloon. Daaraan kan ook een omvang worden ontleend, namelijk de omvang die hoort bij dat wettelijk minimumloon, te weten: 38 uur per week.

Voor jonggehandicapten zijn er uitzonderingen, namelijk bij werkovername en bij toepassing van

voor jonggehandicapten zijn er uitzonderingen, namelijk bij werkzaamheden en bij toepassing van de [hardheidsclausule](#). In die gevallen kan het aantal uren dat hoort bij de valide beroepsbeoefenaar anders zijn dan 38 uur per week, en geldt het aantal uren dat hoort bij die valide beroepsbeoefenaar.

WAZ-verzekerden

Als maatgevende omvang geldt de arbeidsdeelname die in de beroeps- of bedrijfsuitoefening gebruikelijk was voor betrokkene. Voor deze groep is veelal kenmerkend, dat de arbeidsdeelname door diverse oorzaken tamelijk variabel kan zijn.

In beginsel geeft degene die een aanvraag doet zelf op hoeveel uur hij gemiddeld placht te werken. Daarbij is soms een kritische beoordeling nodig, omdat in dit verband onder werken wordt verstaan 'de uren die gemaakt zijn ten behoeve van de bedrijfsuitoefening'.

Dat betekent enerzijds dat uren die besteed zijn aan administratie, klantenwerving e.d. meetellen als productieve uren.

En anderzijds betekent het, dat het aantal gewerkte uren dus niet rechtstreeks kan worden afgeleid uit bijvoorbeeld het aantal uren dat de winkel open is.

Voor sommige bedrijfstakken zijn als hulpmiddel voor de beoordeling referentiemodellen beschikbaar waaruit o.a. de arbeidsbehoefte van het desbetreffende bedrijfstype te halen is. Bij hantering van een dergelijk model is het zaak zich bewust te zijn van twee dingen:

- Het is een model en dat kan betekenen dat het er in het bedrijf feitelijk iets anders aan de hand was; via onderzoek moet beoordeeld worden wat relevante factoren in het bedrijf zijn.
- Sommige modellen geven de totale arbeidsbehoefte van het bedrijf (dus de arbeidsomvang van iedereen die in het bedrijf werkt) en die mag zeker niet worden vereenzelvigd met de arbeidsomvang van de aanvrager.

Onbetaald verlof

Een werknemer kan met zijn werkgever overeenkomen gedurende een bepaalde periode (maximaal 18 maanden) onbetaald verlof te genieten. Op grond van artikel 6 lid 2 WAO [\[link\]](#) is er in die verlofperiode geen dienstbetrekking en de werknemer is ook niet verzekerd voor de WAO. De werknemer kan uiteraard wel arbeidsongeschikt raken tijdens zo'n verlofperiode.

Door het aflopen van de verlofperiode herleeft ook de dienstbetrekking weer en gaat de verzekering op grond van de WAO opnieuw in. In de WAO zijn bepalingen opgenomen (laatste volzin 2e lid van art. 18 en het 2e lid van art. 30, die tegengaan, dat bij het herleven van de verzekering na de verlofperiode betrokkene hiervan nadelen zou ondervinden.

Voor het bepalen van de maatgevende omvang betekent dit, dat die wordt bepaald op de omvang die betrokkene na de verlofperiode bij zijn werkgever zou zijn gaan uitoefenen. Daarbij maakt h-4 niet uit, of het ging om een volledig verlof of een gedeeltelijk verlof

Methodiek bepaling maatgevende omvang werknemers

Bij het bepalen van de maatgevende omvang kunnen vragen worden gesteld als: hoe stel je die vast? Werknemers hebben in de regel een contract dat een aantal uren per week of per maand vermeldt, maar er zijn fenomenen als:

- arbeidsduurverkorting
- overwerk met en zonder betaling
- meeruren, bijvoorbeeld in de zorgsector
- aan- of verkoop van adv/verlofdagen
- seniorenregelingen
- vergoede reisen

Dit is geen limitatieve opsomming

Uitgangspunt hierbij is, dat de contractueel afgesproken arbeidsduur het vertrekpunt is. Het aantal verlofdagen dat de werknemer heeft blijft buiten beschouwing.

Een aantal uitzonderingen:

Arbeidsduurverkorting en scholingsdagen

Arbeidsduurverkorting leidt altijd tot een verlaging van het aantal arbeidsuren. De arbeidsduurverkorting die zou gelden op de datum waarop het WAO-recht ingaat wordt in mindering gebracht.

Het zelfde geldt voor scholingsdagen zoals de CAO Bouwnijverheid die kent.

Aan- en verkoop adv- of verlofdagen

Met het aan- of verkopen van adv/verlofdagen beïnvloedt de verzekerde de omvang van het verzekerde object. Het aantal adv-dagen kan door de jaren kan fluctueren. Dit leidt tot een dienovereenkomstige wijziging van de maatgevende omvang. Een vrijwillige keus van de werknemer om dagen te kopen of te verkopen heeft hetzelfde effect.

De verzekerde kan de omvang ook beïnvloeden door af te zien van een vergoeding van overuren of onregelmatigheidstoeslag e.d. in ruil voor extra verlofdagen.

Seniorenregelingen

Hierbij werkt verzekerde, al dan niet tegen een iets lager loon, minder uren, meestal vanaf een zekere leeftijd, (bijvoorbeeld 55 jaar). Deze uitzondering is vervallen! Zie verder bij wisseling in omvang na intreden arbeidsongeschiktheid.

Overwerk en meeruren

- Vergoed overwerk en meeruren tellen mee bij het bepalen van de maatgevende omvang.

- Niet in geld vergoede meeruren en overwerk tellen niet mee.
- Overwerk waarvoor een geldelijke vergoeding mogelijk was, maar waar de werknemer gekozen heeft voor extra verlofdagen: zie [aan- en verkoop van adv/verlofdagen](#).

Overwerk kan bestendig worden verricht, maar er zijn vele varianten. Als onregelmatig wordt overgewerkt, moet beoordeeld worden wat de gebruikelijke cyclus is. Die kan variëren van bijvoorbeeld een kwartaal tot maximaal 1 jaar.

Er geldt geen minimum voor het aantal mee te nemen overuren.

Reisuren

Een werknemer kan in werktijd reizen en gedurende die tijd gewoon loon krijgen. Deze uren behoren tot de in de maatgevende omvang mee te nemen uren.

Een andere variant is, dat de werknemer in eigen tijd reist en daarvoor een bepaalde financiële tegemoetkoming van de werkgever krijgt. Zo'n vergoeding ligt meestal lager dan het uurloon. Dit type reisuren blijft bij de bepaling van de maatgevende omvang buiten beschouwing.

Maatmanloon en maatmaninkomen

Het loon dat de valide gelijksoortige in de maatgevende omvang verdient kent een aantal aspecten:

- Ten eerste is er de vraag **wat loon is**.
- Ten tweede de vraag per **wanneer dat loon moet gelden**.
- Ten derde de vraag wat er met dat maatmanloon gebeurt **na de eerste vaststelling**.

Geldigheid gegevens

De loongegevens moeten geldig zijn per de datum die beoordeeld wordt. Welke datum dat is, hangt weer af van de soort activiteit rond de uitkering. In het algemeen is dat ofwel een toekenning ofwel een herziening c.q. intrekking.

- Bij een **toekenning** moeten de loongegevens geldig zijn per de datum waarop het recht ingaat. Dit betekent dat wijzingen in het loon die zich voordoen tussen de eerste arbeidsongeschiktheidsdag en de toekenningsdatum, nog meegenomen worden in het maatmanloon.
- Bij een **herziening/intrekking** moet het via indexering opnieuw te berekenen maatmanloon geldig zijn per de datum die wordt beoordeeld. Welke die datum is hangt vervolgens weer af van de aanleiding om een beoordeling te doen. Er zijn hier twee mogelijkheden:
 - er zijn **feitelijke verdiensten** waardoor het maatmanloon of –inkomen opnieuw moet worden berekend: de datum waarop die feitelijke verdiensten zijn ontstaan of gewijzigd bepalen de te beoordelen datum.
 - In andere gevallen gaat het om een beoordeling op **theoretische mogelijkheden**. De te beoordelen datum is dan in principe de datum waarop het onderzochte personeel

beoordelen datum is aan in principe de datum waarop het onderzoek door de arbeidsdeskundige plaatsvindt.

Maatmanloon loontrekkenden

Loonelementen

Uitgangspunt bij dit onderdeel is het bruto-loonbegrip zoals dat tot 1/7/2008 standaard gold voor de schatting.

Loonelementen worden meegenomen bij het berekenen van het maatmanloon als gezegd kan worden dat:

- a. het gaat om een op geld waardeerbaar element
- b. uit de dienstbetrekking
- c. dat structureel wordt genoten
- d. en niet bedoeld is als vergoeding voor kosten.

Buiten de in het overzicht voorkomende loonelementen kun je nog andere elementen tegenkomen. Het overzicht is dan ook niet uitputtend en kan dat ook niet zijn, want deze materie is tamelijk bewegelijk. De niet benoemde loonelementen kun je beoordelen aan de hand van de onder a t/m d vermelde algemene uitgangspunten.

overzicht loonelementen(+ = bijtellen, – = niets mee doen)

No.	Naam element	+/-	Toelichting
1	Bruto loon	+	
2	Vakantietoeslag	+	
3	Vakantiebonnen/TSF-reservering	+	Brutoloonbegrip: Alleen het vakantietoeslaggedeelte meenemen; niet het deel dat dient als inkomenscompensatie tijdens vakantie en feestdagen. SV-loonbegrip: De (gehele) reservering TSF is SV-loon; de uitbetaling TSF is geen SV-loon. De meeste vakantiebonnen zijn verdwenen. Daarvoor in de plaats: de reservering voor het Tijdsparfond. Hierin zit naast de VT meestal ook een deel loon voor vakantiedagen.
4	13e maand en eindejaarsuitkering	+	
5	Winstdeling, tantième en	+	Toerekenen aan het jaar waarop de

	gratificatie		winstdeling, tantième of gratificatie betrekking heeft Als wisselend: gemiddelde laatste 3 jaar of zoveel korter als de dienstbetrekking geduurd heeft.
6	Overwerkvergoeding	+	Ook meetellen als a.g.v. ziekte niet gerealiseerd. Klik hier voor uitwerking 
7	Privé-gebruik dienstauto	+	Volgens fiscale regels; klik hier voor toelichting 
8	Loon in natura, bedrijfsproducten	+	zie instructie WgZ , en als element daarin niet voorkomt volgens fiscale regels.
9	Toeslagen	+ –	Zie toelichting 
10	Reisurenvergoeding	+	Als buiten de normale werktijd
11	Fooien	+	Gemiddelde per gewerkte dag bepalen
12	Werkgeversbijdrage in particuliere ziektelastenverzekering (tot 1 januari 2006)	+	– zie toelichting  – UWV Bouw reparatie gevallen van voor 1-4- 2002. Zie toelichting 
12a	Verplichte werkgeversbijdrage in Zorgverzekeringswet (ZVW) (vanaf 1 januari 2006)	–	Zie voetnoot 10 bij punt 12.
12b	Werkgeversbijdrage in de door werknemer verschuldigde nominale premie ZVW (vanaf 1 januari 2006)	+	
13	Door werkgevers vergoed werknemersdeel sv-premies	+	
14	Door werkgever ingehouden werknemersdeel sv-premies	–	
15	Werkgeversdeel ww-premies	–	
16	Werkgeversdeel premiesparen	+	Regeling is per 1-1-2003 afgeschaft
17	Spaarloon	–	Voordeel in bruto-netto traject De spaarloonregeling vervalt per 01-01-2012. Voor degenen die spaarden betekent dat een verhoging van hun SV-loon. Voor degenen die last minute alleen in december hebben meegedaan aan de regeling adviseren wij de verrekening hiervan

			regeling adviseren wij de verrekening niet van volledig in/over december te verrichten. Op het inkomen op basis van het brutoloonbegrip had en heeft spaarloon geen invloed en dus ook het vervallen van de regeling niet.
18	Jubileumuitkering	–	Geen directe relatie met arbeid; ook de stimulansuitkering, die aan detentiemedewerkers elke 5 jaar wordt betaald valt niet onder het brutoloonbegrip. NB: deze uitkering behoort wel tot het SV-loon. Hiervoor zijn nl. alleen uitkeringen bij 25 of 40 dienstjaren uitgezonderd.
19	Bonus aanbrengen collega	–	Geen directe relatie met arbeid
20	Overschrijding maximum dagloon		Maximum dagloon is niet van toepassing op maatmanloon
21	Werkgeversdeel pensioen- vut en WAO-hiaat verzekeringen	–	Zie toelichting oude gevallen ☒
22	Vergoedingen boven fiscaal forfait	–	Het karakter van kostenvergoeding blijft ook bij vergoedingen hoger dan de fiscale norm
23	Vergoedingen meer dan gemaakte kosten	+	Het bovenmatige deel is loon; betrokkene moet bovenmatigheid aantonen.
24	PC-privé en fietsprojecten	–	Fiscale faciliteiten in de bruto-nettosfeer
25	Verwervingskosten	–	
26	a. Eenmalige uitkering b. Eenmalige uitkering bij ontslag	+	a. Niet bedoeld is een jubileumuitkering e.d.; wel de eenmalige uitkering die soms bij CAO e.d. worden afgesproken en dan meestal in de plaats komen van een procentuele verhoging. Zie ook de toelichting b. Zie de toelichting Toelichting ☒
27	Rentekorting	–	
28	Vergoeding kinderopvang	–	Onkostenvergoeding
29	Werknemersbijdrage levensloopregeling	–	Voordeel in bruto-netto traject
30	Werkgeversbijdrage levensloopregeling	+	Meer duidelijkheid mbt betaling (twk) werkgeversbijdragen politie, brandweer & zie toelichting ☒

31	CAO-budget	+	Zie toelichting 

In buitenland verdiend loon

Als de maatgevende arbeid berust op laatstelijk in het buitenland verrichtte arbeid, geldt als uitgangspunt dat het maatmanloon het loon is dat de betrokkene in die functie in het buitenland heeft verdiend.

Een en ander volgt uit de tekst van artikel 18 WAO (“... hetgeen gezonde personen .. ter plaatse waar hij arbeid verricht of het laatst heeft verricht ... met arbeid gewoonlijk verdienen”) en de interpretatie die de Centrale Raad van Beroep daaraan geeft t.a.v. betrokkenen die laatstelijk in het buitenland hebben gewerkt.

Seniorenregelingen

Afwijkend beleid op dit gebied is vervallen.

Jeugdlonen

Als op het moment van vaststelling van het maatmanloon de betrokkene nog onder een jeugdloonregeling (waaronder ook wordt begrepen het wettelijk minimumjeugdloon) valt, wordt het maatmanloon op de gebruikelijke wijze vastgesteld. Het maatmanloon moet vervolgens bij het bereiken van een nieuw leeftijdsjaar worden verhoogd tot het volwassenenloon is bereikt. Daarna wordt, zoals gebruikelijk, het maatmanloon verhoogd met de [CBS-index](#) voor de regelingslonen. Een complicatie treedt op, wanneer de resterende verdien capaciteit via CBBS-functies wordt bepaald. In het CBBS wordt nl. uitgegaan van aanvangslonen van personen van 23 jaar of ouder. Wanneer nu daartegenover een maatmanloon van iemand die nog onder een jeugdloonregeling valt wordt gezet, gaat de vergelijking mank.

Zie hiervoor onder ‘resterende verdien capaciteit’ het onderwerp [kwantitatieve en kwalitatieve eisen aan geduide functies](#) en onder ‘vaststellen mate ao-heid’ het onderwerp [correcties rvc](#).

Werklozen

Voor de vaststelling van het maatmanloon voor degene die arbeidsongeschikt wordt tijdens een WW-uitkering gelden de volgende regels:

- Bij het intreden van de arbeidsongeschiktheid ontving betrokkene een loongerelateerde WW-uitkering of een WW-vervolguitkering die gebaseerd was op het wettelijk minimumloon, **maar de werkloosheid had nog geen 2 jaar geduurd** op het moment van intreden van de arbeidsongeschiktheid.

Het maatmanloon zal in dergelijke situaties gebaseerd moeten worden op het loon dat betrokk' met de maatgevende arbeid (de arbeid die verricht werd voor het intreden van de werkloosheid kon verdienen. Als regel ligt het moment waarop betrokkene het laatst in die maatgevende arbeid

werkzaam was enige tijd in het verleden, zodat er geen recente loongegevens voorhanden zijn. Als eerste zou dan getracht moeten worden om bij de vroegere werkgever te achterhalen welk loon betrokkene verdiend zou hebben als hij op datum einde wachttijd nog in dienst zou zijn geweest. Als op die manier geen actuele loongegevens per einde wachttijd kunnen worden verkregen, kan als noodoplossing ook worden uitgegaan van de laatst bekende loongegevens. In dat laatste geval

moeten die loongegevens dan nog wel met de [CBS-index voor de desbetreffende bedrijfstak](#) – niet de CBS-totaalindex! – worden geïndexeerd naar het moment waarop einde wachttijd valt.

Soms heeft de betrokkene direct voorafgaand aan de ww-periode een WAO-uitkering of tenminste een WAO-beoordeling gehad. In deze situatie is er al een maatmaninkomen bekend, dat in principe ook weer kan worden gehanteerd. Wel is dan nodig, dat indexering met de [CBS-index van de bedrijfstak](#) van herkomst plaatsvindt.

- b. Bij het intreden van de arbeidsongeschiktheid was betrokkene **tenminste 2 jaar werkloos en ontving hij een ww-vervolguitkering**. Wanneer aan deze beide voorwaarden wordt voldaan wordt het maatmanloon gesteld op het wettelijk minimumloon.

Sectorspecifiek Uszo

Bij een combinatie van WW-uitkering met daarnaast arbeid, wordt niet voldaan aan de eis dat er sprake moet zijn van twee jaar werkloosheid.

Klik hier voor nadere uitleg bij lopende gevallen, ingegaan vóór 1 april 2002 waarbij de onder b vermelde regel niet is toegepast.

- c. Iemand is tijdens de WW-uitkering **gaan werken**, maar op het moment van intreden van de arbeidsongeschiktheid heeft hij ook **nog deels een WW-recht**.

Als de gevonden functie niet meer betaalt dan de arbeid die hij uitoefende vóór het intreden van de werkloosheid, is het maatmanloon het loon dat hoort bij de oorspronkelijke functie. Als betrokkene echter per uur meer is gaan verdienen dan vroeger, dan wordt het maatmanloon gevonden door het loon uit deze laatste arbeid te nemen en, naar rato van het aantal nog verloren uren, het loon uit de oorspronkelijke arbeid daarbij op te tellen.

Afwisselend wel en niet werken: wisselend werken

Afwisselend wel en niet werken, geen WW-uitkering daarnaast

In deze situatie is – op langere termijn gezien – sprake van een deeltijd deelname aan het arbeidsproces, die zich vertaalt in de urenomvang. In deze gevallen kan het maatmanloon worden berekend met de hierboven opgesomde loonelementen.

Wisselend werken; geen WW-uitkering ernaast

In deze situatie is – op langere termijn gezien – sprake van een deeltijd deelname aan het arbeidsproces, die zich vertaalt in de urenomvang. In deze gevallen kan het maatmanloon w berekend met de hierboven opgesomde loonelementen.

Vrijwillig WAO-verzekerden

Deze groep bestaat voornamelijk uit zelfstandigen en beroepsbeoefenaren. Het maatmanloon wordt als volgt vastgesteld:

No.	Categorie	Methodiek
1	Zelfstandigen	WAZ-methodiek
2	Beroepsbeoefenaren-DGA	Conform werknemers; zie maatmanloon loontrekkenden
3	Overige beroepsbeoefenaren	WAZ-methodiek

Vrijwillig + verplicht WAO-verzekerden

Het loondienstgedeelte van de verplichte verzekering wordt samengeteld met het maatmaninkomen op grond van de vrijwillige verzekering; het geheel is het maatmanloon voor de WAO.

Jonggehandicapten

Het maatmanloon voor een jonggehandicapte is gelijk aan het voor de leeftijd van de betrokkene geldend wettelijk minimum(jeugd)loon inclusief vakantietoeslag.

6 lid 3 sub a Schattingsbesluit

Hardheidsclausule

De hardheidsclausule voor jonggehandicapten (artikel 6 lid 4 van het Schattingsbesluit) houdt in, dat het maatmanloon hoger is dan het wettelijk minimum(jeugd)loon als de jonggehandicapte voldoet aan de hierna genoemde voorwaarden. Hij moet dan ofwel:

- arbeidsongeschikt zijn geworden binnen een jaar voorafgaand aan de dag waarop hij een diploma heeft behaald van een beroepsgerichte opleiding, voor een beroep waarvan het aanvangssalaris ten minste anderhalf maal het wettelijk minimumloon bedraagt; of
- tijdens de arbeidsongeschiktheid, doch uiterlijk op zijn 30ste verjaardag een diploma behaald hebben van een beroepsgerichte opleiding, voor een beroep waarvan het aanvangssalaris ten minste anderhalf maal het wettelijk minimumloon bedraagt, of
- arbeidsongeschikt zijn geworden na het behalen van een diploma van een beroepsgerichte opleiding voor een beroep waarvan het aanvangssalaris ten minste anderhalf maal het wettelijk minimumloon bedraagt.

Als betrokkene aan een van deze voorwaarden voldoet, wordt het maatmanloon vastgesteld op dat aanvangssalaris. Het is daarmee ten minste anderhalf maal het wettelijk minimumloon; hog vanzelfsprekend ook.

Werkende jonggehandicapten

Voor een jonggehandicapte die wel inkomsten uit arbeid heeft (zie ook '[maatgevende arbeid](#)'), wordt het maatmanloon vastgesteld op wat een niet-gehandicapte van dezelfde leeftijd in die functie gedurende de normale volledige werktijd zou verdienen

Uitzonderingen op deze regel

1. Ook als de jonggehandicapte arbeid is gaan verrichten kan het voorkomen dat het maatmaninkomen, met toepassing van de hiervoor besproken hardheidsclausule, hoger uit zou vallen dan op basis van het feitelijk aangevangen werk. In dat geval moet het hogere maatmaninkomen van de hardheidsclausule worden aangehouden.
artikel 6 lid 5 van het Schattingsbesluit
2. De hier besproken maatmanloonwijziging kan niet plaatsvinden, als de jonggehandicapte is begonnen met arbeid in WSW-verband. Artikel 3:1 lid 7 Wajong verhindert om bij de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling rekening te houden met hetgeen uit WSW-arbeid wordt of kan worden ontvangen. De WSW kent ook de mogelijkheid om een betrokkene met subsidie een arbeidsplaats in het vrije bedrijf te bezorgen (hoofdstuk 3, artikel 7 WSW). In deze situatie is er geen dienstverband met de sociale werkplaats, maar met een werkgever in het vrije bedrijf. Ook voor deze situatie geldt de regel, dat bij de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling geen rekening met die arbeid mag worden gehouden. Dit betekent, dat in deze gevallen de maatgevende arbeid niet gesteld kan worden op wat de valide soortgelijke in die arbeid doet, en het maatmanloon dus ook niet op wat de valide soortgelijke daarvoor ontvangt.

WAZ-verzekerden

Algemeen

De volgende groepen zijn verzekerd op grond van de WAZ: zie hoofdstuk [Grondslag](#)

Het maatmaninkomen (bij zelfstandigen etc. is uiteraard geen sprake van loon, vandaar maatmaninkomen) wordt voor de verschillende groepen via de volgende methodieken bepaald:

Categorie	Methodiek
Zelfstandigen	Winst
Meewerkende echtgenoot zelfstandige zonder arbeidsbeloning	Toe te rekenen winstdeel
Beroepsbeoefenaar	Loon of inkomsten

Maatmaninkomen via winst voor zelfstandigen

Voor het bepalen van het maatmaninkomen voor deze categorie WAZ-verzekerden wordt, ev bij het bepalen van de grondslag, uitgegaan van de winst die de betrokkene in het maatgevend

beroep behaalde voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid. Dit begrip “winst” is niet gelijk aan het boekhoudkundige begrip winst.

Klik [hier](#) voor een uitgebreide beschrijving van de winstbepaling (hoofdstuk Inkomen van de WAZ-verzekerde)

Perioden waarover winst bepaald moet worden

De hoofdregel is, dat het maatmaninkomen wordt berekend over de laatste 3 boek- of kalenderjaren voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid.

Als de betrokkene nog geen 3 jaar als zelfstandige werkzaam is geweest, dan neem je de laatste 2 jaar; als de werkzaamheden geen 2 jaar hebben geduurd dan 1 jaar. Als de betrokkene nog geen volledig jaar als zelfstandige werkzaam is geweest voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid dan de winst uit de werkzame periode en die moet dan worden herleid naar een volledig jaarbedrag.

Wisseling van hoedanigheid in laatste 3 jaar (zelfst/vof e.d.)

Bij zelfstandigen kan het voorkomen, dat de ondernemingsvorm wordt gewijzigd; bijvoorbeeld van eenmanszaak naar v.o.f. of maatschap. Als je zo’n wijziging waarneemt, is de eerste vraag die dat oproept, of dat ook betekend heeft, dat de arbeid die betrokkene verricht is gewijzigd. Zo ja, dan heeft dat tot consequentie, dat je alleen maar die winsten in aanmerking kunt nemen die behoren bij het [maatgevend beroep](#) dat is vastgesteld.

Als er geen sprake is van wijzigingen in de arbeid van de betrokkene, dan kun je de drie benodigde jaren samenstellen uit de winsten die aan de betrokkene zijn toegevalen in de verschillende ondernemingsvormen. Dit kan niet worden toegepast als een van de ondernemingsvormen een BV was, omdat de ondernemingswinst bij een BV aan de aandeelhouders toekomt en niet als arbeidsinkomsten aan een natuurlijke persoon.

Aftrek aandeel om niet meewerkende echtgenoot

Wanneer er sprake is een zelfstandige en een meewerkende echtgenoot die naast de betrokkene een arbeidsinbreng in het bedrijf had zonder daarvoor een beloning te ontvangen, moet worden bepaald, welk deel van de winst aan de aanvrager is toe te rekenen, ook al vraagt de meewerkende echtgenoot zelf geen uitkering aan. Bij deze bepaling wordt uitgegaan van de fiscale keuze, die is gemaakt vóór het intreden van de arbeidsongeschiktheid.

Daarbij zal in de regel blijken, dat er ofwel voor is gekozen om een deel van de winst via een meewerkcontract, toe te rekenen aan de echtgenoot, ofwel om gebruik te maken van de fiscale meewerkaftrek.

Als sprake is van een meewerkcontract is de waarde daarvan al op de winst in mindering gebracht en hoef je verder daarmee niets te doen.

Als gekozen is voor meewerkaftrek of wanneer er in het geheel nog geen fiscale keuze is ger worden de aan de betrokkene en de meewerkende echtgenoot toe te rekenen winstgedeelte bepaald volgens aangegeven methode van toedeling analoog aan artikel 5 van het

Inkomensbesluit WAZ. Zie [Inkomen WAZ-verz/winst uit onderneming](#).

In deze situatie wordt van de winst een bedrag afgetrokken, dat de arbeidswaarde van de “om niet meewerkende” vertegenwoordigt. De winst minus de aftrek voor de “om niet meewerkende” levert voor de aanvrager een bedrag op, dat gehanteerd wordt voor de bepaling van het maatmaninkomen.

Andersom fungeert het op de winst ten behoeve van de om niet meewerkende in mindering gebrachte bedrag als basis voor de bepaling van het maatmaninkomen voor de om niet meewerkende, mocht ook die een aanvraag om uitkering indienen.

Het overblijvende gedeelte van de winst doet mee bij de berekening van het maatmaninkomen van de aanvrager.

Indexering winst naar beoordelingstijdstip

De winsten over de drie jaar (of minder) die voorafgaan aan het intreden van de arbeidsongeschiktheid leveren uiteindelijk een gemiddeld jaarinkomen. Omdat die winsten in verschillende jaren verworven zijn, kunnen ze niet zonder meer bij elkaar worden geteld, maar moeten deze bedragen door middel van indexering eerst onderling vergelijkbaar gemaakt worden.

Dat leidt tot de volgende regels:

1. de winsten van ieder jaar worden afzonderlijk geïndexeerd naar het moment van toekenning van de uitkering.
2. hiertoe wordt de [CBS-totaalindex](#) gebruikt
3. Voor ieder afzonderlijk jaar wordt het indexcijfer van 1 januari van datzelfde jaar gebruikt. In de agrarische sector komen we ook wel de mei/mei-boekhouding tegen, waarbij het boekjaar niet gelijkloopt met het kalenderjaar.

Het sectorspecifieke Cadans-beleid is per 30 juni 2008 vervallen.

Voor EWT-beoordelingen van zelfstandigen (in de sector Cadans) waarvan de vaststelling van het maatmaninkomen wordt gedaan vanaf 30 juni 2008 (dus onafhankelijk van de ingangsdatum van de uitkering), moet bovenstaande methode worden toegepast.

Berekening maatmaninkomen; middeling winst

De geïndexeerde winsten worden samengeteld en vervolgens gedeeld door het aantal jaren dat in aanmerking is genomen. Daardoor ontstaat een bedrag op jaarbasis dat de status heeft van maatmaninkomen.

In het verleden waren er dan nog mogelijk twee correcties aan de orde alvorens van het maatmaninkomen gesproken kon worden:

1. [correctie met de overhevelingstoeslag](#) (OHT); aan de orde tot 2001, en
2. de [ophoging tot het wettelijk minimumloon bij een AAW-recht](#).

Als in een van de drie jaar (of minder) sprake is van verlies, wordt de winst over dat jaar op nihil gesteld. Het jaar telt echter wel mee.

Voorbeeld 5

Het maatmaninkomen voor zelfstandigen die op het moment van toekenning van de uitkering het bedrijf hebben gestaakt, maar niet als gevolg van de handicap, wordt vastgesteld op het wettelijk minimumloon als dat lager is dan het volgens de gewone regels berekende maatmaninkomen..

OHT-correctie i.v.m. vergelijking met loondienstinkomen tot 2001

Als tot 2001 het na de vorige stappen berekende maatmaninkomen als zelfstandige moest worden vergeleken met een inkomen uit loondienst, werd op het maatmaninkomen eerst in mindering gebracht het bedrag aan premies AAW en AWBZ zoals bedoeld in artikel 2 van de WAUOO (Wet Aanpassing Uitkeringsregelingen Overheveling Opslagpremies). De hoogte van deze premies gold zoals die was op het moment dat beoordeeld werd. Werknemers ontvingen van hun werkgever voor deze premies een vergoeding in de vorm van een overhevelingstoeslag, die vóór 2001 niet was opgenomen in de loonwaarde van de in het FIS voorkomende functies.

Vanaf 1998 is de premie AAW geen component meer bij de overhevelingstoeslag. Bij een maatmaninkomen met een geldigheidsdatum van in 1999 of daarna wordt dus alleen de premie Awbz afgetrokken. De premie WAZ wordt **niet** afgetrokken. De premie WAZ is namelijk al in mindering gebracht op de fiscale winst.

Toetsing aan wettelijk minimumloon voor gevallen die nog onder AAW-regels vallen (oud recht)

Geldt alleen nog voor degenen waarvoor artikel 5 AAW [zie [Oud recht en overgangsrecht](#)] is blijven gelden na 1 januari 1998.

Voor het maatmaninkomen geldt als ondergrens (een evenredig deel van) het wettelijk minimumloon per maand op grond van artikel 2, leden 1 en 2 van de AMvB ex art. 5, lid 9 AAW. Als de betrokkene in het jaar voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid geen enkel inkomen had, bijvoorbeeld omdat er sprake was van verlies, terwijl hij wel gemiddeld ten minste 38 uur per week werkzaam was, wordt het maatmaninkomen gesteld op het wettelijk minimumloon.

artikel 3, lid 1 van de AMvB ex art. 5, lid 9 AAW

Om te kunnen bepalen of het berekende gemiddelde inkomen wel of niet beneden het minimumloon ligt, moet dat berekende inkomen eerst worden [verminderd met de OHT](#). Dit omdat het minimumloon een loondienstgegeven is en het gerealiseerde inkomen van de zelfstandige niet. Ook geldt voor een meewerkende echtgenoot van een zelfstandige als ondergrens altijd ten minste (een evenredig deel van) het wettelijk minimumloon.

Slechts als het gemiddeld inkomen in de drie jaar onmiddellijk voorafgaande aan het intreden van

de arbeidsongeschiktheid meer heett bedragen dan anderhalf maal het wettelijk minimumloon kan het maatmaninkomen op grond van de [hardheidsclausule](#) (SVR-besluit d.d. 16-4-1987 ex artikel 4 van de AMvB ex art. 5, lid 9 AAW) verhoogd worden tot het maatmaninkomen, dat volgens de normale regels zou zijn vastgesteld.

Maatmaninkomen via toe te rekenen winstdeel voor meewerkende echtgenoot zelfstandige

Wanneer er sprake is van een zelfstandige met een meewerkende echtgenoot die naast betrokkene een arbeidsinbreng in het bedrijf had zonder daarvoor een beloning te ontvangen, moet worden bepaald, welk deel van de winst aan de aanvrager is toe te rekenen, ook al vraagt de andere, nog werkende echtgenoot zelf geen uitkering aan. Bij deze bepaling ga je uit van de fiscale keuze, die is gemaakt vóór het intreden van de arbeidsongeschiktheid.

Daarbij zal in de regel blijken, dat er ofwel voor is gekozen om een deel van de winst via een meewerkcontract toe te rekenen aan de echtgenoot, ofwel gebruik te maken van de fiscale meewerkaftrek.

Meewerkcontract

Als sprake is van een meewerkcontract, is de waarde daarvan al op de winst in mindering gebracht. De bedragen van de meewerkbeloning over de laatste drie jaar worden [geïndexeerd](#) en vervolgens [gemiddeld](#), en vormen zo het maatmaninkomen.

Meewerkaftrek of geen fiscale keus gemaakt

Als gekozen is voor meewerkaftrek, of wanneer er in het geheel nog geen fiscale keuze is gemaakt, worden de aan de betrokkene en de meewerkende echtgenoot toe te rekenen winstgedeelten bepaald volgens [aangegeven methode](#) van toedeling analoog aan artikel 5 van het Inkomensbesluit WAZ.

De aldus gevonden winstbedragen worden [geïndexeerd](#) en vervolgens [gemiddeld](#).

Maatmaninkomen via loon of inkomsten voor beroepsbeoefenaren

Klik [hier](#) voor omschrijving Beroepsbeoefenaren bij de WAZ.

Klik [hier](#) voor uitleg van wat als inkomen wordt beschouwd.

DGA

Voor de berekening van het maatmaninkomen van een directeur-groootaandeelhouder wordt aangesloten bij de loonelementen en berekeningswijze van het [maatmanloon van werknemers](#).

Overige beroepsbeoefenaren

De berekening van het maatmaninkomen verloopt voor de overige beroepsbeoefenaren via het indexeren en middelen van de inkomsten over de laatste drie jaar.

Verminderde loonwaarde bij aanvang verzekering of ingezetenschap

Algemeen

Iemand kan **evident ongeschikt** zijn voor de laatstelijk verrichte arbeid of de **omvang** waarin hij deze uitoefende.

Een variant hierop is, dat de betrokkene geschikt was voor de arbeid als zodanig, en ook geschikt was voor de omvang waarin de valide gelijksoortige die arbeid pleegt te verrichten, maar dat hij door bijvoorbeeld tempoverlies als gevolg van ziekte of gebreken een duidelijk lagere prestatie geleverd heeft in vergelijking tot de valide gelijksoortige. Hierbij merken we op, dat de prestatie van de valide gelijksoortige een rekbaar begrip is. Hier hebben we het over de gevallen waar sprake is van een duidelijke situatie.

Wat we hierbij op het oog hebben zijn situaties waarbij loondispensatie gegeven is, of zou zijn als daarvoor een aanvraag zou zijn ingediend.

Een voorkomende duidelijke situatie is die waarbij hoofdstuk III, artikel 7 WSW is toegepast. Daarbij vindt plaatsing in het vrije bedrijf plaats, waarbij de werkgever het volledige functieloon betaalt, maar daartegenover vanuit de WSW een subsidie ontvangt die gebaseerd is op de verminderde prestatie van de betrokkene.

Bijzonderheden.

Verbetering na aanvang verzekering

Als de prestatie van betrokkene na aanvang van de verzekering verbeterd is omdat hij meer belastbaar is geworden, is de waarde van die grotere prestatie maatgevend.

18 lid 3 WAO, 2 WAZ, 3:1 Wajong.

Lopend recht

Het tweede en derde lid van de artikelen 18 WAO mogen niet worden toegepast als er al sprake is van een lopend WAO-recht (lid 4 van art. 18 WAO). De WAZ en Wajong kennen deze uitzondering niet.

18 WAO

Onbetaald verlof

Het tweede lid van art. 18 WAO mag niet worden toegepast als betrokkene voor aanvang verzekering ononderbroken onbetaald verlof tot maximaal 18 maanden had. Onderbrekingen van minder dan een maand tellen niet.

18 WAO

Jonggehandicapten langer dan 6 jaar in Nederland woonachtig

Volgens het 4e lid van art. 3:1 Wajong is het 2e lid van art. 2 niet van toepassing als de betrokkene

voldoet aan twee eisen:

1. Hij is ingezetene geworden voor zijn 17e verjaardag en
2. Hij is ingezetene geweest gedurende zes jaar onmiddellijk voorafgaand aan zijn 17e verjaardag.

3:1 Wajong

Uurloon of periodeloan

Algemeen

Het gevonden maatmanloon of –inkomen moet worden herleid naar een uurloon.

Er is echter nog een groep betrokkenen met oud recht, waarbij het maatmanloon niet als uurloon, maar als periodeloan wordt uitgedrukt. Een loonperiode kan zijn:

- Jaarloan (bij zelfstandigen en de meeste beroepsbeoefenaars)
- Maandloon (werknemers)
- 4-wekenloon (werknemers)
- weekloon (werknemers)

De groep waarbij nog een periodeloan wordt gehanteerd bestaat uit betrokkenen die voldoen aan de volgende voorwaarden:

1. zij vallen nog onder het arbeidsongeschiktheids criterium 1-7-1967 – 31-12-1986 of het criterium 1-1-1987 tot 1-8-1993 [[oud recht en overgangsrecht](#)] en
2. de mate van arbeidsongeschiktheid is vóór 02-04-1997 niet door middel van een uurloonvergelijking bepaald.

Verdieping uurloonschatting 

Methodiek uurloonberekening

Het maatmanloon of –inkomen wordt uiteindelijk uitgedrukt in een bedrag per uur. Om dat te berekenen worden de volgende formules gehanteerd:

Stap 1: bereken het loon per periode om naar een jaarloon. Dat gaat als volgt:	
Loon per uur	formule (gemiddeld) aantal uren per week 52
week	x 52

4 weken	x 13
maand	x 12
Jaar (zelfstandigen) e.d.	Is al een jaarbedrag
Stap 2: reken de bij het loon komende toeslagen e.d. (link naar tabel loonelementen van 3.6) om naar een jaarbedrag en tel dat op bij het bedrag uit stap 1.	
Stap 3 Bereken het aantal uren ook per jaar via de formule: aantal contracturen per jaar minus ATV –uren + overwerk; Bij zelfstandigen e.d. is dit het aantal uren op jaarbasis zoals dat blijkt uit de verzamelde informatie uit het onderzoek.	
Stap 4: Deel de uitkomst van stap 2 (totaal jaarinkomen) door het totale aantal uren van stap 3. De uitkomst is het uurloon.	
	Stap 5: Deel de uitkomst van stap 3 door 52; dit levert het gemiddeld aantal uren per week op. Dit gegeven wordt gebruikt voor de eventuele reductiefactor bij het berekenen van de resterende verdien capaciteit.

Afwisselend wel en niet werken; wisselend werken

Afwisselend wel en niet werken, geen WW-uitkering daarnaast

In deze situatie is – op langere termijn gezien – sprake van een deeltijd deelname aan het arbeidsproces, die zich vertaalt in de urenomvang. Bij een deelname van 26 weken à 40 uur en 26 weken geen deelname is de uitkomst een gemiddelde van 20 uur per week. In deze gevallen kan het maatmanloon precies zo worden berekend als bij full-timers, namelijk het loon per uur dat is gegenereerd met het werken. De geringere deelname komt tot uiting in de lagere urenomvang en een lager dagloon.

Wisselend werken; geen WW-uitkering ernaast

In deze situatie is – op langere termijn gezien – sprake van een deeltijd deelname aan het arbeidsproces, die zich vertaalt in de urenomvang. Bij een deelname van 6 weken à 30 uur, 12 weken à 10 uur, 20 weken à 15 uur en 24 weken à 20 uur is de uitkomst een gemiddelde van 20,769 uur per week. In deze gevallen kan het maatmanloon precies zo worden berekend als bij full-timers, namelijk het loon per uur dat is gegenereerd met het werken. De geringere deelname komt tot uiting in de lagere urenomvang en een lager dagloon.

Maatmaninkomensgarantie

Sinds 1/10/2004 is in het Schattingsbesluit de maatmaninkomensgarantie opgenomen (art. 6 lid 6 en 7 SB). Bij toepassing van artikel 43a WAO, 20 WAZ of 19 Wajong wordt het maatmaninkomen niet lager gesteld dan het 'oude' maatmaninkomen. Onder 'oude' maatmaninkomen verstaan we dat inkomen dat zou gelden als de eerder toegekende uitkering niet zou zijn ingetrokken dan wel als er

na de eerder vervulde wachttijd wel recht zou hebben bestaan op arbeidsongeschiktheidsuitkering. De garantie betreft alleen de hoogte van het inkomen.

De garantie geldt ook als de toekenning op grond van de genoemde artikelen geen toepassing vindt in verband met recht op ziekengeld op grond van artikel 29b ZW.

Als na eerdere intrekking van de uitkering of niet toekennen na de wachttijd (art. 19 WAO, 7 WAZ of 6 Wajong) het maatmaninkomen wordt vastgesteld ovg dezelfde arbeid als waarvoor eerder het maatmaninkomen is vastgesteld, dan wordt dit maatmaninkomen niet geactualiseerd, maar geïndexeerd.

Bijzonderheden:

Het oude maatmaninkomen kan niet altijd zonder meer worden geïndexeerd naar het nieuwe beoordelingsmoment. Dit speelt bijvoorbeeld bij degenen die nog geen 23 jaar waren tijdens toepassing van hun 'oude' maatmaninkomen. In die gevallen zal bij de oude werkgever nagevraagd moeten worden welk loon de belanghebbende gehad zou hebben bij een 23-jarige leeftijd. Als betrokkene nog geen 23 jaar is bij nieuwe toekenning richt de uitvraag zich op de leeftijd bij nieuwe toekenning.

Voorbeeld 8

Ook als in het verleden geen maatmaninkomen is vastgesteld, wordt alsnog het 'oude' maatmaninkomen vastgesteld. Hierna kan indexering naar het actuele beoordelingsmoment plaatsvinden.

Maatmanloon of –inkomen na de eerste vaststelling

Indexering

Een eenmaal vastgesteld maatmanloon of –inkomen wordt daarna, zolang er een uitkeringsrecht is, alleen geïndexeerd met de CBS-index. Dit is wettelijk bepaald in artikel 8 van het Schattingsbesluit.

Werkwijze

Bij de datum waarop het recht is ingegaan (zie voor 'vroegere' data bij "[bijzonderheden](#)") en een maatmanloon of –inkomen is vastgesteld hoort een indexcijfer dat je uit de [tabel](#) kunt aflezen. Vervolgens zoek je naar het moment per ingang waarvan je nu de mate van arbeidsongeschiktheid wilt beoordelen, en je zoekt het daarbij behorende indexcijfer op. Als er nog geen indexcijfer voor

dat beoordelingsmoment gepubliceerd is, neem je het laatst bekende indexcijfer.

Vervolgens pas je de volgende formule toe:

Loon gedeeld door indexcijfer oud maal indexcijfer nieuw.

Voorbeeld 6

Voor het verder indexeren van het laatstelijk geïndexeerd maatmaninkomen moet je uitgaan van het indexcijfer op basis waarvan het maatmaninkomen voor het laatst is geïndexeerd.

Voor deze werkwijze is gekozen omdat het verder indexeren van het laatst geïndexeerde maatmaninkomen op basis van de definitieve indexcijfers nadelig voor betrokkene kan zijn. Het verschil tussen het eerst gepubliceerde indexcijfer en het definitieve indexcijfer kan namelijk aardig oplopen.

Deze werkwijze heeft bovendien als voordeel dat niet hoeft te worden nagegaan in welke maand het maatmaninkomen voor het laatst is geïndexeerd (dit is niet altijd exact bekend).

Bij beoordelingen vanaf 1 oktober 2004 wordt uitgegaan van het (meest recente) eerst gepubliceerde indexcijfer.

Enkele algemene opmerkingen over de CBS-index

- a. De laatst gepubliceerde cijfers hebben altijd een voorlopig karakter, omdat CAO's die met terugwerkende kracht worden afgesloten er pas achteraf in kunnen worden verwerkt. Daarom kun je, afhankelijk van de lijst die je raadpleegt, soms gewijzigde cijfers zien. Daarom is in het Schattingsbesluit opgenomen, dat vanaf 1-10-2004 alleen het eerst gepubliceerde CBS indexcijfer wordt gebruikt bij de berekening van de mate van arbeidsongeschiktheid. Dit geldt voor alle vaststellingen.
- b. Het maatmanloon of -inkomen wordt vastgesteld per datum ingang recht. Op dat moment is de vraag welk indexcijfer hoort bij die datum ingang recht nog niet relevant. Bij een latere beoordeling zal in de regel een definitief indexcijfer per datum ingang recht beschikbaar zijn.
- c. Het CBS hanteert voor de indexcijfers een basisjaar dat iedere 10 jaar opnieuw wordt gekozen, en waarbij de index weer op 100 wordt gesteld. De basisjaren zijn altijd afgerond op een tiental, dus 1980, 1990, 2000 etc. In 1990 en 1980 zijn de eraan voorafgaande jaren opnieuw door het CBS omgerekend en maken deel uit van de gepubliceerde cijfers. In het jaar 2000 is dat niet gebeurd voor de jaren vóór 2000. Deze jaren zijn echter wel door UWV zelf opgenomen in de tabellen, zodat de laatst gepubliceerde tabel bruikbaar is met 1990 als vroegste jaar. Daarvóórliggende cijfers kun je indien nodig opvragen via de servicedesk.

Overgang van basisjaar 1990 naar basisjaar 2000

Het CBS heeft in 2003 de CBS-indexcijfers vanaf 2000 opnieuw vastgesteld, waarbij als basisjaar niet is uitgegaan van het jaar 1990, maar van het jaar 2000 (2000=100). Hierover is in novem' 2003 het volgende uitvoeringsbericht verschenen. [Overgang naar basisjaar 2000](#).

Maatmanwisseling

Bij een wijziging van de maatgevende arbeid (bijvoorbeeld bij nieuw verworven bekwaamheden, wordt ook een nieuw maatmanloon vastgesteld. De indexering begint vanaf dat moment weer opnieuw te lopen.

Jeugdlonen (a. leeftijdswijzigingen, b fictief maatmanloon)

Leeftijdswijzigingen

Een bijzondere regeling geldt voor jeugdigen van wie het maatmaninkomen is vastgesteld op een jeugdloon. Voor jeugdigen tot 23 jaar wordt het jeugdloon bij elke leeftijdsverhoging gesteld op het voor die hogere leeftijd geldende jeugdloon, totdat de jonggehandicapte de leeftijd van 23 jaar heeft bereikt. Tot 23 jaar wordt het maatmanloon ieder jaar geactualiseerd en daarna hanteren we het CBS-index gehanteerd. Voor het actualiseren van het loon worden voor werknemers nadere gegevens bij de werkgever gevraagd, en voor jonggehandicapten is er de tabel van het [wettelijk minimum\(jeugd\)loon](#).

Als het maatmanloon van een werknemer lang geleden is vastgesteld, dan kan het moeilijk zijn te bepalen wat voor betrokkene op zijn 23-jarige leeftijd in zijn maatfunctie het volwassen loon zou zijn geweest. Soms is dat loon nog te achterhalen bij de oude werkgever of op basis van een van toepassing zijnde bedrijfstak-CAO. Als dat niet mogelijk is – de oude werkgever weet dat niet, de oude werkgever bestaat niet meer of er is geen bedrijfstak-CAO van toepassing, dan hanteren we een andere werkwijze.

Het in het verleden laatstelijk vastgestelde maatmanjeugdloon wordt verhoogd met twee factoren.

1. de actuele verhouding volwassen loon/jeugdloon in de maatfunctie of soortgelijke functie, of, als dat niet mogelijk is, op basis van de toen geldende verhouding minimumloon/minimumjeugdloon.
2. De loonontwikkeling in de maatfunctie tot de datum waarop de 23-jarige leeftijd werd bereikt. Dat kan op basis van de branche-indexcijfers.

Vanaf de 23-jarige leeftijd tot de datum herbeoordeling vindt dan indexering plaats volgens de CBS-cijfers.

Voorbeeld 7 

Bijzonderheden

Welk indexcijfer bij vergelijking met jaarinkomen?

Uitkeringsgerechtigden WAO, WAZ en Wajong die als zelfstandige werken, leveren hun inkomstengegevens altijd op jaarbasis aan. Dit roept de vraag op, welk indexcijfer bij het indexeren van het maatmanloon of -inkomen gebruikt moet worden. Wanneer het indexcijfer van de maand

van het maatmanloon of –inkomen gebruikt moet worden. Wanneer het indexcijfer van de maand januari van het jaar waarin de inkomsten zijn gegenereerd gebruikt zou worden, is duidelijk dat bijna een heel jaar loonontwikkeling daarmee buiten beschouwing blijft. Op dit punt is ervoor gekozen om het indexcijfer te hanteren van 1 januari van het jaar dat volgt op het jaar waarin de inkomsten zijn verworven. Een andere keus was uiteraard ook verdedigbaar geweest, maar deze keus sluit in ieder geval uit dat een deel van de loonontwikkeling niet wordt meegenomen.

Indexering WAO en Wajong-maatmanloon van datum vóór 1-1-2001 naar datum na 1-1-2001

Als onderdeel van het Belastingplan 2001 is de overhevelingstoeslag (OHT) die een werkgever moest betalen vervallen, en dit is gecompenseerd met een eenmalige bijtelling bij het brutoloon. Voor de exacte instructie zie:

Verdieping (maatmanloonberekening lopende gevallen) [+](#)

Indexering WAZ-maatmaninkomen van datum vóór 1-1-2001 naar datum na 1-1-2001

Zelfstandigen hebben nimmer overhevelingstoeslag ontvangen en er is daarom geen aanleiding om het maatmaninkomen te verhogen met een percentage vanwege het feit dat de OHT per 1-1-2001 is vervallen.

Er is echter geconstateerd, dat de oude rapportages waarin het maatmaninkomen van zelfstandigen is vastgesteld soms onduidelijkheden op dit punt bevatten. Voor het repareren daarvan klik je hier.

Laatste vaststelling maatmanloon of –inkomen dateert van voor 10-8-1994

Het zal weinig voorkomen, dat een dergelijk geval zich nog aandient. Je kunt de voor deze berekening uitgegeven instructie zonodig [hier](#) vinden.

Wetsuitleg Wajong

Indexeren maatmaninkomen, overgang naar basisjaar 2000

Overgang van basisjaar 1990 naar basisjaar 2000

Het CBS heeft tot en met mei 2003 de indexcijfers vastgesteld met als basisjaar 1990 (1990=100). Vanaf 1 juni 2003 gelden nieuwe indexcijfers, waarbij niet meer 1990 basisjaar is, maar 2000 als basisjaar geldt (2000=100). Deze nieuwe indexcijfers zijn globaal 1/3 lager dan de oude indexcijfers. Tevens zijn de indexcijfers van de categorie "Totaal" in de plaats gekomen van de categorie "Volwassenen". De reden hiervan is dat de indexcijfers van de volwassenen vrijwel nooit afwijken van de totaal-indexcijfers.

Het CBS heeft de indexcijfers van januari 2000 tot en met mei 2003 opnieuw vastgesteld (omgerekend) naar het basisjaar 2000. Over de jaren vóór 2000 heeft het CBS geen nieuwe indexcijfers vastgesteld.

Over de jaren 2000, 2001 en 2002 heeft het CBS de *definitieve* indexcijfers omgerekend. Over 2003 heeft het CBS de *voorlopige* indexcijfers omgerekend. Bij het omrekenen heeft het CBS echter niet een vaste omrekeningsfactor gebruikt.

Hoewel het CBS zelf geen vaste omrekeningsfactor heeft gebruikt, hebben wij uit praktische overwegingen besloten dat wel te doen.

Te onderscheiden situaties

Bij de overgang van de oude indexcijfers naar nieuwe indexcijfers kunnen de volgende situaties worden onderscheiden:

Beoordelingsmoment tot 1 juni 2003

Als bij een schatting of een beoordeling van inkomsten uit arbeid het beoordelingsmoment vóór 1 juni 2003 ligt, dan moet het maatmaninkomen worden geïndexeerd op basis van de indexcijfers met als basisjaar 1990. Voor deze gevallen speelt de omzetting naar het basisjaar 2000 dus nog niet!

Beoordelingsmoment vanaf 1 juni 2003

Voor het eerst indexeren van het maatmaninkomen

Als het maatmaninkomen vanaf 1 juni 2003 voor het eerst wordt geïndexeerd (zoals bij een eerstejaars herbeoordeling), moet u het zoveel mogelijk uitgaan van het definitieve indexcijfer dat bij het vastgestelde maatmaninkomen hoort. Dit is in het algemeen het definitieve indexcijfer per einde wachttijd.

Voor situaties waarin het maatmaninkomen voor het eerst is vastgesteld op of na 1 januari 2000, maakt u hierbij gebruik van de nieuwe indexcijfers die het CBS vanaf 2000 heeft vastgesteld (basisjaar 2000). Voor de jaren vóór 2000 rekent u het definitieve indexcijfers uit de tabel basisjaar 1990 om door het te delen door de factor **1,322**. Dat is de verhouding tussen het oude jaarindexcijfer (132,2) en het nieuwe jaarindexcijfer (100) voor het jaar 2000. Deze indexcijfers zijn opgenomen in de [CBS-indexcijfertabel](#).

Voorbeelden 

Indexeren naar einde wachttijd

UWV Cadans hanteert nog de branche-indexcijfers voor het indexeren van het inkomen van zelfstandigen naar einde wachttijd. Hiervoor gelden de volgende omrekeningsfactoren:

Gezondheidszorg	1,316
Cultuur	1,330
Detailhandel	1,362

Ook deze omrekeningsfactoren zijn gebaseerd op de verhouding tussen het oude jaarindexcijfer voor het jaar 2000 en het nieuwe jaarindexcijfer (100) voor het jaar 2000.

Verder indexeren van een geïndexeerd maatmaninkomen

Het maatmaninkomen wordt meestal geïndexeerd op basis van een voorlopig indexcijfer (hetgeen hierbij vaak om het eerst gepubliceerde indexcijfer). Voor het verder indexeren van het laatstelijk

geïndexeerd maatmaninkomen moet u dan ook uitgaan van het indexcijfer op basis waarvan het maatmaninkomen voor het laatst is geïndexeerd. Deel dit door de factor **1,322**.

Voor deze werkwijze is gekozen omdat het verder indexeren van het laatst geïndexeerde maatmaninkomen op basis van de definitieve indexcijfers nadelig voor betrokkene kan zijn. Het

verschil tussen het eerst gepubliceerde indexcijfer en het definitieve indexcijfer kan namelijk aardig oplopen.

Deze werkwijze heeft bovendien als voordeel dat niet hoeft te worden nagegaan in welke maand het maatmaninkomen voor het laatst is geïndexeerd (dit is niet altijd exact bekend).

Bij beoordelingen vanaf 1 oktober 2004 wordt uitgegaan van het (meest recente) eerst gepubliceerde indexcijfer.

Voorbeelden 

Attentie: nieuw richtjaar indexcijfers is 2010

Zie de [pagina met de CBS-indexcijfers](#) vanaf 1967.

Wetsuitleg Wajong

De diverse inkomensbegrippen vanaf 1 juli 2008

Schattingsbesluit per 1-7-2008

In het Schattingsbesluit zijn per 1 juli 2008 definities opgenomen van de diverse inkomensbegrippen die voor de schatting van belang kunnen zijn. Weliswaar werden de meeste van deze inkomensbegrippen al gehanteerd omdat ze elders al omschreven waren, maar formeel waren ze nog niet van toepassing verklaard op de schatting. Nu in artikel 7 van het Schattingsbesluit is opgenomen wat onder SV-loon wordt verstaan, is tevens de gelegenheid aangegrepen om ook de overige inkomensbegrippen te definiëren.

Voor verschillende groepen zijn verschillende inkomensbegrippen van belang:

- Voor werknemers (in loondienst) die tevens verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen geldt het [SV-loon](#);
- Voor werknemers in loondienst die niet *verplicht* verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen, maar die wel onder de werking van de Wet op de loonbelasting vallen en daarmee loonheffing verschuldigd zijn, geldt het fiscaal loon ([loon voor de loonbelasting](#)).
- Voor personen die geen werknemer zijn als bedoeld onder a of b (en ook geen zelfstandige zijn) geldt het [belastbaar loon of het belastbaar resultaat uit overige werkzaamheden](#);
- Voor zelfstandigen geldt de [belastbare winst uit onderneming](#).

SV-loon

Voor werknemers (in loondienst) die tevens *verplicht* verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen, wordt voor het maatmanloon en de resterende verdien capaciteit

uitgegaan van het loon voor de sociale verzekeringen (SV-loon).

([artikel 7 lid 1 onderdeel a Schattingsbesluit](#))

De opgave van de werkgever is leidend

Wij gaan voor de vaststelling van de uitkering in principe uit van het sv-loon zoals de werkgever dat aan ons opgeeft. Wij gaan dus niet zelf een sv-loon construeren op basis van de verschillende loonbestanddelen. In uitzonderingsgevallen mag het sv-loon wel worden afgeleid van het fiscaal loon (zie hierna).

Het door de werkgever opgegeven sv-loon moet op een aantal punten nog wel worden gecorrigeerd voor de schatting. Zie hierna bij maatmanloon en resterende verdien capaciteit.

Sv-loon vanaf 2006

De werkgever moet als inhoudingsplichtige vanaf 2006 over elk loonaangiftetijdvak van een maand of vier weken aangifte doen van het sv-loon van zijn werknemers aan de belastingdienst. Hierover worden de premies voor de sociale verzekeringen geheven (premieloon). Het sv-loon is ook opgenomen in de Polisadministratie. Dit sv-loon is NIET gemaximeerd op het maximum premieloon.

Het sv-loon is in [artikel 7 lid 1 Schattingbesluit](#) gedefinieerd als loon in de zin van artikel 16 van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv). In grote lijnen bestaat het sv-loon uit het loon voor de loonbelasting met een aantal uitzonderingen:

Sv -loon is fiscaal loon (loonbelastingsloon)

minus:

- Loon uit vroegere dienstbetrekking, muv loon bij ziekte, uitkeringen werknemersverzekeringen en toeslag (TW) en andere aanvullingen. Pensioen- en VUT-uitkeringen zijn dus geen sv-loon. De uitkeringen werknemersverzekeringen en aanvullingen zijn wel sv-loon.
- Eindheffingsbestanddelen Wet op de loonbelasting (art. 31 lid 2 b t/m g). Eindheffing is belastingheffing bij de inhoudingsplichtige i.p.v. bij de werknemer. Het gaat bijvoorbeeld om loon in natura, spaarloon en geschenken tot bepaalde bedragen.
- Vergoeding (van de inhoudingsplichtige) voor de inkomensafhankelijke bijdrage als bedoeld in artikel 46 van de Zorgverzekeringswet.

NB: Een bovenwettelijke vergoeding ZVW van de werkgever is zowel fiscaal loon als sv-loon

- Uitkeringen op grond van een levensloopregeling.

- Privé-gebruik dienstauto (vanaf 2006 geldt hiervoor maandelijkse fiscale bijtelling)

plus:

- Werkgevers- en werknemersbijdrage die in de levensloop worden gestort.
- Werknemersdeel WW-premie

Wel SV-loon, maar geen inkomen voor de schatting:

- Loon uit vroegere dienstbetrekking. De bedoeling hiervan is om normale loonelementen uit vroegere dienstbetrekking uit te zonderen. Het gaat hierbij met name om loondervingsuitkeringen.
- [Loondervingsuitkeringen](#) (als bedoeld in het Inkomensbesluit WIA) en uitkeringen op grond van de Wet WIA, de WAO, de WAZ en de Wajongalsmede de door de werkgever betaalde aanvullingen op die uitkeringen (ook wel sociaal loon genoemd). Deze worden alsnog uitgezonderd voor zover ze al niet zijn uitgezonderd als loon uit vroegere dienstbetrekking.

Sociaal loon

Loondervingsuitkeringen en aanvullingen werkgevers op die uitkeringen zijn uitgezonderd van het inkomensbegrip, omdat het hierbij niet gaat om inkomsten uit arbeid. Dit kan ertoe leiden dat voor de schatting niet kan worden uitgegaan van het SV-loon als in het loon loondervingsuitkeringen en/of aanvullingen van de werkgever op deze uitkeringen zijn opgenomen. In deze situatie gaan we voor de schatting en de inkomstenaf trek noodgedwongen uit van de bruto loonwaarde van de arbeid.

Fooien en ander loon van derden

Fooien en ander loon van derden tellen mee voor het SV-loon voor zover er loonheffingen op moeten worden ingehouden, d.w.z. tot het bedrag waarmee bij de vaststelling van de hoogte van het loon rekening is gehouden met fooien en dergelijke of waarvoor een forfaitaire regeling geldt. Er zijn speciale regels voor fooien voor horecapersoneel. Als personeel werkzaam in de horeca minder loon geniet dan waarop hij recht heeft (bijvoorbeeld op grond van de cao), dan wordt hij geacht fooien te hebben genoten voor dit verschil.

SV-loon vóór 2006

Het SV-loon is tot 2006 het loon waarover de premies voor de werknemersverzekeringen worden geheven (premieloon). Tot 2006 was dit loonbegrip geregeld in de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen. Daarom werd het ook wel CSV-loon genoemd.

Als het maatmanloon is gebaseerd op tijdvakken gelegen vóór 2006, gaan we voor die tijdvakken uit van het ongemaximeerde CSV-loon ([artikel 12b lid 2 Schattingsbesluit](#)).

CSV-loon is fiscaal loon (loonbelastingsloon)

minus:

- Loon uit vroegere dienstbetrekking, muv loon bij ziekte, uitkeringen werknemersverzekeringen

en toeslag (TW) en andere aanvullingen. Pensioen- en VUT-uitkeringen zijn dus geen CSV-loon. De uitkeringen op grond van de werknemersverzekeringen en aanvullingen daarop zijn wel CSV-loon.

- Eindheffingsbestanddelen Wet op de loonbelasting (art. 31 lid 2 b t/m g). Eindheffing is belastingheffing bij de inhoudingsplichtige i.p.v. bij de werknemer. Het gaat bijvoorbeeld om loon in natura, spaarloon en geschenken tot bepaalde bedragen.
- termijnen van lijfrente die zijn aangewezen als loon uit vroegere dienstbetrekking;
- het werkgeversdeel premie Ziekenfondswet (ZFW);
- de werkgeversbijdrage of vergoeding voor een andere ziektekostenregeling;
- uitkeringen op grond van een verlofspaarregeling;

plus:

- het werknemersdeel premie WW;
- het bedrag dat een werknemer spaart op grond van een verlofspaarregeling.

Wel CSV-loon, maar geen inkomen voor de schatting:

Net als bij het sv-loon vanaf 2006, geldt ook hierbij dat [loondervingsuitkeringen](#) en aanvullingen op deze uitkeringen (sociaal loon) bij de schatting buiten beschouwing blijven.

Fiscaal loon

Voor werknemers in loondienst die niet *verplicht* verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen, maar die wel onder de werking van de Wet op de loonbelasting vallen en daarmee loonheffing verschuldigd zijn, geldt het fiscaal loon (loon voor de loonbelasting).

([artikel 7 lid 1 onderdeel b Schattingsbesluit](#))

Hieronder vallen onder meer:

- **DGA's.** Zij zijn wel werknemer en de werkgever moet voor hen dan ook loonbelasting afdragen. Zij zijn echter niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen (artikel 6 lid 1 onderdeel d ZW). Daarom is er voor deze personen geen SV-loon beschikbaar. Er waren plannen om hen per 1-1-2009 ook vrij stellen voor de loonbelasting (Belastingplan 2007 en Wet Overige Fiscale Maatregelen 2008), maar deze voorstellen worden weer ongedaan gemaakt met het Wetsvoorstel Overige Fiscale Maatregelen 2009, waardoor de DGA's (vooralsnog) onder de loonbelasting blijven vallen.
- **Pseudo-werknemers**, zoals huishoudelijke hulpen werkzaam op doorgaans minder dan 4 dagen per week, zijn in principe geen loonbelasting verschuldigd. Zij kunnen echter kiezen voor de Opting-in regeling voor de loonbelasting, waardoor zij alsnog loonbelasting afdragen.
- **Personen met een Verklaring Arbeidsrelatie-loon (VAR-Loon)**, mits de werkgever loonbelasting afdraagt.

Als de werkgever loonbelasting afdraagt, moet hij per aangiftetijdvak aangifte doen van het loon

voor de loonbelasting. Dit loon kan worden gebruikt voor de schatting. Ook hiervoor geldt dat eventuele loondervingsuitkeringen en aanvullingen op deze uitkeringen bij de schatting buiten beschouwing moeten blijven.

Uitzonderingen: Wel LB-loon, maar géén inkomen voor de schatting:

- Loon uit vroegere dienstbetrekking. Bedoeling hiervan is normale loonelementen uit vroegere dienstbetrekking uit te zonderen die bij het sv-loon al uitgezonderd zijn, zoals de pensioen en VUT-uitkeringen. Ook eventuele sv-uitkeringen zijn uitgezonderd.
- Vergoeding (door de inhoudingsplichtige) van de inkomensafhankelijke bijdrage als bedoeld in art. 46 van de Zorgverzekeringswet.
NB: Een bovenwettelijke vergoeding ZVW van de werkgever is zowel fiscaal loon als sv-loon.
- Eindheffingsbestanddelen Wet op de Loonbelasting (31 lid 2 b t/m h). Eindheffing is voor rekening van de inhoudingsplichtige en wordt meestal niet aan de individuele werknemer toegerekend.

In het algemeen kun je voor deze werknemers uitgaan van het fiscale loon uit de witte tabel, dat (op termijn) uit de Polisadministratie (Suwinet-inkijk) kan worden gehaald. Dit loon moet wel worden gecorrigeerd met de inkomensafhankelijke bijdrage ZVW.

Belastbaar loon of belastbaar resultaat uit overige werkzaamheden

Voor personen die geen werknemer zijn als bedoeld onder a of b (niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen en niet vallend onder de Wet op de Loonbelasting) en ook geen zelfstandige zijn, geldt het belastbaar loon of het belastbaar resultaat uit overige werkzaamheden. ([artikel 7 lid 1 onderdeel c Schattingsbesluit](#))

Hieronder vallen onder meer:

- Beroepsbeoefenaren in de zin van de WAZ, zoals huishoudelijke hulpen werkzaam op doorgaans minder dan 4 dagen per week, die niet deelnemen aan de Opting-in regeling.
- Personen met een VAR-resultaat uit overige werkzaamheden (VAR-row)
- Overigen, die geen werknemer of zelfstandige zijn

Deze personen zijn geen loonbelasting verschuldigd, maar per kalenderjaar wel inkomstenbelasting. Hun inkomsten zijn belast als:

- **belastbaar loon** als bedoeld in paragraaf 3.3.1 van de Wet inkomstenbelasting 2001. Belastbaar loon is loon verminderd met de werknemersaftrek; of
- **belastbaar resultaat uit overige werkzaamheden** als bedoeld in paragraaf 3.4.1 Wet inkomstenbelasting 2001. Belastbaar resultaat uit overige werkzaamheden is het gezamenlijke bedrag van het resultaat uit een of meer werkzaamheden die geen belastbare winst of

bedrag van het resultaat uit een of meer werkzaamheden die geen belastbare winst of belastbaar loon genereren.

Belastbare winst uit onderneming

Voor zelfstandigen geldt als basis voor het inkomen de belastbare winst uit onderneming uit de Wet inkomstenbelasting 2001. Deze vermeerder je met de ondernemersaftrek (art 3.74 Wet IB 2001) de MKB-winstvrijstelling (artikel 3.79a Wet IB 2001).

De bestanddelen van de winst bedoeld in artikel 3.78, lid 3, onderdelen a, b en c worden geacht niet tot de winst te behoren. Dit betreft stakingswinst, onteigeningswinst en eindafrekeningswinst. Dit is vergelijkbaar met de [winstdefinitie van de WAZ](#).

Voor de [winsttoerekening van meewerkende echtgenoten](#) geldt een afwijkende winsttoerekening.

Wetsuitleg Wajong

Bepalen mate van arbeidsongeschiktheid

Algemeen

Mate ao-heid al bekend

In sommige gevallen heeft de eerdere beoordeling al geleid tot een conclusie over de mate van arbeidsongeschiktheid; dat is het geval in de volgende situaties:

- Betrokkene is niet met arbeid belastbaar; hij is dus volledig arbeidsongeschikt;
- Voor betrokkene konden niet voldoende functies worden geduid; ook dan is sprake van volledige arbeidsongeschiktheid.
- Betrokkene is geschikt voor de eigen c.q. de maatgevende arbeid; hier is geen sprake van arbeidsongeschiktheid.

Mate ao-heid berekenen

In de overige gevallen moet de mate van arbeidsongeschiktheid worden berekend en dat gaat als volgt.

Hiervóór heb je het volgende vastgesteld:

- De maatgevende arbeid met de bijbehorende urenomvang;
- Het maatmanloon of –inkomen per uur (MM-uurloon);
- De resterende verdien capaciteit o.b.v. functieduiding (als mogelijk), uitgedrukt per uur (RVC-

uurloon);

- Eventueel de resterende verdien capaciteit o.b.v. feitelijke arbeidsinkomsten, uitgedrukt per uur (RVC-uurloon).

Met deze gegevens kun je vervolgens het arbeidsongeschiktheidspercentage berekenen.

In sommige situaties moet de mate van arbeidsongeschiktheid op meerdere manieren worden bepaald. Dat is het geval als:

- betrokkene werkt. Dan moet de mate van arbeidsongeschiktheid op basis van de arbeidsinkomsten worden berekend en ook op basis van een theoretische beoordeling.
- er sprake is van meer dan één verzekering. Dan moet voor iedere verzekering de mate van arbeidsongeschiktheid worden bepaald. Zonodig zowel op basis van een theoretische beoordeling als op basis van feitelijke arbeidsinkomsten.

ao-percentage resultaat formule

Het arbeidsongeschiktheidspercentage is het resultaat van de volgende formule:

MM-uurloon -/- RVC-uurloon

_____ X 100 = ...% (uitkomst uitdrukken als percentage)

MM-uurloon

Periodeloonvergelijking (alleen bepaalde oude gevallen)

In sommige oude gevallen moet de mate van arbeidsongeschiktheid niet via uurlonen, maar via het [periodeloon](#) worden berekend. De correcties die worden behandeld bij “[reductiefactor](#)” en “[medische urenbeperking](#)” zijn dan al verwerkt in het periodeloon dat betrokkene nog kan verdienen. Ook de maximering van het maatmaninkomen is niet aan de orde, omdat dat alleen geldt ingeval van een uurloonwaarde.

Correcties resterende verdien capaciteit

Reductiefactor

Vaak zal de uren omvang van de RVC (theoretisch of praktisch) niet exact gelijk zijn aan de uren omvang van het maatgevende werk.

- Bij **functieduiding** wordt de omvang van de RVC bepaald door het aantal uren dat hoort bij de SBC-code met de kleinste omvang.
- Bij een **praktische schatting** wordt de omvang van de RVC bepaald door de uren omvang van het werk dat betrokkene gaat doen.

Urenomvang RVC lager dan maatgevende omvang

Als de urenomvang van de RVC lager is dan de urenomvang van het maatgevende werk en lager dan 38, pas je een reductiefactor toe op het RVC-uurloon. De factor bestaat uit een breuk, waarvan de teller wordt bepaald door de urenomvang van de resterende verdien capaciteit. De noemer wordt bepaald door de urenomvang van de maatman, maar bedraagt maximaal 38 uur.

Dat werkt als volgt:

urenomvang blijkt uit de gerealiseerde arbeid.

Corrigeer het met feitelijke arbeid verdiende uurloon met de factor: uren feitelijke RVC (35) gedeeld door uren maatmanloon (40). Dus $35/38(=\text{maximum})$ maal het uurloon ad € 11,- geeft € 10,13. Daarmee bereken je de mate van arbeidsongeschiktheid volgens de daarvoor bestaande [formule](#).

Urenomvang blijkt uit CBBS

Als ook maar één van de voor het bepalen van de mate van arbeidsongeschiktheid gebruikte SBC-codes of functies binnen een SBC-code een omvang heeft, die kleiner is dan de omvang van de maatgevende arbeid, kan het mediane uurloon niet zonder meer worden gebruikt bij het bepalen van de mate van arbeidsongeschiktheid. Dit doet zich voor bij een van de volgende situaties:

- a. de omvang is kleiner, omdat er sprake is van een medische tijdsbeperking; in deze situatie geldt bovendien, dat het mediane uurloon niet hoger mag zijn dan het maatmanuurloon. (artikel 3 van de Beleidsregels uurloonschatting 2004)
- b. de omvang is kleiner, omdat het CBBS niet voldoende functies met dezelfde of een grotere omvang.

Het verschil tussen beide situaties is, dat in het eerste geval betrokkene niet meer kan werken dan in een bepaalde omvang en in het tweede geval is geen verdien capaciteit aangetoond in functies met een minimaal gelijke omvang dan die van de maatmanfunctie. In de praktijk worden deze situaties gelijk beoordeeld. Het feit dat er alleen functies met minder uren zijn te selecteren moet gelet op de huidige vulling van CBBS worden gezien als een gevolg van beperkingen voor arbeid. Het mediane uurloon moet worden gecorrigeerd om het verschil in omvang tussen de maatgevende arbeid en de omvang van de geduide functies tot uiting te laten komen in de berekening van de mate van arbeidsongeschiktheid. Het mediane uurloon wordt daarom gemaximeerd op het maatmanuurloon, tenzij betrokkene nog 38 uur kan werken. Daarna wordt het vermenigvuldigd met de factor a/b . Hierbij is a de urenomvang van de functie en b de urenomvang van de maatman. De factor b bedraagt maximaal 38. De factor a wordt als volgt vastgesteld: De urenomvang wordt per SBC-code vastgesteld op de grootste urenomvang van de binnen de SBC-code geselecteerde functies. Vervolgens wordt van die drie de kleinste urenomvang aangehouden. Dat is de factor a .

voorbeeld 1 

Urenomvang RVC hoger dan maatgevende omvang

Als de urenomvang van de RVC hoger is dan de urenomvang van de maatman pas je **géén reductiefactor** toe. Dit betekent dat meerverdiensten bij een praktische schatting door urenuitbreiding ten opzichte van de maatman niet doorwerken in de schatting.

Voorbeeld 2 

Medische urenbeperking

Als betrokkene op medische gronden in urenomvang beperkt is ten opzichte van het aantal uren van de maatgevende omvang, heeft dit op de eerste plaats gevolgen voor de **omvang** van de resterende verdien capaciteit. Daarnaast moet je – **alleen bij de CBBS-uitkomsten** – het RVC-uurloon maximeren op het maatmanuurloon. Daarna pas je ook nog een (eventuele) reductiefactor toe.

Voorbeeld 3 

Correctie jeugdigen

Het loon van CBBS-functies is altijd het loon van een 23-jarige. Daarom moet het in CBBS gevonden mediane loon voor degene die nog geen 23 jaar is worden gecorrigeerd. Om een goede vergelijking met het maatmanloon mogelijk te maken wordt het gevonden loon met de volgende percentages vermenigvuldigd:

22 jaar 85 %
21 jaar 72,5%
20 jaar 61,5%
19 jaar 52,5%
18 jaar 45,5%
17 jaar 39,5%
16 jaar 34,5%
15 jaar 30 %

Het bereiken van een hogere leeftijd is geen reden voor een nieuwe beoordeling.
Een feitelijk gerealiseerd inkomen wordt niet verminderd.

Theoretische of praktische schatting?

Algemeen

Volgens het schattingsbesluit moet je iemand in elk geval schatten op zijn theoretische mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Als betrokkene daarnaast inkomsten uit arbeid heeft doe je ook een praktische (loonkundige) beoordeling. Als de inkomsten per uur uit feitelijke arbeid lager zijn dan het uurloon dat laatstelijk *na toepassing van de reductiefactor* is vastgesteld voor de theoretische schatting, is in dat stadium al duidelijk, dat de feitelijke arbeidsinkomsten niet zullen

leiden tot indeling in een lagere ao-klasse.

Als de inkomsten uit feitelijke arbeid wel leiden tot een lagere a.o.-klasse, dan ga je uit van de laagste klasse. Behalve wanneer de laagste klasse voortkomt uit arbeidsinkomsten in verband waarmee een kortingsartikel wordt toegepast. In die laatste situatie bepaalt de theoretische

schatting de klasse-indeling en via het kortingsartikel wordt uitbetaald naar de klasse die volgt uit de inkomsten uit arbeid . Zie nader het hoofdstuk "[samenloop met inkomsten uit arbeid](#)".

Uitzondering doorwerkende zelfstandigen met oud arbeidsongeschiktheids criterium

Zelfstandigen die nog vallen onder de toepassing van een van beide oudste arbeidsongeschiktheidscriteria [[oud recht en overgangsrecht](#)] worden, zolang zij als zelfstandige blijven werken, alleen beoordeeld op basis van het feitelijke werk als zelfstandige en dus niet op basis van een CBBS-beoordeling. Hieraan is verbonden de voorwaarde, dat de werkzaamheden als zelfstandige nog iets voorstellen. Een louter in naam handhaven van het bedrijf zonder dat er sprake is van economische activiteiten voldoet hier niet aan. Zodra deze laatste conclusie kan worden getrokken wordt ook een CBBS-beoordeling gedaan.

Wel hogere klasse mogelijk bij oudste criteria.

Als betrokkene nog recht heeft op toepassing van een van de oude arbeidsongeschiktheidscriteria (zie hoofdstuk "[oud recht en overgangsrecht](#)")

Kan een feitelijke werkhervatting onder bepaalde voorwaarden wel leiden tot indeling in een hogere arbeidsongeschiktheidsklasse dan de klasse die volgt uit de theoretische beoordeling.

[Klik hier voor de voorwaarden.](#) 

Toerekening RVC bij samenloop van verzekeringen

Als betrokkene verzekerd is voor meerdere wetten moet je beoordelen hoe je voor de afzonderlijke wetten de resterende verdien capaciteit in de schatting betreft. Hiervoor gelden de regels van het Besluit Samenloop WAO en WAZ . Hierbij maken we onderscheid tussen **gelijktijdige** samenloop en **volgtijdelijke** samenloop.

Gelijktijdige samenloop WAO en WAZ

Voor de WAO gelden dezelfde regels als bij de WIA. Zie [Samenloop WIA met zelfstandige arbeid](#).

Volgtijdelijke samenloop WAO en WAZ

Deze samenloop kan op twee manieren ontstaan:

- Er ontstaat eerst een WAO- recht, vervolgens re-integreert belanghebbende als zelfstandige, behoudt het WAO-recht en wordt dan ook daaruit arbeidsongeschikt;

of

- Er ontstaat eerst een WAZ-recht, vervolgens re-integreert belanghebbende in loondienstarbeid, behoudt het WAZ-recht en wordt dan ook daaruit arbeidsongeschikt.

Er zijn dan twee beoordelingen:

- recht op toekenning vanuit de laatste verzekering en
- recht op herziening vanuit het lopende recht.

De resterende verdien capaciteit wordt dan niet per definitie toegerekend aan één recht, maar kan zo nodig voor beide rechten meegenomen worden. Dit is logisch, omdat het tweede recht in de plaats komt van (een deel van) het eerste recht.

Voorbeelden 5 

Uitbreiding uren

Als betrokkene, na het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid, het aantal uren in de ene verzekering uitbreidt ten opzichte van de maatman, telt de urenuitbreiding voor het berekenen van de mate van arbeidsongeschiktheid voor de andere wet.

Voorbeeld 6 

Gelijktijdige samenloop WAO en Wajong

Betrokkene wordt arbeidsongeschikt en is op dat moment WAO-verzekerd, én behoort tot de doelgroep voor de Wajong. Hier zien we dat, in tegenstelling tot bij de samenloop WAO/WAZ, de maatmannen voor beide wetten elkaar gedeeltelijk overlappen. Dat betekent dan dat je bij functieduiding moet zoeken naar functies met de grootste uren omvang (de Wajong-maatman) en dat die functies zowel voor de Wajong- als de WAO-schatting gebruikt kunnen worden.

Voorbeelden 7 

Volgtijdelijke samenloop WAO en Wajong

Hier ontstaat eerst een Wajong-recht, waarbij betrokkene op een later moment een WAO-uitkering claimt.

Voorbeelden 8 

Samenloop WAZ en Wajong

Hier verloopt de beoordeling hetzelfde als bij de samenloop [WAO/Wajong](#).

Uitkeringstechnische consequenties

Bij samenloop kunnen ook nog bepalingen van toepassing zijn met betrekking tot het berekenen van de WAZ-grondslag en/of het betalen van de uitkeringen. Dit is ook het geval bij samenloop met vrijwillige WAO-verzekering. De maatman voor de WAZ en de vrijwillige WAO is dan hetzelfde. Dit betekent dan ook dat de schatting en de ao.-klasse gelijk is. Als betrokkene daarnaast nog in dienstbetrekking werkt geldt hetzelfde als bij 'normale' samenloop WAO en WAZ. Je hebt dan

echter ook nog te maken met speciale bepalingen over het vaststellen van WAO-dagloon en WAZ-grondslag, en bepalingen over het betalen van de uitkeringen.

Zie hiervoor de hoofdstukken [Grondslag WAZ](#) en [Samenloop met andere uitkeringen](#).

Indeling in ao-klasse

Aan de hand van het gevonden percentage deel je betrokkene in in een van de volgende arbeidsongeschiktheidsklassen:

WAO

80-100%

65-80%

55-65%

45-55%

35-45%

25-35%

15-25%

minder dan 15%

WAZ/Wajong

80-100%

65-80%

55-65%

45-55%

35-45%

25-35%

minder dan 25%

NB: Het gevonden percentage wordt niet afgerond. De uitkomst 24,96830 leidt bijvoorbeeld tot indeling in de klasse 15-25%.

Nadat de arbeidsongeschiktheidsklasse bekend is, ga je bij een lopende uitkering na of dat een lagere klasse is dan tot nu toe. Is die klasse hoger of lager dan de nu geldende, dan moet je nagaan, of dat leidt tot een [herziening](#) of [intrekking](#), dan wel [toepassing van een kortingsartikel](#).

Verdiscontering werkloosheid

Bij het vaststellen van de ao-klasse kun je nog te maken hebben met dit begrip, dat bij het oudste criterium (vóór 1-1-1987) een rol speelde. Onder voorwaarden kan betrokkene dan, ondanks een lagere theoretische klasse, ingedeeld worden in de klasse 80-100%.

Zie voor meer informatie het hoofdstuk [Oud recht en overgangsrecht](#).

Herziening/intrekking of eerst korten

Een feitelijke werkhervatting leidt sinds de invoering van het standaard kortingsbeleid niet tot herziening of intrekking van de uitkering, maar tot toepassing van de kortingsartikelen. Zie het

onderdeel [Samenloop met inkomsten uit arbeid](#) en de IM verlengingstermijn kortingsartikelen WAO en WAZ. Na afloop van de kortingstermijn kan de feitelijke schatting op de verrichte arbeid plaatsvinden.

Wetsuitleg Wajong

Inleiding

Wat is verdienvermogen?

Bij de beoordeling van het recht op arbeidsondersteuning staan de mogelijkheden van de klant centraal. De wet heeft hiervoor nieuwe voorwaarden gegeven. Het uitkeringsrecht is niet meer verbonden aan de mate van arbeidsongeschiktheid. Arbeidsondersteuning is bedoeld voor degene die niet zelfstandig in staat is 75% van het maatmaninkomen te verdienen. Daarom stellen we niet langer vast wat het verlies aan inkomen is. Wel beoordelen we wat iemand als percentage van het maatmaninkomen nog kan verdienen. Dat noemen we verdienvermogen. Boven de 75% heeft de jongere geen recht op arbeidsondersteuning. Hij is dan geen jonggehandicapte. Onder de 20% moeten we beoordelen of hij nu of in de toekomst participatiemogelijkheden heeft. Voor de jonggehandicapte met een verdienvermogen tussen de 20 en 75% en jongeren met participatiemogelijkheden maken we een participatieplan.

Ongewijzigd is dat we bij het vaststellen de resterende verdien capaciteit gebruiken. Dat is het bedrag dat iemand nog kan verdienen in algemeen geaccepteerde arbeid.

Wat is het verband tussen ziekte en verdienvermogen?

Om recht te krijgen op arbeidsondersteuning moeten we de klant aanmerken als jonggehandicapte. De belangrijkste voorwaarde is dat de klant door ziekte of gebrek dan maximaal 75% van het maatmaninkomen kan verdienen.

75% van het maatmaninkomen kan verdienen.

Ziekte of gebrek geven **nooit rechtstreeks** reden om het ontbreken van mogelijkheden aan te nemen. Altijd gaat het om de **invloed** van ziekte of gebreken op het **verdienvermogen**. De uitkomst bepaalt of en welke rechten de klant kan ontlenen aan de Wet Wajong.

Waarom bepalen we het verdienvermogen?

De jonggehandicapte heeft recht op arbeid- en inkomensondersteuning. Om te kunnen bepalen of iemand [jonggehandicapte](#) is, moeten we onder andere beoordelen of de klant gedurende 52 weken niet in staat is geweest meer dan 75% van het maatmaninkomen te verdienen. Daartoe stellen we eerst op de “ouderwetse manier” de resterende verdien capaciteit vast. Zolang iemand onder de grens van 75% blijft, is niet van belang wat het exacte percentage is.

Verdienvermogen bij Voorgezette Inkomensondersteuning Werkregeling

Slechts bij 1 inkomensvoorziening heeft de uitkomst van de beoordeling van de resterende verdien capaciteit rechtstreeks invloed op de vaststellingswijze van de inkomensondersteuning: [de voortgezette inkomensondersteuning werkregeling](#). In hoeverre slaagt de jonggehandicapte erin de hem toegedichte resterende verdien capaciteit waar te maken? Dat is in de voortgezette werkregeling bepalend voor de keuze voor een rekenregel binnen deze vorm van inkomensondersteuning. In de overige inkomensvoorzieningen is de hoogte van de verdiensten naast de uitkering doorslaggevend bij de keuze voor een rekenregel.

Bij welke beoordelingen gebruiken we het verdienvermogen?

De vaststelling van het verdienvermogen vervult een rol bij:

- [Voorwaarden arbeidsondersteuning](#) (nieuw recht en alsnog recht)
- [Einde recht op arbeidsondersteuning](#)
- [Herleven recht op arbeidsondersteuning](#)
- [Hoogte voortgezette inkomensondersteuning voortgezette werkregeling](#)

Hoe beoordelen we het verdienvermogen?

De beoordeling bestaat uit 5 stappen waarbij we de medische beperkingen omzetten in een beoordeling van de arbeidsmogelijkheden. Iedere stap lichten we apart toe:

- [Ziekte of gebreken](#)
- [Beoordeling duurzaamheid](#)
- [Maatman](#)
- [Resterende verdien capaciteit en](#)

- [Bepalen verdienvermogen en participatiemogelijkheden](#)

Het vaststellen of de klant niet meer dan 75% van het maatmaninkomen kan verdienen, kan alleen als bewezen is dat de beperkingen het gevolg zijn van ziekte of gebreken. Gaat het niet om ziekte of gebrek, dan is de klant geen jonggehandicapte.

Wat doen we bij ziekte of gebrek?

Gaat het wel om ziekte of gebrek, dan brengen we in kaart wat de medische mogelijkheden en beperkingen zijn. Op deze manier kunnen we beoordelen of de klant ongeschikt is voor de maatgevende arbeid en zo ja, welke resterende verdiencapaciteit in geld uitgedrukt er nog is. Deze resterende verdiencapaciteit vergelijken we met het maatmaninkomen waarna we het verdienvermogen berekenen.

Klik hier voor meer informatie over de [medische](#) en [arbeidsdeskundige beoordeling](#).

Wetsuitleg Wajong

Maatman

Let op: Het hier beschreven uitvoeringsbeleid is op **1 november 2012** ingegaan.

Moet je nog wijzigingen afhandelen volgens het 'oude' beleid, dan kun je naar de [oude instructietekst](#) gaan.

Waarom een maatman?

Het begrip 'maatman' staat al lange tijd centraal bij het bepalen van de mate van arbeidsongeschiktheid. Hoewel we het niet langer over arbeidsongeschiktheid hebben, maar over verdienvermogen, is dat in de Wet Wajong niet anders. Aan de hand van het maatmaninkomen stellen we vast of we de klant als jonggehandicapte kunnen aanmerken. Een van de voorwaarden daarvoor is dat de klant gedurende 52 weken niet meer dan 75% van het maatmaninkomen kon verdienen.

Het recht op [arbeidsondersteuning eindigt](#), en daarmee het recht op uitkering of inkomensondersteuning, als de betrokkene in staat is meer te verdienen dan 75% van zijn maatmaninkomen.

Hoe stellen we de maatgevende arbeid en het maatgevende inkomen vast?

De meeste jonggehandicapten hebben nog niet gewerkt als zij zich bij ons melden voor [arbeidsondersteuning](#). Daarom kunnen wij de maatman niet vaststellen en basis van een

arbeidsondersteuning. Daarom kunnen wij de maatman niet vaststellen op basis van een arbeidsverleden. Om deze reden zijn in het Schattingsbesluit bepalingen opgenomen die de maatman van de jonggehandicapte regelen.

Het Schattingsbesluit bepaalt het volgende. Het maatmaninkomen Wajong is voor de jonggehandicapte die:

- a. geen inkomsten uit arbeid geniet, 108% van het wettelijk minimum(jeugd)loon per uur;
- b. inkomsten uit arbeid geniet, het inkomen dat een niet-jonggehandicapt persoon van dezelfde leeftijd met de door de jonggehandicapte feitelijk verrichte arbeid gedurende de normale, volledige werkweek per uur, zou verdienen.

Hardheidsclausule

De hardheidsclausule voor jonggehandicapten houdt in dat het maatmanloon op een bedrag van ten minste anderhalf maal het wettelijk minimum(jeugd)loon wordt gesteld, mits de jonggehandicapte:

- arbeidsongeschikt is geworden binnen een jaar onmiddellijk voorafgaande aan het behalen van het diploma aan een beroepsgerichte opleiding die opleidt voor een beroep waarvan het aanvangssalaris ten minste gelijk is aan anderhalf maal het bedrag van het wettelijk minimum(jeugd)loon;
- idem wanneer de arbeidsongeschiktheid intreedt binnen een binnen na het behalen van een diploma;
- idem, wanneer de jonggehandicapte tijdens de arbeidsongeschiktheid doch voor zijn 30^e verjaardag, een diploma behaalt.

Als de jonggehandicapte aan een van deze voorwaarden voldoet, stellen we het maatmanloon vast op dat aanvangssalaris. Dat salaris is daarmee minstens anderhalf maal het wettelijk minimumloon, maar hoger kan vanzelfsprekend ook.

De hardheidsclausule is ook van toepassing als de jonggehandicapte op het moment van zijn uitval werkzaam was en de maatman is vastgesteld op het inkomen van de soortgelijke gezonde. In zo'n geval is het hoogste bedrag het maatmaninkomen.

Verschillende onderdelen maatmanbegrip

Het maatmanbegrip kent een onderverdeling in:

- maatgevende arbeid
- maatgevende omvang
- maatmanloon

Bij werken + hardheidsclausule: hoogste inkomen geldt.

Maatgevende arbeid

Algemeen geldt dat we voor jonggehandicapte geen maatgevende arbeid kunnen vaststellen, omdat zij nog niet aan het arbeidsproces hebben deelgenomen.

Als de jonggehandicapte wel werkte, stellen we de maatgevende arbeid vast op de laatst verrichte arbeid vóór het intreden van de arbeidsongeschiktheid. We gaan daarbij uit van hetgeen iemand verdient met de arbeid die de betrokkene zelf heeft verricht en nog zou verrichten als hij niet arbeidsongeschikt zou zijn in het aantal uren dat hoort bij de fulltime uitoefening van de functie. Het werken in beschutte omgeving (WSW) of gesubsidieerde arbeid beschouwen we voor de nieuwe Wet Wajong niet als maatgevende arbeid

Let op! Er zijn de volgende uitzonderingen:

De klant kan tijdens en naast zijn studie hebben gewerkt. Soms gaat het duidelijk om bijbaantjes, zoals krantenbezorger. Dan kunnen we geen volwaardige maatgevende arbeid vaststellen, omdat die functie per definitie niet voltijds bestaat.

Het kan ook zijn, dat het gaat om werkzaamheden in deeltijd, die ook voorkomen als voltijdse arbeid. In dat geval kunnen we op basis van die feitelijke arbeid wél de maatgevende arbeid bepalen: de arbeid die een gezonde persoon in deze functie voltijds verricht.

Deze werkzaamheden kunnen een WIA-verzekering met zich meebrengen. In dat geval is ook een WIA-beoordeling nodig.

Maatgevende omvang

Voor de jonggehandicapte die niet werkt, geldt als maatmanloon het wettelijk minimum(jeugd)loon. De omvang die hierbij hoort, is 38 uur per week.

Als de jonggehandicapte werkte, is de maatgevende omvang het aantal uren dat hoort bij de vastgestelde maatgevende arbeid.

Het is daarbij niet van belang, of de klant die arbeid voltijds of in deeltijd verrichtte.

De maatgevende omvang speelt niet alleen een rol bij het berekenen van het maatmanloon. Maar ook bij het bepalen van de [resterende verdien capaciteit](#).

Maatgevend inkomen

Zoals aangegeven is het maatgevend inkomen het wettelijk minimum(jeugd)loon.

Het maatmanloon van de jonggehandicapte voor wie we geen maatgevende arbeid kunnen vaststellen, is gelijk aan het voor de leeftijd van de klant geldend wettelijk minimum (jeugd)loon inclusief vakantietoeslag per uur. De berekening is: $WML * 1,08 * 12 / (52,2 * 38)$.

Wanneer er wel sprake is van werken is de hoofdregel bij het bepalen van het maatmaninkomen dat we aansluiten bij het inkomen dat de jonggehandicapte verdiende in de maatgevende functie. Het maatmanloon is het bedrag dat de klant per uur verdient, op basis van het aantal uren dat hoort

bij de vastgestelde maatgevende arbeid.

Voor de [werkende jonggehandicapten](#) voor wie een volwaardige maatmanfunctie kan worden bepaald, stellen we het maatmanloon vast volgens de regels voor [werknemers](#).

Als toepassing van de hardheidsclausule leidt tot een hoger maatmaninkomen, dan wordt het maatmaninkomen op het hoogste bedrag vastgesteld.

Omdat we het werken in beschutte omgeving (WSW) of gesubsidieerde arbeid niet aanmerken als maatgevende arbeid, wordt het maatmaninkomen evenmin vastgesteld op inkomen uit WSW-arbeid.

Wijziging maatmaninkomen

Een eenmaal vastgesteld maatmaninkomen wijzigt niet meer. Het wordt alleen nog geïndexeerd. Hiervoor wordt de CBS-index gehanteerd.

Uitzondering

Op de regel dat het maatmaninkomen niet wordt gewijzigd, nadat het is vastgesteld, bestaan de volgende uitzonderingen:

- Als [de hardheidsclausule](#) van toepassing is.
- Als de jongere in een jeugdloonregeling werkt of op basis van het wettelijk minimumjeugdloon. Dan actualiseren we de maatman totdat de (meestal) 23-jarige leeftijd is bereikt. Daarna wordt de maatman alleen nog geïndexeerd.
- Als sprake is van [nieuw verworven bekwaamheden](#).
- Als een beroep wordt uitgeoefend dat slijtage met zich meebrengt: profvoetballer of balletdanseres. Dan mag de maatman gewisseld worden.

Wetsuitleg Wajong

Resterende verdien capaciteit

In welke situatie stellen we de resterende verdien capaciteit vast?

Als de jongere nog in staat is om uit arbeid een inkomen te verkrijgen, ondanks ziekte of gebreken, noemen we dat inkomen resterende verdien capaciteit (RVC). Bij de vaststelling van de resterende verdien capaciteit beoordelen we tot welke arbeid hij nog in staat is. Met 'in staat zijn om' bedoelen we niet dat de jonggehandicapte ook echt werk moet hebben om van resterende verdien capaciteit te kunnen spreken. Het gaat er ook om wat de jongere nog zou kunnen verdienen **als hij dat werk zou hebben**. Of er voor dat specifieke werk vacatures zijn of dat hij voor dat werk zou worden aangenomen, is niet relevant.

De uitkomst van de beoordeling is een bedrag dat de jongere per uur kan verdienen in algemeen geaccepteerde arbeid. Op basis van de resterende verdien capaciteit stellen we het [verdienvermogen](#) vast.

Hoe bepalen we de resterende verdien capaciteit?

De resterende verdien capaciteit bepalen we aan de hand van 2 benaderingswijzen:

1. Inkomsten uit arbeid die de jonggehandicapte niet heeft, maar nog wel zou kunnen verrichten (theoretische verdien capaciteit).
2. Inkomsten uit arbeid die de jonggehandicapte feitelijk verricht (feitelijke gerealiseerde verdien capaciteit). Het moet gaan om passende werkgelegenheid in algemeen geaccepteerde

verdiencapaciteit). Het moet gaan om passende werkzaamheden in algemeen geaccepteerde arbeid met een voldoende mate van duurzaamheid en representativiteit.

Hoe bepalen we de omvang van het werk?

We moeten de feitelijk gerealiseerde verdiensten uiteindelijk in uurloon uitdrukken. Daarom is het nodig om eerst te bepalen wat de omvang (het aantal gewerkte of te bepalen uren) van het werk is.

De methodiek hiervan is dezelfde als bij het vaststellen van de [maatgevende omvang](#).

Voor de jongere met inkomsten uit arbeid, beoordelen we de omvang door een vergelijking te maken met de volledige omvang van gezonde personen in datzelfde beroep.

Hoe berekenen we het uurloon?

Bij de theoretische schatting blijkt uit CBBS het uurloon van de geduide functies. Hierop vinden nog correcties plaats in specifieke situaties.

Voor jongeren met werk gaan we uit van de feitelijke verdiensten. Deze rekenen we om naar een uurbasis. Voor jonggehandicapten met maandloon doen we dat door het maandloon (inclusief vakantietoeslag) te vermenigvuldigen met 12 en te delen door 52,2 x de uuromvang. Ook hier kunnen nog correcties op plaatsvinden.

Lees de uitgebreide instructie over de resterende verdiencapaciteit in [arbeidsongeschiktheid](#).

Wetsuitleg Wajong

Bepalen verdienenvermogen en participatiemogelijkheden

In welke situaties stellen we het verdienenvermogen vast?

Het verdienenvermogen van de jonggehandicapten berekenen we op basis van de resterende verdien capaciteit. Als de conclusie hiervan is dat het gaat om een verdienenvermogen van niet meer dan 20%, dan beoordelen we ook het blijvend afwezig zijn van participatiemogelijkheden.

Wanneer is vaststelling van het verdienenvermogen niet noodzakelijk?

Soms is tijdens een eerdere medische beoordeling al geconcludeerd dat de jonggehandicapte geen mogelijkheden heeft om te werken. Dat is het geval in de volgende situaties:

- De jonggehandicapte is nu en in de toekomst op medische gronden niet in staat om te werken. Hij is dus volledig en duurzaam arbeidsongeschikt. We hoeven het verdienenvermogen en de participatiemogelijkheden niet te bepalen.
- De klant is niet aan te merken als jonggehandicapte, omdat volledig herstel van de klachten binnen 1 jaar is te verwachten. Het verdienenvermogen en de participatiemogelijkheden hoeven we dus nu niet te bepalen.

Hoe berekenen we het verdienvermogen?

Voor de berekening van het verdienvermogen is nodig:

- Vaststelling van het maatmanloon of –inkomen per uur (MM-uurloon);
- De resterende verdien capaciteit op basis van theoretische schatting, uitgedrukt per uur (RVC-uurloon);
- Eventueel de resterende verdien capaciteit op basis van feitelijke arbeidsinkomsten, uitgedrukt per uur (RVC-uurloon).

Als de jongere werkt, moeten we het verdienvermogen op meerdere manieren bepalen. Het verdienvermogen berekenen we dan zowel op basis van de arbeidsinkomsten als op basis van een theoretische beoordeling.

Het verdienvermogen is het (hoogste) resultaat van de volgende formule:

RVC-uurloon

_____ X 100 = ...% (uitkomst uitdrukken als percentage)

MM-uurloon

Wat zijn de consequenties van een vastgesteld verdienvermogen?

De wijze waarop we het onderzoek vervolgen, hangt af van de uitkomst van het vastgestelde verdienvermogen.

We onderscheiden 3 categorieën verdienvermogen:

- 20% van het maatmaninkomen of minder;
- meer dan 20%, maar niet meer dan 75% van het maatmaninkomen;
- meer dan 75% van het maatmaninkomen.

Wat doen we bij een verdienvermogen van 20% of minder?

We merken de klant aan als jonggehandicapte als hij ook aan de overige voorwaarden daarvoor voldoet. Vervolgens moeten we vaststellen of het gaat om duurzame volledig arbeidsongeschiktheid: gaat het om het blijvend ontbreken van participatiemogelijkheden? Ofwel: zal de jongere ooit nog enig werk kunnen verrichten?

Wat doen we bij een verdienvermogen van meer dan 20% en hoogstens 75%?

en noogstens 75%?

De klant geldt als jonggehandicapte als hij ook aan de overige voorwaarden voldoet. Uit de beoordeling blijkt al dat hij mogelijkheden heeft om te werken. De beoordeling vervolgen we met het opstellen van een ontwerp participatieplan.

Wat doen we bij een verdienvermogen van meer dan 75%?

De klant voldoet niet aan de voorwaarden, waardoor we hem niet als jonggehandicapte kunnen aanmerken. Hij behoort niet tot de doelgroep van de arbeidsondersteuning.

Wanneer een jonggehandicapte met recht op arbeidsondersteuning in staat is meer dan 75% van het maatmaninkomen te verdienen, eindigt in principe het recht op arbeidsondersteuning voor de niet werkende jonggehandicapte.

Wanneer gaat het om blijvend ontbrekende participatiemogelijkheden?

Het duurzaamheidsbegrip bestaat uit een medische en arbeidskundige component. Het gaat bij volledige arbeidsongeschiktheid om een stabiele of verslechterende medische situatie. Ook moet het zijn uitgesloten dat de jonggehandicapte ooit nog kan werken. In de wet staat dat het gaat om een blijvend ontbreken van participatiemogelijkheden. Het gaat dus om het ontbreken van participatie in alle soorten loonvormende arbeid. Hieronder valt ook het werk onder beschutte omstandigheden, gesubsidieerde arbeid, *jobcarving* (het op maat samenstellen van een functie uit taken die de jonggehandicapte kan uitvoeren) en het werken met ondersteunende voorzieningen.

Let op: Als is uitgesloten dat de jonggehandicapte ooit nog in enige loonvormende arbeid aan de slag kan en het gaat om een stabiele of verslechterende medische situatie. Dan gaat het om volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid. Het is hiervoor niet voldoende om aan slechts één van de criteria te voldoen. Want als de jonggehandicapte wel aan één van de criteria voldoet, stellen we wel een participatieplan op. Ook proberen we de jonggehandicapte (op termijn) dan toch naar werk te begeleiden.

Is de jonggehandicapte met WSW-mogelijkheden volledig en duurzaam arbeidsongeschikt?

Bij de schatting houden we nog steeds geen rekening met het inkomen dat iemand zou kunnen verdienen in arbeid die niet algemeen geaccepteerd is. Stellen we vast dat een jonggehandicapte alleen beschut of gesubsidieerd werk kan doen, dan heeft dat geen gevolgen voor de resterende verdien capaciteit en het verdienvermogen. Deze blijven nihil. Omdat de participatiemogelijkheden van de jonggehandicapte niet blijvend ontbreken, is hij niet volledig en duurzaam arbeidsongeschikt. Vervolgens stellen we in overleg met deze jonggehandicapte een participatieplan op. Daarin staat dan vermeld welk traject we gaan inzetten. Ook melden we de jonggehandicapte hierbij dat hij een WSW-indicatie kan aanvragen.

Wetsuitleg Wajong

(Ontwerp)participatieplan

Wat is participatieondersteuning?

Participatieondersteuning is de concrete invulling van de ondersteuning die de jonggehandicapte van ons krijgt bij het vinden en behouden van werk. Door het maatwerk dat wij aan de jonggehandicapte leveren, kan die zijn mogelijkheden goed benutten. Dan zorgen wij ervoor dat hij aan het arbeidsproces gaat deelnemen en vervolgens zijn werk behoudt.

Wat is een (ontwerp)participatieplan?

Het (ontwerp)participatieplan is een schriftelijk document waarin we vastleggen wat de concrete mogelijkheden zijn van de arbeidsondersteuning. Na het opstellen van het (ontwerp)participatieplan krijgt de jonggehandicapte klant 5 werkdagen bedenktijd.

Na de bedenktijd stellen we het [participatieplan](#) vast. Het (ontwerp)participatieplan bevat alleen een voornemen en is geen besluit waartegen de jonggehandicapte bezwaar kan maken. Dat kan hij wel doen tegen het definitieve participatieplan.

Wie ontvangt een (ontwerp)participatieplan?

Iedere jonggehandicapte die mogelijkheden heeft tot participatie aan betaalde arbeid, ontvangt van ons een (ontwerp)participatieplan.

Krijgen studenten een participatieplan?

Krijgen studenten een participatieplan?

Ook jonggehandicapten die studeren op het moment dat het recht op arbeidsondersteuning ingaat, krijgen een (ontwerp)participatieplan. Dit hoeft geen uitgebreid plan te zijn. Het volgen van de studie zal de arbeidsmogelijkheden van de jonggehandicapte al vergroten. Een actieve ondersteuning is dus nog niet aan de orde. In het (ontwerp)participatieplan kunnen we vermelden

dat de jonggehandicapte student is en welke verplichtingen hij wel en (nog) niet heeft. Ook kunnen we opnemen voor welke voorzieningen hij in aanmerking komt.

NB: jonggehandicapten die studeren én volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, ontvangen geen participatieplan. Zij hebben geen mogelijkheden tot participatie in betaalde arbeid.

Welke wijzigingen moet de schoolgaande klant altijd aan ons doorgeven?

De schoolgaande jonggehandicapte moet een aantal zaken altijd doorgeven:

- wijzigingen in het recht op studiefinanciering of tegemoetkoming scholieren;
- het beëindigen van zijn studie of
- de start van een andere studie.

Krijgen gedetineerden een participatieplan?

Als de jonggehandicapte gedetineerd is, vormt dat een uitsluitinggrond voor het recht op arbeidsondersteuning. De uitsluitinggrond geldt pas na één maand detentie. Het is daardoor mogelijk dat de jonggehandicapte op de ingangsdatum van het recht gedetineerd is, maar dat die detentie nog geen maand heeft geduurd. Dan gaat het recht op arbeidsondersteuning in en als de detentie een maand heeft geduurd, eindigt het recht.

Als de jonggehandicapte arbeidsperspectief heeft, moeten we volgens de wet een (ontwerp)participatieplan opstellen. Tijdens detentie is er geen noodzaak om arbeidsondersteuning te verlenen, want door de detentie kunnen we hieraan geen concrete invulling geven. In deze situatie hoeven we geen (ontwerp)participatieplan op te stellen. Overigens kunnen we de jonggehandicapte niet verwijten dat hij niet meewerkt aan het opstellen van het plan. Hij voldoet dan aan de voorwaarden voor inkomensondersteuning (voor de korte duur dat dit recht op arbeidsondersteuning bestaat).

Waarom stellen we voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten geen plan op?

Voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten stellen we geen (ontwerp)participatieplan op, hebben immers al vastgesteld dat ze geen participatiemogelijkheden hebben. Het opstellen van

een (ontwerp)participatieplan; het doen van een werkaanbod; het verlenen van loondispensatie en loonkostensubsidie; en een proefplaatsing gelden niet voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten. Volledig en duurzaam arbeidsongeschikten hebben niet de plicht om te re-integreren in arbeid, omdat geen arbeidsperspectief aanwezig is. Daarom kunnen zij ook geen gebruikmaken van de genoemde ondersteuning.

Wel kunnen volledig en duurzaam arbeidsongeschikten arbeidsplaatsvoorzieningen en voorzieningen ter ondersteuning van begeleiding naar (zelfstandige) arbeid krijgen, omdat we deze ook op grond van artikel 35 Wet WIA verstrekken aan personen met structurele functionele beperkingen.

Wanneer stellen we voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten een plan op?

De jonggehandicapte kunnen we alleen als volledig en duurzaam arbeidsongeschikt aanmerken als en zolang hij daarmee instemt. Als hij daarmee niet instemt of niet meer instemt, gelden vanaf dat moment alle rechten en plichten. Hij heeft dan (alsnog) recht op participatieondersteuning. In dat geval moeten we dus ook een (ontwerp)participatieplan opstellen.

Wat moeten we vermelden in het (ontwerp)participatieplan?

In het (ontwerp)participatieplan vermelden we de participatiemogelijkheden van de jonggehandicapte en de concrete invulling van de arbeidsondersteuning. We gaan in het plan in op de toekomstige mogelijkheden tot het verrichten van betaalde arbeid; de beste manier om een baan te vinden; welke ondersteuning we bieden voor het vinden en behouden van werk; welke rechten en verplichtingen de jonggehandicapte heeft; de gevolgen bij niet-naleving van die verplichtingen; de voorwaarden voor inkomensondersteuning en de mogelijkheden van tegemoetkoming voor werkgevers.

Wat zijn de toekomstige mogelijkheden tot het verrichten van betaalde arbeid?

De sociaal-medische beoordeling verrichten we om te bepalen of we de klant als jonggehandicapte moeten aanmerken. Hiermee is de eerste stap gezet voor de beoordeling van zijn arbeidsmogelijkheden. Bij de beoordeling van de toekomstige arbeidsmogelijkheden kijken we niet slechts naar de korte termijn, maar vooral naar de lange termijn.

Behalve de mogelijkheden die uit de sociaal-medische beoordeling blijken, kijken we ook naar andere factoren die de participatie kunnen belemmeren. Hierbij moeten we letten op factoren die niet direct in de persoon zelf liggen, maar in de omgeving of in de specifieke omstandigheden van de jonggehandicapte. Voorbeelden hiervan zijn schulden van de jonggehandicapte en zijn zorgverzekering. Zijn de schulden van de jonggehandicapte zo hoog dat hij zich hierdoor niet

voor anderen. Zijn de schuldten van de jonggehandicapte zo hoog dat hij zich hierdoor niet voldoende kan richten op arbeidsparticipatie? Dan wijzen we hem de weg naar schuldhelpverlening. Voor de korte termijn is de schuldproblematiek dan het eerste obstakel dat hij moet overwinnen. Daarna richten we ons op de arbeidsparticipatie.

De zorg voor anderen kan ook een belemmering vormen voor een succesvolle arbeidsparticipatie. Als de jonggehandicapte de volledige zorg heeft voor een kind tot 5 jaar, moeten we met die zorg in ieder geval rekening houden.

Omdat de jonggehandicapte door zijn beperkingen meer problemen kan ondervinden bij de combinatie van arbeid en zorg maken we afspraken. Afspraken over de manier waarop de jonggehandicapte arbeid en zorg mag combineren als hij de volledige zorg voor een kind tot 5 jaar heeft, leggen we vast in het (ontwerp)participatieplan. Hierbij kijken we ook naar de mogelijkheden tot scholing en opleiding.

Welke ondersteuning bieden we voor vinden en behouden van werk?

De ondersteuning die de jonggehandicapte nodig heeft bij het vinden en behouden van werk, vermelden we in het (ontwerp)participatieplan. Die ondersteuning kan een specifiek re-integratiemiddel zijn, zoals loondispensatie, een werkaanbod of een voorziening.

Vermelden we de rechten en verplichtingen van de jonggehandicapte in het (ontwerp)participatieplan?

In het (ontwerp)participatieplan nemen we ook de rechten en verplichtingen van de jonggehandicapte op. Hierbij vermelden we uiteraard slechts die rechten en verplichtingen die van belang zijn voor de specifieke situatie van deze jonggehandicapte. Bij het vaststellen van de verplichtingen houden we rekening met het vermogen van de jonggehandicapte die verplichtingen na te komen.

Melden we de gevolgen bij niet-naleving verplichtingen en voorwaarden voor inkomensondersteuning aan de klant?

Ook de gevolgen van niet-naleving van de verplichtingen en de voorwaarden voor inkomensondersteuning moeten we vermelden. Dan weet de jonggehandicapte duidelijk dat we hem een maatregel kunnen opleggen.

Kunnen we werkgevers tegemoetkoming bieden?

Werkgevers kunnen vaak een vorm van tegemoetkoming krijgen als zij een jonggehandicapte in dienst nemen, zoals de *no risk* polis van artikel 29b ZW of loondispensatie. Het (ontwerp)participatieplan maken we op maat voor de jonggehandicapte. Daarom vermelden alleen de mogelijkheden die voor deze specifieke klant gelden.

Wie betrekken we bij het opstellen van het (ontwerp)participatieplan?

Het (ontwerp)participatieplan stellen we altijd op in samenspraak met de jonggehandicapte.

Ook de ouders en de school kunnen we - zo nodig - betrekken bij het opstellen van het (ontwerp)participatieplan. Het is van belang dat het plan zoveel mogelijk aansluit op het handelingsplan dat op school is gemaakt.

Wanneer moet het (ontwerp)participatieplan zijn opgesteld?

Volgens de wet moet het (ontwerp)participatieplan uiterlijk op de dag dat het recht op arbeidsondersteuning ingaat, zijn opgesteld. De jonggehandicapte zal meestal tegelijk met de aanvraag voor arbeidsondersteuning ook een aanvraag voor inkomensondersteuning indienen. Binnen 14 weken na ontvangst van de aanvraag moeten we een beslissing over de inkomensondersteuning afgeven. Het meewerken aan het opstellen van het (ontwerp)participatieplan is een voorwaarde voor het recht op inkomensondersteuning. Als gevolg van de voorwaarde voor het recht op inkomensondersteuning moet binnen 13 weken na ontvangst van de aanvraag om inkomensondersteuning duidelijk zijn of de jonggehandicapte meewerkt aan het opstellen van het (ontwerp)participatieplan.

Wat doen we als de jonggehandicapte bedenkingen uit?

De jonggehandicapte kan binnen 5 werkdagen na het opstellen van het (ontwerp)participatieplan bedenkingen uiten. In deze tijd kan hij bijvoorbeeld een onafhankelijke arbeidsadviseur raadplegen. We nemen de aanpassingen niet op in het (ontwerp)participatieplan en er geldt voor de jonggehandicapte geen nieuwe bedenktijd. Wel beoordelen we of die bedenkingen moeten leiden tot aanpassingen in het participatieplan. Als we van oordeel zijn dat zijn bedenkingen terecht zijn, dan moeten we de inhoud van het participatieplan aanpassen aan de geuite bedenkingen.

Wat is een participatieplan?

Het participatieplan is een schriftelijk document met ons definitieve oordeel over de wijze waarop we de benodigde arbeidsondersteuning concreet gaan invullen. Het participatieplan is een besluit met rechtsgevolg: een beschikking waartegen jonggehandicapten bezwaar kunnen maken.

Wie ontvangt een participatieplan?

Iedere jonggehandicapte voor wie we een (ontwerp)participatieplan opstellen, ontvangt een participatieplan.

Wat moeten we vermelden in het participatieplan?

Omdat het (ontwerp)participatieplan in overleg met de jonggehandicapte is opgesteld, zal de inhoud van het participatieplan meestal gelijk zijn aan de inhoud van het (ontwerp)participatieplan. Heeft de jonggehandicapte bedenkingen geuit tegen het (ontwerp)participatieplan? En zijn we van oordeel dat zijn bedenkingen terecht zijn, dan moeten we de inhoud van het participatieplan aanpassen aan de geuite bedenkingen.

Wanneer moeten de afspraken in het participatieplan zijn vastgelegd?

Het participatieplan moeten we vanaf de zesde werkdag - na het opstellen van het (ontwerp)participatieplan - vaststellen.

Wanneer stellen we het participatieplan bij?

Wat is een periodieke evaluatie?

We moeten het participatieplan periodiek bespreken met de klant en - zo nodig - bijstellen. Door deze evaluatie kan de arbeidsdeskundige beoordelen of de inhoud van het participatieplan nog aansluit bij de ontwikkelingen van de jonggehandicapte. Als de mogelijkheden van de jonggehandicapte zijn gewijzigd, kan het nodig zijn dat de verzekeringsarts een oordeel geeft. Met behulp van de evaluatie kunnen we dan ook beoordelen of de jonggehandicapte zich voldoende inzet bij het uitvoeren van het plan en hem - zo nodig - bijsturen.

Voor de evaluatie bestaat geen wettelijke termijn. De termijn die we kiezen, is afhankelijk van de specifieke omstandigheden van de jonggehandicapte.

Wat moet de jonggehandicapte doen bij start of einde studie?

De jonggehandicapte moet het zelf aan ons melden als hij een studie of opleiding start. Dit hoort vermeld te staan in het participatieplan. Door een (nieuwe) studie of opleiding kunnen de activiteiten die in het participatieplan zijn vermeld, namelijk mogelijk geen doorgang meer vinden. De gevolgen van de studie of opleiding op de invulling van de arbeidsondersteuning moeten we in kaart brengen. Deze kunnen - zo nodig - leiden tot een aangepaste invulling in een bijgesteld participatieplan.

Bij voortijdige beëindiging of afronding van de studie moeten we de arbeidsondersteuning in het bijgesteld participatieplan concreet beschrijven. Het participatieplan was voor de student niet zo

bijgesteld participatieplan concreet beschrijven. Het participatieplan was voor de student niet zo uitgebreid. Nu maken we wel een plan dat gericht is op deelname aan het arbeidsproces.

Waarom moeten we letten op wijziging belastbaarheid?

Als de belastbaarheid van de jonggehandicapte verbetert of verslechtert, kan dat gevolgen hebben voor de inhoud van het participatieplan. Het zal meestal de jonggehandicapte zijn die aangeeft dat zijn belastbaarheid is gewijzigd. Bij de periodieke evaluatie kunnen we er ook zelf naar vragen.

Welke overige wijzigingen kunnen het plan wijzigen?

Overige wijzigingen zoals in de persoonlijke omstandigheden, kunnen leiden tot bijstelling van het participatieplan. Wanneer de jonggehandicapte meldt dat er iets is veranderd, moeten we beoordelen of dat van invloed is op de inhoud van het participatieplan en dat plan – zo nodig – aanpassen.

Geldt weer bedenktijd na bijstelling participatieplan?

Is er aanleiding om het participatieplan bij te stellen? Dan stellen we niet opnieuw een (ontwerp)participatieplan op. Ook geldt geen bedenktijd van 5 werkdagen. Wel kan de jonggehandicapte bezwaar maken tegen de bijstelling van het plan.

Wetsuitleg Wajong

(Ontwerp)participatieplan

Wat is participatieondersteuning?

Participatieondersteuning is de concrete invulling van de ondersteuning die de jonggehandicapte van ons krijgt bij het vinden en behouden van werk. Door het maatwerk dat wij aan de jonggehandicapte leveren, kan die zijn mogelijkheden goed benutten. Dan zorgen wij ervoor dat hij aan het arbeidsproces gaat deelnemen en vervolgens zijn werk behoudt.

Wat is een (ontwerp)participatieplan?

Het (ontwerp)participatieplan is een schriftelijk document waarin we vastleggen wat de concrete mogelijkheden zijn van de arbeidsondersteuning. Na het opstellen van het (ontwerp)participatieplan krijgt de jonggehandicapte klant 5 werkdagen bedenktijd. Na de bedenktijd stellen we het [participatieplan](#) vast. Het (ontwerp)participatieplan bevat alleen een voornemen en is geen besluit waartegen de jonggehandicapte bezwaar kan maken. Dat kan hij wel doen tegen het definitieve participatieplan.

Wie ontvangt een (ontwerp)participatieplan?

Iedere jonggehandicapte die mogelijkheden heeft tot participatie aan betaalde arbeid, ontvangt van ons een (ontwerp)participatieplan.

Krijgen studenten een participatieplan?

Ook jonggehandicapten die studeren op het moment dat het recht op arbeidsondersteuning ingaat, krijgen een (ontwerp)participatieplan. Dit hoeft geen uitgebreid plan te zijn. Het volgen van de studie zal de arbeidsmogelijkheden van de jonggehandicapte al vergroten. Een actieve ondersteuning is dus nog niet aan de orde. In het (ontwerp)participatieplan kunnen we vermelden

dat de jonggehandicapte student is en welke verplichtingen hij wel en (nog) niet heeft. Ook kunnen we opnemen voor welke voorzieningen hij in aanmerking komt.

NB: jonggehandicapten die studeren én volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, ontvangen geen participatieplan. Zij hebben geen mogelijkheden tot participatie in betaalde arbeid.

Welke wijzigingen moet de schoolgaande klant altijd aan ons doorgeven?

De schoolgaande jonggehandicapte moet een aantal zaken altijd doorgeven:

- wijzigingen in het recht op studiefinanciering of tegemoetkoming scholieren;
- het beëindigen van zijn studie of
- de start van een andere studie.

Is de student verplicht mee te werken aan het participatieplan? 

Krijgen gedetineerden een participatieplan?

Als de jonggehandicapte gedetineerd is, vormt dat een uitsluitinggrond voor het recht op arbeidsondersteuning. De uitsluitinggrond geldt pas na één maand detentie. Het is daardoor mogelijk dat de jonggehandicapte op de ingangsdatum van het recht gedetineerd is, maar dat die detentie nog geen maand heeft geduurd. Dan gaat het recht op arbeidsondersteuning in en als de detentie een maand heeft geduurd, eindigt het recht.

Als de jonggehandicapte arbeidsperspectief heeft, moeten we volgens de wet een (ontwerp)participatieplan opstellen. Tijdens detentie is er geen noodzaak om arbeidsondersteuning te verlenen, want door de detentie kunnen we hieraan geen concrete invulling geven. In deze situatie hoeven we geen (ontwerp)participatieplan op te stellen. Overigens kunnen we de jonggehandicapte niet verwijten dat hij niet meewerkt aan het opstellen van het plan. Hij voldoet dan aan de voorwaarden voor inkomensondersteuning (voor de korte duur dat dit recht op arbeidsondersteuning bestaat).

Waarom stellen we voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten geen plan op?

Voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten stellen we geen (ontwerp)participatieplan op hebben immers al vastgesteld dat ze geen participatiemogelijkheden hebben. Het opstellen van

een (ontwerp)participatieplan; het doen van een werkaanbod; het verlenen van loondispensatie en loonkostensubsidie; en een proefplaatsing gelden niet voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten. Volledig en duurzaam arbeidsongeschikten hebben niet de plicht om te re-integreren in arbeid, omdat geen arbeidsperspectief aanwezig is. Daarom kunnen zij ook geen gebruikmaken van de genoemde ondersteuning.

Wel kunnen volledig en duurzaam arbeidsongeschikten arbeidsplaatsvoorzieningen en voorzieningen ter ondersteuning van begeleiding naar (zelfstandige) arbeid krijgen, omdat we deze ook op grond van artikel 35 Wet WIA verstrekken aan personen met structurele functionele beperkingen.

Wanneer stellen we voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten een plan op?

De jonggehandicapte kunnen we alleen als volledig en duurzaam arbeidsongeschikt aanmerken als en zolang hij daarmee instemt. Als hij daarmee niet instemt of niet meer instemt, gelden vanaf dat moment alle rechten en plichten. Hij heeft dan (alsnog) recht op participatieondersteuning. In dat geval moeten we dus ook een (ontwerp)participatieplan opstellen.

Wat moeten we vermelden in het (ontwerp)participatieplan?

In het (ontwerp)participatieplan vermelden we de participatiemogelijkheden van de jonggehandicapte en de concrete invulling van de arbeidsondersteuning. We gaan in het plan in op de toekomstige mogelijkheden tot het verrichten van betaalde arbeid; de beste manier om een baan te vinden; welke ondersteuning we bieden voor het vinden en behouden van werk; welke rechten en verplichtingen de jonggehandicapte heeft; de gevolgen bij niet-naleving van die verplichtingen; de voorwaarden voor inkomensondersteuning en de mogelijkheden van tegemoetkoming voor werkgevers.

Wat zijn de toekomstige mogelijkheden tot het verrichten van betaalde arbeid?

De sociaal-medische beoordeling verrichten we om te bepalen of we de klant als jonggehandicapte moeten aanmerken. Hiermee is de eerste stap gezet voor de beoordeling van zijn arbeidsmogelijkheden. Bij de beoordeling van de toekomstige arbeidsmogelijkheden kijken we niet slechts naar de korte termijn, maar vooral naar de lange termijn.

Behalve de mogelijkheden die uit de sociaal-medische beoordeling blijken, kijken we ook naar andere factoren die de participatie kunnen belemmeren. Hierbij moeten we letten op factoren die niet direct in de persoon zelf liggen, maar in de omgeving of in de specifieke omstandigheden van de jonggehandicapte. Voorbeelden hiervan zijn schulden van de jonggehandicapte en zijn zorg, voor anderen. Zijn de schulden van de jonggehandicapte zo hoog dat hij zich hierdoor niet

voor anderen. Zijn de schuldten van de jonggehandicapte zo hoog dat hij zich hierdoor niet voldoende kan richten op arbeidsparticipatie? Dan wijzen we hem de weg naar schuldhelpverlening. Voor de korte termijn is de schuldproblematiek dan het eerste obstakel dat hij moet overwinnen. Daarna richten we ons op de arbeidsparticipatie.

De zorg voor anderen kan ook een belemmering vormen voor een succesvolle arbeidsparticipatie. Als de jonggehandicapte de volledige zorg heeft voor een kind tot 5 jaar, moeten we met die zorg in ieder geval rekening houden.

Omdat de jonggehandicapte door zijn beperkingen meer problemen kan ondervinden bij de combinatie van arbeid en zorg maken we afspraken. Afspraken over de manier waarop de jonggehandicapte arbeid en zorg mag combineren als hij de volledige zorg voor een kind tot 5 jaar heeft, leggen we vast in het (ontwerp)participatieplan. Hierbij kijken we ook naar de mogelijkheden tot scholing en opleiding.

Welke ondersteuning bieden we voor vinden en behouden van werk?

De ondersteuning die de jonggehandicapte nodig heeft bij het vinden en behouden van werk, vermelden we in het (ontwerp)participatieplan. Die ondersteuning kan een specifiek re-integratiemiddel zijn, zoals loondispensatie, een werkaanbod of een voorziening.

Vermelden we de rechten en verplichtingen van de jonggehandicapte in het (ontwerp)participatieplan?

In het (ontwerp)participatieplan nemen we ook de rechten en verplichtingen van de jonggehandicapte op. Hierbij vermelden we uiteraard slechts die rechten en verplichtingen die van belang zijn voor de specifieke situatie van deze jonggehandicapte. Bij het vaststellen van de verplichtingen houden we rekening met het vermogen van de jonggehandicapte die verplichtingen na te komen.

Melden we de gevolgen bij niet-naleving verplichtingen en voorwaarden voor inkomensondersteuning aan de klant?

Ook de gevolgen van niet-naleving van de verplichtingen en de voorwaarden voor inkomensondersteuning moeten we vermelden. Dan weet de jonggehandicapte duidelijk dat we hem een maatregel kunnen opleggen.

Kunnen we werkgevers tegemoetkoming bieden?

Werkgevers kunnen vaak een vorm van tegemoetkoming krijgen als zij een jonggehandicapte in dienst nemen, zoals de *no risk* polis van artikel 29b ZW of loondispensatie. Het (ontwerp)participatieplan maken we op maat voor de jonggehandicapte. Daarom vermelden alleen de mogelijkheden die voor deze specifieke klant gelden.

Wie betrekken we bij het opstellen van het (ontwerp)participatieplan?

Het (ontwerp)participatieplan stellen we altijd op in samenspraak met de jonggehandicapte.

Ook de ouders en de school kunnen we – zo nodig – betrekken bij het opstellen van het (ontwerp)participatieplan. Het is van belang dat het plan zoveel mogelijk aansluit op het handelingsplan dat op school is gemaakt.

Wanneer moet het (ontwerp)participatieplan zijn opgesteld?

Volgens de wet moet het (ontwerp)participatieplan uiterlijk op de dag dat het recht op arbeidsondersteuning ingaat, zijn opgesteld. De jonggehandicapte zal meestal tegelijk met de aanvraag voor arbeidsondersteuning ook een aanvraag voor inkomensondersteuning indienen. Binnen 14 weken na ontvangst van de aanvraag moeten we een beslissing over de inkomensondersteuning afgeven. Het meewerken aan het opstellen van het (ontwerp)participatieplan is een voorwaarde voor het recht op inkomensondersteuning. Als gevolg van de voorwaarde voor het recht op inkomensondersteuning moet binnen 13 weken na ontvangst van de aanvraag om inkomensondersteuning duidelijk zijn of de jonggehandicapte meewerkt aan het opstellen van het (ontwerp)participatieplan.

Wat doen we als de jonggehandicapte bedenkingen uit?

De jonggehandicapte kan binnen 5 werkdagen na het opstellen van het (ontwerp)participatieplan bedenkingen uiten. In deze tijd kan hij bijvoorbeeld een onafhankelijke arbeidsadviseur raadplegen. We nemen de aanpassingen niet op in het (ontwerp)participatieplan en er geldt voor de jonggehandicapte geen nieuwe bedenktijd. Wel beoordelen we of die bedenkingen moeten leiden tot aanpassingen in het participatieplan. Als we van oordeel zijn dat zijn bedenkingen terecht zijn, dan moeten we de inhoud van het participatieplan aanpassen aan de geuite bedenkingen.

Moeten we de jonggehandicapten soms een nieuwe oproep sturen? 

Wat is een participatieplan?

Het participatieplan is een schriftelijk document met ons definitieve oordeel over de wijze waarop we de benodigde arbeidsondersteuning concreet gaan invullen. Het participatieplan is een besluit met rechtsgevolg: een beschikking waartegen jonggehandicapten bezwaar kunnen maken.

Wie ontvangt een participatieplan?

Wie ontvangt een participatieplan?

Iedere jonggehandicapte voor wie we een (ontwerp)participatieplan opstellen, ontvangt een participatieplan.

Wat moeten we vermelden in het participatieplan?

Omdat het (ontwerp)participatieplan in overleg met de jonggehandicapte is opgesteld, zal de inhoud van het participatieplan meestal gelijk zijn aan de inhoud van het (ontwerp)participatieplan. Heeft de jonggehandicapte bedenkingen geuit tegen het (ontwerp)participatieplan? En zijn we van oordeel dat zijn bedenkingen terecht zijn, dan moeten we de inhoud van het participatieplan aanpassen aan de geuite bedenkingen.

Wanneer moeten de afspraken in het participatieplan zijn vastgelegd?

Het participatieplan moeten we vanaf de zesde werkdag – na het opstellen van het (ontwerp)participatieplan – vaststellen.

Wanneer stellen we het participatieplan bij?

Wat is een periodieke evaluatie?

We moeten het participatieplan periodiek bespreken met de klant en – zo nodig – bijstellen. Door deze evaluatie kan de arbeidsdeskundige beoordelen of de inhoud van het participatieplan nog aansluit bij de ontwikkelingen van de jonggehandicapte. Als de mogelijkheden van de jonggehandicapte zijn gewijzigd, kan het nodig zijn dat de verzekeringsarts een oordeel geeft. Met behulp van de evaluatie kunnen we dan ook beoordelen of de jonggehandicapte zich voldoende inzet bij het uitvoeren van het plan en hem – zo nodig – bijsturen.

Voor de evaluatie bestaat geen wettelijke termijn. De termijn die we kiezen, is afhankelijk van de specifieke omstandigheden van de jonggehandicapte.

Wat moet de jonggehandicapte doen bij start of einde studie?

De jonggehandicapte moet het zelf aan ons melden als hij een studie of opleiding start. Dit hoort vermeld te staan in het participatieplan. Door een (nieuwe) studie of opleiding kunnen de activiteiten die in het participatieplan zijn vermeld, namelijk mogelijk geen doorgang meer vinden. De gevolgen van de studie of opleiding op de invulling van de arbeidsondersteuning moeten we in kaart brengen. Deze kunnen – zo nodig – leiden tot een aangepaste invulling in een bijgesteld participatieplan.

Bij voortijdige beëindiging of afronding van de studie moeten we de arbeidsondersteuning in het bijgesteld participatieplan concreet beschrijven. Het participatieplan was voor de student niet zo

bijgesteld participatieplan concreet beschrijven. Het participatieplan was voor de student niet zo uitgebreid. Nu maken we wel een plan dat gericht is op deelname aan het arbeidsproces.

Waarom moeten we letten op wijziging belastbaarheid?

Als de belastbaarheid van de jonggehandicapte verbetert of verslechtert, kan dat gevolgen hebben voor de inhoud van het participatieplan. Het zal meestal de jonggehandicapte zijn die aangeeft dat zijn belastbaarheid is gewijzigd. Bij de periodieke evaluatie kunnen we er ook zelf naar vragen.

Welke overige wijzigingen kunnen het plan wijzigen?

Overige wijzigingen zoals in de persoonlijke omstandigheden, kunnen leiden tot bijstelling van het participatieplan. Wanneer de jonggehandicapte meldt dat er iets is veranderd, moeten we beoordelen of dat van invloed is op de inhoud van het participatieplan en dat plan – zo nodig – aanpassen.

Geldt weer bedenktijd na bijstelling participatieplan?

Is er aanleiding om het participatieplan bij te stellen? Dan stellen we niet opnieuw een (ontwerp)participatieplan op. Ook geldt geen bedenktijd van 5 werkdagen. Wel kan de jonggehandicapte bezwaar maken tegen de bijstelling van het plan.

Wetsuitleg Wajong

Re-integratiemiddelen

Wat is een re-integratiemiddel?

De term 're-integratiemiddel' gebruiken we voor alle instrumenten en voorzieningen die we de jonggehandicapte kunnen aanreiken. Hiermee kan de jonggehandicapte deelnemen aan het arbeidsproces of zijn deelname hieraan bevorderen.

Wat is een werkaanbod?

Een werkaanbod is een concreet aanbod van passende arbeid. Een werkaanbod is maatwerk: het moet passen bij de mogelijkheden tot het verrichten van arbeid van de specifieke jonggehandicapte.

Het werk dat we aanbieden, moet werk zijn op basis van een arbeidsovereenkomst. [Arbeid in een WSW-dienstbetrekking \(begeleid werken bij een reguliere werkgever valt hier niet onder\)](#) is uitgezonderd. Heeft een klant een Wajong-uitkering en krijgt hij een positief advies 'Beschut Werk', dan is de gemeente verplicht om die beschutte werkplek te realiseren, tenzij de taakstelling voor dat jaar al volledig is gerealiseerd. Als dit laatste het geval is, dan komt de klant op een wachtlijst en in het eerstvolgende kalenderjaar als eerste in aanmerking voor een plaatsing op een 'beschutte werkplek'. De werkgever kan voor een Wajonger die geplaatst wordt in 'beschut werk', loondispensatie aanvragen bij UWV. UWV regelt dan ook de benodigde voorzieningen, zoals jobcoaching of vervoer.

How regelen we een werkaanbod?

hoe regelen we een werkaanbod?

We moeten met werkgevers afspraken maken over een concreet werkaanbod voor jonggehandicapten. Werkgevers moeten bereid zijn jonggehandicapten werk aan te bieden waarbij ze rekening moeten houden met de specifieke omstandigheden waaronder zij de jonggehandicapten de arbeid kunnen laten verrichten. Werkgevers kunnen we daartoe verleiden

door ze te wijzen op de (financiële) ondersteuning, zoals loondispensatie, vergoeding voor het aanpassen van de werkplek, inzet van een *jobcoach* en de *no-riskpolis* in de ZW.

Wanneer doen we een werkaanbod?

Als het de jonggehandicapte niet zelfstandig lukt om een baan te vinden, moeten we een concreet werkaanbod doen, als er sprake is van een lopend re-integratietraject, op het moment dat zich een vorm van passende arbeid aandient. De gevolgen wanneer hij het werkaanbod niet aanvaardt, namelijk het opleggen van een maatregel, kunnen dan een prikkel vormen toch te gaan werken.

Waarom moet de jonggehandicapte zo snel mogelijk aan het werk? 

Wat doen we bij het opstellen van het (ontwerp)participatieplan?

Als we, op het moment dat we het (ontwerp-)participatieplan opstellen, de mogelijkheid onderkennen dat de jonggehandicapte passend werk kan doen, dan nemen we het werkaanbod op in het plan.

Wat doen we na het opstellen van het (ontwerp)participatieplan?

Als we het werkaanbod nog niet hebben opgenomen in het (ontwerp)participatieplan, kunnen we het aanbod ook op een later moment doen. Als de mogelijkheid zich voordoet, bespreken we dat eerst met de jonggehandicapte, zodat hij weet dat het aanbod er ligt en wat het inhoudt.

Het doen van een concreet werkaanbod, op het moment dat een re-integratietraject is ingezet, moeten we vervolgens meedelen aan de jonggehandicapte. We doen dat in een beschikking, omdat dit werkaanbod een rechtsgevolg heeft. Als de jonggehandicapte dit aanbod niet accepteert, volgt een sanctie op basis van het 'Maatregelenbesluit'.

Wat is loondispensatie?

Bij loondispensatie heeft de werkgever ontheffing (dispensatie) van het betalen van het wettelijk minimumloon. Hij mag dan een specifieke jonggehandicapte werknemer minder dan het minimumloon betalen, omdat de arbeidsprestatie van die jonggehandicapte door ziekte of g beduidend minder is dan hij gebruikelijk van een werknemer mag verwachten.

Voor welke werknemer kan de werkgever loondispensatie krijgen?

De werkgever kan loondispensatie krijgen voor de jonggehandicapte die recht heeft op arbeidsondersteuning, en van wie de arbeidsprestatie in een functie door ziekte of gebrek duidelijk

zo gering is, dat het niet redelijk zou zijn om hem daarvoor het wettelijk minimumloon te betalen.

Let op: Loondispensatie kunnen we alleen geven voor werknemers in reguliere arbeid. Voor een functie als WSW-werknemer of in gesubsidieerde arbeid verlenen we dus geen loondispensatie.

Wie vraagt de loondispensatie aan?

De werkgever of de werknemer kan loondispensatie aanvragen.

Hoe stellen we de loondispensatie vast?

Uitgangspunt is een productiviteitsverlies van minstens 25%. De jonggehandicapte moet een productiviteit hebben van 75% of minder voor een functie waarvoor de werkgever het wettelijk minimumloon betaalt. Bij de productiviteit gaan we uit van de prestatie per uur (het aantal gewerkte uren is hierbij niet van belang).

De hoogte van de loondispensatie is afhankelijk van hoeveel lager (en dus minimaal 25% lager) de productiviteit van de werknemer is, uitgedrukt in een percentage van het wettelijk minimumloon.

Als laatste voorwaarde voor loondispensatie geldt dat de verminderde arbeidsprestatie naar verwachting minstens 6 maanden duurt.

Voorbeeld 

Voorbeeld 

Voorbeeld 

Voorbeeld 

Wanneer start de loondispensatie?

Een besluit tot het verlenen van de loondispensatie gaat in vanaf de eerste dag van de maand, waarin de aanvraag is gedaan. De beschikking bevat het percentage van het wettelijke minimumloon, dat de werkgever minstens aan de werknemer moet betalen.

Hoe lang verlenen we loondispensatie?

De loondispensatie verlenen we voor een periode van minimaal 6 maanden en maximaal 5 jaar. We kunnen de loondispensatie verlengen met een periode van telkens maximaal 5 jaar.

Wanneer eindigen we de loondispensatie?

Als de loondispensatie is verleend aan een klant die jonger is dan 18 jaar, stellen we de loondispensatie vanaf de leeftijd van 18 jaar en bij recht op arbeidsondersteuning vast op grond van het feit dat de jongere recht op arbeidsondersteuning heeft. Als de jongere geen

arbeidsondersteuning aanvraagt of de aanvraag is afgewezen, dan eindigen we het recht op loondispensatie bij het bereiken van de 18-jarige leeftijd.

Als de loondispensatie is verleend aan een jonggehandicapte met recht op arbeidsondersteuning en de arbeidsondersteuning eindigt, eindig je ook de loondispensatie. De loondispensatie eindigt dan op dezelfde datum als het recht op arbeidsondersteuning eindigt.

Let op: De mogelijkheid bestaat dat de werknemer bij nader inzien niet instemt met de loondispensatie die we aan de werkgever verleenden. Hoewel we ons niet rechtstreeks met een dergelijk geschil van arbeidsrechtelijke aard tussen werkgever en werknemer kunnen bemoeien, moeten we bij een voortzetting van de loondispensatie rekening houden met de bezwaren van de werknemer. De werknemer kan als belanghebbende natuurlijk wel bezwaar maken tegen de beslissing over de toekenning of voortzetting van de loondispensatie.

Wat is loonkostensubsidie?

Voor de beoordeling van de LKS-indicatie geldt de STAP-werkinstructie.

Wat zijn arbeidsplaatsvoorzieningen en voorzieningen ter ondersteuning van begeleiding naar arbeid?

De voorzieningen die we startende zelfstandigen kunnen aanbieden als onderdeel van de arbeidsondersteuning komen overeen met de ondersteuning die we op grond van de WIA kunnen geven. Hoewel in de bestaande [instructie](#) uitsluitend over de WIA wordt gesproken mag je hier ook “Wet Wajong” voor lezen.

Wat zijn voorzieningen ter ondersteuning van begeleiding naar zelfstandige arbeid?

Zie het Handboek Voorzieningen [hoofdstuk7](#).

Wat is proefplaatsing?

Ook jonggehandicapten met recht op arbeidsondersteuning komen in aanmerking voor een proefplaatsing. Daarvoor gelden dezelfde voorwaarden als in de WIA. Deze [instructie](#) geldt d. ook voor deze groep.

Wat is loonsuppletie?

Tot 1 januari 2018 kende Wajong 2010 de loonsuppletie als re-integratiemiddel. Dit was een aanvulling op het loon om jongeren van 17 jaar met een beperking te stimuleren arbeid in loondienst te aanvaarden. Zelfs als ze een lager loon ontvingen dan hun gezonde leeftijdsgenoot.

Wat is inkomenssuppletie?

Tot 1 januari 2018 kende Wajong 2010 de inkomenssuppletie als re-integratiemiddel. Dit was een aanvulling op het inkomen uit zelfstandige arbeid. De regeling was bedoeld om jongeren van 17 jaar met een beperking te stimuleren arbeid als zelfstandige te verrichten. Zelfs als ze daaruit een lager inkomen ontvingen dan hun gezonde leeftijdsgenoot.

Wat is arbeidsinschakeling door een re-integratiebedrijf?

We kunnen ook besluiten om de werkzaamheden voor de jonggehandicapte door een re-integratiebedrijf te laten verrichten. Dit vermelden we dan in het participatieplan. Het re-integratiebedrijf stelt dan in eerste instantie een re-integratieplan op.

Wat moet het re-integratiebedrijf vermelden in het re-integratieplan?

In het re-integratieplan moet het behouden en verkrijgen van de mogelijkheden tot het verrichten van arbeid en de inschakeling in arbeid centraal staan.

Bovendien moeten in het re-integratieplan de rechten en verplichtingen van de jonggehandicapte worden opgenomen. Het gaat hier om de rechten en verplichtingen die nog niet eerder zijn opgenomen in het participatieplan.

Wie wordt betrokken bij het opstellen van het re-integratieplan?

Het re-integratiebedrijf stelt het re-integratieplan op in overleg met de jonggehandicapte. Als dat nodig is, kan ook de jonggehandicapte zelf een re-integratieplan opstellen.

Wetsuitleg Wajong

Proefplaatsing WIA/WAO/WAZ/Wajong

(niet verplicht) re-integratie-instrument

UWV heeft onder andere de taak om de inschakeling in arbeid van personen met een uitkering te bevorderen. Een instrument hierbij is de proefplaatsing. UWV kan dit instrument hanteren; het is geen verplichting.

Het proefplaatsingsbeleid is gebaseerd op de [Beleidsregels proefplaatsing UWV](#).

Proefplaatsing is verder geregeld in [artikel 37 WIA](#), [artikel 2:24, eerste lid, Wet Wajong](#), [artikel 3:69, eerste lid, Wet Wajong](#), [artikel 65g, eerste lid WAO](#) en [artikel 67e WAZ](#).

Wat is proefplaatsing?

Proefplaatsing is een re-integratie-instrument voor de verzekerde die in staat wordt geacht passende arbeid te verrichten, maar bij wie het nog niet zeker is dat hij de geschikte kandidaat is voor een vacature. Proefplaatsing maakt het mogelijk dat de verzekerde bij een werkgever onbeloonde werkzaamheden verricht met behoud van zijn uitkering, in beginsel voor twee maanden, met een maximum van 6 maanden (tot 1-1-2013: maximumtermijn = 3 maanden). Tijdens de proefplaatsing is er geen arbeidsovereenkomst tussen de verzekerde en de werkgever.

Voordelen proefplaatsing

Door de proefplaatsing heeft

- de werkgever de tijd om de geschiktheid van de kandidaat in de functie te beoordelen;
- de verzekerde de tijd om arbeidsritme op te doen en zijn geschiktheid te bewijzen.

UWV en ERD kunnen toestemming geven

Het verlenen van toestemming voor een proefplaatsing is een bevoegdheid van UWV en de eigenrisicodragers.

Voor wie proefplaatsing?

Proefplaatsing is in beginsel mogelijk voor de verzekerde aan wie een uitkering WGA, WAZ, Wajong, WAO is toegekend.

De volgende groepen kunnen gebruik maken van de regeling:

- de gedeeltelijke arbeidsgeschikte die recht heeft op een WGA-uitkering op grond van [artikel 37 WIA](#),
- de jonggehandicapte die recht heeft op arbeidsondersteuning ([artikel 2:24, eerste lid, Wet Wajong](#)),
- de jonggehandicapte die recht heeft op een uitkering op grond van [artikel 3:69, eerste lid, Wet Wajong](#),
- de verzekerde die recht heeft op een uitkering op grond van de WAO,
- de verzekerde die recht heeft op een uitkering op grond van de WAZ.

Voorwaarden voor toestemming proefplaatsing

UWV geeft alleen toestemming voor de proefplaatsing als aan alle volgende voorwaarden wordt voldaan:

Niet eerder in de functie bij werkgever gewerkt

De verzekerde heeft niet eerder bij de betreffende werkgever, organisatie of inlener gewerkt of stage gelopen op dezelfde functie. Alleen als er veranderde omstandigheden zijn die naar het oordeel van UWV de proefplaatsing rechtvaardigen, kan hiervan worden afgeweken (bijvoorbeeld als een verzekerde die een arbeidsbeperking heeft na verloop van tijd probeert weer te beginnen bij de oude werkgever).

Meerdere, opeenvolgende proefplaatsingen zijn echter niet toegestaan. In de regel is dit eveneens het geval bij proefplaatsing voor ex-werknemers bij de oude werkgever na bijvoorbeeld een doorstart.

Proefplaats via uitzendbureau

- Niet van belang wie werkgever is

Het feit dat de onbeloonde werkzaamheden in dat geval niet voor het uitzendbureau maar voor een andere (de inlenende) werkgever worden verricht is niet van belang. Het is natuurlijk wel van belang dat verzekerde aansluitend aan de periode van de proefplaatsing een dienstverband voor een periode van ten minste zes maanden krijgt aangeboden. Dit kan een dienstverband zijn bij het uitzendbureau of bij de inlener.

Een verzekerde mag meerdere keren op basis van een proefplaatsing werken via hetzelfde uitzend- of detacheringsbureau, mits de inlener niet dezelfde is. Het is uiteraard niet de bedoeling dat kandidaten met behoud van uitkering werken bij een inlener en dat de inlener het loon aan de uitzendorganisaties een regulier tarief hanteert waarin reguliere salariskosten zijn opgenomen. Om dit te voorkomen – moet bij de proefplaatsing aangetoond worden dat de inlener op de hoogte is dat de kandidaat met behoud van uitkering werkt. De inlener moet meetekenen voor de aanvraag.

- Niet als verzekerde na proefplaatsing onder uitzendbeding zou werken

Er kan geen toestemming worden gegeven voor proefplaatsing als de verzekerde na afloop van de proefplaatsing voor het uitzendbureau werkzaam zal zijn onder toepassing van het uitzendbeding.

Uitzicht op een aansluitende dienstbetrekking

- Het moet gaan om werkzaamheden waarbij, naar het oordeel van UWV, **een reëel uitzicht** bestaat op een aansluitende dienstbetrekking voor ten minste een half jaar. Die dienstbetrekking moet dan dezelfde of grotere omvang hebben als de werkzaamheden tijdens de proefplaatsing.
Dit wordt marginaal getoetst. Als de werkgever op het aanvraagformulier aangeeft dat hij de intentie heeft om verzekerde na de proefplaatsing voor ten minste 6 maanden in dienst te nemen, is voldaan aan deze voorwaarde.
Als UWV de intentieverklaring ongeloofwaardig acht, kan de proefplaatsing geweigerd worden. (bijvoorbeeld: de werkgever heeft een seizoenbedrijf en de proefplaatsing zal aanvangen tegen het einde van het seizoen).
- De werkgever mag in de aansluitende arbeidsovereenkomst **geen proeftijd** opnemen, omdat deze tijdens de proefplaatsing voldoende gelegenheid heeft gehad zich een oordeel te vormen over de geschiktheid van de werknemer voor de functie.

Proefplaatsing als vrachtwagenchauffeur is niet mogelijk

Tijdens proefplaatsing mag er geen arbeidsovereenkomst zijn tussen de klant en zijn werkgever. Een vrachtwagenchauffeur moet altijd een arbeidsovereenkomst hebben met van zijn werkgever. Daarom kan de klant geen proefplaatsing als vrachtwagenchauffeur krijgen.

Onbeloonde werkzaamheden

Het moet gaan om onbeloonde werkzaamheden, dus verzekerde mag voor de betreffende werkzaamheden niet worden betaald. Is dit wel het geval, dan wordt niet meer voldaan aan de voorwaarde voor onbeloonde werkzaamheden: blijkbaar gaat het om een succesvolle terugkeer naar werk, het instrument proefplaatsing niet meer nodig. De proefplaatsing wordt dan beëindigd.

Onkostenvergoeding toegestaan

Gemaakte onkosten door de verzekerde mogen wel worden vergoed door de werkgever.

Passende werkzaamheden

De werkzaamheden op de proefplaats zijn in overeenstemming met de krachten en bekwaamheden van de verzekerde. Het werken mag niet ten nadele zijn van zijn gezondheid. De urenomvang van de proefplaatsing hoeft niet dezelfde te zijn als de uren van de maatman, maar de omvang van de aansluitende dienstbetrekking moet wel als passend worden beschouwd.

Beoordelen excessieve kosten proefplaatsing

Er bestaat voor de verzekerde geen verplichting tot terugbetaling van excessieve kosten die verbonden zijn aan de proefplaatsing en het daaropvolgende dienstverband.

UWV kijkt naar de aanvullende bedingen bij een proefplaatsing en betreft bij zijn besluit de beoordeling of deze bepalingen in het belang van de verzekerde zijn (bijvoorbeeld als de verzekerde excessieve kosten moet maken in verband met een opleiding tijdens de proefplaatsing of de aanschaf van dure bedrijfskleding terwijl het dienstverband nog onzeker is). Dat kan in het belang van de verzekerde zijn, maar het brengt ook financiële risico's voor hem met zich mee. UWV weegt bij het verlenen van toestemming die belangen tegen elkaar af.

Een aansprakelijkheids- en ongevallenverzekering

De werkgever waarbij de proefplaatsing plaatsvindt, moet volgens de wet een aansprakelijkheids- en ongevallenverzekering hebben afgesloten. In overleg met SZW is besloten dat het voldoende is dat de werkgever verklaart alleen een aansprakelijkheidsverzekering te hebben afgesloten. Dit doet hij door zijn medeondertekening van de aanvraag van proefplaatsing.

Schema Voorwaarden proefplaatsing en controle

voorwaarde	omschrijving	controle van voorwaarde
Recht op ao-uitkering	Proefplaatsing is mogelijk voor de kandidaat die recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering.	Dit wordt door UWV getoetst.
Geen arbeidsovereenkomst	Tijdens de proefplaatsing mag er geen arbeidsovereenkomst zijn tussen de klant en zijn werkgever. Daarom is proefplaatsing als vrachtwagenchauffeur niet mogelijk.	Dit wordt door UWV getoetst.
Werkzaamheden waartoe de kandidaat in staat is	Het moet gaan om onbetaalde werkzaamheden waartoe de kandidaat met zijn krachten en bekwaamheden in staat is.	Dit is een voorwaarde die door de AD wordt getoetst
Een aansprakelijkheids- en ongevallenverzekering	De werkgever bij wie de proefplaatsing plaatsvindt, moet een aansprakelijkheids- en ongevallenverzekering hebben afgesloten.	Dit is een formele voorwaarde die marginaal wordt getoetst. Het is voor UWV voldoende wanneer zowel de werkgever als de kandidaat verklaren dat een dergelijke verzekering voor de verzekerde afgesloten is.
Eerste keer	Het moet gaan om werkzaamheden die de kandidaat niet al een keer eerder onbeloond op een proefplaats bij die werkgever of diens rechtsvoorganger heeft verricht.	Dit wordt eveneens gecontroleerd. Of verzekerde al eerder op proef bij dezelfde werkgever heeft gewerkt is te zien aan eventuele eerdere aanmeldingsformulieren. Als een werkgever een verzekerde zonder loonwaarde heeft laten werken, kan hij diezelfde persoon niet meer voor hetzelfde werk op een proefplaats laten werk.
Uitzicht op een	Het moet gaan om werkzaamheden	Dit wordt marginaal

aansluitende dienstbetrekking	waarbij, naar het oordeel van UWV, er een reëel uitzicht bestaat op een aansluitende dienstbetrekking voor ten minste 6 maanden. Die dienstbetrekking moet dan dezelfde of grotere omvang hebben als de werkzaamheden tijdens de proefplaatsing.	getoetst. Door op het meldingsformulier de intentie aan te geven dat de werkgever de werknemer na de proefplaatsing voor ten minste 6 maanden in dienst neemt, is voldaan aan deze voorwaarde. Dit tenzij UWV de intentieverklaring ongeloofwaardig acht. (bijvoorbeeld: de werkgever heeft een seizoenbedrijf en de proefplaatsing zal aanvangen tegen het einde van het seizoen).

Aanvraag toestemming

De verzekerde die onbeloonde werkzaamheden wil verrichten, moet dit vooraf aanvragen bij UWV. Dit moet met een formulier 'Aanvraag Proefplaatsing'. De aanvraag dient 2 weken voor aanvang van de proefplaatsing afgegeven te zijn aan UWV, zodat er voldoende tijd is om de aanvraag te beoordelen.

Als verzekerde al begonnen is

Wanneer de verzekerde al begonnen is met de proefplaatsing voordat de aanvraag is ingediend of voordat we een beschikking hebben afgegeven, zal de proefplaatsing alsnog worden beoordeeld binnen twee weken na ontvangst van het formulier. Verzekerde en werkgever lopen hierdoor het risico dat de proefplaatsing alsnog wordt afgewezen, of dat de termijn die UWV voldoende acht niet overeenkomt met de termijn die verzekerde en werkgever hadden afgesproken.

Het doel van een proefplaatsing zou worden ondermijnd, wanneer bij een te late aanvraag de proefplaatsing zou worden afgewezen op procedurele gronden.

Wanneer een te late aanvraag toch wordt afgewezen, terwijl de verzekerde al in proefplaatsing is begonnen, moet beoordeeld worden of aan de verzekerde een maatregel kan worden opgelegd, omdat hij zich niet heeft gehouden aan de afspraken in het plan van aanpak.

Een te late aanvraag is geen reden om de aanvraag af te wijzen. De termijn van 2 weken die hanteert voor de tijdigheid van de aanvraag is niet in een wet of besluit vastgelegd.

Opmerking: In de WAZ, Wajong, WAO en WIA (bijv. in [artikel 37 lid 6 WIA](#)) staat aangegeven dat er nadere ministeriële regels kunnen worden gesteld met betrekking tot de uitvoering van dit artikel.

Deze regels zijn er (nog) niet. Wel heeft UWV met ingang van 1 januari 2013 een Beleidsregel Proefplaatsing uitgevaardigd.

Geen toestemming ook al is aan voorwaarden voldaan

Wanneer aan al deze voorwaarden wordt voldaan, kan UWV toestemming voor proefplaatsing geven. UWV kan echter ook van mening zijn dat proefplaatsing in het kader van re-integratie geen zin heeft. Proefplaatsing is dan niet aan de orde: UWV geeft geen toestemming. UWV weigert in ieder geval als de overtuiging bestaat dat de persoon ook zonder de proefplaatsing een dienstverband bij de werkgever krijgt (er is bijvoorbeeld nauwelijks twijfel aan de geschiktheid van de verzekerde voor die functie). Hiermee wil UWV misbruik van het instrument proefplaatsing voorkomen.

Beschikking proefplaatsing

Als de aanvraag resulteert in toestemming voor de proefplaatsing, wordt dat vastgelegd in het werkplan. Hierin staan vermeld de periode van de proefplaatsing, de gegevens van de werkgever en eventueel aanvullende voorwaarden. Dit geldt als een voor bezwaar bevatbare beschikking.

- Bij verlenging of opschorting van de proefplaatsing volgt eveneens een bijstelling van het werkplan met daarin de motivering.
- Bij afwijzing van de aanvraag of vroegtijdige beëindiging van de proefplaatsing krijgt de verzekerde een beschikking, waarin de argumenten voor afwijzing of beëindiging staan beschreven.

De werkgever krijgt bij toestemming, afwijzing, opschorting of vroegtijdige beëindiging een brief met korte uitleg. De werkgever is bij proefplaatsing geen belanghebbende.

Dienstbetrekking na proefplaatsing niet af te dwingen

De werkgever bij wie de verzekerde in proefplaatsing werkt, moet de intentie hebben de verzekerde aansluitend in dienst te nemen bij gebleken geschiktheid. Als de werkgever die intentie, ondanks gebleken geschiktheid van de verzekerde, niet waarmaakt, zou misschien van de verzekerde verwacht mogen worden dat deze moeite doet om alsnog een dienstverband te verkrijgen. Maar als hij dit niet doet, dan pleegt de verzekerde geen benadelingshandeling: de aanspraak op een dienstbetrekking kan op grond van een intentieverklaring van de werkgever niet rechtens wo afgedwongen.

Vaststellen duur proefplaatsing

Hoofdregel duur proefplaatsing: twee maanden

De standaardduur van de proefplaatsing is gesteld op twee maanden. Deze termijn komt overeen met de gemiddelde proefperiode bij een dienstverband.

Afwijken van hoofdregel: langere duur

Er kunnen redenen zijn waarom een langere duur van de proefplaatsing wenselijk is. Deze redenen zullen onderbouwd beschreven moeten worden. Alleen in zwaarwegende gevallen kan toestemming worden gegeven voor een langere duur, mits daarmee de kans voor de verzekerde op betaald werk wordt vergroot en de afhankelijkheid van een uitkering wordt verkleind.

Factoren die kunnen leiden tot een langere duur dan twee maanden zijn o.m.:

- Complexiteit van het werk
- Achtergrond, werkervaring of opleiding
- Aard van de beperkingen
- Duur van de periode dat verzekerde uit het arbeidsproces is geweest
- Leeftijd van verzekerde
- Sociale omstandigheden

Ziekte tijdens proefplaatsing

De proefplaatsing kan wegens ziekte worden onderbroken. Het moet daarbij gaan om arbeidsongeschiktheid voor het verrichten van de onbeloonde (proefplaats)werkzaamheden die zich na aanvaarding van deze werkzaamheden voordoet.

De ziekmelding moet direct door verzekerde of de werkgever aan UWV worden doorgegeven.

Vanaf de eerste ziekte dag wordt in beginsel de periode van proefplaatsing opgeschort.

De eventuele opschorting en de opschortingsperiode worden door UWV beoordeeld en vastgesteld.

- Als het om een **korte periode van onderbreking** door ziekte gaat, en als de verzekerde en de werkgever deze korte onderbreking geen belemmering vinden voor het succes van de proefplaatsing, kan UWV besluiten de proefplaatsingsperiode niet op te schorten.
- Wanneer een **lange periode van onderbreking** is te verwachten, omdat de belastbaarheid van verzekerde het werk op de proefplaats niet toelaat, kan worden overwogen om de proefplaatsing als mislukt te beschouwen.

Andere onderbrekingen dan ziekte

Andere onderbrekingen van de werkzaamheden in proefplaatsing leiden in principe niet tot opschorting van de periode waarvoor toestemming is verleend. Wordt toestemming gegeven voor een periode van drie maanden dan leidt een in die periode gelegen vakantieperiode er dus toe dat feitelijk een kortere periode onbetaalde werkzaamheden kunnen worden verricht.

Geplande vakantie en onvoorziene omstandigheden

- Met een vooraf geplande vakantieperiode van twee weken kan wel rekening worden gehouden door de periode van de proefplaats vooraf te verlengen tot een periode van 2,5 maanden.
- Tijdens een periode van proefplaatsing kunnen zich onvoorziene omstandigheden voordoen, bijvoorbeeld een plotseling overlijden in verband waarmee verzekerde een week vrij moet nemen. Als in dergelijke gevallen een tussentijdse verlenging van de proefplaats met een week wordt overeengekomen, accepteren wij dit, mits hierdoor de maximale periode van zes maanden niet wordt overschreden.

Verlenging periode proefplaatsing

Als de werknemer tijdens de proefplaatsing ziek is, wordt de duur van de proefplaatsing verlengd met de ziekteperiode. Het moet daarbij gaan om arbeidsongeschiktheid om het onbeloonde werk te verrichten na aanvaarding van het werk. De uitkeringsgerechtigde moet de ziekmelding tijdig aan UWV doorgeven. UWV beoordeelt de eventuele opschorting en stelt de duur hiervan vast. Wanneer een langere periode van arbeidsongeschiktheid is te verwachten omdat de belastbaarheid het werk op de proefplaatsing niet toelaat, zal overwogen moeten worden of de proefplaatsing als mislukt beschouwd dient te worden.

Rechten en plichten tijdens proefplaatsing

Proefplaatsing is een re-integratie-instrument. Een verzekerde is verplicht om mee te werken aan zijn re-integratie. Zodra een verzekerde toestemming heeft gekregen om te werken op een proefplaats, moet hij zijn best doen om de proefplaatsing succesvol te laten verlopen.

Tijdens een proefplaatsing geldt een vrijstelling van artikel 37 lid 5 WIA, betreffende passende arbeid (aanvaarden, zoeken, geen belemmerende eisen stellen) voor werkzaamheden anders dan die op de proefplaatsing worden verricht. Verzekerde blijft wel verplicht te proberen passende arbeid te verkrijgen in aansluiting op de werkzaamheden op de proefplaats. Hierdoor kan de verzekerde zich concentreren op zijn werkzaamheden op de proefplaats. De vrijstelling eindigt aan het einde van de proefplaatsing. Deze vrijstelling is niet opgenomen in de WAO, WAZ en Wajong. De verzekerde is niet vrijgesteld van andere (re-integratie)verplichtingen.

Beëindiging uitkering

Zolang de verzekerde werkzaamheden op een proefplaats verricht, wordt zijn uitkering niet ingetrokken of herzien ([artikel 65g, lid 2 WAO](#), [artikel 67e lid 2 WAZ](#), [artikel 2:24, lid 2 Wet Wajong](#), [artikel 3:69, lid 2 Wet Wajong](#)). Pas bij het einde van de proefplaatsing eindigt eventueel de betaling van de uitkering. Deze regeling is niet opgenomen in de WIA, waardoor het wel mogelijk is om tijdens de proefplaatsing te WGA-uitkering te beëindigen.

Wetsuitleg Wajong

Grondslag

Wat is de grondslag?

Alle inkomensvoorzieningen zijn ook gebaseerd op de berekening van de grondslag. Het begrip grondslag betekent: het wettelijke minimumloon gedeeld door 21,75.

Tot 1 juli 2019 geldt een wettelijk minimumjeugdloon voor jonggehandicapten die jonger dan 22 jaar zijn. Met ingang van 1 juli 2019 is de leeftijd voor het (volwassen) wettelijk minimumloon verlaagd naar 21 jaar. Voor de klant jonger dan 21 jaar gaan we uit van het wettelijk minimumjeugdloon gedeeld door 21,75.

Art. 2:1 Wajong.

Wanneer herzie je de grondslag?

Hoe bereken je de inkomensvoorziening in de maand van grondslagherziening?

We herzien de grondslag van de jonggehandicapte precies op de dag van zijn verjaardag. Meestal wijzigt op de datum van de verjaardag niet alleen de grondslag. Ook de verdiensten vallen dan hoger uit. De verdiensten zijn namelijk vaak gekoppeld aan het wettelijke minimumjeugdloon. Nemen de verdiensten toe door een hoger jeugdloon? Dan wijzigt de inkomensondersteuning op drie (!) momenten:

andere momenten.

1. de 1^e van de maand waarin de minderjarige jarig is;
2. de dag waarop de minderjarige jarig is, en
3. de 1^e van de maand volgend op de maand waarin de jonggehandicapte jarig was.

1) Door de hogere verdiensten over de maand waarin de jonggehandicapte jarig is, stijgt het inkomen per dag ten opzichte van de vorige maand. Het hogere inkomen geldt vanaf de 1^e van het loonaangiftetijdvak, meestal de 1^e van de maand. Mogelijk geldt over de periode tot de verjaardag een andere rekenregel, omdat de jonggehandicapte over deze periode procentueel een hoger inkomen heeft ten opzichte van het minimum(jeugd)loon.

2) Vervolgens wijzigt de grondslag, waardoor de inkomensondersteuning wijzigt. Dat komt niet alleen doordat de grondslag wijzigt, maar ook doordat de jonggehandicapte procentueel een lager inkomen heeft ten opzichte van het minimum(jeugd)loon vergeleken met de periode tot de verjaardag.

3) Dit is de eerste maand waarin het hogere inkomen over de hele maand geldt. Daardoor valt het inkomen per dag hoger uit. Ook is het inkomen ten opzichte van het minimumloon procentueel hoger ten opzichte van het minimum(jeugd)loon.

Lees meer over [Herzien Grondslag Wajong](#).

Grondslag Wajong 2015

Zie: [Hoogte arbeidsongeschiktheidsuitkering \(Wajong 2015\)](#)

Grondslag Wajong

Hoe stel je de grondslag Wajong vast?

Je berekent de Wajong-uitkering naar een vast bedrag: de grondslag. De grondslag is gebaseerd op het brutominimumloon per maand volgens de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag, Dit maandbedrag deel je dan door 21,75 (uitkeringsdagen per maand) om de grondslag te berekenen. Tot 1 juli 2017 gold een wettelijk minimumjeugdloon voor jonggehandicapten jonger dan 23 jaar. Vanaf 1 juli 2017 was de leeftijd voor het volwassen minimumloon 22 jaar. Voor de klant jonger

dan 22 jaar ging je uit van het wettelijk jeugdloon.

Vanaf 1 juli 2019 is de leeftijd voor het volwassen minimumloon 21 jaar. Jonggehandicapten jonger dan 21 jaar krijgen een minimum jeugd loon.

Artikel 3:7 Wajong

Ga naar de [tabel Minimumlonen](#).

Herziening grondslag

Lees [Herziening grondslag WAZ/Wajong](#).

Doorzoek handboek Wetsuitleg Wajong

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg Wajong

Grondslag

Wat is de grondslag?

Alle inkomensvoorzieningen zijn ook gebaseerd op de berekening van de grondslag. Het begrip grondslag betekent: het wettelijke minimumloon gedeeld door 21,75.

Tot 1 juli 2019 geldt een wettelijk minimumjeugdloon voor jonggehandicapten die jonger dan 22 jaar zijn. Met ingang van 1 juli 2019 is de leeftijd voor het (volwassen) wettelijk minimumloon verlaagd naar 21 jaar. Voor de klant jonger dan 21 jaar gaan we uit van het wettelijk minimumjeugdloon gedeeld door 21,75.

Art. 2:1 Wajong.

Wanneer herzie je de grondslag?

Hoe bereken je de inkomensvoorziening in de maand van grondslagherziening?

We herzien de grondslag van de jonggehandicapte precies op de dag van zijn verjaardag. Meestal wijzigt op de datum van de verjaardag niet alleen de grondslag. Ook de verdiensten vallen dan hoger uit. De verdiensten zijn namelijk vaak gekoppeld aan het wettelijke minimumjeugdloon. Nemen de verdiensten toe door een hoger jeugdloon? Dan wijzigt de inkomensondersteuning drie (!) momenten:

1. de 1^e van de maand waarin de minderjarige jarig is;
2. de dag waarop de minderjarige jarig is, en
3. de 1^e van de maand volgend op de maand waarin de jonggehandicapte jarig was.

1) Door de hogere verdiensten over de maand waarin de jonggehandicapte jarig is, stijgt het inkomen per dag ten opzichte van de vorige maand. Het hogere inkomen geldt vanaf de 1^e van het loonaangiftetijdvak, meestal de 1^e van de maand. Mogelijk geldt over de periode tot de verjaardag een andere rekenregel, omdat de jonggehandicapte over deze periode procentueel een hoger inkomen heeft ten opzichte van het minimum(jeugd)loon.

2) Vervolgens wijzigt de grondslag, waardoor de inkomensondersteuning wijzigt. Dat komt niet alleen doordat de grondslag wijzigt, maar ook doordat de jonggehandicapte procentueel een lager inkomen heeft ten opzichte van het minimum(jeugd)loon vergeleken met de periode tot de verjaardag.

3) Dit is de eerste maand waarin het hogere inkomen over de hele maand geldt. Daardoor valt het inkomen per dag hoger uit. Ook is het inkomen ten opzichte van het minimumloon procentueel hoger ten opzichte van het minimum(jeugd)loon.

Voorbeeld: berekening inkomensvoorziening in maand grondslagherziening 

Lees meer over [Herzien Grondslag Wajong](#).

Doorzoek handboek Wetsuitleg Wajong

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg Wajong

Grondslag Wajong

Hoe stel je de grondslag Wajong vast?

Je berekent de Wajong-uitkering naar een vast bedrag: de grondslag. De grondslag is gebaseerd op het brutominimumloon per maand volgens de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag. Dit maandbedrag deel je dan door 21,75 (uitkeringsdagen per maand) om de grondslag te berekenen. Tot 1 juli 2017 gold een wettelijk minimumjeugdloon voor jonggehandicapten jonger dan 23 jaar. Vanaf 1 juli 2017 was de leeftijd voor het volwassen minimumloon 22 jaar. Voor de klant jonger dan 22 jaar ging je uit van het wettelijk jeugdloon.

Vanaf 1 juli 2019 is de leeftijd voor het volwassen minimumloon 21 jaar. Jonggehandicapten jonger dan 21 jaar krijgen een minimum jeugd loon.

Artikel 3:7 Wajong

Ga naar de [tabel Minimumlonen](#).

Herziening grondslag

Lees [Herziening grondslag WAZ/Wajong](#).

Wetsuitleg Wajong

Inleiding rekenregels voor de arbeidsongeschiktheidsuitkering en inkomensondersteuning (oWajong, Wajong 2010 en Wajong 2015) per 1 januari 2021

De belangrijkste en meest ingrijpende wijziging van de Wet Vereenvoudiging Wajong is het harmoniseren/vereenvoudigen van de verschillende rekenregels voor het berekenen van de uitkering of inkomensondersteuning die we nu in de oWajong, Wajong 2010 en Wajong 2015 kennen. Met drie regelingen en verschillende rekenregels voor het berekenen van de uitkering is de Wajong een onoverzichtelijk geheel geworden. Daar komt bij dat op dit moment niet alle rekenregels even goed werken in die zin dat werken en meer werken altijd loont. Zo kan werken in de oWajong er bijvoorbeeld toe leiden dat iemand er, vanwege de 'zaagtandconstructie' (de klassenstelsel), in inkomen op achteruit gaat. De onzekerheid over de hoogte van het inkomen kan een grote drempel vormen voor het participeren door klanten met een Wajong-uitkering.

Meer dan de helft van de mensen in de oWajong of Wajong 2010 heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie of kan deze ontwikkelen. Een groot deel van hen wil niets liever dan meedoen in de samenleving. Daarom vindt de wetgever het belangrijk dat deze groep hulp krijgt om aan het werk te komen en te blijven, en dat het werken loont.

Met deze nieuwe wet is voorgesteld om de regels voor het berekenen van de Wajonguitkering, oWajong, Wajong 2010 en Wajong 2015 te harmoniseren én te vereenvoudigen. Hierdoor ontstaat

oWajong, Wajong 2010 en Wajong 2015 te harmoniseren en te vereenvoudigen. Hierdoor ontstaat er één systeem voor het berekenen van de hoogte van de uitkering in de oWajong, Wajong 2010 en Wajong 2015.

Binnen dat systeem zijn er nog twee rekenregels voor het berekenen van de hoogte van de uitkering:

- Eén voor de klant die duurzaam geen arbeidsvermogen heeft (dit geldt voor de oWajong, Wajong 2010 en Wajong 2015)
- Eén voor de klant met (of tijdelijk geen) arbeidsvermogen (dit geldt voor oWajong en Wajong 2010)

Dit betekent dat per 1 januari 2021:

- De arbeidsongeschiktheidsklassen in de oWajong verdwijnen
- De fictieve schatting en daarmee 'de zaagtand' in de oWajong verdwijnt
- De Bermanregeling in de oWajong zal komen te vervallen
- De Bermanregeling in de Wajong 2010 komt te vervallen
- De (voortgezette) werkregeling Wajong 2010 komt te vervallen.

De nieuwe regels voor het berekenen van de hoogte van de uitkering hebben onmiddellijke werking. Dat betekent dat de rekenregels vanaf het moment dat de nieuwe wet in werking treedt (1 januari 2021) voor iedereen gelden. De nieuwe rekenregels kunnen in individuele gevallen leiden tot een hogere uitkering, maar ook tot een lagere uitkering voor klanten met inkomen in de oWajong en in de Wajong 2010. Om ervoor te zorgen dat niemand vanwege deze nieuwe wet er op achteruit gaat, is er een [garantiebedrag](#).

Vanaf 1 januari 2021 geldt het AIB voor alle Wajong-regimes. Dit houdt onder andere in dat we voor alle Wajong-regimes de opbouw VT niet meer meenemen voor de beoordeling van het inkomen. Ga naar [Inkomen oWajong, Wajong 2010 en Wajong 2015](#) voor meer informatie.

Wetsuitleg Wajong

Rekenregels per 1 januari 2021 voor uitkering volledig en duurzaam arbeidsongeschikten oWajong, Wajong 2010 en Wajong 2015 (zonder arbeidsvermogen)

Het gaat om volledig en duurzaam arbeidsongeschikten die niet kunnen werken, ook niet op de lange termijn. Deze klanten hebben gemeld dat zij het met ons oordeel eens zijn. De enige ondersteuning die de klant krijgt, is financieel: hij ontvangt een uitkering.

Hoogte van de arbeidsongeschiktheidsuitkering (uitkering volledig en duurzaam arbeidsongeschikten)

De arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt berekend op basis van de algemene grondslag van het minimumloon per maand gedeeld door 21,75 maal 75%. Voor de jonggehandicapte jonger dan 21 jaar gaan we uit van het voor hem geldend minimumjeugdloon per maand gedeeld door 21,75 maal 75%.

Herzien grondslag

We herzien de grondslag van de jonggehandicapte tot en met zijn eenentwintigste verjaarda steeds op de dag van zijn verjaardag.

71 - [Herzien Grondslag Wajong](#)

Zie verder [Herzien Grondslag Wajong](#).

De rekenregel m.i.v. 1 januari 2021

Voor de klanten in de Wajong 2015, Wajong 2010 en oWajong die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, geldt dat zij aanspraak maken op een arbeidsongeschiktheidsuitkering, waarvan de hoogte 75% van de grondslag bedraagt. Niet uit te sluiten valt dat een klant die duurzaam geen arbeidsvermogen heeft, betaalde arbeid gaat verrichten. De inkomsten korten we gedeeltelijk, zodat werken voor deze groep wel loont. Van iedere verdiende euro mag klant 25 cent houden.

Rekenregel:

Zonder arbeidsvermogen	$0,75 \times (\text{Grondslag} - \text{Inkomen})$

Voorbeeld

Deze rekenregel geldt vanaf 1 januari 2021 voor de klanten in de Wajong 2015, Wajong 2010 en oWajong die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben.

Artikelen 1a:4, 2:46 en 3:8b Wajong

Duurzaam geen arbeidsvermogen en loondispensatie

Klanten die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, zijn uitgesloten van de inzet van onder andere loondispensatie. Echter, bij de herindelingsoperatie van 1 januari 2018 (IAW) zijn er enkele klanten met oWajong die werken met loondispensatie, ingedeeld in de categorie duurzaam geen arbeidsvermogen (DGA). Alleen voor deze groep klanten die duurzaam geen arbeidsvermogen heeft, kan de loondispensatie verlengd worden voor de functie waarvoor de oorspronkelijke loondispensatie vóór 1 januari 2018 is verleend.

Voor hen geldt vooralsnog de rekenregel voor duurzaam geen arbeidsvermogen: $75\% \times (\text{grondslag} - \text{inkomsten})$.

Artikelen 2:30 en 3:73a Wajong

Doorzoek handboek Wetsuitleg Wajong

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg Wajong

Rekenregels per 1 januari 2021 voor arbeidsongeschiktheidsuitkering oWajong of inkomensondersteuning Wajong 2010 (met arbeidsvermogen)

klanten met arbeidsvermogen, hebben mogelijkheden om te werken. Voor de groep klanten die minstens 20% van het maatmaninkomen kan verdienen, zijn die mogelijkheden al aanwezig. De groep volledig, maar niet duurzame, arbeidsongeschikte klanten heeft op termijn participatiemogelijkheden.

Hoogte arbeidsongeschiktheidsuitkering/inkomensondersteuning

De arbeidsongeschiktheidsuitkering of inkomensondersteuning wordt berekend naar de grondslag van het minimumloon per maand gedeeld door 21,75 maal 70%.

De rekenregels m.i.v. 1 januari 2021

Voor de klant met arbeidsvermogen wordt in de rekenregel een onderscheid gemaakt tussen klanten die met loondispensatie of zonder loondispensatie inkomen ontvangen. De inkomsten korten we gedeeltelijk, zodat werken loont. Van iedere verdiende euro mag klant 30 cent houden. De klant die geen inkomen ontvangt, ontvangt de basisuitkering van 70% van de grondslag.

Klant die werkt zonder loondispensatie

Rekenregel:

Met arbeidsvermogen (zonder loondispensatie)	$0,70 \times (\text{Grondslag} - \text{Inkomen})$

Voorbeeld

Met deze rekenregel houdt de klant 30% van zijn verdiensten.

Artikel 2:40 lid 1 onderdeel b en 3:8 lid 1 onderdeel b Wajong

Klant die werkt met loondispensatie

Een werkgever moet, meestal op basis van een CAO, een bepaald loon betalen, maar minimaal het wettelijk minimumloon. Hij kan ontheffing voor het betalen van het wettelijk minimumloon krijgen als de jonggehandicapte werknemer door ziekte of gebrek minder presteert dan in de functie gebruikelijk is. We nemen aan dat er een duidelijk verminderde arbeidsprestatie is als deze een beloning per uur rechtvaardigt die minimaal 25% lager ligt dan de gebruikelijke beloning voor die arbeid. De verminderde arbeidsprestatie uitgedrukt als percentage van het normloon wordt loonwaarde genoemd.

In de beschikking die het WERKbedrijf hierover opstelt, wordt ook een percentage van het normloon vermeld.

De klant met gedispenseerd loon ontvangt minder loon van de werkgever dan zijn gezonde collega. Dit wordt gecompenseerd met de Wajong-uitkering. Hiervoor gelden andere rekenregels. Voor de klant die met loondispensatie werkt, worden 2 berekeningen gedaan.

Eerste berekening

Bij de klant die werkt met loondispensatie geldt dat hij, afhankelijk van de mate waarin er gedispenseerd loon is, een hoger bedrag mag houden. Het inkomen dat wordt verrekend met de uitkering wordt door de compensatiefactor verlaagd om de lagere loonwaarde te compenseren.

Rekenregel:

Stap 1: Met arbeidsvermogen & loondispensatie	$(0,70 \times \text{Grondslag}) - (0,7 \times \text{Compensatiefactor [1]}) \times \text{Inkomen}$

Hierbij staat loonwaarde in de formule voor de verminderde arbeidsprestatie uitgedrukt als percentage van het normloon.

Artikel 2:40 lid 1 onderdeel a en lid 2, 3:8 lid 1 onderdeel a en lid 2 Wajong

Tweede berekening

De tweede berekening regelt dat de klant die met loondispensatie werkt ten minste een totaalinkomen heeft dat hetzelfde is als het normloon behorende bij de dienstbetrekking.

Stap 2: Met arbeidsvermogen & loondispensatie	(Inkomen / Loonwaarde) – Inkomen

Artikel 2:40 lid 3 en 3:8 lid 3 Wajong

De hoogste uitkering wordt uitbetaald. Als de uitkering bijvoorbeeld bij de tweede berekening hoger is dan bij de eerste berekening, dan ontvangt de klant de uitkering volgens de tweede berekening.

Voorbeeld 

Klant werkt bij meerdere werkgevers met loondispensatie

Bij meerdere werkgevers met loondispensatie wordt de 'totale' loonwaarde voor de inkomsten die gebruikt moet worden, vastgesteld volgens een 'gewogen gemiddelde'. Dit bereken je door de totale loonsom te nemen (dus het gedispenseerde loon) en deze af te zetten tegen het totale normloon. Let op dat elke keer dat er iets wijzigt in het uitbetaalde loon of het percentage loondispensatie, je de berekening opnieuw moet uitvoeren.

Voorbeeld 

Klant werkt bij werkgever met loondispensatie en ontvangt daarnaast niet-gedispenseerd loon vanaf 1 januari 2022

Vanaf 1 januari 2022 zijn de rekenregels uitgebreid voor klanten die werken met loondispensatie en die daarnaast niet-gedispenseerd loon ontvangen.

De klant kan bijvoorbeeld in de volgende gevallen niet-gedispenseerd loon ontvangen:

- Hij kan bij een andere werkgever werken zonder loondispensatie.
- Hij ontvangt naast zijn gedispenseerde loon een uitkering van UWV (bijvoorbeeld een WIA- of WW-uitkering).
- Hij ontvangt een pensioen, bijslag voor een auto of een bonus.

De compensatiefactor is alleen bedoeld voor het gedispenseerd loon en niet voor de overige

inkomensbestanddelen van de klant.

Het niet-gedispenseerd loon wordt in de rekenregels vanaf 1 januari 2022 zonder de compensatiefactor meegenomen. Voor 1 januari 2022 gebeurde dat wel, omdat de rekenregel geen onderscheid maakte tussen wel en niet gedispenseerd loon.

Rekenregels per 1 januari 2022

Per 1 januari 2022 pas je de volgende rekenregels toe voor klanten die met loondispensatie werken en die daarnaast niet-gedispenseerd loon ontvangen.

Eerste berekening

Rekenregel:

Stap 1: Klant heeft arbeidsvermogen & ontvangt loondispensatie & heeft niet- gedispenseerd loon.	$(0,7 \times \text{Grondslag}) - (0,7 \times ((\text{Compensatiefactor} \times la) + lo))$ $\text{Compensatiefactor} = (LW - 0,3) / (0,7 \times LW)$ $la = \text{gedispenseerde inkomensbestanddelen per dag};$ $lo = \text{overige niet gedispenseerde inkomensbestanddelen per dag},$ $\text{waarbij } lo = I - la$ $I = \text{het totale inkomen}$

Hierbij staat loonwaarde in de formule voor de verminderde arbeidsprestatie uitgedrukt als percentage van het normloon.

(Artikel 2:40 lid 4 onderdeel a en lid 5, 3:8 lid 4 onderdeel a en lid 5 Wajong.)

Tweede berekening

Rekenregel:

Stap 2: Klant heeft arbeidsvermogen & loondispensatie & niet-gedispenseerd loon	$((la / LW) + lo) - I$ $la = \text{gedispenseerde inkomensbestanddelen per dag};$ $lo = \text{overige niet gedispenseerde inkomensbestanddelen per dag},$ $\text{waarbij } lo = I - la$ $I = \text{het totale inkomen}$

(Artikel 2:40 lid 4 onderdeel b en lid 5, 3:8 lid 4 onderdeel b en lid 5 Wajong.)

De klant krijgt de hoogste uitkering. Als de uitkering bijvoorbeeld bij de tweede berekening hoger is dan bij de eerste berekening, dan krijgt de klant de uitkering volgens de tweede berekening.

Voorbeeld 

Werkgever betaalt meer loon

Door wisselende loonbestanddelen of tijdelijk meer uren werken kan het loon in een aangiftetijdvak hoger zijn dan het loon volgens de loondispensatiebeschikking. We gaan uit van het hogere loon.

Als het hogere loon een structureel karakter krijgt, dan informeren we het WERKbedrijf. De collega's van het WERKbedrijf bekijken dan of de loondispensatie moet worden gewijzigd.

Werkgever betaalt minder loon

Het loon volgens de loondispensatiebeschikking is een minimumbedrag. De werkgever wordt geacht dit loon te betalen. Betaalt hij minder, dan is dat een arbeidsrechtelijke kwestie tussen werkgever en werknemer. Wij hebben daar geen rol in.

Wij berekenen de hoogte van de uitkering met het daadwerkelijk ontvangen sv-loon.

In deze situatie is dat een lager loon en compenseren we dus enigszins de tekortkoming van de werkgever. We informeren het WERKbedrijf hierover.

Klant wordt ziek

Als de klant ziek wordt, bestaat recht op ziekengeld op grond van de no-riskpolis van artikel 29b ZW. Tijdens de ZW-uitkering blijft de dienstbetrekking met loondispensatie bestaan.

Einde dienstverband tijdens ziekte

Als het dienstverband wordt beëindigd terwijl de klant nog ziek is, dan eindigt de loondispensatie. Er is namelijk geen dienstbetrekking meer.

Klant wordt werkloos

Als de klant werkloos wordt, eindigt de loondispensatie. Er is namelijk geen dienstbetrekking meer.

Werkgever betaalt minder loon na einde loondispensatie

De loondispensatie duurt maximaal 5 jaar. De werkgever kan verlenging aanvragen. Als hij dit niet doet, wordt hij geacht na beëindiging van de loondispensatie het normale loon te betalen. Blijft hij echter toch het lagere loon betalen, dan is dat ook een arbeidsrechtelijke kwestie waarin wij geen rol hebben. Wij passen de rekenregel zonder loondispensatie toe en berekenen de hoogte van de uitkering op basis van het daadwerkelijke ontvangen sv-loon. We informeren het WERKbedrijf over de beëindiging van de periode van loondispensatie.

Faillissementsuitkering

faillissementsuitkering

Tijdens de faillissementsuitkering is het dienstverband nog niet verbroken. Het is zelfs mogelijk dat er een doorstart wordt gemaakt en de klant zijn baan kan houden. Zolang het dienstverband blijft, blijft de loondispensatie van toepassing als deze niet is beëindigd.

Doorzoek handboek Wetsuitleg Wajong

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg Wajong

Rekenregels vòòr 1 januari 2021 (oWajong en Wajong 2015)

- oWajong: [Hoogte arbeidsongeschiktheidsuitkering \(ao-classes\)](#)
- Wajong 2015: [Hoogte arbeidsongeschiktheidsuitkering + inkomsten uit arbeid](#)

Wetsuitleg Wajong

Inkomensvoorzieningen

Let op: vanaf 1 januari 2021 gelden de nieuwe rekenregels. De onderstaande soorten inkomensvoorziening zijn tot 1 januari 2021 geldig!

De instructies over de rekenregels vanaf 1 januari 2021 vind je in de instructie [Uitkering voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten \(zonder arbeidsvermogen\)](#) of [Inkomensondersteuning/arbeidsongeschiktheidsuitkering \(met arbeidsvermogen\)](#).

Welke soorten inkomensvoorziening zijn er?

De inkomensondersteuning kent 4 verschillende vormen van inkomensvoorziening. Elke vorm is bestemd voor een specifieke groep jonggehandicapten.

- [Inkomensondersteuning tijdens studie of scholing](#) voor jonggehandicapten die naar school gaan of studeren en hiervoor aanspraak maken op een tegemoetkoming in scholingskosten (inkomensondersteuning tijdens studie of scholing vervalt per 1 september 2020);
- [Uitkering voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten](#). Het gaat om de jonggehandicapten die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn (en niet studeren of naar school gaan);
- [Inkomensondersteuning Werkregeling voor de jonggehandicapten met participatiemogelijkheden](#) (die niet studeren of naar school gaan): in eerste instantie ontvangen jonggehandicapten met participatiemogelijkheden inkomensondersteuning uit de werkregeling.
- [Voortgezette Inkomensondersteuning Werkregeling voor klanten met participatiemogelijkheden](#) (die niet studeren of naar school gaan). De bepalingen over deze inkomensondersteuning met ingang van 1 januari 2017 gewijzigd. Vanaf die datum is deze inkomensondersteuning voor

klanten van 27 jaar of ouder die 7 jaar arbeidsondersteuning hebben gehad én voor klanten van 27 jaar of ouder die op of na 1 januari 2017 de overstap van oude Wajong naar Wajong 2010 maken.

Wat is Inkomensondersteuning tijdens studie of scholing?

Tot 1 september 2020 geldt [Inkomensondersteuning tijdens studie of scholing \(geldig tot 1 september 2020\)](#).

Vanaf 1 september 2020 geldt de volgende instructie:

Met ingang van 1 september 2020 is door de 'Wet Vereenvoudiging Wajong' de inkomensondersteuning tijdens studie of scholing (de studieregeling) komen te vervallen.

Voorheen ontving de klant met een Wajong 2010 uitkering die studeert of een scholing volgt een uitkering op grond van de inkomensondersteuning tijdens studie of scholing (studieregeling). Deze uitkering is 25% van de grondslag. Dit kon voor de klant een belemmering vormen om een studie of een scholing te volgen.

Om deze belemmering weg te nemen en de Wajong-regimes meer te harmoniseren, is met ingang van 1 september 2020 de studieregeling komen te vervallen. Deze wijziging zorgt ervoor dat de klant die een Wajong 2010 uitkering ontvangt en vanaf 1 september 2020 nog steeds studeert recht heeft op een inkomensondersteuning of een uitkering voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten. De klant moet vanaf deze ingangsdatum geplaatst worden in de regeling die voor hem van toepassing is.

Voor de klant die vanaf 1 september 2020 begint aan een studie heeft deze wijziging geen gevolgen meer voor de uitkeringshoogte.

Vanaf 1 januari 2019 gold dit al voor de klant die aanspraak maakt op het levenlanglerenkrediet.

Wat is de uitkering voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten?

Het gaat om volledig en duurzaam arbeidsongeschikten die niet kunnen werken, ook niet op de lange termijn. Deze klanten hebben gemeld dat zij het met ons oordeel eens zijn. Daarna stellen we vast dat het recht op arbeidsondersteuning geen invulling krijgt. De enige ondersteuning die de klant krijgt, is financieel: hij ontvangt een uitkering. De ingangsdatum van de uitkering is de datum waarop de aanvraag is ontvangen. Op dezelfde dag gaat immers het (lege) recht van arbeidsondersteuning in.

Als de klant toch inkomsten heeft, korten we deze inkomsten geheel of gedeeltelijk.

De klant die ondanks de vastgestelde volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid naar school gaat of studeert én daadwerkelijk studiefinanciering ontvangt, heeft geen recht op de uitkering voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten. Deze klant krijgt inkomensondersteuning tijdens studie

of scholing. Lees voor nadere informatie: [Wat is Inkomensondersteuning tijdens studie of scholing?](#)

Formules en maximeringen

- <20% inkomsten WML

75% * grondslag – inkomsten

- inkomsten minstens 20 en minder dan 70% WML

55% * grondslag – 0,5 * (Inkomsten – 20% * grondslag)

- Inkomsten minstens 70% WML

grondslag – inkomsten

Hoe bereken je de hoogte van de uitkering voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten?

Verdiensten	Basisbedrag inkomensondersteuning	Korting verdiensten	Hoogte uitkering	Totale inkomen
Nee (Voorbeeld) ⊕	75% van de grondslag	N.v.t.	75% van de grondslag	75% van de grondslag
Minder dan 20% van de grondslag (Voorbeeld) ⊕	75% van de grondslag	100% van het inkomen	Tussen 55% en 75% van de grondslag	75% van de grondslag
Minstens 20%, minder dan 70% van de grondslag (Voorbeeld) ⊕	65% van de grondslag	50% van het inkomen	Tussen 30% en 55% van de grondslag	Tussen 75% en 100% van de grondslag
Minstens 70%	100% van de grondslag	100% van het	Tussen 0 en	Minstens

van de grondslag (Voorbeeld) +		inkomen	30% van de grondslag	100% van de grondslag

Wat is de Inkomensondersteuning Werkregeling?

De klanten die onder de Inkomensondersteuning Werkregeling vallen, hebben mogelijkheden om te werken. Voor de groep klanten die minstens 20% van het maatmaninkomen kan verdienen, zijn die mogelijkheden al aanwezig. De groep volledig, maar niet duurzame, arbeidsongeschikte klanten heeft op termijn participatiemogelijkheden. Dit onderscheid is voor de berekening van de inkomensondersteuning van belang. We moeten de verwijtbaarheid beoordelen bij klanten die geen of minder dan 20% van de grondslag aan inkomsten hebben.

Rekenregels Werkregeling

Verdiensten in de Werkregeling worden helemaal of voor de helft gekort op de uitkering. Dat hangt af van de hoogte van de verdiensten. Er zijn drie bandbreedtes inkomsten. Bij iedere bandbreedte hoort een rekenregel, die de hoogte van de inkomensondersteuning bepaalt.

De rekenregels veranderen per 1 januari 2018.

Daardoor krijgen veel klanten die onder de Werkregeling vallen te maken met een verlaging van de uitkering. De verlaging is maximaal 5% van de grondslag.

Hierna volgt een overzicht van de rekenregels die gelden vóór 1 januari 2018 en vanaf 1 januari 2018. Wijzigingen in de percentages/ rekenregels per 1 januari 2018 zijn in kleur aangegeven.

Hoe bereken je de hoogte van de Inkomensondersteuning Werkregeling?

Hoe de (nieuwe) rekenregels uitpakken in verschillende situaties, kun je zien in onderstaande rekenvoorbeelden. In de voorbeelden staan de berekeningen over 2017 en 2018 naast elkaar. In de voorbeelden is nog uitgegaan van de bedragen (grondslag) die gelden vóór 1 januari 2018.

Wat is het gevolg van verwijtbaar te weinig verdienen?

De klant zonder verdiensten of met verdiensten van minder dan 20% van het minimumloon moet zijn gebrek aan verwijtbaarheid aantonen. Hem mag niet verwijtbaar zijn dat het inkomen niet minstens 20% van het minimumloon bedraagt. Voor de klant aan wie te verwijten valt dat hij minder verdient, bedraagt de inkomensondersteuning 55% van de grondslag (50% van de grondslag vanaf 1 januari 2018).. Bij de vaststelling van de inkomensondersteuning, handelen we alsof de klant deze verdiensten wel had. Als geen sprake is van verwijtbaarheid, stellen we de inkomensondersteuning vast aan de hand van de feitelijke verdiensten. De inkomensondersteuning vult daarbij het inkomen aan tot 75% van de grondslag (70% van de grondslag vanaf 1 januari 2018).

Hoe toont de klant gebrek aan verwijtbaarheid aan?

Bij de beoordeling van de verwijtbaarheid maken we onderscheid tussen de volledige

Bij de beoordeling van de verwijtbaarheid maken we onderscheid tussen de volledig arbeidsongeschikte en de klant die meer dan 20% van het maatmaninkomen kan verdienen. De verwijtbaarheid van de volledig, maar niet duurzaam, arbeidsongeschikten hoeven we niet apart te beoordelen. Bij een eerdere beoordeling hebben we al vastgesteld dat iemand voorlopig niet in staat is meer dan 20% van het maatmaninkomen te verdienen. Het gebrek aan verwijtbaarheid achten we daarmee aangetoond. De klant hoeft dit niet nog eens zelf aan te tonen.

Ook bij de beoordeling van de verwijtbaarheid bij klant die in staat zijn meer dan 20% van het maatmaninkomen te verdienen, gaan we uit van de al bekende gegevens.

Wanneer gaat het niet om verwijtbaarheid?

Het gaat niet om verwijtbaarheid als:

- de combinatie van het volgen van het re-integratietraject en het met werk meer dan 20% van het minimumloon (bij 1 à 2 dagen werken) verdienen de vastgestelde belastbaarheid overschrijdt;
- het naleven van de afspraken uit het participatieplan en het volgen van het overeengekomen traject geen ruimte meer laat voor het verdienen van minstens 20% van het minimumloon (bij 1 à 2 dagen werken);
- de plicht tot solliciteren (tijdelijk) niet geldt, bijvoorbeeld door ontheffing;
- de klant niet uit eigen keuze niet werkt. Dat speelt als de klant recht heeft op WW, maar ook als hij zich voldoende inzet om aan de slag te komen.

Let op! Wanneer de klant zich niet voldoende inzet, kan dat reden zijn om de inkomensondersteuning te beëindigen in plaats van te verlagen naar 55% (50% van de grondslag vanaf 1 januari 2018).. In die situatie werkt de klant waarschijnlijk niet voldoende mee aan het uitvoeren van het participatieplan!

Hoe moet de klant aantonen dat het niet om verwijtbaarheid gaat?

Kunnen we op basis van de bovengenoemde situaties niet vaststellen dat er geen verwijtbaarheid is? Dan moet de klant dat aantonen. Dat doet hij door informatie te verstrekken waaruit blijkt dat hem niet gevraagd kan worden om met werk minstens 20% van het minimumloon te verdienen. Alleen als de klant deze claim onderbouwt, concluderen we dat het niet om verwijtbaarheid gaat. Dus we gaan uit van verwijtbaarheid, tenzij de klant gegevens verstrekt waaruit anders blijkt.

Wat is de Voortgezette Inkomensondersteuning Werkregeling?

De wetgever is van mening dat jonggehandicapten tot hun 27e leeftijdjaar mogelijkheden tot ontwikkeling hebben. Als een jonggehandicapte 27 jaar of ouder is én 7 jaar lang arbeidsondersteuning heeft gehad, zal hij weinig ontwikkelmogelijkheden meer hebben. Als hij

werkt of gaat werken, zal hij zijn verdien capaciteit maximaal te gelde maken. Daarom heeft de wetgever de inkomensondersteuning werkregeling in twee delen opgebouwd:

inkomensondersteuning werkregeling voor klanten die jonger zijn dan 27 jaar en de voortgezette inkomensondersteuning werkregeling voor klanten die 27 jaar of ouder zijn.

Tot 1 januari 2017 geldt dat klanten die 27 jaar of ouder zijn na 7 jaar arbeidsondersteuning overgaan naar de voortgezette inkomensondersteuning werkregeling. Daarnaast kan de klant op verzoek in aanmerking komen voor vervroegde overgang als hij 5 jaar arbeidsondersteuning heeft gehad én 5 jaar lang inkomsten heeft gehad ter hoogte van zijn resterende verdien capaciteit en er geen verdere verbetering van de verdien capaciteit werd verwacht. Korte tijdshalve noemen we deze inkomensondersteuning hieronder 'voortgezette werkregeling'.

Voorwaarden vanaf 1 januari 2017

Gezien de voorwaarden zullen de omzettingen vanaf 1 januari 2017 daadwerkelijk gaan plaatsvinden. Met ingang van 1 januari 2017 zijn de voorwaarden echter gewijzigd. De klant komt in aanmerking voor de voortgezette werkregeling als hij:

- 27 jaar of ouder is **én** 7 jaar arbeidsondersteuning heeft gehad, **of**
- 27 jaar of ouder is **én** de overstap van oWajong naar Wajong 2010 is gemaakt.

Vanaf 1 januari 2017 is het dus niet meer mogelijk om op verzoek na 5 jaar arbeidsondersteuning over te gaan naar de voortgezette werkregeling.

Periode van 7 jaar arbeidsondersteuning

De wet stelt niet de eis dat de periode van 7 jaar arbeidsondersteuning ononderbroken moet zijn. Als het recht op een gegeven moment eindigt en later weer herleeft, tellen we vanaf de herleving weer verder. De periode waarin er geen recht op arbeidsondersteuning is, telt dus niet mee.

Voorbeeld 

Overstap van oWajong naar Wajong 2010

Sinds 1 januari 2013 kunnen klanten overstappen van oWajong naar Wajong 2010. Voorwaarde is wel dat de aanvrager voldoende mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft.

Tot 1 januari 2010 was toekenning op grond van oWajong mogelijk dus op 1 januari 2017 hebben zij al 7 jaar uitkering gehad. De voorwaarde van 7 jaar arbeidsondersteuning is daarom vervallen. Elke klant die is overgestapt sinds 1 januari 2013 gaat over naar de voortgezette werkregeling zodra hij op of na 1 januari 2017 27 jaar is of wordt.

Iedere klant die op of na 1 januari 2017 de overstap aanvraagt en arbeidsvermogen heeft, krijgt arbeidsondersteuning en uitkering op grond van Wajong 2010. Is hij nog géén 27 jaar, dan krijgt hij

de werkregeling. Pas als de klant 27 jaar of ouder is, krijgt hij de voortgezette werkregeling.

Artikel 2:41 Wajong

Vervroegde overgang naar voortgezette werkregeling

Klanten die op verzoek vervroegd in aanmerking zijn gebracht voor de voortgezette werkregeling, voldoen vanaf 1 januari 2017 niet meer aan de voorwaarden. Dat zou betekenen dat zij het recht op voortgezette werkregeling verliezen. Om dit te voorkomen is geregeld dat artikel 2:41 Wajong ook op hen van toepassing is. M.a.w. klanten die al vóór 1 januari 2017 op aanvraag na 5 jaar arbeidsondersteuning de voortgezette werkregeling hebben gekregen, blijven op en na 1 januari 2017 recht houden op de voortgezette werkregeling. Voor de hoogte van de uitkering geldt een overgangsregeling. Zie hiervoor de overgangsregeling onder de reguliere voortgezette werkregeling en onder de Bemanregeling.

Artikel 8:10d lid 1 Wajong

Waarom zijn de voorwaarden gewijzigd?

UWV moet de resterende verdien capaciteit vaststellen van elke klant die 27 jaar of ouder is én 7 jaar arbeidsondersteuning heeft gehad. Pas na die beoordeling kan overgang naar de voortgezette werkregeling plaatsvinden. Het is echter niet mogelijk om een klant een loonwaarde of verdien capaciteit toe te kennen dat onder het wettelijk minimumloon ligt. In 2009, tijdens het wetgevingstraject van Wajong 2010, leefde het idee dat hiervoor wel een oplossing was te bedenken maar dat is niet gelukt. Daarom gelden vanaf 1 januari 2017 vereenvoudigde voorwaarden.

Welke vormen kent de voortgezette werkregeling?

De voortgezette werkregeling kent twee vormen:

- Reguliere voortgezette werkregeling die aanvult tot maximaal 100% van de grondslag, en
- Bemanregeling die aanvult tot maximaal 120% van de grondslag.

De reguliere voortgezette werkregeling

Vanaf 1 januari 2017 is de hoogte van de voortgezette werkregeling alleen afhankelijk van de hoogte van de inkomsten. Het bedrag van de inkomsten stellen we op dezelfde manier vast als bij de andere inkomensvoorzieningen. Het is dus niet van belang of de klant inkomsten heeft tijdens de voortgezette werkregeling heeft of, bijvoorbeeld, tijdens de werkregeling.

Formules

- Bij inkomsten per dag van 20% of meer van het minimumloon: grondslag min inkomsten

- Bij inkomsten per dag van 20% of meer van het minimumloon: grondslag min inkomsten

Voorbeeld

- Bij inkomsten per dag van minder dan 20% van het minimumloon (dus ook € 0,00): $0,75 * \text{grondslag min inkomsten}$ (vanaf 1 januari 2018: $0,7 * \text{grondslag min inkomsten}$).
Het maakt niet uit of het de klant is te verwijten dat hij minder dan 20% van het minimumloon verdient. De verwijtbaarheid beoordelen we niet bij de voortgezette werkregeling.

Voorbeeld

Artikel 2:41a Wajong

Overgangsregeling

Voor klanten die al vóór 1 januari 2017 de voortgezette werkregeling ontvingen omdat zij na 5 jaar arbeidsondersteuning daarom hebben verzocht, geldt een overgangsregeling. Op grond van de regels tot 1 januari 2017 vult de uitkering aan tot de grondslag als de klant 25% of meer van zijn resterende verdien capaciteit verdient. Om te voorkomen dat klanten die minder dan 20% van het minimumloon verdienen direct een inkomensachteruitgang ondervinden, blijft de hoogte gedurende 6 maanden ten minste: grondslag min inkomsten. Voor klanten die minder dan 20% van het minimumloon verdienen, verandert er dus pas iets na 6 maanden.

Artikel 8:10d lid 1 Wajong

De Bemanregeling

De Bemanregeling is een specifieke vorm van de voortgezette werkregeling voor de klant die werkt:

- met persoonlijke ondersteuning (jobcoach), **én**
- 20% of meer van het minimumloon verdient per dag, **én**
- aan wiens werkgever loondispensatie is verleend.

Artikel 2:42 lid 1 Wajong

Deze regeling zorgt voor inkomensgelijkheid tussen werknemers die in WSW-verband werken en werknemers die in vergelijkbare omstandigheden in een reguliere dienstbetrekking werken. In WSW-verband hebben de werknemers de garantie dat het totale inkomen van uitkering en loon niet lager is dan het functieloon. Wel geldt een maximum voor het totale inkomen van 120% van het wettelijk minimumloon. Klanten die onder de Bemanregeling vallen, krijgen het loon tot max 120% van de grondslag aangevuld.

Klant krijgt persoonlijke ondersteuning

Als de klant bij het verrichten van arbeid beperkingen ondervindt als gevolg van zijn handicap, dan kan persoonlijke ondersteuning oftewel inzet van een jobcoach noodzakelijk zijn. Dat kan een jobcoach van een erkende jobcoachorganisatie zijn maar ook een interne jobcoach voor wie de

werkgever subsidie van UWV ontvangt. Deze voorziening kunnen we verstrekken op grond van artikel 2:22 lid 2 Wajong.

NB: Ondersteuning op grond van andere regeling

Als de klant wel aan de voorwaarden voor persoonlijke ondersteuning op grond van artikel 2:22 Wajong voldoet, maar we het niet verstrekken omdat hij het al op grond van een andere regeling krijgt, dan is dat voldoende voor het recht op de Bemanregeling. Het is dus niet nodig dat de persoonlijke ondersteuning wordt verstrekt op grond van artikel 2:22 Wajong. Maar de ondersteuning moet wel voldoen aan de kwaliteitseisen die gelden voor de jobcoach op grond van artikel 2:22 Wajong.

Dit geldt vooral voor schoolverlaters uit het voortgezet speciaal onderwijs die via de netwerkactiviteiten vanuit school in dienst treden bij een reguliere werkgever. De school of de werkgever geeft dan de begeleiding.

Na beëindiging van de persoonlijke ondersteuning

Als de persoonlijke ondersteuning eindigt, dan zijn er twee situaties waarin we toch aannemen dat de klant aan de voorwaarde blijft voldoen:

- De klant heeft geen persoonlijke ondersteuning meer, maar zijn werkgever krijgt nog steeds loondispensatie. Hij blijft aan de voorwaarde voldoen zolang hij blijft werken in die dienstbetrekking waarvoor eerder de persoonlijke ondersteuning werd gegeven, of
- De begeleiding van de klant wordt niet meer op grond van artikel 7 van de WSW vergoed, maar zijn werkgever krijgt nog steeds loondispensatie. De klant blijft aan de voorwaarde voldoen zolang hij blijft werken in die dienstbetrekking waarvoor eerder de persoonlijke ondersteuning werd gegeven.

Artikel 2:42 lid 3 Wajong

Werkgever heeft loondispensatie

Een werkgever moet, meestal op basis van een CAO, een bepaald loon betalen, maar minimaal het wettelijk minimumloon. Hij kan ontheffing van het betalen van het wettelijk minimumloon krijgen als de jonggehandicapte werknemer door ziekte of gebrek minder presteert dan in de functie gebruikelijk is. We nemen aan dat er van een duidelijk verminderde arbeidsprestatie sprake is als deze een beloning per uur rechtvaardigt die minimaal 25% lager ligt dan de gebruikelijke beloning voor die arbeid. De aanspraak op beloning stellen we vast op een percentage van het wettelijk

minimumloon per uur. In de beschikking die het WERKbedrijf hierover opstelt, wordt ook een percentage van het functieloon vermeld.

Let op: Als de klant minder dan 20% van het minimumloon verdient, voldoet hij niet aan de voorwaarden van de Bemanregeling. Het is dan niet van belang dat hij een jobcoach heeft en

zijn werkgever loondispensatie heeft. Omdat hij minder dan 20% van het minimumloon verdient, krijgt hij de reguliere voortgezette werkregeling.

Hoogte van de Bemanregeling

Ook bij de Bemanregeling is de hoogte van de voortgezette werkregeling vanaf 1 januari 2017 afhankelijk van de hoogte van de inkomsten.

Formules

- Rechtens geldend loon per dag min inkomsten per dag
Maar maximaal bedraagt het rechtens geldend loon $1,2 \times \text{grondslag}$.

Het rechtens geldend loon per dag bepalen we op het rechtens geldend loon per maand : 21,75.

Fulltime rechtens geldend loon

Voor de berekening van de uitkering gebruiken we het fulltime rechtens geldend loon per dag. Dat doen we ook als de klant parttime werkt. Zouden we het parttime rechtens geldend loon hanteren, dan blijft het totale inkomen, dus loon plus uitkering, mogelijk onder het bedrag van de grondslag. Het zou dan financieel voordeliger voor de klant zijn als hij onder de reguliere voortgezette werkregeling valt. Dat is natuurlijk niet het gewenste effect van de Bemanregeling die juist als een gunstiger regeling is bedoeld.

Voorbeeld 

Artikel 2:42 leden 1 en 2 Wajong

Rechtens geldend loon of functieloon

Het rechtens geldend loon of functieloon is het loon dat bij recht is vastgesteld. Partijen kunnen zich dus op dat recht beroepen. Dat recht wordt vastgelegd in de vorm van een arbeidsovereenkomst, meestal een cao.

De hoogte van het rechtens geldend loon is afhankelijk van de inhoud van de arbeidsovereenkomst. Behalve het kale loon dat bij de functie hoort, kunnen in de arbeidsovereenkomst ook andere loonbestanddelen zijn opgenomen zoals, eindejaarsuitkering. Als in de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat bepaalde werkzaamheden zoals overwerk of ploegendiensten kunnen worden opgedragen, dan behoort de beloning ervoor ook tot het rechtens geldend loon.

Functieloon is brutoloon

We gaan voor het functieloon uit van een brutobedrag. Dat is het bedrag dat een gezonde werknemer ontvangt bij fulltime werken. We kunnen niet het SV-loon hanteren want dat is een feitelijk ontvangen loonbedrag waarvan de hoogte mede bepaald wordt door individuele keuzes van de werknemer.

Inkomsten

Het bedrag van de inkomsten is het bedrag van het SV-loon dat onze klant ontvangt. Dit SV-loon stellen we op dezelfde manier vast als bij de andere inkomensvoorzieningen. Het is dus niet van belang of de klant SV-loon heeft tijdens de voortgezette werkregeling heeft of, bijvoorbeeld, tijdens de werkregeling.

Ziek tijdens toepassing

Als de klant ziek wordt, bestaat recht op ziekingeld op grond van de no-riskpolis van artikel 29b ZW. Tijdens de ZW-uitkering blijft de dienstbetrekking met loondispensatie bestaan. Meestal zal de inzet van de jobcoach worden voortgezet, maar deze zal meer gericht zijn op werkhervatting. Soms zal de inzet van de jobcoach eindigen, maar dat vormt geen probleem, omdat we in die situatie immers mogen aannemen dat de klant aan de voorwaarden blijft voldoen.

Er wordt nog steeds voldaan aan de voorwaarden, dus de Bemanregeling blijft van toepassing.

Einde dienstverband tijdens ziekte

Als het dienstverband wordt beëindigd terwijl de klant nog ziek is, eindigt de Bemanregeling. De klant voldoet niet meer aan de voorwaarden, want er is geen dienstbetrekking meer en daardoor ook geen loondispensatie.

Werkloos tijdens toepassing

Als de klant tijdens de toepassing van de Bemanregeling werkloos wordt, eindigt de Bemanregeling. Hij voldoet immers niet meer aan de voorwaarden, want er is geen dienstbetrekking meer en daardoor ook geen loondispensatie.

Faillissementsuitkering

Tijdens de faillissementsuitkering is het dienstverband nog niet verbroken. Het is zelfs mogelijk dat er een doorstart wordt gemaakt en de klant zijn baan kan houden. Zolang het dienstverband blijft voortbestaan en ook aan de overige voorwaarden wordt voldaan, blijft de Bemanregeling van toepassing.

Overgangsregeling

Voor klanten die al vóór 1 januari 2017 de Bemanregeling ontvingen omdat zij na 5 jaar arbeidsondersteuning om vervroegde overgang naar de voortgezette werkregeling hebben verzocht, geldt een overgangsregeling. Gedurende 6 maanden blijft de hoogte afhankelijk van de

inkomsten ten opzichte van de resterende verdiencapaciteit (RVC). Op praktische gronden is de RVC dan gelijk aan het bedrag van de verdiensten per dag.

- $RVC < 45\% * \text{grondslag}$

1. $\text{Inkomsten} < RVC$: rechtens geldend loon min inkomsten maar maximaal $0,75 * \text{grondslag}$

2. $\text{Inkomsten} \geq RVC$: grondslag min inkomsten

- $RVC \geq 45\% * \text{grondslag}$

1. $\text{Inkomsten} < RVC$:

$75\% * \text{grondslag} + (\text{rechtens geldend loon per maand} / \text{grondslag} - 0,75) * \text{grondslag} *$
inkomsten per dag/RVC min inkomsten

maximering: inkomsten/RVC is maximaal 1

rechtens geldend loon: 21,75 is minimaal 1, maximaal 1,2

2. $\text{Inkomsten} \geq RVC$: grondslag min inkomsten

Artikel 8:10d lid 1 Wajong

Wetsuitleg Wajong

Garantiebedrag

De nieuwe regels voor het berekenen van de hoogte van de uitkering hebben onmiddellijke werking. Dit betekent dat deze regels vanaf 1 januari 2021 in werking treden en voor iedereen gelden. De nieuwe rekenregels kunnen in individuele gevallen leiden tot een hogere uitkering, maar ook tot een lagere uitkering voor de klanten met een oWajong-uitkering of Wajong 2010-uitkering. Om ervoor te zorgen dat de uitkering van de klant vanwege de nieuwe rekenregels niet (of in ieder geval niet direct) lager wordt, is er een garantiebedrag geregeld.

Bij het vaststellen van het garantiebedrag worden verlagingen (bijvoorbeeld vanwege een opgelegde maatregel) en verhogingen (bijvoorbeeld vanwege hulpbehoevendheid) buiten beschouwing gelaten. De reden hiervoor is dat verlagingen en verhogingen tijdelijk van aard kunnen zijn. De verlagingen en verhogingen worden vervolgens toegepast op het garantiebedrag of op basis van de nieuwe rekenregels vastgestelde uitkering.

De hoogte van het garantiebedrag verandert niet, uitgezonderd de halfjaarlijkse indexering.

Klanten met een Wajong 2015-uitkering komen niet in aanmerking voor het garantiebedrag.

Artikel 8:8 Wajong

Voor wie stelt UWV een garantiebedrag vast?

UWV moet het garantiebedrag vaststellen voor de volgende klanten:

1. Klanten die naast hun Wajong-uitkering inkomen ontvangen in december 2020 en januari 2021

1. Klanten die naast hun Wajong-uitkering inkomen ontvangen in december 2020 en januari 2021.
2. Klanten in de oWajong die in december 2020 ook een WIA-, WAZ-, of WAO-uitkering volgens een verplichte verzekering ontvangen.

Artikel 8:8 lid 1 onderdeel a en b Wajong

Klanten die inkomen ontvangen in december 2020 en januari 2021

Het garantiebedrag geldt voor de klanten die op december 2020 en januari 2021 inkomen ontvangen naast hun Wajong-uitkering. Met inkomen bedoelen we het inkomen dat is bepaald in de Regeling Samenloop (oWajong) en het AIB (Wajong 2010). Inkomen uit ZW/WW/pensioen is weliswaar geen inkomen volgens de Regeling Samenloop (oWajong), maar wel het loon voorafgaand aan de uitkeringen. Daarom is er ook recht op een garantiebedrag als er samenloop oWajong en ZW/WW/pensioen is in december 2020 en januari 2021.

Heeft de klant op dat moment geen inkomen, dan geldt er geen garantiebedrag en valt de klant direct onder de nieuwe rekenregel als hij inkomen ontvangt.

Artikel 8:8 lid 1 onderdeel a en lid 8 Wajong

Klanten in oWajong die in december 2020 ook WIA-, WAZ-, of WAO-uitkering op grond van verplichte verzekering ontvangen

Het garantiebedrag geldt voor klanten die in december 2020 naast hun oWajong-uitkering recht hebben op een WIA-, WAZ- of WAO-uitkering op grond van de verplichte verzekering (ook als de uitkering niet tot uitbetaling komt).

Heeft klant in december 2020 geen recht op een WIA-, WAZ- of WAO-uitkering, dan geldt er geen garantiebedrag.

Artikel 8:8 lid 1 onderdeel b Wajong

Klanten in werkregeling Wajong 2010 met uitzicht op instroom voortgezette werkregeling

Voor inwerkingtreding van de Wet vereenvoudiging Wajong, kwamen klanten in de Wajong 2010 die in de werkregeling zitten en ten minste 7 jaar recht hebben gehad op arbeidsondersteuning en 27 jaar of ouder zijn, in de voortgezette werkregeling ongeacht of zij werken of niet.

Vanaf 1 januari 2021 is deze regeling vervallen.

Bij het aannemen van de Wet vereenvoudiging Wajong is er (met de motie Oomen) aandacht gevraagd voor een specifieke groep mensen die in de Wajong 2010 in de werkregeling zit, sinds januari 2015 aaneengesloten inkomen heeft en de verwachting had om in 2021, 2022 of 2023 de voortgezette werkregeling in te kunnen stromen.

Voor deze groep wordt het garantiebedrag uiteindelijk alsnog gebaseerd op de voortgezette werkregeling. Het garantiebedrag zal voor deze groep (vooral de klanten die meer dan 20% WML verdienen) daarmee hoger uitkomen.

Het hogere garantiebedrag geldt dus voor klanten in de Wajong 2010 die aan **alle** volgende voorwaarden voldoen:

- De klant zou in januari 2021 nog recht hebben gehad op de gewone werkregeling.
- De klant zou naar verwachting in 2021, 2022 of 2023 in de voortgezette werkregeling stromen als de regels van de Wajong niet waren gewijzigd.
- De klant heeft sinds januari 2015 onafgebroken inkomen naast de Wajong-uitkering.
- De klant voldoet aan de voorwaarden voor een garantiebedrag (de klant heeft in december 2020 en januari 2021 inkomen ontvangen).

Als de klant in de periode van januari 2015 tot en met december 2020 in ten minste 1 loonaangiftetijdvak geen inkomen heeft ontvangen, dan is er een onderbreking. De klant voldoet dan niet aan de voorwaarden en zijn garantiebedrag wordt niet berekend op grond van de regels van de voortgezette werkregeling.

We hebben voor deze groep al het garantiebedrag vastgesteld, net als voor alle klanten die aan de voorwaarden garantiebedrag voldoen, op basis van de gegevens en vastgestelde regels van eind december 2020.

Het garantiebedrag wordt berekend op basis van de regels van de voortgezette werkregeling. Als het gemiddelde inkomen ten minste 20% van het WML is, leidt dit tot een hoger garantiebedrag. Het nieuwe en hogere garantiebedrag geldt dan per 1 januari 2021 voor de klant.

Artikel 8:8 lid 3 Wajong

Klanten die in januari 2021 een lagere uitkering hebben ontvangen dan in december 2020

Met de Wet Vereenvoudiging Wajong is een garantiebedrag ingesteld. Dit garantiebedrag is bedoeld om ervoor te zorgen dat mensen in de Wajong er door die wet niet direct op achteruit zouden gaan. Er is echter gebleken dat een groep er, ondanks het garantiebedrag, toch op achteruit is gegaan in januari 2021.

Voor deze specifieke groep wordt de hoogte van het garantiebedrag vastgesteld op de hoogte van

voor deze specifieke groep wordt de hoogte van het garantiebedrag vastgesteld op de hoogte van de geïndexeerde uitkering van december 2020. Het verhoogde garantiebedrag geldt met terugwerkende kracht per 1 januari 2021.

Het gewijzigde garantiebedrag geldt voor klanten die aan alle volgende voorwaarden voldoen:

- De definitieve uitkering van januari 2021 is lager dan de definitieve uitkering van december 2020.
- Er is recht op een garantiebedrag.
- De lagere uitkering is een direct gevolg van de Wet Vereenvoudiging Wajong.

Om erachter te komen of de lagere uitkering een direct gevolg is van de Wet Vereenvoudiging Wajong, maak je bij het inkomen van januari 2021 een fictieve berekening volgens de 'oude' rekenregel die op 31 december 2020 van toepassing was (oWajong of Wajong 2010). Als de uitkering op basis van de nieuwe rekenregel per 1 januari 2021 lager is, dan wijzig je het garantiebedrag.

Ook klanten met een Wajong-uitkering van wie later bekend wordt dat zij er direct door de Wet Vereenvoudiging Wajong op achteruit zijn gegaan, kunnen zich beroepen op deze regeling. UWV beoordeelt of deze klanten voldoen aan de bovenstaande voorwaarden.

Deze regeling geldt niet voor zelfstandigen.

Artikel 2 lid 4 Besluit Garantiebedrag Wajong

Berekening garantiebedrag

Het garantiebedrag wordt in principe maar 1 keer vastgesteld. Het garantiebedrag wordt bepaald op basis van het gemiddelde inkomen dat de klant in de maanden december 2019 tot en met november 2020 ontving. Het inkomen in december 2020 wordt niet meegenomen voor de berekening van de hoogte van het garantiebedrag, omdat deze inkomensgegevens pas begin 2021 beschikbaar worden en het daardoor niet mogelijk is om voorafgaand aan inwerkingtreding van de Wet vereenvoudiging Wajong een garantiebedrag vast te stellen.

Bij het berekenen van het gemiddelde ontvangen inkomen worden alleen de maanden gebruikt met inkomen. Met dit gemiddelde inkomen wordt op basis van de oude rekenregels of fictieve schatting de hoogte van het garantiebedrag berekend.

Maanden waarbij geen inkomen is ontvangen, worden buiten beschouwing gelaten. Reden hiervoor is dat voor deze maanden geen inkomensregeling geldt, maar de klant terugvalt op de reguliere uitkering. Een maand waarin geen inkomen is ontvangen, wordt voor het berekenen van het gemiddelde inkomen daarom niet als representatief geacht.

Bij een vierwekenloos moeten de inkomsten over een periode van 4 weken worden omgerekend

Bij een vierwekenloon moeten de inkomsten over een periode van 4 weken worden omgerekend naar een periode van een maand. Lees de [uitleg](#) over het omrekenen van een vierwekenloon naar een maandloon.

In de werkinstructie [Handmatig berekenen van het garantiebedrag](#) staat aanvullende instructie voor de uitkeringsdeskundige per voorkomende inkomenssituatie.

Artikel 8:8 lid 2 onderdeel a, lid 7 en lid 8 Wajong en artikel 2 lid 1 onderdeel a en lid 2 Besluit garantiebedrag

Voorbeeld garantiebedrag oWajong met inkomsten uit arbeid 

Voorbeeld garantiebedrag Wajong 2010 met inkomsten uit arbeid 

Voor de klant die vanaf december 2020 inkomen ontvangt, wordt het garantiebedrag vastgesteld op het inkomen van januari 2021. Dit omdat december 2020 niet als representatieve maand wordt gezien. Voor deze groep wordt het garantiebedrag pas vastgesteld als de inkomensgegevens van de maand januari 2021 definitief zijn. Eventueel te weinig betaalde uitkering in de maand(en) na inwerkingtreding van de geharmoniseerde regeling voor inkomensondersteuning wordt op dat moment nabetaald.

Artikel 8:8 lid 2 onderdeel a en lid 8 Wajong en artikel 2 lid 1 onderdeel b Besluit garantiebedrag

Zelfstandigen

Voor de klant met winst uit onderneming geldt dat hij aanspraak kan maken op het garantiebedrag als hij in 2020 én 2021 winst uit onderneming heeft gehad. Voor de vaststelling van het garantiebedrag van deze klant gebruiken wij de inkomensgegevens over het jaar 2021. De uitkering over het jaar 2021 wordt op voorschotbasis vastgesteld aan de hand van het verwachte inkomen in 2021. Dit betekent dat het garantiebedrag pas in 2022 op basis van de voorlopige of definitieve aanslag over 2021, vastgesteld kan worden. Op grond van de winst in 2021 wordt op basis van de oude rekenregels per december 2020, de hoogte van het garantiebedrag berekend.

Eventueel te veel of te weinig betaalde uitkering wordt dan verrekend.

Het gebruiken van inkomensgegevens uit 2021 voor klanten met winst uit onderneming heeft een aantal redenen. Het inkomen in 2020 staat op het moment van inwerkingtreding van de Wet vereenvoudiging Wajong voor klanten met winst uit onderneming niet vast. Hierdoor is het niet mogelijk om vóór inwerkingtreding van de Wet vereenvoudiging Wajong een representatief garantiebedrag vast te stellen. Doordat het niet mogelijk is om vooraf zekerheid te bieden, wordt ervoor gekozen om bij het vaststellen van het garantiebedrag voor deze klant uit te gaan van het inkomen dat het meest representatief is. Voor het bepalen wat de uitkering zou zijn geweest als de Wet vereenvoudiging Wajong niet in werking zou zijn getreden, gaan we uit van het inkomen 2021.

Als de klant inkomen uit loondienst én inkomen uit zelfstandige arbeid heeft, dan tellen we het inkomen en de winst uit 2021 bij elkaar op. Op grond van dat gemiddelde inkomen wordt, op basis van de oude rekenregels, de hoogte van het garantiebedrag berekend.

Had de klant in 2020 geen winst, wel andere inkomsten en voldoet hij aan de voorwaarde van het garantiebedrag? Dan wordt de hoogte van het garantiebedrag berekend op basis van de inkomsten van december 2019 tot en met november 2020.

Had de klant in 2020 winst, en in januari 2021 géén winst maar wel andere inkomsten? En voldoet hij aan de voorwaarden om in aanmerking te komen voor het garantiebedrag? Dan wordt de hoogte van het garantiebedrag berekend op basis van de inkomsten uit 2021.

Let op: Deze situaties gelden alleen voor zelfstandigen. Bij klanten zoals freelancers met 'overig inkomen' (dus geen winst uit onderneming), is de hoogte van het garantiebedrag gebaseerd op de inkomsten van december 2019 tot en met november 2020.

Artikel 8:8 lid 2 onderdeel a en lid 8 Wajong en artikel 2 lid 3 Besluit garantiebedrag

Voorbeeld oWajong + inkomen uit zelfstandige arbeid 

Voorbeeld Wajong 2010 + inkomen uit zelfstandige arbeid 

Samenloop oWajong met WW, ZW, pensioen of loondoorbetaling

Voor de oWajong is de Regeling Samenloop arbeidsongeschikten met inkomen van toepassing. Met inkomen wordt bedoeld loon uit arbeid. De uitkeringen, zoals de WW- en ZW-uitkering, pensioen en loondoorbetaling zijn geen inkomen en worden niet meegenomen voor de berekening van de hoogte van het garantiebedrag. Voor deze samenloopsituaties gebruik je het voorafgaande loon om de hoogte van het garantiebedrag te berekenen.

Voorbeeld garantiebedrag oWajong: SV-loon en WW-uitkering 

Samenloop oWajong met WIA, WAO of WAZ

Als in december 2020 naast de oWajong een WIA-, WAO- of WAZ-uitkering wordt betaald, dan is er recht op een garantiebedrag. Het garantiebedrag wordt vastgesteld op grond van de hoogte van de Wajong-uitkering in december 2020.

Op grond van de 'oude' samenloopregels artikelen 3:50 en 3:51 Wajong kunnen verschillende situaties onderscheiden worden bij samenloop oWajong met WIA, WAO of WAZ.

Artikel 8:8 lid 1 onderdeel b en lid 2 onderdeel b Wajong

Voorbeeld: oWajong + WIA waarbij WIA hoger is dan de oWajong-uitkering waarbij de basisre...
wordt toegepast (artikel 3:50 lid 1 Wajong) 

Voorbeeld: oWajong + WAO waarbij zowel de oWajong-uitkering als de WAO-uitkering geheel worden uitbetaald (artikel 3:51 lid 2 Wajong) 

Voorbeeld: oWajong + WIA waarbij vanaf toekenning van de WIA de oWajong uitkering wordt uitbetaald naar de hoogte zoals deze was voor de toekenning WIA en herziening Wajong (artikel 3:50 lid 3 Wajong) 

Samenloop Wajong 2010 met uitkeringen, pensioen of loondoorbetaling

Voor de Wajong 2010 wordt met inkomen bedoeld, inkomen in de zin van het AIB. Hierbij moet je denken aan inkomen uit arbeid, maar ook uitkeringen zoals WIA, WW en ZW, pensioen en loondoorbetaling door de werkgever. Deze neem je ook mee voor de berekening van de hoogte van het garantiebedrag.

Voorbeeld garantiebedrag Wajong 2010: SV-loon en WW-uitkering 

Wanneer recht op garantiebedrag?

Als de uitkering volgens de nieuwe rekenregels lager of hetzelfde is als het vastgestelde garantiebedrag, dan bestaat er recht op een uitkering ter hoogte van het garantiebedrag. Met andere woorden, het garantiebedrag betalen we uit aan de klant. Als de uitkering volgens de nieuwe rekenregels hoger is dan het garantiebedrag, dan betalen we de uitkering volgens de nieuwe regels uit.

Artikel 8:8 lid 4 Wajong

Termijn garantiebedrag

De klant heeft recht op het garantiebedrag zolang hij daarnaast inkomen geniet. Het recht op een garantiebedrag vervalt als de klant:

- gedurende 12 maanden aaneengesloten geen inkomsten heeft naast zijn Wajong-uitkering, of
- gedurende 12 maanden aaneengesloten geen WIA-, WAO- of WAZ-uitkering heeft ontvangen naast zijn oWajong-uitkering, of
- als de uitkering op grond van de nieuwe rekenregels gedurende 12 maanden aaneengesloten hoger is dan het garantiebedrag.

Artikel 8:8 lid 5 Wajong

Let op: Door de coronacrisis heeft de wetgever besloten dat het recht op een garantiebedrag

niet mag aflopen in het jaar 2022. In het jaar 2022 kunnen we het recht op een garantiebedrag dus niet beëindigen. Vanaf 1 januari 2023 kijken we vanuit de situatie op dat moment 12 maanden terug.

We beoordelen dan of er in de afgelopen 12 maanden:

- geen inkomsten waren naast de Wajong-uitkering, of
- het garantiebedrag niet tot uitbetaling is gekomen.

We beëindigen het recht op het garantiebedrag per 1 januari 2023 als 1 of beide van de bovenstaande voorwaarden gelden.

Voorbeelden 

Eventuele verlenging termijn garantiebedrag i.v.m. COVID-19

In de nieuwe wet is opgenomen dat de regering in staat is om de termijn van het garantiebedrag te verlengen met maximaal 1 jaar als dat nodig is in verband met de gevolgen van de coronacrisis. Het doel van het creëren van deze bevoegdheid is om het garantiebedrag meer crisisbestendig te maken. In 2021 komt er een evaluatie over het daadwerkelijke effect van de crisis. Deze is van belang om te bepalen of aanvullend beleid nodig is. Als monitoring en evaluatie in 2021 daartoe aanleiding geven, bepaalt de wetgever op welke wijze het garantiebedrag meer crisisbestendig gemaakt moet worden.

De wetgever heeft van deze bevoegdheid gebruikgemaakt. Zie 'Termijn garantiebedrag' voor meer uitleg.

Artikel 8:8 lid 6 Wajong

Wetsuitleg Wajong

Verhoging uitkering wegens hulpbehoevendheid

Inleiding

Soms zijn handicaps zo ernstig dat verzorging door anderen nodig is. Onder bepaalde voorwaarden kan het uitkeringspercentage dan verhoogd worden tot ten hoogste 100/108 van het (vervolg)dagloon (WAO), 100% van de grondslag (Wajong). Bij WIA wordt de uitkering vermenigvuldigd met maximaal de factor 100/75. Onderstaande tekst geeft uitleg en is gebaseerd op de [Beleidsregel verhoging uitkering bij hulpbehoevendheid](#).

Aanvraag verhoging uitkering wegens hulpbehoevendheid

Als de klant UWV verzoekt om verhoging van zijn uitkering wegens hulpbehoevendheid, dan beschouwen we deze aanvraag als een verzoek om herziening van de uitkering. De regels die gelden voor een herziening (per wanneer toekennen, terugwerkende kracht) gelden ook voor deze aanvraag.

Ambtshalve vaststellen recht

Een aanvraag is niet verplicht. De vaststelling van een verhoging wegens hulpbehoevendheid is daarom ook mogelijk als de klant geen aanvraag heeft ingediend. Belangrijk is dat een klant altijd voordeel heeft van het ophogen van de uitkering.

Voorwaarden om de uitkering te verhogen

- De klant heeft een **arbeidsongeschiktheid van 80% of meer**. Bij Wajong is het vanaf 2021 alleen belangrijk of recht bestaat. De mate van arbeidsongeschiktheid maakt niet meer uit.
- Het is niet belangrijk of een dergelijke uitkering niet of slechts gedeeltelijk wordt uitbetaald in verband met de toepassing van anticumulatiebepalingen.
- Het gaat om een (**voorlopig**) **blijvende toestand** van **hulpbehoevendheid**, die geregelde oppassing en verzorging nodig maakt. Als praktische maatstaf voor een voorlopig blijvende toestand geldt een periode van een halfjaar.
- Als de klant op het moment van de beoordeling is overleden: de verzekeringsarts gaat uit van een voorlopig blijvende toestand als de klant minstens een maand voor overlijden voldeed aan de criteria van hulpbehoevendheid.

Verhogingspercentages

De hoogte van de verhoging van de uitkering is afhankelijk van de mate waarin de klant afhankelijk is van hulp bij dagelijks terugkerende levensverrichtingen, oppassing en/of verzorging.

In beginsel verhoging tot 100%

We verhogen het uitkeringspercentage tot 100% als de klant hulp nodig heeft bij:

- alle of nagenoeg alle essentiële, dagelijks terugkerende levensverrichtingen **en** continue oppassing noodzakelijk is, **of**
- sommige essentiële, dagelijks terugkerende levensverrichtingen **en** continue oppassing noodzakelijk is, **of**
- alle of nagenoeg alle essentiële, dagelijks terugkerende levensverrichtingen **en** geregelde handreikingen door derden noodzakelijk zijn.

Let op: We verhogen niet tot 100% als de verzorging van de klant in belangrijke mate wordt gefinancierd vanuit een andere voorziening. In dat geval beperkt de verhoging zich tot 85%.

In beginsel verhoging tot 85%

We verhogen het uitkeringspercentage tot 85% als de klant hulp nodig heeft bij sommige essentiële, dagelijks terugkerende levensverrichtingen en geregelde handreikingen door derden noodzakelijk zijn. **En de klant geen verzorging krijgt die in belangrijke mate wordt gefinancierd vanuit een andere voorziening.**

Schema beoordeling verhoging uitkeringspercentage

Verhogen tot:	100%	85%	100%	85%	100%	85%	85%	geen verhoging
Hulp nodig bij (nagenoeg) alle essentiële, dagelijks, terugkerende levensverrichtingen	X	X			X	X		
Hulp nodig bij sommige essentiële, dagelijks terugkerende levensverrichtingen			X	X			X	X
Noodzaak van min of meer continue oppassing	X	X	X	X				
Er is sprake van geregelde handreikingen door derden					X	X	X	X
Een andere voorziening voorziet gedeeltelijk in de behoefte aan oppassing en verzorging		X		X		X		X

Interpretatie van begrippen

Bij de behoefte aan oppassing en verzorging gaat het om essentiële en steeds terugkerende persoonlijke verzorging die betrekking heeft op levensverrichtingen (zoals wassen, aankleden, toiletgang). Het gaat niet om huishoudelijke taken of vervoer.

Je kunt van het volgende uitgaan:

- als de klant enkele dagen per week gebruikt maakt van een inrichting, wordt er niet volledig maar in belangrijke mate voorzien aan de behoefte aan oppassing en verzorging.
- als de klant gebruikmaakt van een school voor speciaal onderwijs, wordt er niet volledig maar in belangrijke mate voorzien aan de behoefte aan oppassing en verzorging.
- als de klant in een ADL-clusterwoning verblijft en hulp in natura ontvangt, wordt in de behoefte aan oppassing en verzorging gedeeltelijk voorzien.

Beëindiging verhoging bij opname in een instelling

De verhoging eindigt bij opname in een instelling met ingang van de eerste dag van de tweede maand volgend op de maand waarin de opname plaatsvindt.

maand volgend op de maand waarin de opname plaatsvond.

Overgangsregeling in verband met stelselherziening (uitsluitend WAO)

Voor gerechtigden die op 31 december 1986 een WAO-uitkering hadden naar het minimumdagloon WAO en die wegens hulpbehoevendheid een verhoogde uitkering hadden, geldt een [speciale overgangsregeling](#) (art. 43a IWS).

Wetsuitleg Wajong

Verhoging uitkering wegens hulpbehoevendheid

Inleiding

Soms zijn handicaps zo ernstig dat verzorging door anderen nodig is. Onder bepaalde voorwaarden kan het uitkeringspercentage dan verhoogd worden tot ten hoogste 100/108 van het (vervolg)dagloon (WAO), 100% van de grondslag (Wajong). Bij WIA wordt de uitkering vermenigvuldigd met maximaal de factor 100/75. Onderstaande tekst geeft uitleg en is gebaseerd op de [Beleidsregel verhoging uitkering bij hulpbehoevendheid](#).

Aanvraag verhoging uitkering wegens hulpbehoevendheid

Als de klant UWV verzoekt om verhoging van zijn uitkering wegens hulpbehoevendheid, dan beschouwen we deze aanvraag als een verzoek om herziening van de uitkering. De regels die gelden voor een herziening (per wanneer toekennen, terugwerkende kracht) gelden ook voor deze aanvraag.

Ambtshalve vaststellen recht

Een aanvraag is niet verplicht. De vaststelling van een verhoging wegens hulpbehoevendheid is daarom ook mogelijk als de klant geen aanvraag heeft ingediend. Belangrijk is dat een klant altijd voordeel heeft van het ophogen van de uitkering.

Voorwaarden om de uitkering te verhogen

- De klant heeft een **arbeidsongeschiktheid van 80% of meer**. Bij Wajong is het vanaf 2021 alleen belangrijk of recht bestaat. De mate van arbeidsongeschiktheid maakt niet meer uit.
- Het is niet belangrijk of een dergelijke uitkering niet of slechts gedeeltelijk wordt uitbetaald in verband met de toepassing van anticumulatiebepalingen.
- Het gaat om een (**voorlopig**) **blijvende toestand** van **hulpbehoevendheid**, die geregelde oppassing en verzorging nodig maakt. Als praktische maatstaf voor een voorlopig blijvende toestand geldt een periode van een halfjaar.
- Als de klant op het moment van de beoordeling is overleden: de verzekeringsarts gaat uit van een voorlopig blijvende toestand als de klant minstens een maand voor overlijden voldeed aan de criteria van hulpbehoevendheid.

Verhogingspercentages

De hoogte van de verhoging van de uitkering is afhankelijk van de mate waarin de klant afhankelijk is van hulp bij dagelijks terugkerende levensverrichtingen, oppassing en/of verzorging.

In beginsel verhoging tot 100%

We verhogen het uitkeringspercentage tot 100% als de klant hulp nodig heeft bij:

- alle of nagenoeg alle essentiële, dagelijks terugkerende levensverrichtingen **en** continue oppassing noodzakelijk is, **of**
- sommige essentiële, dagelijks terugkerende levensverrichtingen **en** continue oppassing noodzakelijk is, **of**
- alle of nagenoeg alle essentiële, dagelijks terugkerende levensverrichtingen **en** geregelde handreikingen door derden noodzakelijk zijn.

Let op: We verhogen niet tot 100% als de verzorging van de klant in belangrijke mate wordt gefinancierd vanuit een andere voorziening. In dat geval beperkt de verhoging zich tot 85%.

In beginsel verhoging tot 85%

We verhogen het uitkeringspercentage tot 85% als de klant hulp nodig heeft bij sommige essentiële, dagelijks terugkerende levensverrichtingen en geregelde handreikingen door derden noodzakelijk zijn. **En de klant geen verzorging krijgt die in belangrijke mate wordt gefinancierd vanuit een andere voorziening.**

Schema beoordeling verhoging uitkeringspercentage

Verhogen tot:	100%	85%	100%	85%	100%	85%	85%	geen verhoging
Hulp nodig bij (nagenoeg) alle essentiële, dagelijks, terugkerende levensverrichtingen	X	X			X	X		
Hulp nodig bij sommige essentiële, dagelijks terugkerende levensverrichtingen			X	X			X	X
Noodzaak van min of meer continue oppassing	X	X	X	X				
Er is sprake van geregelde handreikingen door derden					X	X	X	X
Een andere voorziening voorziet gedeeltelijk in de behoefte aan oppassing en verzorging		X		X		X		X

Interpretatie van begrippen

Bij de behoefte aan oppassing en verzorging gaat het om essentiële en steeds terugkerende persoonlijke verzorging die betrekking heeft op levensverrichtingen (zoals wassen, aankleden, toiletgang). Het gaat niet om huishoudelijke taken of vervoer.

Je kunt van het volgende uitgaan:

- als de klant enkele dagen per week gebruikt maakt van een inrichting, wordt er niet volledig maar in belangrijke mate voorzien aan de behoefte aan oppassing en verzorging.
- als de klant gebruikmaakt van een school voor speciaal onderwijs, wordt er niet volledig maar in belangrijke mate voorzien aan de behoefte aan oppassing en verzorging.
- als de klant in een ADL-clusterwoning verblijft en hulp in natura ontvangt, wordt in de behoefte aan oppassing en verzorging gedeeltelijk voorzien.

Beëindiging verhoging bij opname in een instelling

De verhoging eindigt bij opname in een instelling met ingang van de eerste dag van de tweede maand volgend op de maand waarin de opname plaatsvindt.

maand volgend op de maand waarin de opname plaatsvond.

Overgangsregeling in verband met stelselherziening (uitsluitend WAO)

Voor gerechtigden die op 31 december 1986 een WAO-uitkering hadden naar het minimumdagloon WAO en die wegens hulpbehoevendheid een verhoogde uitkering hadden, geldt een [speciale overgangsregeling](#) (art. 43a IWS).

Wetsuitleg Wajong

Verhoging uitkering wegens hulpbehoevendheid

Inleiding

Soms zijn handicaps zo ernstig dat verzorging door anderen nodig is. Onder bepaalde voorwaarden kan het uitkeringspercentage dan verhoogd worden tot ten hoogste 100/108 van het (vervolg)dagloon (WAO), 100% van de grondslag (Wajong). Bij WIA wordt de uitkering vermenigvuldigd met maximaal de factor 100/75. Onderstaande tekst geeft uitleg en is gebaseerd op de [Beleidsregel verhoging uitkering bij hulpbehoevendheid](#).

Aanvraag verhoging uitkering wegens hulpbehoevendheid

Als de klant UWV verzoekt om verhoging van zijn uitkering wegens hulpbehoevendheid, dan beschouwen we deze aanvraag als een verzoek om herziening van de uitkering. De regels die gelden voor een herziening (per wanneer toekennen, terugwerkende kracht) gelden ook voor deze aanvraag.

Ambtshalve vaststellen recht

Een aanvraag is niet verplicht. De vaststelling van een verhoging wegens hulpbehoevendheid is daarom ook mogelijk als de klant geen aanvraag heeft ingediend. Belangrijk is dat een klant altijd voordeel heeft van het ophogen van de uitkering.

Voorwaarden om de uitkering te verhogen

- De klant heeft een **arbeidsongeschiktheid van 80% of meer**. Bij Wajong is het vanaf 2021 alleen belangrijk of recht bestaat. De mate van arbeidsongeschiktheid maakt niet meer uit.
- Het is niet belangrijk of een dergelijke uitkering niet of slechts gedeeltelijk wordt uitbetaald in verband met de toepassing van anticumulatiebepalingen.
- Het gaat om een (**voorlopig**) **blijvende toestand** van **hulpbehoevendheid**, die geregelde oppassing en verzorging nodig maakt. Als praktische maatstaf voor een voorlopig blijvende toestand geldt een periode van een halfjaar.
- Als de klant op het moment van de beoordeling is overleden: de verzekeringsarts gaat uit van een voorlopig blijvende toestand als de klant minstens een maand voor overlijden voldeed aan de criteria van hulpbehoevendheid.

Verhogingspercentages

De hoogte van de verhoging van de uitkering is afhankelijk van de mate waarin de klant afhankelijk is van hulp bij dagelijks terugkerende levensverrichtingen, oppassing en/of verzorging.

In beginsel verhoging tot 100%

We verhogen het uitkeringspercentage tot 100% als de klant hulp nodig heeft bij:

- alle of nagenoeg alle essentiële, dagelijks terugkerende levensverrichtingen **en** continue oppassing noodzakelijk is, **of**
- sommige essentiële, dagelijks terugkerende levensverrichtingen **en** continue oppassing noodzakelijk is, **of**
- alle of nagenoeg alle essentiële, dagelijks terugkerende levensverrichtingen **en** geregelde handreikingen door derden noodzakelijk zijn.

Let op: We verhogen niet tot 100% als de verzorging van de klant in belangrijke mate wordt gefinancierd vanuit een andere voorziening. In dat geval beperkt de verhoging zich tot 85%.

In beginsel verhoging tot 85%

We verhogen het uitkeringspercentage tot 85% als de klant hulp nodig heeft bij sommige essentiële, dagelijks terugkerende levensverrichtingen en geregelde handreikingen door derden noodzakelijk zijn. **En de klant geen verzorging krijgt die in belangrijke mate wordt gefinancierd vanuit een andere voorziening.**

Schema beoordeling verhoging uitkeringspercentage

Verhogen tot:	100%	85%	100%	85%	100%	85%	85%	geen verhoging
Hulp nodig bij (nagenoeg) alle essentiële, dagelijks, terugkerende levensverrichtingen	X	X			X	X		
Hulp nodig bij sommige essentiële, dagelijks terugkerende levensverrichtingen			X	X			X	X
Noodzaak van min of meer continue oppassing	X	X	X	X				
Er is sprake van geregelde handreikingen door derden					X	X	X	X
Een andere voorziening voorziet gedeeltelijk in de behoefte aan oppassing en verzorging		X		X		X		X

Interpretatie van begrippen

Bij de behoefte aan oppassing en verzorging gaat het om essentiële en steeds terugkerende persoonlijke verzorging die betrekking heeft op levensverrichtingen (zoals wassen, aankleden, toiletgang). Het gaat niet om huishoudelijke taken of vervoer.

Je kunt van het volgende uitgaan:

- als de klant enkele dagen per week gebruikt maakt van een inrichting, wordt er niet volledig maar in belangrijke mate voorzien aan de behoefte aan oppassing en verzorging.
- als de klant gebruikmaakt van een school voor speciaal onderwijs, wordt er niet volledig maar in belangrijke mate voorzien aan de behoefte aan oppassing en verzorging.
- als de klant in een ADL-clusterwoning verblijft en hulp in natura ontvangt, wordt in de behoefte aan oppassing en verzorging gedeeltelijk voorzien.

Beëindiging verhoging bij opname in een instelling

De verhoging eindigt bij opname in een instelling met ingang van de eerste dag van de tweede maand volgend op de maand waarin de opname plaatsvindt.

maand volgend op de maand waarin de opname plaatsvond.

Overgangsregeling in verband met stelselherziening (uitsluitend WAO)

Voor gerechtigden die op 31 december 1986 een WAO-uitkering hadden naar het minimumdagloon WAO en die wegens hulpbehoevendheid een verhoogde uitkering hadden, geldt een [speciale overgangsregeling](#) (art. 43a IWS).

Wetsuitleg Wajong

Hulpbehoevendheid (Wajong)

Kan jonggehandicapte een verhoging bij hulpbehoevendheid krijgen?

Ja, als de jonggehandicapte:

- uitkering of inkomensondersteuning ontvangt, **en**
- minder dan 20% van het maatmaninkomen kan verdienen, **en**
- in een blijvende of voorlopig blijvende toestand van hulpbehoevendheid verkeert die geregeld oppassing en verzorging nodig maakt, **en**
- niet in een inrichting is opgenomen waarbij de kosten van verblijf ten laste van een zorgverzekering of een verzekering inzake ziektekosten komen.

Art. 2:51 Wet Wajong

Tot welke hoogte verhoging uitkering of inkomensondersteuning?

Tijdens de duur van de hulpbehoevendheid verhogen we de uitkering of inkomensondersteuning door vermenigvuldiging met maximaal de factor 100/75.

Art. 2:51 Wet Wajong

Art. 2.107 Wet Wajong

De nadere invulling is hetzelfde als van de Wet WIA. Daarom verwijzen we voor een toelichting naar [Verhoging i.v.m. hulpbehoevendheid](#) in de Wetsuitleg AW.

Wetsuitleg Wajong

Hulpbehoevendheid bij Wajong vanaf 1 januari 2021

Kan jonggehandicapte een verhoging bij hulpbehoevendheid krijgen?

De jonggehandicapte kan een verhoging bij hulpbehoevendheid krijgen als hij aan **alle** volgende voorwaarden voldoet:

- Hij ontvangt uitkering of inkomensondersteuning.
- Hij kan minder dan 20% van het maatmaninkomen verdienen.
- Hij verkeert in een blijvende of voorlopig blijvende toestand van hulpbehoevendheid die geregeld oppassing en verzorging nodig maakt.
- Hij is niet in een inrichting opgenomen waarbij de kosten van verblijf ten laste van een zorgverzekering of een verzekering inzake ziektekosten komen.

Art. 1a:5, 3:9, 2:51 Wet Wajong

Tot welke hoogte verhoogt UWV de uitkering of inkomensondersteuning?

Tijdens de duur van de hulpbehoevendheid vermenigvuldigen we de uitkering of inkomensondersteuning maximaal met de factor 100/75.

Art. 1a:5, 3:9, 2:51 Wet Wajong

Bij de eerder uitgevoerde indeling van Wajongers in de categorieën wel of geen arbeidsvermogen is vastgesteld dat de wetgeving niet volledig is met betrekking tot de situatie waarin de klant voldoet aan alle volgende voorwaarden:

- De klant heeft een Wajong-uitkering.
- De klant heeft geen arbeidsvermogen.
- De uitkering bedraagt maximaal 70% van de grondslag.
- De klant is hulpbehoevend.

De wetgeving is hierop nooit aangepast. Daarom wordt als beleid beschouwd dat de arbeidsongeschiktheidsuitkering of inkomensondersteuning maximaal wordt vermenigvuldigd met de factor 100/70 als de Wajonger arbeidsvermogen heeft.

De verschillende verhogingen vanwege hulpbehoevendheid zijn:

- Geen arbeidsvermogen, 85% hulpbehoevend; verhoging uitkering met factor 85/75.
- Geen arbeidsvermogen, 100% hulpbehoevend; verhoging uitkering met factor 100/75.
- Wel arbeidsvermogen, 85% hulpbehoevend; verhoging uitkering met factor 85/70.
- Wel arbeidsvermogen, 100% hulpbehoevend; verhoging uitkering met factor 100/70.

De vaststelling van de hulpbehoevendheid is hetzelfde als bij de WIA. Zie [Verhoging i.v.m. hulpbehoevendheid](#) in de Wetsuitleg AW voor meer toelichting.

Wetsuitleg Wajong

Samenloop met SV-loon vanaf 1 juli 2015

Inleiding

Met ingang van 1 juli 2015 zijn de wettelijke bepalingen over samenloop met inkomen uit arbeid voor klanten met SV-loon gewijzigd. Onder klanten met SV-loon verstaan we klanten die werkzaam zijn in dienstbetrekking en daardoor verzekerd zijn voor de SV-wetten.

Let op: Deze toelichting is tot 1 januari 2021 geldig voor de oWajong. De toelichting vanaf 1 januari 2021 vind je in de instructie [Inkomen oWajong, Wajong 2010 en Wajong 2015](#).

Let op: De toelichting op de samenloop met SV-loon **tot** 1 juli 2015 **en** de samenloop voor klanten die géén SV-loon hebben, is te vinden in het hoofdstuk [Samenloop \(inkomsten uit arbeid\)](#).

Wanneer de klant tijdens de uitkering gaat werken en daaruit SV-loon ontvangt, dan is sprake van samenloop van uitkering met SV-loon. Als het SV-loon zo hoog is dat indeling in een lagere arbeidsongeschiktheidsklasse aan de orde zou zijn, passen we de kortingsartikelen toe.

Toepassing van de kortingsartikelen kan aan de orde zijn wanneer de klant

- voor het eerst gaat werken;
- zijn werkzaamheden uitbreidt of
- meer gaat verdienen met dezelfde arbeid.

Gevolgen samenloop

Gedurende 5 jaren schatten we niet maar korten het SV-loon op de uitkering. We beschouwen het werk namelijk niet als algemeen geaccepteerde of gangbare arbeid. Dat houdt in dat we geen schatting kunnen verrichten en dus de uitkering niet kunnen herzien of intrekken. De klant hoeft

dan ook niet bang te zijn voor een snelle herbeoordeling als hij gaat werken of zijn werkzaamheden uitbreidt. Mocht het werken niet lukken, dan heeft hij de zekerheid dat hij kan terugvallen op zijn oude uitkering.

Fictieve schatting

Op basis van het SV-loon doen we een zgn. fictieve schatting oftewel we berekenen de mate van arbeidsongeschiktheid alsof we de uitkering wél herzien of intrekken. De uitkomst van de berekening is de fictieve klasse. Als die fictieve klasse lager is dan de arbeidsongeschiktheidsklasse waarin de klant is ingedeeld, bedraagt het SV-loon meer dan zijn resterende verdien capaciteit. We betalen de uitkering dan uit naar die lagere fictieve klasse. Met andere woorden, we korten in dat geval het SV-loon op de uitkering.

Artikelen [44 lid 1 WAO](#), [58 lid 1 WAZ](#) en [3:48 lid 1 Wajong](#)

Vanaf 1-7-2015 korten we het SV-loon dat is genoten in het aangiftetijdvak waarover de werkgever ervan opgave heeft gedaan. Wij volgen de opgave van de werkgever, d.w.z. dat wij het SV-loon toerekenen aan hetzelfde tijdvak als waaraan de werkgever het SV-loon heeft toegerekend. Het is niet van belang of op (alle) dagen in dat aangiftetijdvak daadwerkelijk arbeid is verricht.

Artikelen [44 lid 2 WAO](#), [58 lid 2 WAZ](#) en [3:48 lid 2 Wajong](#)

Periodeloonvergelijking

De fictieve schatting doen we vanaf 1-7-2015 aan de hand van een periodeloon-vergelijking.

Afhankelijk van het aangiftetijdvak dat de werkgever hanteert, kan de periodeloonvergelijking een vergelijking zijn:

- op maandbasis of
- op basis van 4 weken

Op maandbasis

Op maandbasis wordt de formule:

$$\frac{\text{maatmanloon per maand} - \text{SV-loon per maand}}{\text{maatmanloon per maand}} \times 100\%$$

Hierbij rekenen we het maatmanloon om naar een maandbedrag met de volgende formule:

$$\text{maatmanloon per uur} \times \text{urenomvang maatman per week} \times 52 \div 12$$

Het maatmanloon per uur indexeren we eerst met het CBS-indexcijfer.

Op basis van 4 weken

De formule wordt op basis van 4 weken:

$$\frac{\text{maatmanloon per 4 weken} - \text{SV-loon per 4 weken} \times 100\%}{\text{maatmanloon per 4 weken}}$$

De formule voor de omrekening van het maatmanloon luidt:

$$\text{maatmanloon per uur} \times \text{urenomvang maatman per week} \times 4$$

Het maatmanloon per uur indexeren we eerst met het CBS-indexcijfer.

[Artikelen 8 lid 2 en 10a leden 3 en 4 Schattingsbesluit](#)

Overgangsrecht

Voor sommige klanten zal een periodeloonvergelijking tot een lagere fictieve klasse leiden. Dit kan met name optreden bij klanten die nu méér uren werken dan de maatman. Om klanten te laten wennen aan de inkomensachteruitgang geldt overgangsrecht als

- we op 30 juni 2015 al in verband met inkomsten uit arbeid korten (of er zijn inkomsten uit arbeid maar die leiden op dat moment niet tot korting), **én**
- de uitkering in het eerste aangiftetijdvak na 1 juli 2015 als gevolg van de periodeloonvergelijking daalt.

Als de periodeloonvergelijking op basis van het SV-loon in het eerste aangiftetijdvak na 1 juli 2015 tot een lagere klasse leidt dan de uurloonvergelijking op basis van het SV-loon in het eerste aangiftetijdvak na 1 juli 2015, blijft de uurloonvergelijking tot 1-7-2016 gehandhaafd. We blijven dan de oude werkwijze van uurloonvergelijking gebruiken en gaan pas op 1-7-2016 over op een periodeloonvergelijking. Als het SV-loon wijzigt vóór 1-7-2016 moeten we dus ook de uurloonvergelijking op dat gewijzigde SV-loon toepassen.

Let op: Het is niet van belang op welke datum we het dossier oppakken. We toetsen op basis van het SV-loon in het eerste aangiftetijdvak na 1 juli 2015 en bij verlaging van de klasse als gevolg van de periodeloonvergelijking blijft tot 1-7-2016 de uurloonvergelijking gelden.

[Artikel 12c lid 1 Schattingsbesluit](#)

Melden onredelijk resultaat

De periodeloonvergelijking houdt geen rekening met de verrichte arbeid in een aangiftetijdvak. Dat is een bewuste keuze van de wetgever. Het is echter niet uit te sluiten dat strikte toepassing van de wettelijke regels leidt tot een onredelijke uitkomst, bijvoorbeeld als een werkgever meerdere periodes in één aangiftetijdvak betaalt. Zulke situaties moeten worden gemeld aan de Servicedesk zodat we kunnen monitoren of aanpassing van de regels nodig is.

Samenloop loon per maand met loon per 4 weken

Als de klant 2 werkgevers heeft die verschillende aangiftetijdvakken hanteren, moeten we het loon per aangiftetijdvak korten. Het loon per maand moeten we die hele maand korten. Maar het loon per 4 weken moeten we alle 4 weken korten oftewel deels in de ene en deels in de andere maand. Als de fictieve klasse wijzigt doordat het loon per 4 weken erbij komt, wijzigt de klasse tijdens de maand van uitbetaling.

Samenloop SV-loon met niet-SV-loon

Als de klant werkzaam is in een dienstbetrekking en daarnaast ook werkt als, bijvoorbeeld, directeur-groootaandeelhouder, dan heeft hij zowel SV-loon als niet-SV-loon. Voor het SV-loon zouden we een periodeloonvergelijking moeten maken en voor het niet-SV-loon een uurloonvergelijking. De wet gaat uit van de gevolgen die het totale inkomen heeft op de uitkering. Bij samenloop van SV-loon en niet-SV-loon hanteren we daarom een periodeloonvergelijking voor het totale inkomen. Dit geldt uiteraard vanaf het aangiftetijdvak dat de inkomsten tegelijkertijd en zolang beide inkomsten tegelijkertijd worden ontvangen.

- Voor de herleiding van het niet-SV-loon naar een periodeloon delen we winst of resultaat uit overige werkzaamheden over een jaar door 12 of 13, afhankelijk van het aangiftetijdvak dat de werkgever gebruikt voor de opgave van het SV-loon. De uitkomst tellen we op bij het SV-loon in dat aangiftetijdvak.
- Als het niet-SV-loon per maand wordt opgegeven én het SV-loon ook, dan tellen we beide bedragen bij elkaar op.
- Als het niet-SV-loon per maand wordt opgegeven en het SV-loon per 4 weken, dan tellen we eerst de bedragen van het niet-SV-loon over 12 maanden bij elkaar op en delen dan door 13. De uitkomst tellen we op bij het SV-loon in de betreffende 4-wekenperiode.

Niet SV-loon bij vrijwillige brandweer

Niet SV-loon bij vrijwillige brandweer

Leden van de vrijwillige brandweer zijn ambtenaar omdat ze in de openbare dienst werkzaam zijn. Lid zijn van de vrijwillige brandweer is daarom geen vrijwilligerswerk.

Voor leden van de vrijwillige brandweer geldt een eigen rechtspositieregeling die opgenomen is in hoofdstuk 19 CAR-UWO. Het inkomen (door de werkgever "vergoeding" genoemd) van de vrijwillige

brandweer wordt door de gemeente verantwoord als fiscaal loon (niet SV-loon).

Als de klant een dienstverband heeft bij een werkgever en daarnaast lid is van de vrijwillige brandweer, dan heeft hij zowel SV-loon als niet SV-loon (vergoeding).

Bij samenloop van SV-loon en niet SV-loon gebruiken we een periodeloonvergelijking voor berekening van het totale inkomen.

De vergoeding van de vrijwillige brandweer wordt per kwartaal in de polis opgegeven. De vergoeding is geen SV-loon.

De vergoeding moet worden toegerekend aan de tijdvakken waarop deze betrekking heeft. Om te beoordelen om welke tijdvakken het gaat vragen we nadere informatie op bij de klant (bijvoorbeeld een activiteitenoverzicht). De uitkomst tellen we op bij het SV-loon in dat aangiftetijdvak. Het totaalbedrag wordt vervolgens gekort op de uitkering.

Als de klant vierwekenloon (SV-loon) ontvangt, rekenen we het vierwekenloon om naar het maandloon.

Voor uitleg berekening zie: [omrekenen vierwekenloon naar maandloon](#)

Aanvang korting

Omdat we het SV-loon in het gehele aangiftetijdvak korten, start de korting op de eerste dag van het aangiftetijdvak waarin het SV-loon leidt tot korting. Het is dus mogelijk dat de klant werkt in een aangiftetijdvak maar dat dat toch niet leidt tot een korting omdat de klant, bijvoorbeeld, pas laat in dat aangiftetijdvak gestart is met werken.

Duur korting

Na verloop van enige tijd kunnen we een werkhervatting of werkuitbreiding als stabiel beschouwen. Dan is wel duidelijk dat de klant het werk aan kan. Bovendien moeten we de mogelijkheid hebben om de arbeidsongeschiktheidsklasse te wijzigen als de klant al jaren achtereen hetzelfde werk verricht. Daarom geldt voor de korting een standaardtermijn van 5 jaren. Na 5 jaren kunnen we wél schatten en de uitkering herzien of intrekken. De termijn van 5 jaren is géén maximale termijn maar een vaste termijn: we korten in ieder geval het inkomen gedurende 5 jaren.

Artikelen [44 lid 1 WAO](#), [58 lid 1 WAZ](#) en [3:48 lid 1 Wajong](#)

Andere arbeid

De bedoeling is dat de klant de tijd krijgt om na te gaan of het werk geschikt is voor hem. Als de klant stopt met het ene werk en begint in ander werk, dan moet hij dus weer de tijd krijgen om te bekijken of het andere werk geschikt is voor hem. Daarom start een nieuwe standaardtermijn van 5

jaren als de klant ander werk gaat verrichten. Het maakt niet uit of de klant voor dat andere werk ook SV-loon ontvangt of niet; het gaat om het werk, niet om de aard van de beloning.

Artikelen [44 lid 3 WAO](#), [58 lid 3 WAZ](#) en [3:48 lid 3 Wajong](#)

Het is moeilijk een wijziging in arbeid en dus een nieuwe start van een 5 jarentermijn te onderkennen. We onderzoeken niet actief of er andere arbeid wordt verricht. Voor zover we het kunnen onderkennen, hanteren we de volgende richtlijn:

Er is sprake van andere arbeid als de klant

- een zelfde functie bij een andere werkgever gaat uitoefenen of
- een andere functie bij dezelfde of andere werkgever gaat uitoefenen of
- uitbreidt in een andere functie bij dezelfde of andere werkgever.

Oproep- en uitzendkrachten

Bij oproep- en uitzendkrachten gaan we alleen uit van andere arbeid als zij ander vast of regelmatig werk gaan verrichten. Deze klanten kunnen bij diverse werkgevers worden ingezet maar dat zal vrijwel altijd in soortgelijke arbeid zijn. De klant houdt dezelfde werkgever, het uitzendbureau.

M.a.w. zolang zij als oproepkracht/uitzendkracht werken, nemen we aan dat zij dezelfde arbeid blijven doen.

Uitbreiding in dezelfde arbeid

Als de klant tijdens de toepassing van het kortingsartikel uitbreidt in dezelfde arbeid, korten we meer loon. Er start geen nieuwe 5 jarentermijn want het is dezelfde arbeid.

Uitbreiding in andere arbeid

Als de klant tijdens de 5 jarentermijn de arbeid uitbreidt maar hij doet dit in andere arbeid, dan stopt de lopende termijn en start een nieuwe termijn van 5 jaren. Door de uitbreiding heeft de klant niet alleen arbeid erbij maar ook de totale omvang van de arbeid is gewijzigd. Het is dan redelijk om de klant ook 5 jaren de tijd te geven om te bepalen of de combinatie van arbeid en de tot omvang ervan geschikt is voor hem. Voor het korten van het inkomen gaan we uit van het totale inkomen. De uitbreiding in de andere arbeid leidt dus tot dezelfde fictieve klasse of een lagere

inkomen. De uitbreiding in de andere arbeid leidt dus tot dezelfde fictieve klasse of een lagere fictieve klasse.

Geen samentelling bij onderbreking

Elke keer dat de klant het werk stopt, stopt de standaardtermijn. Omdat we het hele aangiftetijdvak korten, stopt de termijn aan het eind van het laatste aangiftetijdvak dat we de korting toepasten. Elke keer dat de klant weer start met werken, begint een nieuwe termijn van 5 jaren op de eerste dag van het aangiftetijdvak waarin de klant weer gaat werken. Het is niet van belang of de klant weer start in dezelfde arbeid of in andere arbeid.

Let op: alleen als de klant opnieuw in dezelfde arbeid start en het eerste aangiftetijdvak is direct aansluitend aan het laatste aangiftetijdvak waarin hij werkte, dan telt de termijn wél door. Er is immers geen onderbreking in tijd.

Uitzonderingen

Er zijn enkele uitzonderingen op de standaardtermijn. In de volgende situaties hebben de kortingsartikelen een onbeperkte duur:

- klanten met inkomen uit WSW-arbeid ([hoofdstuk 2 WSW](#));
- klanten die zijn aangewezen op begeleid werken ([hoofdstuk 3 WSW](#));
- klanten met inkomen uit politieke werkzaamheden;
- klanten voor wie loondispensatie is verkregen en die noodzakelijke ondersteuning genieten.

[Artikelen 44 leden 5 en 6 WAO, 58 leden 5 en 6 WAZ en 3:48 leden 5 en 7 Wajong](#)

[Artikel 1 Regeling afwijkende regels bij samenloop met inkomen uit een politiek ambt](#)

[Artikel 5 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen](#)

Einde korting

De korting eindigt in de volgende situaties:

- het SV-loon is te laag voor korting of
- de klant stopt met werken of
- het einde van de 5 jarentermijn is bereikt.

Inkomen te laag

Als tijdens de 5 jarentermijn het SV-loon zo laag wordt dat het binnen de resterende

verdiencapaciteit blijft, wordt niet meer aan de voorwaarden van het kortingsartikel voldaan. We stoppen de toepassing vanaf de eerste dag van het aangiftetijdvak waarin het SV-loon binnen de resterende verdiencapaciteit blijft.

Stoppen met werken

Als de klant stopt met werken, is er ook geen SV-loon meer. We stoppen de korting op de eerste dag na afloop van het aangiftetijdvak waarin we nog SV-loon korten. Het is ook mogelijk dat de klant nog werkt in een aangiftetijdvak maar dat dat toch niet leidt tot een korting omdat de klant, bijvoorbeeld, al vroeg in dat aangiftetijdvak gestopt is met werken.

Op deze hoofdregel maken we een uitzondering als de klant weliswaar gestopt is met werken maar in plaats van SV-loon gelijkgesteld inkomen ontvangt. Wat we onder gelijkgesteld inkomen verstaan, is verderop te lezen onder Gelijkgesteld inkomen.

Einde 5-jarentermijn

Na afloop van de 5-jarentermijn doen we een beoordeling. Als de klant ononderbroken 5 jaar heeft gewerkt, dan beschouwen we de verrichte arbeid als algemeen geaccepteerde arbeid. Op basis van de laatste verdiensten doen we een schatting en stoppen de korting op de uitkering op de laatste dag van het laatste aangiftetijdvak vóór afloop van de 5-jarentermijn. We herzien of trekken de uitkering dan in.

Omdat we nu een definitieve schatting doen die gevolgen heeft voor het recht op uitkering, moeten we die schatting doen op basis van een uurloonvergelijking. Dit kan bij uitzondering leiden tot een verhoging van de uitkering.

Voor klanten met wisselend loon, zie [Bij wisselend loon](#).

Korten na afloop 5-jarentermijn

Als na de definitieve schatting het SV-loon nog de resterende verdiencapaciteit overschrijdt, dan korten we weer. Er begint geen nieuwe standaardtermijn van 5 jaren tenzij sprake is van andere arbeid. Zodra weer een representatieve periode is verlopen, verrichten we weer een schatting.

Verslechtering medische situatie

Als vlak voor of bij einde 5-jarentermijn blijkt dat de medische situatie van de klant is verslechterd, dan verrichten we geen definitieve schatting. Door de verslechtering kunnen we immers niet stellen dat de verrichte arbeid passend is voor de klant. De vanzelfsprekendheid waarmee we na 5 jaren de passendheid van de arbeid aannemen, kunnen we niet handhaven als de omstandigheden wijzigen.

De termijn van 5 jaar is een standaardtermijn en geen maximale termijn. Als de klant nog steeds werkt en het loon is meer dan evenredig aan de resterende verdien capaciteit, kunnen we blijven korten. Niet kunnen schatten houdt dus niet in dat we niet kunnen korten. Maar als de klant blijft werken, moeten we wel beoordelen of de arbeid is veranderd.

Als de arbeid is veranderd, dan start een nieuwe 5-jarentermijn. Er is sprake van andere arbeid als de functie is gewijzigd. Dat is ook het geval wanneer de klant alleen nog aangepaste arbeid verricht (bijvoorbeeld van de gebruikelijke 5 taken verricht hij nog maar 3 taken). Een dergelijke wijziging moet blijken uit de SMZ-rapportage.

Als geen sprake is van andere arbeid, dan start geen nieuwe 5-jarentermijn. Als de klant dezelfde arbeid doet maar in een kleinere omvang, is geen sprake van andere arbeid. Bij urenvermindering beoordelen we na 6 maanden of een definitieve schatting wel mogelijk is.

Geen arbeid, wel inkomen

We blijven korten als de klant bij het einde van de 5-jarentermijn niet werkt maar wel gelijkgesteld inkomen heeft. We blijven korten tot en met de laatste dag waarover de klant dat inkomen ontvangt. Na beëindiging verrichten we geen definitieve schatting want de klant werkt niet.

Als de klant bij het einde van de 5-jarentermijn bijvoorbeeld werkloos is, dan zou het stoppen van de korting het gevolg hebben dat de klant de ongekeurde arbeidsongeschiktheidsuitkering én WW-uitkering heeft. Om dit effect te voorkomen verlengen we de standaardtermijn tot de dag waarop de WW-uitkering eindigt.

Artikelen [44 lid 4 WAO](#), [58 lid 4 WAZ](#) en [3:48 lid 4 Wajong](#)

Feitelijk inkomen én gelijkgesteld inkomen

Als de klant aan het einde van de 5-jarentermijn niet alleen feitelijk SV-loon maar ook gelijkgesteld inkomen heeft, dan schatten we alleen op basis van het feitelijk SV-loon.

Het moet natuurlijk wel gaan om feitelijk SV-loon dat de klant krijgt voor arbeid die hij 5 jaren heeft verricht.

De aard van het gelijkgestelde inkomen is niet van belang. Het kan dus ook gaan om 2 dienstverbanden waarbij de klant bij dienstverband A al met (pre)pensioen is gegaan en bij dienstverband B blijft werken. De schatting verrichten we dan alleen op basis van het feitelijk SV-loon bij dienstverband B.

De wet geeft geen regels voor de situatie waarin na de schatting het gelijkgesteld inkomen n'r leidt tot korting. Als we niet meer korten, krijgt de klant dan meer dan vóór de schatting. Daar blijven we korten tot en met de laatste dag waarover de klant dat inkomen ontvangt.

Inkomen

Het vaststellen van het inkomen voor de kortingsartikelen gebeurt op dezelfde manier als bij het inkomen voor een praktische schatting. Dit geldt zowel voor inkomen als werknemer, inkomen als zelfstandige en als beroepsbeoefenaar. Een nadere toelichting op het begrip 'inkomen' en dus ook op het begrip 'SV-loon' is te vinden in [Wat is inkomen?](#)

Let op: Vanaf 1 januari 2022 worden de rubrieken opbouw en uitbetaalde EPS vervangen door de rubrieken opbouw en opname AVWB. Meer informatie hierover vind je in het onderdeel [Arbeidsvoorwaardenbedrag \(AVWB\) 1 januari 2022](#) in het hoofdstuk 'Wat is inkomen?'.

Een toelichting op het IKB is te vinden in [IKB - Individueel Keuzebudget](#).

Let op:

(1): Vanaf 1 januari 2022 gaan we bij een werkgever met IKB voor de inkomstenverrekening uit van opbouw AVWB. Meer informatie hierover vind je in het onderdeel [Arbeidsvoorwaardenbedrag \(AVWB\) 1 januari 2022](#) van de instructie 'Wat is inkomen?'.

(2): de instructie overgangsregeling bij lopende cyclussen IKB/AVWB die voor 1 januari 2022 zijn begonnen en na 1 januari 2022 eindigen vind je in de instructie [IKB – Individuele Keuzebudget](#).

Loon eenmaal in aanmerking nemen

Omdat de wetswijziging ingaat per 1-7-2015 mogen we geen betalingen die de klant ná 1-7-2015 ontvangt maar die betrekking hebben op een periode van vóór 1-7-2015, meenemen in de periodeloonvergelijking.

Als de klant een betaling over een periode van vóór 1-7-2015 ontvangt, moeten we de uitkering over die periode op basis van een uurloonvergelijking opnieuw berekenen en, bij afwijking van de klasse waarnaar we in het verleden hebben uitbetaald, corrigeren.

Omdat we in polis niet kunnen zien of een betaling in een aangiftetijdvak ook een betaling over een periode van vóór 1-7-2015 bevat, wijzen we de klant erop dat hij een dergelijke betaling moet melden. Als de klant niets meldt, nemen we aan dat de betalingen zien op periodes ná 1-7-2015.

Artikelen [44 lid 9 WAO](#), [58 lid 9 WAZ](#) en [3:48 lid 9 Wajong](#)

Gelijkgesteld inkomen

Als de klant niet meer werkt maar hij krijgt in plaats van SV-loon ander inkomen, zetten we de korting voort. Het gelijkgestelde inkomen moet voortkomen uit arbeid waarvoor we het kortingsartikel toepasten. Daarnaast kan het ook voorkomen dat er geen gelijkgesteld inkomen is

en we toch de korting moeten voortzetten.

ZW-uitkering

Als hoofdregel geldt dat we uitgaan van het loon in het voorafgaande aangiftetijdvak. Ook als de ZW-uitkering tijdens het aangiftetijdvak begint, gaan we gedurende het gehele aangiftetijdvak

waarin de klant ziek werd, uit van het loon dat de klant in het voorgaande aangiftetijdvak ontving. Bij een vastloner verandert de fictieve klasse dus niet.

[Artikel 2 lid 4 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen](#)

Bij beëindiging van de ZW-uitkering tijdens het aangiftetijdvak moeten we het loon in het aangiftetijdvak vóór ingang van de ZW-uitkering naar evenredigheid toerekenen aan de periode waarover de klant nog recht op ZW-uitkering had.

Wisselend loon

Als de klant wisselend loon had, dan merken we het gemiddelde van het loon in de drie aangiftetijdvakken voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin hij ziek werd, aan als loon. Hierdoor kan de fictieve klasse bij de aanvang van ziekte wel wijzigen.

[Artikelen 2 lid 4 en 3 lid 2 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen](#)

Let op: In deze situatie kan een garantiebepaling aan de orde zijn. Over de garantie is verderop meer te lezen onder Garantiebepaling.

Minder dan 3 aangiftetijdvakken gewerkt

Als de klant een wisselend loon had maar nog geen drie volledige aangiftetijdvakken heeft gewerkt, hanteren we het gemiddelde inkomen in 2 aangiftetijdvakken of 1 aangiftetijdvak.

Eenmalige betaling tijdens ZW-uitkering

Tijdens de ZW-uitkering kan de klant een eenmalige betaling van loon, bijvoorbeeld door een CAO-bepaling, ontvangen. Als we deze betaling moeten aanmerken als loon dat we normaliter zouden korten, dan korten we het ook als de betaling plaatsvindt tijdens de ZW-uitkering. De wettelijke bepalingen bieden deze ruimte. We korten de eenmalige betaling in het aangiftetijdvak waaraan de werkgever de betaling heeft toegerekend. Het SV-loon dat we korten zal daardoor in dat tijdvak hoger zijn, namelijk loon voorafgaand aan de ziekte in plaats van ZW-uitkering plus de eenmalige betaling.

Loondoorbetaling bij ziekte

Loondoorbetaling bij ziekte of bezoldiging is ook loon, net als 'gewoon' loon. Dit betekent dat het loon dat de werkgever tijdens ziekte betaalt, inclusief de toeslagen die tijdens ziekte worden doorbetaald, ook loon voor korting is.

Voor de korting maken we onderscheid tussen vastloners en wisselend loners. Bij vastloners gebruiken we het loon dat de klant ontving in het aangiftetijdvak voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin hij ziek werd. De fictieve klasse wijzigt daardoor niet.

Als de klant wisselend loon had, dan merken we het gemiddelde van het loon in de drie aangiftetijdvakken voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin hij ziek werd, aan als loon voor korting. Hierdoor kan de fictieve klasse bij de aanvang van ziekte wel wijzigen. Veelal zullen we echter niet op de hoogte zijn het feit dat de klant ziek is en daardoor op basis van de inkomsten in een aangiftetijdvak de korting vaststellen.

Artikelen 2 lid 5 en 3 lid 2 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen

Korten bij loondoorbetaling tijdens ziekte

Als we tijdens de loondoorbetaling tijdens ziekte blijven korten op de uitkering, kan de werkgever de uitkering waarop de klant eigenlijk recht heeft, niet in mindering brengen op de loondoorbetaling. Dat wordt onredelijk geacht. Daarom beëindigen we de korting na vier weken ziekte.

Artikel 4 lid 1 Beleidsregels uitbetaling arbeidsongeschiktheidsuitkering bij inkomen uit arbeid

We onderscheiden de volgende situaties:

Loondoorbetaling en geen Ziektewet-uitkering

De klant ontvangt loondoorbetaling van zijn werkgever en hij krijgt geen Ziektewet-uitkering uitbetaald. We stoppen de korting op basis van de fictieve schatting na vier weken ziekte en verhogen de WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering. Bij de bepaling van vier weken ziekte tellen we perioden van ziekte die elkaar binnen vier weken opvolgen, mee. De herstelperioden tellen niet mee.

Als de klant tijdens de eerste 4 weken van ziekte het werk gedeeltelijk hervat, blijven we voor de korting uitgaan van het loon in het voorafgaande aangiftetijdvak. We stoppen de korting pas als we zeker weten dat de ziekte 4 weken heeft geduurd.

Na 4 weken ziekte passen we de korting aan de gedeeltelijke werkhervatting. M.a.w. we doen een fictieve schatting waarbij we alleen het loon uit de gedeeltelijke werkhervatting vergelijken met het maatmanloon. De fictieve klasse uit die vergelijking houdt enerzijds rekening met de daadwerkelijke beloning voor het verrichten van werk én anderzijds met het deel loondoorbetaling tijdens ziekte waarop de werkgever de uitkering in mindering mag brengen.

Als we de korting na 4 weken ziekte volledig hebben beëindigd en na enige tijd hervat de klant het werk gedeeltelijk, passen we weer een korting toe op basis van het loon uit de gedeeltelijke hervatting.

Loondoorbetaling en Ziektewet-uitkering

De klant ontvangt loondoorbetaling van zijn werkgever en de werkgever ontvangt ziekengeld ter compensatie. We blijven korten op basis van de fictieve schatting tot einde Ziektewet-uitkering dus maximaal 104 weken.

Geen loondoorbetaling maar wel Ziektewet-uitkering

De klant ontvangt geen loondoorbetaling, maar wel ziekengeld. We blijven korten op basis van de fictieve schatting tot einde Ziektewet-uitkering dus maximaal 104 weken.

Geen loondoorbetaling en geen Ziektewet-uitkering

De klant ontvangt geen loondoorbetaling of gelijkgesteld inkomen zoals Ziektewet-uitkering. We stoppen de korting op basis van de fictieve schatting per direct en verhogen de WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering.

WSW-arbeid

We blijven korten als de klant werkzaam was in het kader van de Wet sociale werkvoorziening (WSW). De reden hiervoor is dat de subsidie die is verleend op grond van de WSW niet wegvalt bij ziekte van de werknemer.

Als de klant echter een zgn. beroeps WSW-er is, stopt de korting wel.

[Artikel 4 lid 2 Beleidsregels uitbetaling arbeidsongeschiktheidsuitkering bij inkomen uit arbeid](#)

Loondoorbetaling na wachttijd

Als de klant na zijn wachttijd bij zijn oude werkgever blijft werken in andere arbeid of voor minder uren, dan geldt op grond van jurisprudentie dat hij alleen recht op loonbetaling bij ziekte heeft als:

- hij gedurende 4 weken volledig hersteld was voor de oorspronkelijke bedongen arbeid en deze arbeid ook minimaal 4 weken zonder uitval heeft verricht; of
- werkgever en de klant afspraken hebben gemaakt om de bedongen arbeid te wijzigen en zij dit kunnen aantonen.

In beide gevallen heeft de klant bij ziekte een nieuw recht op loondoorbetaling naar de hoogte van de bedongen arbeid. In andere gevallen heeft de klant geen recht meer op loonbetaling bij ziekte. Er is immers voor ziekte in de bedongen arbeid al 104 weken loon betaald.

In de situatie dat de klant geen recht op WAO had bij einde wachttijd en hij bij ziekte ook geen recht op WAO heeft, bestaat de mogelijkheid dat de klant bij ziekte helemaal geen rechten heeft.

Hiervoor heeft het ministerie geen regeling getroffen. De re-integratieverantwoordelijkheid ligt in

hiervoor heeft het ministerie geen regeling getroffen. De re-integratieverantwoordelijkheid ligt in deze gevallen volledig bij de werkgever en de werknemer. Zij moeten nieuwe afspraken maken over de gewijzigde arbeid. De problemen die ontstaan als dat niet gebeurt, moeten worden opgelost door de sociale partners.

Gewijzigde afspraken loon bij ziekte

We gaan voor het WAO-recht bij ziekte tijdens dienstverband altijd uit van loondoorbetaling. Als we vervolgens het signaal krijgen dat de klant geen loon doorbetaald krijgt, dan vragen we in bovengenoemde gevallen of er afspraken over de wijziging van arbeid zijn gemaakt. Als werkgever en klant geen afspraken hebben gemaakt, dan accepteren wij dat de bedongen arbeid niet is gewijzigd en de klant geen recht heeft op loonbetaling tijdens ziekte. Als de klant ook geen recht op ziekengeld heeft, dan betalen wij de WAO-uitkering ongekort uit.

Andere afspraken kunnen zowel betrekking hebben op de taken in de functie als op het aantal uren dat een functie wordt verricht.

Inlichten werkgever

De werkgever mag de arbeidsongeschiktheidsuitkering van de klant in mindering brengen op het loon dat hij tijdens ziekte moet doorbetalen. Als de werkgever een loondoorbetalingsplicht heeft en wij het kortingsartikel niet meer toepassen en de WAO-uitkering (weer) volledig uitbetalen, heeft de werkgever dus ook baat bij deze beslissing.

Een werkgever krijgt geen kopie van de beslissing over het beëindigen van de korting op de WAZ- en Wajong-uitkering. Of we de werkgever een kopie van de beslissing over het beëindigen van de korting op de WAO-uitkering verstrekken, is te lezen in [Wie zijn belanghebbenden bij een beschikking?](#)

Als we vermoeden dat de werkgever niet op de hoogte is van de wijziging in de uitbetaling, dan informeren we de klant over de gevolgen voor de loondoorbetaling en raden we hem aan zijn werkgever zo spoedig mogelijk over de ingangsdatum en gewijzigde uitbetaling in te lichten. Hiermee kan hij voorkomen dat hij achteraf het doorbetaalde loon (geheel of gedeeltelijk) aan de werkgever moet terugbetalen.

Geen loondoorbetaling tijdens ziekte door handelen of nalaten

Een werkgever kan de loondoorbetaling tijdens ziekte weigeren als de klant:

- zijn ziekte opzettelijk heeft veroorzaakt;
- bij de aanstellingskeuring niet alle informatie heeft gegeven;
- zijn genezing belemmert;
- zonder deugdelijke grond geen passende arbeid verricht;

- zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan voorschriften of maatregelen om passende arbeid te verrichten;
- zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak;
- onder deugdelijke grond zijn aanvraag om een WIA-uitkering te laat indient.

Als het loon niet wordt uitbetaald omdat de werkgever uitbetaling weigert als gevolg van één van bovenvermelde redenen, doen we voor de korting alsof het loon wél wordt uitbetaald. Hiermee voorkomen we dat we een maatregel van de werkgever compenseren met een hogere arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Bovenstaande geldt ook voor het geweigerde loon dat naar aard en strekking overeenkomt met loon bij ziekte. Dit kan spelen bij buitenlands loon.

[Artikel 2 leden 5 en 6 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen](#)

Geen loondoorbetaling tijdens ziekte i.v.m. wachtdagen

Als het loon niet wordt uitbetaald in verband met het doormaken van wachtdagen, doen we alsof de klant tijdens die wachtdagen wél loon heeft ontvangen. Er is geen reden om die wachtdagen te compenseren met een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

[Artikel 2 leden 5 en 6 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen](#)

Uitkering bij ziekte voor bestuurders en vrijwilligers

Het gaat hier om politieke ambtsdragers, militairen en vrijwilligers van de politie en brandweer die niet verplicht verzekerd zijn op grond van de ZW maar een uitkering krijgen op grond van een andere regeling. Die uitkering merken we aan als loon voor korting. We korten de bruto uitkering per aangiftetijdvak.

Omdat de bruto uitkering per aangiftetijdvak lager kan zijn dan het loon per aangiftetijdvak kan het nodig zijn de fictieve klasse opnieuw te berekenen.

[Artikel 2 lid 2 onder a Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen](#)

Uitkering bij ziekte o.g.v. sociale wetgeving ander land

Hiervan kan sprake zijn als de klant in het buitenland werkt en recht heeft op een uitkering bij ziekte op grond van de sociale wetgeving van het betreffende land. Die uitkering merken we aan als loon voor korting. We korten de bruto uitkering per aangiftetijdvak.

Omdat de bruto uitkering per aangiftetijdvak lager kan zijn dan het loon per aangiftetijdvak kan het nodig zijn de fictieve klasse opnieuw te berekenen.

[Artikel 2 lid 2 onder b Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen](#)

WW-uitkering

Als hoofdregel geldt dat we uitgaan van het loon in het voorafgaande aangiftetijdvak. Ook als de WW-uitkering tijdens het aangiftetijdvak begint, gaan we gedurende het gehele aangiftetijdvak waarin de klant werkloos werd, uit van het loon dat de klant in het voorgaande aangiftetijdvak ontving. Bij een vastloner verandert de fictieve klasse dus niet.

[Artikel 2 lid 4 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen](#)

Bij beëindiging van de WW-uitkering tijdens het aangiftetijdvak moeten we het loon in het aangiftetijdvak vóór ingang van de WW-uitkering naar evenredigheid toerekenen aan de periode waarover de klant nog recht op WW-uitkering had.

Wisselend loon

Als de klant wisselend loon had, dan merken we het gemiddelde van het loon in de drie aangiftetijdvakken voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin hij werkloos werd, aan als loon. Hierdoor kan de fictieve klasse bij de aanvang van werkloosheid wel wijzigen.

[Artikelen 2 lid 4 en 3 lid 2 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen](#)

Let op: in deze situatie kan een garantiebepaling aan de orde zijn. Over de garantie is verderop meer te lezen onder Garantiebepaling.

Werkhervatting tijdens WW-uitkering

Sinds de invoering van de Wet Werk en Zekerheid per 1-7-2015 kent de WW geen beëindiging van het recht op basis van gewerkte uren meer. WW kort 70% van het inkomen. Wij blijven uitgaan van het loon in het aangiftetijdvak vóórdat de klant werkloos werd. We passen de korting dus niet aan.

Als het inkomen meer bedraagt dan 87,5% van het maandloon WW, eindigt de WW-uitkering per de eerste van de maand. Dan is er geen samenloop met WW-uitkering meer; wel blijft de samenloop met de verdiensten uit werk. Bij de inkomstenverrekening door de WW wordt niet direct het WW-recht in het systeem beëindigd omdat in de daaropvolgende maand nog een controle aan de hand van de gegevens in polis plaatsvindt. Maar het recht eindigt uiteindelijk wél per de eerste van de maand waarin het inkomen meer dan 87,5% van het maandloon WW bedraagt.

Twee WW-uitkeringen

Als de klant tijdens de WW-uitkering weer gaat werken en vervolgens dat werk ook verliest, kan recht bestaan op een tweede WW-uitkering. In dat geval blijven we hetzelfde bedrag korten dat we

in het aangiftetijdvak vóór de allereerste WW-dag kortten. Omdat het nieuwe werk gedeeltelijk in de plaats is gekomen van het eerste werk kunnen we niet voor beide WW-uitkeringen zondermeer uitgaan van het bedrag aan loon in het voorafgaande aangiftetijdvak. Dan zouden we namelijk dubbel korten. Daarom gaan we voor de korting uit van:

- het loon in het aangiftetijdvak voor de tweede WW-uitkering plus
- het loon in het aangiftetijdvak voor de eerste WW-uitkering dat meer is dan het loon in het aangiftetijdvak voor de tweede WW-uitkering.

Het resultaat is dat we hetzelfde bedrag blijven korten.

Meer dan 2 WW-uitkeringen

De manier waarop we korten bij twee WW-uitkeringen hanteren we ook als de klant meer dan 2 WW-uitkeringen heeft. We blijven hetzelfde bedrag korten dat we in het aangiftetijdvak voor de eerste WW-uitkering kortten.

Ingangsdatum nieuw beleid

Het beleid gaat in op 1 augustus 2017. Lopende samenloopsituaties waarin vanaf de ingangsdatum van de tweede of derde etc. WW-uitkering niet of anders wordt gekort, herstellen we niet. Nadat de samenloopsituatie is geëindigd en op een later moment doet zich een nieuwe samenloopsituatie voor, dan gaat het beleid gelden voor de nieuwe samenloopsituatie.

Maximale duur WW-uitkering bereikt

Als de eerste WW-uitkering eindigt omdat de maximale duur is bereikt, gaan we vanaf die datum voor de korting uit van het loon in het aangiftetijdvak vóór de tweede WW-uitkering. De fictieve klasse zal zeer waarschijnlijk wijzigen. We moeten dus bewaken wanneer de maximale duur van de eerste WW-uitkering is bereikt.

Als de klant meer dan twee WW-uitkeringen heeft, kan elke keer dat een WW-uitkering eindigt door het bereiken van de maximale duur de korting veranderen. Natuurlijk eindigt de korting als alle WW-uitkeringen zijn beëindigd én de klant op dat moment niet werkt.

Ingangsdatum nieuw beleid

Het beleid gaat in op 1 augustus 2017. Lopende samenloopsituaties waarin vanaf de ingangsdatum van de tweede, derde etc. WW-uitkering niet of anders wordt gekort, herstellen we niet. Nadat de samenloopsituatie is geëindigd en op een later moment doet zich een nieuwe samenloopsituatie voor, dan gaat het beleid gelden voor de nieuwe samenloopsituatie.

samenloopssituatie voor, dan gaat het beleid gelden voor de nieuwe samenloopssituatie.

Toepassing uitsluitingsgrond WW

Als er tenminste 1 of meer aangiftetijdvakken geen recht meer is op WW-uitkering als gevolg van een uitsluitingsgrond, dan stoppen we de korting vanaf de ingangsdatum van de uitsluitingsgrond. Er is dan namelijk geen samenloop met WW meer. Vanaf de dag dat er weer recht op WW-uitkering is, beschouwen we de herleefde WW-uitkering als een voortzetting van de eerdere WW-uitkering. Hierdoor korten we weer hetzelfde bedrag dat we in het aangiftetijdvak vóór de eerdere WW-uitkering kortten.

Als slechts een gedeelte van een aangiftetijdvak geen recht meer is op WW-uitkering als gevolg van een uitsluitingsgrond, zetten we de korting ongewijzigd voort.

Uitkering bij werkloosheid voor bestuurders en vrijwilligers

Het gaat hier om politieke ambtsdragers, militairen en vrijwilligers van de politie en brandweer die niet verplicht verzekerd zijn op grond van de WW maar een uitkering krijgen op grond van een andere regeling. Die uitkering merken we aan als loon voor korting. We korten de bruto uitkering per aangiftetijdvak.

Omdat de bruto uitkering per aangiftetijdvak lager kan zijn dan het loon per aangiftetijdvak kan het nodig zijn de fictieve klasse opnieuw te berekenen.

[Artikel 2 lid 2 onder c Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen](#)

Uitkering bij werkloosheid o.g.v. sociale wetgeving ander land

Deze situatie kan spelen als de klant in het buitenland heeft gewerkt en recht heeft op een werkloosheidsuitkering op grond van de sociale wetgeving van het betreffende land.

We merken die uitkering aan als loon voor korting. We korten de bruto uitkering per aangiftetijdvak.

Omdat de bruto uitkering per aangiftetijdvak lager kan zijn dan het loon per aangiftetijdvak kan het nodig zijn de fictieve klasse opnieuw te berekenen.

[Artikel 2 lid 2 onder d Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen](#)

Uitkering na ontslag of aftreden van minister, kamerlid of lid van Gedeputeerde Staten

Politieke ambtsdragers krijgen na ontslag een uitkering op grond van Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers (Appa). We korten de bruto uitkering per aangiftetijdvak.

Omdat de bruto uitkering per aangiftetijdvak lager kan zijn dan het loon per aangiftetijdvak kan het nodig zijn de fictieve klasse opnieuw te berekenen.

[Artikel 2 lid 1 onder e Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen](#)

WAZO-uitkering

Als de klant een WAZO-uitkering in verband met zwangerschap en bevalling, adoptie of pleegzorg ontvangt, korten we het bedrag aan loon dat de klant ontving in het aangiftetijdvak vóór de ingang van de WAZO-uitkering. Gedurende het gehele aangiftetijdvak waarin de WAZO-uitkering begint, korten we het loon in het voorafgaande aangiftetijdvak. Bij een vastloner verandert de fictieve klasse dus niet.

Bij beëindiging van de WAZO-uitkering tijdens het aangiftetijdvak moeten we het loon in het aangiftetijdvak vóór ingang van de WAZO-uitkering naar evenredigheid toerekenen aan de periode waarover de klant nog recht op WAZO-uitkering had.

Als de klant wisselend loon had, dan korten we het gemiddelde van het loon in de drie aangiftetijdvakken voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin de klant recht op WAZO-uitkering kreeg.

[Artikelen 2 lid 4 en 3 lid 2 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen](#)

Als de klant zelfstandige of beroepsbeoefenaar op arbeidsovereenkomst is en een ZEZ-uitkering in verband met zwangerschap en bevalling ontvangt, korten we in beginsel het bedrag dat we laatstelijk voor de eerste WAZO-dag kortten. Een zelfstandige of beroepsbeoefenaar op arbeidsovereenkomst heeft echter veelal een wisselend inkomen. In dat geval merken we het gemiddelde van het inkomen dat de klant ontving in de drie aangiftetijdvakken voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin de klant het recht op ZEZ-uitkering kreeg, aan als inkomen.

[Artikelen 2 lid 4, 2a lid 4 en 3 lid 2 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen](#)

Let op: in deze situatie kan een garantiebepaling aan de orde zijn. Over de garantie is verderop meer te lezen onder Garantiebepaling.

Uitkering bij zwangerschap, bevalling, adoptie of pleegzorg o.g.v. sociale wetgeving ander land

Deze situatie kan spelen als de klant in het buitenland werkt en op grond van de sociale wetgeving van dat land recht heeft op een uitkering die vergelijkbaar is met een WAZO-uitkering. We korten de bruto uitkering per aangiftetijdvak.

Omdat de bruto uitkering per aangiftetijdvak lager kan zijn dan het loon per aangiftetijdvak kan het nodig zijn de fictieve klasse opnieuw te berekenen.

[Artikel 2 lid 2 onder f Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen](#)

Niet uitbetaalde uitkering door handelen of nalaten of i.v.m. wachtdagen

Als één van de hiervoor genoemde uitkeringen door toedoen van de klant niet of gedeeltelijk uitbetaald, dan doen we voor de korting alsof die uitkering wél wordt uitbetaald. Hiermee

voorkomen we dat een maatregel bij de ene uitkering wordt gecompenseerd met een hogere arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Als de uitkering niet wordt uitbetaald in verband met het doormaken van wachtdagen, doen we alsof de klant tijdens die wachtdagen wél de uitkering heeft ontvangen. Er is geen reden om die wachtdagen te compenseren met een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

[Artikel 2 lid 3 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen](#)

Niet aanvragen uitkering

De klant is niet verplicht een uitkering aan te vragen. Als hij het niet aanvraagt, wordt natuurlijk ook geen uitkering toegekend. De klant heeft dan geen gelijkgesteld inkomen. We stoppen de toepassing van het kortingsartikel.

Garantiebepaling

Om te voorkomen dat de klant te weinig uitkering krijgt doordat we een hoger fictief inkomen korten dan het inkomen dat hij daadwerkelijk ontvangt, is er een garantiebepaling. De gekorte arbeidsongeschiktheidsuitkering plus de ZW-, WW-, WAZO-uitkering of de loondoorbetaling tijdens ziekte mag niet minder zijn dan de ongekorte arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Omdat het gaat om een garantie op het moment waarop de klant tegelijkertijd arbeidsongeschiktheidsuitkering en de andere uitkering of loondoorbetaling tijdens ziekte heeft, moeten we het recht op en de hoogte van de aanvulling per dag vaststellen.

Let op: De garantiebepaling geldt ook als een ERD-werkgever de ZW-uitkering betaalt.

[Artikel 3 lid 1 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen](#)

Let op: De garantiebepaling geldt niet bij uitkeringen bij ziekte e.d. op grond van andere regelingen zoals voor bestuurders. Ook geldt deze garantiebepaling niet bij gelijkgesteld inkomen in verband met verlof of (pre)pensioen.

Inkomen tijdens verlof

Als we SV-loon korten op de uitkering en de klant neemt verlof op, korten we het bedrag dat we kortten in het aangiftetijdvak voordat het verlof is ingegaan. We blijven dus korten alsof hij geen verlof heeft opgenomen. Ook als het verlof tijdens het aangiftetijdvak begint, gaan we gedurende het gehele aangiftetijdvak waarin de klant met verlof ging, uit van het loon dat de klant in het voorgaande aangiftetijdvak ontving. Bij een vastloner verandert de fictieve klasse dus niet.

Bij beëindiging van het verlof tijdens het aangiftetijdvak moeten we het loon in het aangiftetijdvak vóór ingang van het verlof naar evenredigheid toerekenen aan de periode waarover de klant nog

verlof had.

[Artikelen 2 lid 7 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen](#)

Als de klant wisselend loon had, dan merken we het gemiddelde van het loon in de drie aangiftetijdvakken voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin hij met verlof ging aan als loon. Hierdoor kan de fictieve klasse bij de aanvang van het verlof wel wijzigen.

[Artikelen 2 lid 7 en 3 lid 2 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen](#)

Verlof is een periode waarin de werknemer voor een gedeelte of het geheel van de arbeidstijd niet werkt. Het kan hier dus gaan om volledig of gedeeltelijk verlof en om betaald of onbetaald verlof. Ook kan het om verschillende soorten verlof gaan. Ook tijdens levensloopverlof bijvoorbeeld gebruiken we voor de korting gelijkgesteld inkomen. Hetzelfde is het geval bij geheel of gedeeltelijk ouderschapsverlof.

Let op: het gebruik maken van een seniorenregeling is gelijk aan het opnemen van verlof. Bij de seniorenregeling gaan we uit van het loon dat de klant in het voorgaande aangiftetijdvak ontving. De BAPO-regeling (onderwijs) is ook een voorbeeld van een regeling voor korter werken maar is wel een verlofregeling.

Ingangsdatum gelijkstelling

De gelijkstelling geldt vanaf 1-5-2009 voor klanten

- bij wie we de kortingsartikelen toepassen **én**
- die op of na 1-5-2009 verlof opnemen.

Voor klanten die vanuit een kortingssituatie al vóór 1-5-2009 verlof hebben opgenomen, geldt de gelijkstelling niet. De korting blijft dan geheel achterwege tot en met einde verlof.

[Artikel 6 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen](#)

Inkomen tijdens (pre)pensioen

Als de klant werkt en we korten het SV-loon daaruit, dan blijven we korten als hij met (pre)pensioen gaat. We korten hetzelfde bedrag dat we ook kortten in het aangiftetijdvak voordat hij (pre)pensioen ontving. We doen dus alsof hij niet met (pre)pensioen is gegaan. Ook als het (pre)pensioen tijdens het aangiftetijdvak begint, gaan we gedurende het gehele aangiftetijdvak waarin het (pre)pensioen begon, uit van het loon dat de klant in het voorgaande aangiftetijdvak ontving. Bij een vastloner verandert de fictieve klasse dus niet.

Het zal weinig voorkomen maar als het (pre)pensioen eindigt tijdens het aangiftetijdvak moet het loon in het aangiftetijdvak vóór ingang van het (pre)pensioen naar evenredigheid toerekenen aan de periode waarover de klant nog (pre)pensioen ontving.

Artikelen 2 lid 7 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen

Als de klant wisselend loon had, dan merken we het gemiddelde van het loon in de drie aangiftetijdvakken voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin het (pre)pensioen startte aan als loon. Hierdoor kan de fictieve klasse bij de aanvang van het (pre)pensioen wel wijzigen.

Artikelen 2 lid 7 en 3 lid 2 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen

Het pensioeninkomen kan bestaan uit ouderdomspensioen, prepensioen en VUT-uitkering. Het gaat hier niet om een arbeidsongeschiktheidspensioen. Het idee bij deze gelijkstelling van inkomen is dat de klant die pensioeninkomen ontvangt, stopt met zijn werkzaamheden. Dat is overigens niet als voorwaarde opgenomen. Uitgangspunt bij pensioeninkomen is wel dat er een relatie is tussen het werk dat verricht werd en de VUT-uitkering of het (pre)pensioen.

Gedeeltelijk (pre)pensioen

Als de klant gedeeltelijk met (pre)pensioen gaat en daarnaast nog werkt, korten we ook het loon in het aangiftetijdvak vóór het gedeeltelijke (pre)pensioen.

Als de klant echter uit het werk een wisselend loon heeft, dan moeten we het loon in het voorafgaande aangiftetijdvak naar evenredigheid van de omvang van het (pre)pensioen hanteren en dat optellen bij het ontvangen wisselend loon.

Ingangsdatum gelijkstelling

De gelijkstelling geldt vanaf 1-5-2009 voor klanten

- op wie we de kortingsartikelen toepassen **én**
- die op of na 1-5-2009 pensioeninkomen gaan ontvangen.

De gelijkstelling van inkomen bij pensioensituaties geldt niet voor klanten die vanuit een kortingssituatie al vóór 1-5-2009 met VUT of (pre)pensioen zijn gegaan. De korting blijft dan geheel achterwege.

Artikel 6 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen

Bijzonder inkomen

Inkomen uit WSW-arbeid

De Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) biedt klanten die op grond van een sociale of medische indicatie niet in het vrije bedrijf kunnen werken een passende werkplek. Dit kan op twee manieren gebeuren:

- het aangaan van een WSW-dienstbetrekking met een gemeente, of

- het aangaan van een dienstbetrekking met een werkgever in het vrije bedrijfsleven met subsidie van de gemeente op grond van [hoofdstuk 3, artikel 7 WSW](#).

WAZ en Wajong

In de WAZ en Wajong is bepaald dat WSW-arbeid niet gangbaar is. Het werken in WSW-verband kan daarom nooit leiden tot een definitieve schatting. Daarom passen we de kortingsbepalingen hier onbeperkt toe.

Artikelen [2 lid 6 WAZ](#) en [3:1 lid 7 Wajong](#)

WAO

Voor de WAO geldt in beginsel ook dat WSW-arbeid niet gangbaar is en dat we het inkomen van de klant zo nodig korten. Hierop is echter één uitzondering: de 'beroeps WSW'er'. De term 'beroeps-WSW'er' vermeldt de wet niet maar gebruiken we voor een klant die zijn WAO-recht ontleent aan de WAO-verzekering op grond van een WSW-dienstverband. De maatman is vastgesteld op degene die arbeid in WSW-dienstbetrekking verricht. Als de klant weer in WSW-arbeid gaat werken, passen we het kortingsartikel 5 jaren toe en daarna kan de klant definitief geschat worden.

Indiensttreding WSW

Een WSW-dienstverband kent een proeftijd van twee maanden. Als de klant niet aan de gestelde eisen voldoet, dan laat het gemeentebestuur hem dat voor het einde van de proeftijd schriftelijk weten. Als de klant zijn proeftijd goed doorloopt, dan gaan we ervan uit dat de dienstbetrekking na het verstrijken van de proeftijd voor onbepaalde tijd wordt aangegaan.

Incidenteel komt het voor dat het dienstverband beëindigd moet worden, maar dat het in belang van de klant geacht wordt hem in het arbeidsmilieu van de WSW te handhaven. In zo'n geval kan het gemeentebestuur beslissen om de klant zonder dienstverband en dus zonder loon in de WSW te handhaven. Korting is dan natuurlijk niet aan de orde want er is geen inkomen uit arbeid meer.

Duur kortingsartikel

De standaardtermijn van 5 jaar geldt niet voor WSW-arbeid, tenzij het om een beroeps-WSW'er gaat. Dit betekent dat we de korting onbeperkt kunnen toepassen. Dat is logisch omdat we de arbeid ook na 5 jaar nog steeds niet als gangbaar aanmerken. We zetten de korting daarom voort zolang de klant WSW-arbeid verricht.

Artikelen [44 lid 5 WAO](#), [58 lid 5 WAZ](#) en [3:48 lid 5 Wajong](#)

Inkomen uit politieke werkzaamheden

Hier gaat het om klanten die inkomen genieten uit [werkzaamheden in een politiek ambt](#). Deze werkzaamheden merken we niet aan als gangbare arbeid. Daarom leidt het inkomen niet tot een

verrekeningen moeten we niet aan de gangbare orde. Daarom is het inkomen niet tot een definitieve schatting. Dit geldt niet voor beroepspolitici.

Het gaat hierbij om:

- leden van de Eerste Kamer der Staten Generaal;
- leden van een vertegenwoordigend orgaan van een publiekrechtelijk lichaam dat bij rechtstreekse verkiezing wordt samengesteld. Dit zijn o.a. leden van de gemeenteraad (stadsdeelraad), leden van Provinciale Staten en leden van het Europees Parlement.
- leden van een algemeen bestuur van een waterschap.

Alleen als het inkomen uit politieke werkzaamheden wordt aangemerkt als SV-loon, geldt de periodeloonvergelijking.

Verhoging vergoeding

Als de vergoeding van een klant die lid is van Provinciale Staten of een (deel) gemeenteraadslid wordt verhoogd, dan kan die verhoging leiden tot een lagere fictieve klasse. De uitkering van de klant wordt dan mogelijk verlaagd met een bedrag dat hoger is dan de verhoging van de vergoeding. Dit kan voor klanten met een arbeidsongeschiktheidsuitkering een drempel zijn om zich beschikbaar te stellen, of beschikbaar te blijven voor het lidmaatschap van Provinciale Staten of de (deel)gemeenteraad. Daarom zijn het Rechtspositiebesluit voor staten- en commissieleden (art. 11) en het Rechtspositiebesluit voor (deel)gemeenteraadsliden en commissieleden (art. 12) aangepast. In Provinciale en (deel)gemeentelijke verordeningen is het mogelijk dat een vergoeding op verzoek van een Statenlid of een (deel)gemeenteraadslid wordt verlaagd. In dat geval passen we de uitkering met onmiddellijke ingang aan. We houden daarbij rekening met het lagere bedrag van de vergoeding.

Sommige gemeenteraadsliden (zoals die van de SP) moeten een deel van de vergoeding afdragen aan de partijkas. Wij gaan voor de berekening van de uitkering uit van het bedrag van de oorspronkelijke vergoeding, dus voordat de afdracht heeft plaatsgevonden.

Duur kortingsartikel

De standaardtermijn van 5 jaar geldt niet voor politieke ambtsdragers, tenzij het om beroepspolitici gaat. Dit betekent dat de toepassing onbeperkt is. We zetten de korting daarom voort zolang de klant politieke werkzaamheden verricht.

De standaardtermijn van 5 jaren geldt **wél** voor beroepspolitici, zoals ministers, leden van de Tweede Kamer en wethouders, die bij arbeidsongeschiktheid recht hebben op een rechtspositionele of een SV-uitkering. In zo'n geval gelden de normale regels en doen we na ² een definitieve schatting.

Seniorenregeling

Een seniorenregeling geeft oudere werknemers de mogelijkheid om minder uren te gaan werken met behoud van of met een geringe vermindering van het salaris.

Voor de inkomstenverrekening betekent dit dat UWV rekening houdt met het inkomen in het voorgaande tijdvak als een seniorenregeling van toepassing is.

Zwart werk

Uit jurisprudentie blijkt dat we geen definitieve schatting kunnen maken op 'zwart' verrichte arbeid. Reden hiervoor is dat we deze arbeid niet aanmerken als algemeen geaccepteerde arbeid. Dit wordt niet anders als achteraf premies over het inkomen uit deze arbeid zijn afgedragen oftewel als de arbeid 'gewit' is. Wél kunnen we aan de hand van de 'zwarte' verdiensten een fictieve schatting doen. Het inkomen korten we dus wel op de uitkering.

Breman-regeling bij loondispensatie en jobcoach

Inleiding: aanvulling op gekorte uitkering

Werknemers die in WSW-verband werken, hebben de garantie dat het totale bedrag aan uitkering plus loon niet lager is dan het loon dat bij de functie hoort. Er geldt wel een maximum voor het totale inkomen: 120% van het wettelijk minimumloon.

Werknemers die onder vergelijkbare omstandigheden werken maar dan in het vrije bedrijfsleven hebben geen inkomensgarantie. Hierdoor worden deze werknemers niet gestimuleerd om (meer) te werken. Via de zgn. Breman-regeling wordt het verschil ongedaan gemaakt en ook aan niet-WSW-ers een inkomensgarantie gegeven. Met de Breman-regeling kan de klant een aanvulling op de gekorte uitkering krijgen.

Oude Wajong/nieuwe Wajong

In deze toelichting gaat het alleen over situaties op grond van de oude Wajong-bepalingen. Voor de nieuwe Wajong gaat de Breman-regeling pas spelen in 2015. Dat lichten we toe in het [Handboek Wet- & regelgeving nieuwe Wajong](#).

Doelgroep

Klanten met Wajong-uitkering

In deze toelichting richten we ons alleen op klanten met een Wajong-uitkering, hoewel er nog beperkt aantal klanten met een WAO- of WAZ-uitkering onder de regeling valt.

WAO-/WAZ-gevallen hier buiten beschouwing

Tot 29-12-2005 konden ook klanten met een WAO- of WAZ-uitkering voor een aanvulling op de uitkering in aanmerking komen. Per 29-12-2005 is de Wet REA die dit regelde ingetrokken, en zijn de diverse voorzieningen uit die wet in de andere wetten opgenomen. Loondispensatie is echter

alleen in Wajong opgenomen. Daarom kunnen alleen klanten die een Wajong-uitkering hebben, aan de voorwaarden voor de Berman-regeling voldoen.

Toch is niet volledig uit te sluiten dat zich nog een enkel WAO- of WAZ-geval voordoet waarin nog recht op aanvulling bestaat. Klanten met een WAO- of WAZ-uitkering die op 29-12-2005 al loondispensatie en persoonlijke ondersteuning op grond van de artikelen 7 en 31 Wet REA hadden, kunnen volgens het ministerie ook onder de Berman-regeling vallen. Alhoewel geen overgangsregeling is getroffen, zetten we de toepassing sinds 29-12-2005 wel voort zolang aan de voorwaarden wordt voldaan.

Voorwaarden

We verstrekken een aanvulling op de uitkering als

- het kortingsartikel 3:48 Wajong van toepassing is, **én**
- de werkgever loondispensatie heeft gekregen, **én**
- de klant persoonlijke ondersteuning ontvangt, **én**
- het totale inkomen per dag lager is dan het rechtens geldend loon per dag dat bij de verrichte arbeid hoort.

Kortingsartikel 3:48 Wajong van toepassing

Als de klant tijdens de uitkering gaat werken en het SV-loon bedraagt meer dan de resterende verdien capaciteit, is altijd artikel 3:48 Wajong van toepassing. We brengen dan het SV-loon in mindering op de uitkering. We betalen de uitkering uit naar de fictieve klasse die op basis van het SV-loon is vastgesteld.

Als het SV-loon binnen de resterende verdien capaciteit blijft, passen we het kortingsartikel niet toe. We verstrekken dan ook geen aanvulling want de klant voldoet niet aan de voorwaarden daarvoor.

[Artikel 4 lid 1 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen](#)

Werkgever heeft loondispensatie gekregen

Een werkgever moet, meestal op basis van een CAO, een bepaald loon betalen, maar minimaal het wettelijk minimumloon. Hij kan ontheffing van het betalen van het wettelijk minimumloon krijgen als de jonggehandicapte werknemer door ziekte of gebrek minder presteert dan in de functie gebruikelijk is. We nemen aan dat er van een duidelijk verminderde arbeidsprestatie sprake is deze een beloning per uur rechtvaardigt die minimaal 25% lager ligt dan de gebruikelijke beloning

voor die arbeid. De aanspraak op beloning stellen we vast op een percentage van het wettelijk minimumloon per uur. In de beschikking die het WERKbedrijf hierover opstelt, wordt ook een percentage van het functieloon vermeld.

Een toelichting op loondispensatie is terug te vinden in het Handboek Voorzieningen.

[Artikel 4 lid 1 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen](#) en [artikelen 1 en 3 Beleidsregel loondispensatie Wet Wajong](#)

Klant ontvangt persoonlijke ondersteuning

Als de klant bij het verrichten van arbeid beperkingen ondervindt als gevolg van zijn handicap, dan kan persoonlijke ondersteuning oftewel inzet van een jobcoach noodzakelijk zijn. Deze voorziening kunnen we verstrekken op grond van artikel [35 Wet WIA](#).

Sinds 1 januari 2015 kan UWV ook subsidie verstrekken aan een werkgever als deze een interne jobcoach inzet. Een interne jobcoach is veelal een directe collega die onze klant begeleidt in zijn werkzaamheden. Het is dus geen jobcoach van een erkende jobcoachorganisatie. UWV heeft eisen en voorwaarden geformuleerd waaraan de dienstbetrekking, de interne jobcoach en de werkgever moeten voldoen. De subsidie verstrekken we op grond van artikel 36 WIA in combinatie met artikel 35 WIA.

Als UWV subsidie verstrekt voor een interne jobcoach, ontvangt de klant persoonlijke ondersteuning en voldoet daarmee aan de voorwaarde voor de aanvulling.

NB: Ondersteuning op grond van andere regeling

Als de klant wel aan de voorwaarden voor persoonlijke ondersteuning op grond van artikel [35 Wet WIA](#) voldoet, maar we het niet verstrekken omdat hij het al op grond van een andere regeling krijgt, dan is dat voldoende voor het recht op aanvulling. Het is dus niet nodig dat de persoonlijke ondersteuning wordt verstrekt op grond van artikel [35 Wet WIA](#). Maar de ondersteuning moet wel voldoen aan de kwaliteitseisen die gelden voor de jobcoach op grond van artikel [35 Wet WIA](#). De wetgever dacht hierbij aan schoolverlaters uit het voortgezet speciaal onderwijs die via de netwerkactiviteiten vanuit school in dienst treden bij een reguliere werkgever. De school of de werkgever geeft dan de begeleiding. In de oude Wajong zal deze situatie niet meer voorkomen.

Na beëindiging persoonlijke ondersteuning

Als de persoonlijke ondersteuning eindigt, dan zijn er twee situaties waarin we toch aannemen dat de klant aan de voorwaarde blijft voldoen:

- De klant heeft geen persoonlijke ondersteuning meer, maar hij werkt nog wel onder toepassing van artikel 3:48 Wajong en zijn werkgever krijgt nog steeds loondispensatie. Hij blijft aan voorwaarde voldoen zolang hij blijft werken in die dienstbetrekking waarvoor eerder de

persoonlijke ondersteuning werd gegeven; of

- De begeleiding van de klant wordt niet meer op grond van artikel 7 van de WSW vergoed, maar de klant werkt nog wel onder toepassing van artikel 3:48 Wet Wajongen zijn werkgever krijgt nog steeds loondispensatie. De klant blijft aan de voorwaarde voldoen zolang hij blijft werken in die dienstbetrekking waarvoor eerder de persoonlijke ondersteuning werd gegeven.

Een toelichting op persoonlijke ondersteuning (jobcoaching) is te vinden in het Handboek Voorzieningen.

[Artikel 4 leden 1 en 3 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen](#)

Totale inkomen per dag lager dan rechtens geldend loon

Als het totale inkomen van uitkering plus SV-loon per dag lager is dan het rechtens geldend loon per dag, bestaat recht op de aanvulling. Het gaat om het rechtens geldend loon dat een gezonde werknemer krijgt voor de werkzaamheden die de klant verricht. Er gelden wel maximeringen. Zie hiervoor Hoogte aanvulling.

[Artikel 4 lid 2 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen](#)

Rechtens geldend loon of functieloon

Het rechtens geldend loon is het loon dat bij recht is vastgesteld. Partijen kunnen zich dus op dat recht beroepen. Dat recht wordt vastgelegd in de vorm van een arbeidsovereenkomst, meestal een CAO. De inkomensgarantie wordt gegeven tot het rechtens geldende loon dat bij de verrichte arbeid hoort. Gemakshalve hanteren we hier de term 'functieloon'.

De hoogte van het functieloon is afhankelijk van de inhoud van de arbeidsovereenkomst. Behalve het kale loon dat bij de functie hoort, kunnen in de arbeidsovereenkomst ook andere loonbestanddelen zijn opgenomen zoals eindejaarsuitkering. Als in de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat bepaalde werkzaamheden zoals overwerk of ploegendiensten kunnen worden opgedragen, dan behoort de beloning ervoor ook tot het functieloon.

Bij de vaststelling van de loondispensatie wordt in de AD-rapportage een functieloon opgenomen. Dat is het functieloon zoals op dat moment is vastgesteld door de AD.

Voor het berekenen van de Berman-aanvulling gaan we uit van het functieloon zoals dat op het moment van vaststelling van de korting op de uitkering geldt.

Wisselende loonbestanddelen

Overwerkvergoeding en ploegentoeslag zijn echter voorbeelden van loonbestanddelen die niet vooraf kunnen worden gecijferd. Daardoor kunnen we de hoogte van het functieloon niet altijd maar eenmalig vaststellen. Feitelijk bepalen we per aangiftetijdvak het functieloon op het bedrag

van de totale beloning voor de verrichte arbeid. Het functieloon kan daardoor tijdelijk wijzigen. We passen het bedrag dus wel aan de werkzaamheden die de klant heeft verricht, maar niet aan het SV-loon dat de klant heeft ontvangen. De klant heeft immers een lager SV-loon dan gebruikelijk ontvangen, omdat er loondispensatie is verleend. Het functieloon stellen we vast op het bedrag dat de gezonde werknemer zou hebben gekregen voor dezelfde werkzaamheden.

Parttime werken

Als de klant parttime werkt, verlagen we het functieloon naar evenredigheid. In deze situatie zou een vergelijking met fulltime loon ook niet reëel zijn, omdat we dan een inkomensgarantie zouden geven tot een loonbedrag dat hoger ligt dan het loon van de gezonde werknemer die in die parttime urenomvang werkt.

Het is niet van belang welke oorzaak het parttime werken heeft. Dus of het nu een eigen vrije keuze is van de klant of dat het parttime werken het gevolg is van het feit dat de klant niet in staat is meer arbeid te verrichten, is niet belangrijk. Voor de hoogte van de aanvulling houden we er rekening mee bij de hoogte van het functieloon.

[Artikel 4 lid 4 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen](#)

Als de klant niet een vast aantal uren heeft gewerkt, omdat hij bijvoorbeeld meeruren of overwerkuren heeft gemaakt, dan is de urenomvang voor het functieloon in die periode groter. Bij een wisselend aantal uren is het bedrag van het functieloon dus ook geen vast bedrag voor de hele duur van de aanvulling.

Let op: Vakantietoeslag wordt voor de berekening van de aanvulling buiten beschouwing gelaten bij het vaststellen van het functieloon.

Brutoloon

Voor het functieloon gaan we uit van het brutobedrag. Het functieloon is een toetsbedrag. Daardoor kunnen we niet uitgaan van SV-loon. Dat betreft namelijk feitelijk ontvangen loon waarvan de hoogte mede bepaald wordt door individuele keuzes van de werknemer. Voor de bepaling van de fictieve klasse gaan we wél uit van het SV-loon maar dan het lagere SV-loon van de klant. We berekenen het brutoloon dat een gezonde werknemer zou hebben gekregen voor dezelfde werkzaamheden.

Minimumloon

De betaling van uitkering plus aanvulling is in eerste aanleg gemaximeerd op 120% van het minimumloon. We verstaan onder minimumloon per dag het bedrag van het wettelijk minimumloon

gedeeld door 21,75. Als de klant jonger dan 23 jaar is, dan hanteren we het wettelijk minimumloon dat bij de leeftijd van de klant hoort.

Parttime werken

Als de klant een parttime dienstverband heeft, dan verminderen we het minimumloon evenredig. We garanderen dus geen fulltime minimumloon als de klant parttime werkt.

[Artikel 4 lid 4 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen](#)

Als de klant meeruren of overwerkuren heeft gemaakt, dan is de urenomvang voor het minimumloon in die periode hoger. Het garantiebedrag is dan ook hoger. Bij een wisselend aantal uren is het garantiebedrag van 120% van het minimumloon dus geen vast bedrag voor de gehele duur van de aanvulling.

Brutoloon

Voor het minimumloon hanteren we het bruto loon. Het is een garantiebedrag dus we kunnen geen SV-loon hanteren omdat het geen feitelijk ontvangen loon betreft.

Geen aanvraag vereist

Voor de aanvulling op de uitkering is geen aanvraag nodig. Als aan de voorwaarden wordt voldaan, verstrekken we de aanvulling ambtshalve.

Ingangsdatum aanvulling

We verstrekken de aanvulling vanaf de datum waarop aan alle voorwaarden wordt voldaan. Maar het kortingsartikel passen we vanaf het begin van het aangiftetijdvak toe, ook al is de klant pas halverwege het tijdvak gaan werken. De gevolgen bij een start van het werk tijdens het aangiftetijdvak zijn dat we

- vanaf de eerste dag van het aangiftetijdvak een gekorte uitkering betalen zonder aanvulling en
- vanaf de start van het werk de aanvulling verstrekken omdat dan aan alle voorwaarden ervoor wordt voldaan en
- vanaf de eerste dag van het tweede aangiftetijdvak mogelijk de aanvulling opnieuw moeten berekenen omdat de fictieve klasse en dus het bedrag van de gekorte uitkering zijn gewijzigd.

Hoogte aanvulling

De aanvulling bedraagt het verschil tussen het totale inkomen aan uitkering plus SV-loon per dag

De aanvulling bedraagt het verschil tussen het totale inkomen aan uitkering plus SV-loon per dag en het functieloon per dag. De uitkering vullen we dus aan tot het totale inkomen gelijk is aan het functieloon per dag.

De fictieve klasse berekenen we aan de hand van een periodeloonvergelijking. De aanvulling is bedoeld om het inkomen per dag aan te vullen en moeten we dus per dag berekenen.

Eerste maximering

Er geldt echter een maximering: maximaal vullen we aan tot 120% van het wettelijk minimumloon.

Tweede maximering

Er is nog een tweede maximering. We betalen niet meer aan uitkering en aanvulling dan het bedrag van de ongekorte uitkering.

[Artikel 4 leden 2, 4 en 5 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen](#)

Werkgever betaalt ander bedrag aan loon

De beschikking over de loondispensatie vermeldt de minimale aanspraak op beloning oftewel welk percentage van het minimumloon de werkgever minimaal moet betalen. In de praktijk komt het voor dat de werkgever een afwijkend bedrag betaalt.

Brutoloon versus SV-loon

De loondispensatiebeschikking handelt over een percentage van het wettelijk minimumloon en een percentage van het functieloon. Het loon dat de klant ontvangt, is SV-loon en dus is de hoogte mede afhankelijk van individuele keuzes van de klant. Kleine verschillen kunnen dus optreden en zijn aanvaardbaar.

Werkgever betaalt meer loon

Door wisselende loonbestanddelen of tijdelijk meer uren werken kan het SV-loon in een aangiftetijdvak hoger zijn dan het loon volgens de loondispensatiebeschikking. We gaan uit van het hogere SV-loon. Als het hogere loon een structureel karakter krijgt, dan moeten we het WERKbedrijf informeren. Men kan dan bekijken of de loondispensatie moet worden aangepast.

Werkgever betaalt minder loon

Het loon volgens de loondispensatiebeschikking is een minimumbedrag. De werkgever wordt geacht dit loon te betalen. Betaalt hij minder, dan is dat een arbeidsrechtelijke kwestie tussen werkgever en werknemer. Wij mogen ons daarin niet mengen.

Voor de fictieve klasse en dus ook voor de aanvulling hanteren wij het daadwerkelijk ontvangen SV-loon. In deze situatie is dat een lager loon en compenseren we dus enigszins de tekortkoming aan de werkgever. We informeren het WERKbedrijf hierover.

Werkgeversbetaling en vaststellen brutoloon

Als de uitkering wordt overgemaakt aan de werkgever staat het bedrag aan loon en uitkering vaak als één bedrag in de polis. Wij kunnen dan het bedrag aan SV-loon dat de werkgever betaalt niet vaststellen. Voor de vaststelling van het functieloon kunnen we daarom een loonstrook opvragen.

Bij een werkgeversbetaling betaalt de werkgever meestal het functieloon, waarbij de uitkering in mindering wordt gebracht. Je kunt de opgave van de werkgever daarom niet gebruiken voor het vaststellen van daadwerkelijk betaalde loonwaarde. Hiervoor ga je uit van het door de AD opgegeven percentage loonwaarde voor de vaststelling van de betaalde loonwaarde.

Werkgever betaalt minder loon na einde loondispensatie

De duur van loondispensatie bedraagt maximaal 5 jaren. De werkgever kan verlenging aanvragen. Als hij dit niet doet, wordt hij geacht na beëindiging van de loondispensatie het normale loon te betalen. Blijft hij echter toch het lagere loon betalen, dan is dat ook een arbeidsrechtelijke kwestie waarin wij geen rol spelen. De aanvulling moeten we beëindigen want er wordt niet meer aan de voorwaarden voldaan. De fictieve klasse berekenen we op basis van het daadwerkelijk ontvangen SV-loon. We informeren het WERKbedrijf over de beëindiging van de aanvulling als gevolg van het einde van de periode van loondispensatie.

Ziek tijdens toepassing

Als de klant ziek wordt, bestaat recht op ziekengeld op grond van de no-riskpolis van artikel 29b ZW.

Tijdens de ZW-uitkering blijft de dienstbetrekking met loondispensatie bestaan. Ook blijft het kortingsartikel van toepassing. Meestal zal de inzet van de jobcoach worden voortgezet maar meer gericht zijn op werkhervatting. Soms zal de inzet van de jobcoach eindigen maar dat vormt geen probleem omdat we in die situatie immers mogen aannemen dat de klant aan de voorwaarden blijft voldoen.

Er wordt nog steeds voldaan aan de voorwaarden van de Breman-regeling. We blijven dus een aanvulling op de uitkering verstrekken.

De korting op de uitkering stellen we op dezelfde manier vast als voor klanten die geen Breman-aanvulling hebben. Zie hiervoor onder ZW-uitkering.

Einde dienstverband tijdens ziekte

Als het dienstverband wordt beëindigd terwijl de klant nog ziek is, eindigt de aanvulling op de uitkering. De klant voldoet niet meer aan de voorwaarden, want er is geen dienstbetrekking meer en daardoor ook geen loondispensatie.

Als ZW-uitkering wordt toegekend, handhaven we wel het kortingsartikel. Zie ook onder ZW-

uitkering.

Werkloos tijdens toepassing

Als de klant tijdens de toepassing van de Breman-regeling werkloos wordt, eindigt de aanvulling op de uitkering. Hij voldoet immers niet meer aan de voorwaarden, want er is geen dienstbetrekking meer en dus ook geen loondispensatie.

Als WW-uitkering wordt toegekend, handhaven we wel het kortingsartikel. Zie ook onder WW-uitkering.

Faillissementsuitkering

Tijdens de faillissementsuitkering is het dienstverband nog niet verbroken. Het is zelfs mogelijk dat er een doorstart wordt gemaakt en de klant zijn baan kan houden. Zolang het dienstverband blijft voortbestaan en ook aan de overige voorwaarden wordt voldaan, blijven we een aanvulling op de uitkering verstrekken.

Meerdere werkgevers

Als de klant twee of meer werkgevers heeft, dan wil dat niet zeggen dat hij geen recht heeft op de aanvulling. Het is ook geen vereiste dat voor alle werkgevers aan alle voorwaarden voor de aanvulling wordt voldaan. Het is voldoende als bij één werkgever aan de voorwaarden wordt voldaan.

Natuurlijk hanteren we voor de fictieve klasse van het kortingsartikel het SV-loon bij alle werkgevers.

Werkgever A wel loondispensatie, werkgever B geen loondispensatie

Als met het dienstverband bij werkgever A aan de voorwaarden wordt voldaan, bestaat recht op de aanvulling.

Het SV-loon voor de korting op grond van artikel 3:48 Wajong is het totale SV-loon, dus zowel SV-loon bij werkgever A als SV-loon bij werkgever B. Bij de beoordeling of wordt voldaan aan de voorwaarden voor de aanvulling vergelijken we de uitkering plus het totale SV-loon met het functieloon bij werkgever A. Ook bij de berekening van de aanvulling hanteren we alleen het functieloon bij werkgever A. Er is geen aanleiding om het SV-loon bij beide werkgevers te garanderen.

Werkgever A en werkgever B hebben loondispensatie

Als de klant bij twee werkgevers in dienst is en beide werkgevers hebben loondispensatie dan tellen we het inkomen en functielonen bij beide werkgevers bij elkaar op en berekenen met die

teken we het inkomen en functielonen bij beide werkgevers bij elkaar op en berekenen met die bedragen de aanvulling.

Werkgever A met vast loon, werkgever B met wisselend loon

Als de klant bij 1 van de werkgevers een wisselend SV-loon heeft, verandert dat niets aan het mogelijk recht op aanvulling. Als bij één dienstverband aan de voorwaarden wordt voldaan, bestaat recht op de aanvulling. Overigens zullen de loondispensatie en jobcoach meestal gelden voor de werkgever met een vast SV-loon.

Ook in deze situatie telt het totale SV-loon mee voor de korting op grond van artikel 3:48 Wajong. Bij de beoordeling of wordt voldaan aan de voorwaarden voor de aanvulling vergelijken we de uitkering plus het totale SV-loon met het functieloon bij de werkgever die de loondispensatie heeft gekregen. Ook bij de berekening van de aanvulling hanteren we alleen het functieloon bij die werkgever. Er is geen aanleiding om het SV-loon bij beide werkgevers te garanderen.

Duur kortingsartikel

Artikel 3:48 Wajong kent een standaardtermijn van 5 jaren voor de duur van de korting. Voor klanten die een aanvulling ontvangen, geldt die termijn niet. We passen het toe zolang aan de voorwaarden voor aanvulling wordt voldaan.

Werkaanvaarding tijdens of na scholing

Scholing of opleiding kan leiden tot een hogere verdien capaciteit van de klant. Hierdoor zouden we de mate van arbeidsongeschiktheid al tijdens de scholing of onmiddellijk na voltooiing daarvan kunnen herzien. De klant moet zich echter volledig kunnen richten op zijn scholing en de gelegenheid krijgen zich met zijn nieuwe kennis en vaardigheden te oriënteren op de arbeidsmarkt. Daarom herzien we of trekken we de uitkering pas één jaar na voltooiing van de scholing in.

Als de klant SV-loon heeft tijdens zijn scholing of opleiding en/of tijdens het jaar na de scholing of opleiding, dan korten we dat SV-loon op de uitkering.

Soms krijgt de klant tijdens werken een stagevergoeding. Als de vergoeding niet alleen een onkostenvergoeding is, dan is sprake van beloning voor de werkzaamheden. Deze beloning merken we aan als SV-loon. Als een klant of een werkgever niet kan aangeven of ook een onkostenvergoeding in de vergoeding is opgenomen, dan nemen we aan dat de gehele vergoeding een beloning voor werkzaamheden is. We beschouwen dan het totale bedrag van de vergoeding als SV-loon.

Let op: Het volgen van scholing of opleiding kan een jaar na voltooiing daarvan wel aanleiding zijn voor een herbeoordeling. Een herbeoordeling in verband met scholing kan ook plaatsvinden tijdens de standaardtermijn van korting. We mogen dan echter geen rekening houden met de verrichte arbeid. Overigens kan de maatman van de klant wijzigen als hij gaat werken in arbeid die verband houdt met de opleiding die hij heeft gevolgd. Zie voor een toelichting op de maatmanwijziging het hoofdstuk [Arbeidsongeschiktheid](#).

Artikelen [42 lid 4](#), [43 leden 3 en 4](#) en [44 lid 1 WAO](#)

Artikelen [12 lid 3](#), [38 lid 4](#) en [58 lid 1 WAZ](#)

Artikelen [3:13 lid 3](#), [3:19 leden 2 en 3](#), [3:31 lid 4](#) en [3:48 lid 1 Wajong](#)

Aandachtspunten bij nieuwe werkwijze

Met ingang van 1-7-2015 plaatsen we alle werkende klanten in een verrekeningscyclus. Eerst betalen we gedurende een periode de uitkering op voorschot. Na afloop van die periode stellen we de uitkering over die periode definitief vast en verrekenen we het betaalde voorschot.

Aanpassen voorschot tijdens cyclus

Gezien de bandbreedte van de arbeidsongeschiktheidsklassen zal een incidentele betaling of beloning niet altijd gevolgen hebben. Toch moet de klant zulke wijzigingen wel aan UWV doorgeven want ze kunnen het bedrag dat de klant krijgt nabetaald of moet terugbetalen, beïnvloeden.

Als het wél gevolgen heeft voor de klasse waarnaar we uitbetalen, nemen we het mee bij de eerstvolgende voorschotbetaling. Zo voorkomen we hoge terugvorderingen zoveel mogelijk en daarnaast beperken we ook zoveel mogelijk de gevolgen voor inkomensafhankelijke regelingen van de belastingdienst.

Niet te gebruiken gegevens in polis

Een aanvulling op een uitkering van de werkgever nemen we niet mee bij het inkomen. In de polis is dit niet altijd te onderkennen. Het kan zijn dat de werkgever de uitkering aan de klant (door) betaalt en hierop een aanvulling doet. Hij geeft dan het totale loonbedrag (loon + uitkering + aanvulling) in de loonaangifte op als één bedrag aan SV-loon.

In gevallen waarin wij niet het juiste bedrag van de aanvulling kunnen vaststellen, kunnen we ook niet uitgaan van het bijbehorende SV-loon. In deze gevallen gaan wij noodgedwongen nog steeds uit van de bruto loonwaarde van de verrichte arbeid. Deze informatie is echter niet opgenomen in de polis.

Definitieve vaststelling

Bij de vaststelling van de hoogte van de inkomsten op basis van de gegevens in polis gaan we uit van de gegevens die op dat moment beschikbaar zijn.

We gaan uit van het sv-loon dat in de polisadministratie is opgenomen. We gaan ervan uit dat de

loongegevens in de poliadministratie juist zijn.

We vragen alleen loonstroken op bij een werkgeversbetaling (als dat nodig is), als blijkt dat in de polisadministratie loongegevens ontbreken of als de klant aangeeft dat de loongegevens in de polisadministratie niet kloppen.

Als we de inkomsten over een bepaalde periode hebben vastgesteld, beoordelen we die periode op een later moment niet meer spontaan. We doen alleen een herberekening over een eerdere periode als de klant daar expliciet om vraagt. Als de klant alleen een loonstrookje (met een wijziging) stuurt over een periode die we al definitief hebben afgerekend, dan is dat geen reden om de betreffende periode opnieuw te beoordelen. Dat is ook niet het geval als de klant daarbij vraagt wat de gevolgen voor de uitkering zijn. De klant zal heel expliciet moeten vragen om de inkomsten over een bepaalde periode opnieuw te beoordelen. Wij honoreren dan dat verzoek. Andere maanden in die periode die we al hebben beoordeeld, beoordelen we niet opnieuw.

Periode van te veel/te weinig betaald

De periode waarover we de inkomsten beoordelen, is 3 maanden, 6 maanden of 1 jaar. Na afloop van deze periode stellen we de hoogte van de uitkering over deze hele periode in 1 keer definitief vast. Over de hele periode beoordelen we of over de hele periode te veel of te weinig uitkering is betaald. Dat betekent dat we de te veel of te weinig betaalde bedragen per maand salderen voordat we vaststellen of er een terugvordering ontstaat. Pas als er over de hele periode te veel is betaald, ontstaat een terugvordering die moet worden verrekend met de toekomstige uitkering.

Toch herbeoordeling tijdens kortingsartikel

Het toepassen van het kortingsartikel betekent niet dat we helemaal geen herbeoordeling kunnen verrichten. We hebben de bevoegdheid klanten op te roepen voor een herbeoordeling. De melding van (uitbreiding van) werkhervatting mag echter niet de aanleiding zijn voor een herbeoordeling.

Wanneer toch herbeoordelen?

Als richtlijn geldt dat een herbeoordeling altijd kan plaatsvinden zolang

- de (uitbreiding van) werkhervatting niet de reden voor herbeoordeling is en
- de schatting niet plaatsvindt op het verrichte werk.

Hoe pakt richtlijn in verschillende situaties uit?

Herbeoordeling op verzoek van klant

Wanneer de klant om een herbeoordeling verzoekt, honoreren we dit verzoek. De herbeoordeling kan echter alleen de vorm van een theoretische schatting hebben. Er kan geen praktische schatting op het verrichte werk plaatsvinden want we merken dat werk niet aan als algemeen geaccepteerde arbeid. Als blijkt dat de theoretische mate van arbeidsongeschiktheid wijzigt, effectueren we een

eventuele herziening of intrekking. Daarnaast beoordelen we uiteraard wat een herziening betekent voor de fictieve schatting.

Is de reden van het verzoek dat de klant geen uitkering meer wil, dan behandelen we zijn verzoek als een verzoek om af te zien van het recht op uitkering.

Aangekondigde professionele herbeoordeling

Wanneer al een professionele herbeoordeling is aangekondigd vóór de werkhervatting, dan kan die herbeoordeling voortgang vinden. De aangekondigde herbeoordeling zal veelal het gevolg zijn van een prognose en die prognose verandert niet doordat de klant gaat werken of zijn werkzaamheden uitbreidt. Wel geldt ook in deze situatie dat de schatting niet kan plaatsvinden op het verrichte werk omdat we dat werk niet als algemeen geaccepteerde arbeid beschouwen. Als de theoretische mate van arbeidsongeschiktheid wijzigt, effectueren we een eventuele herziening of intrekking. Daarnaast beoordelen we wat een herziening betekent voor de fictieve schatting.

Wijziging medische of arbeidskundige situatie

Wanneer het vermoeden bestaat dat er een wijziging in de medische of arbeidskundige situatie is opgetreden, kunnen we de klant oproepen voor een herbeoordeling. Het is wel van belang dat dat vermoeden niet is gebaseerd op de melding van (uitbreiding van) werkhervatting. Verder geldt ook nu dat er geen praktische schatting kan plaatsvinden omdat we het verrichte werk niet als algemeen geaccepteerde arbeid beschouwen. Een wijziging in de theoretische mate van arbeidsongeschiktheid effectueren we. Bij een herziening beoordelen we wat dit betekent voor de fictieve schatting.

Samenloop met inkomsten uit arbeid

Inleiding

Wanneer de klant tijdens de uitkering gaat werken en daaruit inkomen ontvangt, dan is sprake van samenloop van uitkering met inkomen. Als het inkomen zo hoog is dat indeling in een lagere arbeidsongeschiktheidsklasse aan de orde zou zijn, passen we de kortingsartikelen toe.

Let op:

1. De toelichting op de samenloop met SV-loon **vanaf** 1 juli 2015 is te vinden in het hoofdstuk [Inleiding Samenloop met SV-loon vanaf 1 juli 2015](#).
2. Deze toelichting is tot 1 januari 2021 geldig voor de oWajong. De toelichting vanaf 1 januari 2021 vind je in de instructie [Inkomen oWajong, Wajong 2010 en Wajong 2015](#).

Toepassing van de kortingsartikelen kan aan de orde zijn wanneer de klant:

- voor het eerst gaat werken;
- zijn werkzaamheden uitbreidt of
- meer gaat verdienen met dezelfde arbeid.

Gevolgen van samenloop

Gedurende 5 jaren schatten we niet maar korten het inkomen op de uitkering. We beschouwen het werk namelijk niet als algemeen geaccepteerde of gangbare arbeid. Dat houdt in dat we geen schatting kunnen verrichten en dus de uitkering niet kunnen herzien of intrekken. De klant hoeft dan ook niet bang te zijn voor een snelle herbeoordeling als hij gaat werken of zijn werkzaamheden

uitbreidt. Mocht het werken niet lukken, dan heeft hij de zekerheid dat hij kan terugvallen op zijn oude uitkering.

Fictieve schatting

Op basis van het inkomen doen we een zgn. fictieve schatting oftewel we berekenen de mate van arbeidsongeschiktheid alsof we de uitkering wél herzien of intrekken. De uitkomst van de berekening is de fictieve klasse. Als die fictieve klasse lager is dan de arbeidsongeschiktheidsklasse waarin de klant is ingedeeld, bedraagt het inkomen meer dan zijn resterende verdien capaciteit. We betalen de uitkering dan uit naar die lagere fictieve klasse. Met andere woorden, we korten in dat geval het inkomen op de uitkering.

Artikelen [44 lid 1 WAO](#) , [58 lid 1 WAZ](#) en [3:48 lid 1 Wet Wajong](#)

Reductiefactor

De fictieve schatting verrichten we op dezelfde manier als de praktische schatting. We bepalen de omvang van de resterende verdien capaciteit door de uren omvang van het werk dat de klant doet. Als de uren omvang van de resterende verdien capaciteit lager is dan de uren omvang van het maatgevende werk, passen we een reductiefactor toe op het uurloon van de resterende verdien capaciteit. De factor bestaat uit een breuk, waarvan de teller wordt bepaald door de uren omvang van de resterende verdien capaciteit. De noemer wordt bepaald door de uren omvang van de maatman. Voor een toelichting, zie [Correcties resterende verdien capaciteit](#).

[Artikel 3 Beleidsregel uurloonschatting 2008](#)

Wisselend loon

Bij wisselend loon, bijvoorbeeld bij een invalkracht of werken op basis van provisie, is een berekening van de mate van arbeidsongeschiktheid per maand of eventueel een ander loontijdvak noodzakelijk. Dit heeft de Centrale Raad van Beroep (CRvB) in verschillende uitspraken bepaald. We mogen voor de berekening van de fictieve klasse niet middelen over een langere periode dan een maand. Daarnaast blijkt uit deze uitspraken dat we bij een 4-wekenloon van een loontijdvak van 4 weken moeten uitgaan. We mogen niet standaard omrekenen naar een (kalender)maand.

Als we het inkomen over het betreffende loontijdvak hebben vastgesteld rekenen we dat om naar een maandloon. Het maandloon wordt berekend door het loontijdvak te delen door de kalendermaand.

een uurloon zodat we een uurloonvergelijking kunnen maken. Aan de hand van de fictieve klasse betalen we maandelijks de uitkering uit.

In de beschikking lichten we toe op welke periode de verdiensten betrekking hebben, tot welk arbeidsongeschiktheidspercentage dat aanleiding geeft en welk uitkeringspercentage daarbij hoort.

Het is wel mogelijk om de hoogte van de uitkering eens per 3 maanden afzonderlijk voor iedere maand vast te stellen. Dit moeten we dan in de beschikking per maand specificeren.

Samenloop van 4-wekenloon en loon per maand

Als de klant 2 werkgevers heeft en de ene werkgever betaalt het loon per 4 weken en de andere werkgever betaalt het loon per maand, stellen we de hoogte van de uitkering per maand vast. We mogen niet standaard omrekenen naar een (kalender)maand maar dit is geen standaardsituatie. We hanteren daarom een praktische werkwijze.

Aanvang korting

De korting begint op de eerste uitkeringsdag waarop de klant werkt en daaruit inkomen heeft dat aanleiding geeft tot korting.

Artikelen [44 lid 1 WAO](#), [58 lid 1 WAZ](#) en [3:48 lid 1 Wet Wajong](#)

Korting met terugwerkende kracht

Vanuit het beginsel van rechtszekerheid kunnen we de kortingsartikelen niet met terugwerkende kracht op al uitbetaalde uitkeringen toepassen. Uit jurisprudentie blijkt dat korting met terugwerkende kracht en terugvordering echter wel toegestaan is als het de klant redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat het inkomen van invloed kan zijn op het recht op of de hoogte van de uitkering ([RSV 2009/18](#)). Hetzelfde geldt als we ongewijzigd de uitkering voortzetten (mede) als gevolg van onjuiste of onvolledige informatievervalsing door de klant.

[Beleidsregels Schorsing, opschorting, herziening en intrekking uitkeringen 2006](#)

Loonwijziging met terugwerkende kracht

Soms worden in CAO's afspraken gemaakt over loonsverhogingen met terugwerkende kracht. Dat betekent dat het inkomen met terugwerkende kracht hoger wordt. In deze gevallen passen we, zo nodig, ook de korting met terugwerkende kracht aan. Het beleid over schorsing, opschorting etc. met richtlijnen over 'redelijkerwijs duidelijk' is hierbij niet aan de orde. Niemand wist immers op het moment van korting dat het inkomen nog niet volledig was. Als pas op een later moment zicht ontstaat op inkomen kunnen we het kortingsartikel dus met terugwerkende kracht toepassen

Dit heeft de Centrale Raad van Beroep al diverse malen aangegeven ([IJSZ 2005/290](#), [RSV](#)

Dit heeft de Centrale Raad van Beroep al diverse malen aangegeven ([CvB 2009/270](#), [RvB 2009/18](#)). Uiteraard hangt dit ook samen met de toepassing van de loon-over systematiek, die nog steeds geldt bij het bepalen van inkomen. Deze systematiek houdt in dat we het inkomen dat de klant in een bepaalde periode ontvangt, toerekenen aan de perioden waarvoor het bedoeld is.

Daarnaast kennen we natuurlijk het inkomen van zelfstandigen, dat pas veel later bekend wordt.

Het gaat hier om andere situaties dan die waarin het inkomen wel bekend was bij de klant of bij ons, maar er desondanks niets mee gedaan is. Alleen in deze laatste situaties zijn de [Beleidsregels schorsing, opschorting, intrekking en herziening uitkeringen 2006](#), inclusief het beleid over 'redelijkerwijs duidelijk' van toepassing.

Duur korting

Na verloop van enige tijd kunnen we een werkhervatting of werkuitbreiding als stabiel beschouwen. Dan is wel duidelijk dat de klant het werk aan kan. Bovendien moeten we de mogelijkheid hebben om de arbeidsongeschiktheidsklasse te wijzigen als de klant al jaren achtereen hetzelfde werk verricht. Daarom geldt voor de korting een standaardtermijn van 5 jaren. Na 5 jaren kunnen we wél schatten en de uitkering herzien of intrekken. De termijn van 5 jaren is géén maximale termijn maar een vaste termijn: we korten in ieder geval het inkomen gedurende 5 jaren.

Artikelen [44 lid 1 WAO](#), [58 lid 1 WAZ](#) en [3:48 lid 1 Wet Wajong](#)

Andere arbeid

De bedoeling is dat de klant de tijd krijgt om na te gaan of het werk geschikt is voor hem. Als de klant stopt met het ene werk en begint in ander werk, dan moet hij dus weer de tijd krijgen om te bekijken of het andere werk geschikt is voor hem. Daarom start een nieuwe standaardtermijn van 5 jaren als de klant ander werk gaat verrichten.

Artikelen [44 lid 2 WAO](#), [58 lid 2 WAZ](#) en [3:48 lid 2 Wet Wajong](#)

Het is moeilijk een wijziging in arbeid en dus een nieuwe start van een 5 jarentermijn te onderkennen. We onderzoeken niet actief of er andere arbeid wordt verricht. Voor zover we het kunnen onderkennen, hanteren we de volgende richtlijn:

Er is sprake van andere arbeid als de klant:

- een zelfde functie bij een andere werkgever gaat uitoefenen of
- een andere functie bij dezelfde of andere werkgever gaat uitoefenen of
- uitbreidt in een andere functie bij dezelfde of andere werkgever.

Oproep- en uitzendkrachten

Bij oproep- en uitzendkrachten gaan we alleen uit van andere arbeid als zij ander vast of regelmatig

zij oproep- en uitzendbureaus gaan de ene aan een andere arbeid die zij meer vast en regelmatig werk gaan verrichten. Deze klanten kunnen bij diverse werkgevers worden ingezet maar dat zal vrijwel altijd in soortgelijke arbeid zijn. De klant houdt dezelfde werkgever, het uitzendbureau. M.a.w. zolang zij als oproepkracht/uitzendkracht werken, nemen we aan dat zij dezelfde arbeid blijven doen.

Uitbreiding in dezelfde arbeid

Als de klant tijdens de toepassing van het kortingsartikel uitbreidt in dezelfde arbeid, korten we meer inkomen. Er start geen nieuwe 5 jarentermijn want het is dezelfde arbeid.

Uitbreiding in andere arbeid

Als de klant tijdens de 5 jarentermijn de arbeid uitbreidt maar hij doet dit in andere arbeid, dan stopt de lopende termijn en start een nieuwe termijn van 5 jaren. Door de uitbreiding heeft de klant niet alleen arbeid erbij maar ook de totale omvang van de arbeid is gewijzigd. Het is dan redelijk om de klant ook 5 jaren de tijd te geven om te bepalen of de combinatie van arbeid en de totale omvang ervan geschikt is voor hem.

Voor het korten van het inkomen gaan we uit van het totale inkomen. De uitbreiding in de andere arbeid leidt dus tot dezelfde fictieve klasse of een lagere fictieve klasse.

Geen samentelling bij onderbreking

Het kortingsartikel kent sinds 1-1-2012 geen bepalingen meer voor onderbrekingen. Elke keer dat de klant het werk stopt, stopt de standaardtermijn. Elke keer dat de klant weer start met werken, begint een nieuwe termijn van 5 jaren. Het is niet van belang of de klant weer start in dezelfde arbeid of in andere arbeid.

Let op: alleen als de klant opnieuw in **dezelfde** arbeid start en dit is **direct** aansluitend aan de vorige arbeid, dan telt de termijn wél door. Er is immers geen onderbreking in tijd.

Uitzonderingen

Er zijn enkele uitzonderingen op de standaardtermijn. In de volgende situaties hebben de kortingsartikelen een onbeperkte duur:

- klanten met inkomen uit WSW-arbeid ([hoofdstuk 2 WSW](#));
- klanten die zijn aangewezen op begeleid werken ([hoofdstuk 3 WSW](#));
- klanten met inkomen uit politieke werkzaamheden;
- klanten voor wie loondispensatie is verkregen en die noodzakelijke ondersteuning geniet

Einde korting

De korting eindigt in de volgende situaties:

- het inkomen is te laag voor korting of
- de klant stopt met werken of
- het einde van de 5 jarentermijn is bereikt.

Inkomen te laag

Als tijdens de 5 jarentermijn het inkomen zo laag wordt dat het binnen de resterende verdien capaciteit blijft, wordt niet meer aan de voorwaarden van het kortingsartikel voldaan. We stoppen de toepassing.

Vast loon

Bij vastloners zal meestal sprake zijn van een bestendige vermindering van de uren omvang. Als de klant minder uren gaat werken en daarmee inkomen binnen zijn resterende verdien capaciteit verdient, dan stopt de korting direct. Er zal meestal een duidelijk moment van wijziging zijn.

Wisselend loon

Bij wisselend loners is meestal geen duidelijk moment aanwezig waarop het inkomen te laag wordt. Als blijkt dat de klant het afgelopen loonaangiftetijdvak geen inkomen heeft gehad dat leidt tot korting, dan stoppen we de toepassing van het kortingsartikel met ingang van de laatste dag van het voorgaande aangiftetijdvak.

Zodra het inkomen in een aangiftetijdvak wéér tot korting leidt, start een nieuwe termijn van 5 jaren met ingang van de eerste dag van die aangiftetijdvak.

Stoppen met werken

Als de klant stopt met werken, is er ook geen inkomen meer. We stoppen de korting op dezelfde dag waarop de klant stopt met werken. Dit kan dus ook midden in een loonaangiftetijdvak liggen.

Op deze hoofdregel maken we een uitzondering als de klant weliswaar gestopt is met werken maar in plaats van loon gelijkgesteld inkomen ontvangt. Wat we onder gelijkgesteld inkomen verstaan, is verderop te lezen onder Gelijkgesteld inkomen.

Einde 5 jarentermijn

Einde 5 jarentermijn

Na afloop van de 5 jarentermijn doen we een beoordeling. Als de klant ononderbroken 5 jaar heeft gewerkt, dan beschouwen we de verrichte arbeid als algemeen geaccepteerde arbeid. Op basis van de laatste verdiensten doen we een schatting en stoppen de korting op de uitkering. We herzien of trekken de uitkering dan in.

Bij wisselend loon

Als de klant in dienstbetrekking werkt en daaruit een wisselend loon heeft, is het niet redelijk om voor de schatting uit te gaan van het loon in het laatste aangiftetijdvak. Het kan immers uitzonderlijk laag of hoog zijn geweest door toevallige omstandigheden die niets te maken hebben met de gezondheidstoestand van de klant. Het is redelijker om van een langere termijn uit te gaan. Dan houden we voldoende rekening met de fluctuaties in omvang waardoor er een reëel beeld ontstaat. Uitgangspunt voor een representatieve periode is 6 aangiftetijdvakken.

We doorlopen dan de volgende stappen:

1. De laatste 6 aangiftetijdvakken hanteren als representatieve periode.
2. Het loon over deze 6 aangiftetijdvakken delen door het totaal aantal gewerkte uren in die aangiftetijdvakken. Het resultaat is het uurloon uit feitelijke arbeid.
3. Het totaal aantal gewerkte uren in de 6 aangiftetijdvakken delen door het aantal weken in die periode. Dus bij loon per vier weken delen door 24 weken en bij loon per maand delen door 26 weken. Het resultaat is de gemiddelde urenomvang resterende verdien capaciteit (rvc) per week.
4. Als de gemiddelde urenomvang rvc kleiner is dan de urenomvang van de maatman: de reductiefactor bepalen door de gemiddelde urenomvang rvc te delen door de urenomvang van de maatman.
5. De reductiefactor toepassen op het uurloon uit feitelijke arbeid. Het resultaat is het uurloon rvc en dit gebruiken in de schattingsformule.

Als duidelijk is dat een periode van 6 aangiftetijdvakken niet representatief is, dan hanteren we een langere periode, bijv. 1 jaar. Als niet duidelijk is of een periode van 6 aangiftetijdvakken wel representatief is, hanteren we ook een langere periode, bijv. 1 jaar.

Korten na afloop van 5 jarentermijn

Als na de definitieve schatting het loon nog de resterende verdien capaciteit overschrijdt, dan korten we weer. Er begint geen nieuwe standaardtermijn van 5 jaren tenzij sprake is van andere arbeid. Zodra weer een representatieve periode is verlopen, verrichten we weer een schatting.

Urenuitbreiding kort vóór einde 5 jarentermijn

Als de klant kort voor afloop van de 5 jarentermijn dezelfde arbeid in uren uitbreidt, is bij het e...

van de termijn wel duidelijk dat de aard van de arbeid passend is maar of de klant de omvang

van de termijn wel duidelijk dat de aard van de arbeid passend is maar of de klant de omvang aankan, is de vraag.

Als de uitbreiding minder dan 6 maanden heeft geduurd voordat de 5 jarentermijn afloopt, is het niet redelijk om de definitieve schatting op de omvang ná uitbreiding, te baseren. Maar het gaat om dezelfde arbeid dus is er ook geen aanleiding de schatting uit te stellen.

Daarom vindt de schatting plaats op de urenomvang vóórafgaand aan de uitbreiding. Zodra de uitbreiding 6 maanden heeft geduurd, vindt weer een schatting plaats. Met andere woorden, na 6 maanden nemen we aan dat die uitbreiding deel uitmaakt van de passende arbeid voor de klant.

Verslechtering medische situatie

Als vlak voor of bij einde 5 jarentermijn blijkt dat de medische situatie van de klant is verslechterd, dan verrichten we geen definitieve schatting. Door de verslechtering kunnen we immers niet stellen dat de verrichte arbeid passend is voor de klant. De vanzelfsprekendheid waarmee we na 5 jaren de passendheid van de arbeid aannemen, kunnen we niet handhaven als de omstandigheden wijzigen.

De termijn van 5 jaar is een standaardtermijn en geen maximale termijn. Als de klant nog steeds werkt en het inkomen is meer dan evenredig aan de resterende verdien capaciteit, kunnen we blijven korten. Niet kunnen schatten houdt dus niet in dat we niet kunnen korten. Maar als de klant blijft werken, moeten we wel beoordelen of de arbeid is veranderd.

Als de arbeid is veranderd, dan start een nieuwe 5 jarentermijn. Er is sprake van andere arbeid als de functie is gewijzigd. Dat is ook het geval wanneer de klant alleen nog aangepaste arbeid verricht, bijv. van de gebruikelijke 5 taken verricht hij nog maar 3 taken. Een dergelijke wijziging zal moeten blijken uit de SMZ-rapportage.

Als geen sprake is van andere arbeid, dan start geen nieuwe 5 jarentermijn. Als de klant dezelfde arbeid doet maar in een kleinere omvang, is geen sprake van andere arbeid. Bij urenvermindering beoordelen we na 6 maanden of een definitieve schatting wel mogelijk is.

Geen arbeid, wel inkomen

We blijven korten als de klant bij het einde van de 5 jarentermijn niet werkt maar wel gelijkgesteld inkomen heeft. We blijven korten tot en met de laatste dag waarover de klant dat inkomen ontvangt. Na beëindiging verrichten we geen definitieve schatting want de klant werkt niet.

Als de klant bij het einde van de 5 jarentermijn, bijvoorbeeld, werkloos is, dan zou het stoppen van de korting het gevolg hebben dat de klant de ongekorte arbeidsongeschiktheidsuitkering én WW-uitkering heeft. Om dit effect te voorkomen verlengen we de standaard termijn tot de dag waar de WW-uitkering eindigt.

Artikelen 11 lid 3 WAO, 58 lid 3 WAZ en 3:18 lid 3 Wet Waiong

Feitelijk inkomen én gelijkgesteld inkomen

Als de klant aan het einde van de 5 jarentermijn niet alleen feitelijk inkomen maar ook gelijkgesteld inkomen heeft, dan schatten we alleen op basis van het feitelijk inkomen.

Het moet natuurlijk wel gaan om feitelijk inkomen dat de klant krijgt voor arbeid die hij 5 jaren heeft verricht.

De aard van het gelijkgestelde inkomen is niet van belang. Het kan dus ook gaan om 2 dienstverbanden waarbij de klant bij dienstverband A al met (pre)pensioen is gegaan en bij dienstverband B blijft werken. De schatting verrichten we dan alleen op basis van het feitelijk inkomen bij dienstverband B.

De wet geeft geen regels voor de situatie waarin na de schatting het gelijkgesteld inkomen nog leidt tot korting. Als we niet meer korten, krijgt de klant dan meer dan vóór de schatting. Daarom blijven we korten tot en met de laatste dag waarover de klant dat inkomen ontvangt.

Inkomen

Het vaststellen van het inkomen voor de kortingsartikelen gebeurt op dezelfde manier als bij het inkomen voor een praktische schatting. Dit geldt zowel voor inkomen als werknemer, inkomen als zelfstandige en als beroepsbeoefenaar. Een nadere toelichting op het begrip 'inkomen' is te vinden in [Wat is inkomen?](#).

Artikelen 10 lid 6 en 7 Schattingsbesluit

Bruto loon of SV-loon

Tot 1-7-2008 hanteerden we voor de korting het bruto loon dat de klant ontving. Op 1-1-2006 is de Wet administratieve lastenverlichting en vereenvoudiging in sociale verzekeringswetten (Wet Walvis) in werking getreden. Hierdoor is het loonbegrip zo veel mogelijk geharmoniseerd. Vanwege de complexiteit van de Walvis-operatie is destijds besloten om de aanpassing van het Schattingsbesluit voor de vaststelling van het maatmaninkomen en de resterende verdien capaciteit nog niet door te voeren. Aanpassing heeft uiteindelijk per 1-7-2008 plaatsgevonden.

Overgangsrecht per 1-7-2008

Voor klanten die op of na 1-7-2008 gaan werken, moeten we het loon direct vaststellen op basis van het SV-loon.

Om te voorkomen dat we alle klanten die op 30-6-2008 al inkomen uit arbeid hebben, direct rebeoordelen op basis van SV-loon is voor hen overgangsrecht opgenomen. Voor klanten die op 30-6-2008 al inkomen uit arbeid hadden, gaat het SV-loon pas gelden vanaf het moment waaron

SV- en ZW-inkomen en andere middelen, gaat het SV-loon pas gelden vanaf het moment waarop een arbeidsdeskundig onderzoek plaatsvindt, bij gelegenheid van dat onderzoek.

[Artikel 12b lid 4 Schattingsbesluit](#)

Een nadere toelichting op het overgangsrecht is te vinden in [Historie](#).

Gewijzigd overgangsrecht per 1-1-2013

Met ingang van 1-1-2013 is het overgangsrecht gewijzigd. De wijziging is alleen van belang voor klanten van wie het inkomen voor de fictieve schatting nog wordt beoordeeld op basis van brutoloon.

Voor de fictieve schatting op basis van feitelijke verdiensten gaat bij elke loonwijziging op of na 1-1-2013 vanaf dat moment het SV-loon gelden. Dat betekent dat we elke berekening (= beoordeling) van de hoogte van het loon naar aanleiding van een wijziging die betrekking heeft op een periode vanaf 1-1-2013 moeten doen op basis van SV-loon.

[Artikel 12b lid 4 Schattingsbesluit](#)

SV-loon

SV-loon geldt voor klanten die werkzaam zijn in dienstbetrekking en daardoor verzekerd zijn voor de SV-wetten. Als we uitgaan van SV-loon, berekenen we het inkomen op basis van 52,2 weken per jaar.

[Artikelen 10 lid 6 en 7 lid 1 onder a Schattingsbesluit](#)

Een nadere toelichting op het begrip 'SV-loon' is te vinden in [Wat is inkomen?](#)

Opname levenslooptegoed zonder verlof vanaf 1-1-2013

Sinds 1 januari 2013 kan de werknemer (een gedeelte van) zijn levenslooptegoed laten uitbetalen zonder dat hij levensloopverlof opneemt. Dat uitbetaalde bedrag is SV-loon en is dus ook inkomen voor de uitkering. Deze opname mag echter niet van invloed zijn op de hoogte van de uitkering. Daarom is bepaald dat als de werknemer geen levensloopverlof opneemt, maar (een deel van) het gespaarde bedrag laat uitbetalen, het uitbetaalde bedrag niet meetelt als inkomen voor de uitkering. In de instructie [Wat is inkomen?](#) is meer opgenomen over de onderkenning van deze gevallen.

[Artikel 7 lid 3 onder e Schattingsbesluit](#)

Gelijkgesteld inkomen

Als de klant niet meer werkt maar hij krijgt in plaats van loon ander inkomen, zetten we de korting voort. Het gelijkgestelde inkomen moet dus voortkomen uit de arbeid waarvoor we het kortingsartikel toepasten. Daarnaast kan het ook voorkomen dat er geen gelijkgesteld inkomen is en we toch de korting moeten voortzetten.

ZW-uitkering

Als hoofdregel geldt dat we het bedrag korten dat we laatstelijk voor de eerste ziektedag kortten. Bij een vastloner verandert de fictieve klasse dus niet. Maar als de klant wisselend loon had, dan merken we het gemiddelde van het inkomen in de 3 aangiftetijdvakken voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin hij ziek werd, aan als inkomen. Hierdoor kan de fictieve klasse bij de aanvang van ziekte wel wijzigen.

Artikelen 2 lid 1 onder a en 3 leden 2 en 7 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen

Let op: In deze situatie kan een garantiebepaling aan de orde zijn. Over de garantie meer te lezen onder [Garantiebepaling](#).

Minder dan 3 aangiftetijdvakken gewerkt

Als de klant een wisselend loon had maar nog geen 3 volledige aangiftetijdvakken heeft gewerkt, hanteren we het gemiddelde inkomen in 2 aangiftetijdvakken of 1 aangiftetijdvak.

Overgangsrecht per 1-1-2012

Vóór 1-1-2012 kortten we bij een klant die wisselend inkomen ontving voor ziekte ook het bedrag dat we kortten in het aangiftetijdvak voordat de ziekte intrad. Als we het kortingsartikel al vóór 1-1-2012 toepasten, blijven we het op de manier van vóór 1-1-2012 korten zolang we het kortingsartikel toepassen.

Artikel 8 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen

Loondoorbetaling bij ziekte

Loondoorbetaling bij ziekte of bezoldiging is inkomen uit arbeid, net als 'gewoon' loon. Dit betekent dat het loon dat de werkgever tijdens ziekte betaalt, inclusief de toeslagen die tijdens ziekte worden doorbetaald, het inkomen uit arbeid is.

Voor de korting maken we onderscheid tussen vastloners en wisselend loners. Bij vastloners gebruiken we het loon dat de klant ontving in het aangiftetijdvak voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin hij ziek werd. De fictieve klasse wijzigt daardoor niet.

Als de klant wisselend loon had, dan merken we het gemiddelde van het inkomen in de 3 aangiftetijdvakken voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin hij ziek werd, aan als inkomen. Hierdoor kan de fictieve klasse bij de aanvang van ziekte wel wijzigen. Veelal zullen we echter niet op de hoogte zijn het feit dat de klant ziek is en daardoor op basis van de inkomsten in een aangiftetijdvak de korting vaststellen.

Artikelen 2 lid 2 en 3 lid 7 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkom

Korten bij loondoorbetaling tijdens ziekte

Korten bij loondoorbetaling tijdens ziekte

Als we de loondoorbetaling tijdens ziekte blijven korten op de uitkering, kan de werkgever de uitkering waarop de klant eigenlijk recht heeft, niet in mindering brengen op de loondoorbetaling. Dat wordt onredelijk geacht. Daarom beëindigen we de korting na vier weken ziekte.

[*Artikel 4 lid 1 Beleidsregels uitbetaling arbeidsongeschiktheidsuitkering bij inkomen uit arbeid*](#)

We onderscheiden de volgende situaties:

Loondoorbetaling en geen ziekengeld

De klant ontvangt loondoorbetaling van zijn werkgever en hij krijgt geen ziekengeld uitbetaald. We stoppen de korting op basis van de fictieve schatting na 4 weken ziekte en verhogen de WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering. Bij de bepaling van 4 weken ziekte tellen we perioden van ziekte die elkaar binnen 4 weken opvolgen, mee. De herstelperioden tellen niet mee.

Loondoorbetaling en ziekengeld

De klant ontvangt loondoorbetaling van zijn werkgever en de werkgever ontvangt ziekengeld ter compensatie. We blijven korten op basis van de fictieve schatting tot einde ziekengeld dus maximaal 104 weken.

Geen loondoorbetaling maar wel ziekengeld

De klant ontvangt geen loondoorbetaling, maar wel ziekengeld. We blijven korten op basis van de fictieve schatting tot einde ziekengeld dus maximaal 104 weken.

Geen loondoorbetaling en geen ziekengeld

De klant ontvangt geen loondoorbetaling of gelijkgesteld inkomen zoals ziekengeld. We stoppen de korting op basis van de fictieve schatting per direct en verhogen de WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering.

WSW-arbeid

We blijven korten als de klant werkzaam was in het kader van de Wet sociale werkvoorziening (WSW). De reden hiervoor is dat de subsidie die is verleend op grond van de WSW niet wegvalt bij ziekte van de werknemer.

Als de klant echter een zgn. beroeps WSW-er is, stopt de korting wel.

[*Artikel 4 lid 2 Beleidsregels uitbetaling arbeidsongeschiktheidsuitkering bij inkomen uit arbeid*](#)

Loondoorbetaling na wachttijd

Als de klant na zijn wachttijd bij zijn oude werkgever blijft werken in andere arbeid of voor minder uren, dan geldt op grond van jurisprudentie dat hij alleen recht op loonbetaling bij ziekte heeft als:

- hij gedurende 4 weken volledig hersteld was voor de oorspronkelijke bedongen arbeid en deze arbeid ook minimaal 4 weken zonder uitval heeft verricht; of
- werkgever en de klant afspraken hebben gemaakt om de bedongen arbeid te wijzigen en zij ... kunnen oortonen

kunnen aantonen.

In beide gevallen heeft de klant bij ziekte een nieuw recht op loondoorbetaling naar de hoogte van de bedongen arbeid. In andere gevallen heeft de klant geen recht meer op loonbetaling bij ziekte. Er is immers voor ziekte in de bedongen arbeid al 104 weken loon betaald.

In de situatie dat de klant geen recht op WAO had bij einde wachttijd en hij bij ziekte ook geen recht op WAO heeft, bestaat de mogelijkheid dat de klant bij ziekte helemaal geen rechten heeft. Hiervoor heeft het ministerie geen regeling getroffen. De re-integratieverantwoordelijkheid ligt in deze gevallen volledig bij de werkgever en de werknemer. Zij moeten nieuwe afspraken maken over de gewijzigde arbeid. De problemen die ontstaan als dat niet gebeurt, moeten worden opgelost door de sociale partners.

Gewijzigde afspraken loon bij ziekte

We gaan voor het WAO-recht bij ziekte tijdens dienstverband altijd uit van loondoorbetaling. Als we vervolgens het signaal krijgen dat de klant geen loon doorbetaald krijgt, dan vragen we in bovengenoemde gevallen of er afspraken over de wijziging van arbeid zijn gemaakt. Als werkgever en klant geen afspraken hebben gemaakt, dan accepteren wij dat de bedongen arbeid niet is gewijzigd en de klant geen recht heeft op loonbetaling tijdens ziekte. Als de klant ook geen recht op ziekgeld heeft, dan betalen wij de WAO-uitkering ongekort uit.

Andere afspraken kunnen zowel betrekking hebben op de taken in de functie als op het aantal uren dat een functie wordt verricht.

Inlichten werkgever

De werkgever mag de arbeidsongeschiktheidsuitkering van de klant in mindering brengen op het loon dat hij tijdens ziekte moet doorbetalen. Als de werkgever een loondoorbetalingsplicht heeft en wij het kortingsartikel niet meer toepassen en de WAO-uitkering (weer) volledig uitbetalen, heeft de werkgever dus ook baat bij deze beslissing.

Een werkgever krijgt geen kopie van de beslissing over het beëindigen van de korting op de WAZ- en Wajong-uitkering. Of we de werkgever een kopie van de beslissing over het beëindigen van de korting op de WAO-uitkering verstrekken, is te lezen in [Wie zijn belanghebbenden bij een beschikking?](#)

Als we vermoeden dat de werkgever niet op de hoogte is van de wijziging in de uitbetaling, dan informeren we de klant over de gevolgen voor de loondoorbetaling en raden we hem aan zijn werkgever zo spoedig mogelijk over de ingangsdatum en gewijzigde uitbetaling in te lichten. Hiermee kan hij voorkomen dat hij achteraf het doorbetaalde loon (geheel of gedeeltelijk) aan de werkgever moet terugbetalen.

Geen loondoorbetaling tijdens ziekte door handelen of

nalaten

Een werkgever kan de loondoorbetaling tijdens ziekte weigeren als de klant:

- zijn ziekte opzettelijk heeft veroorzaakt;
- bij de aanstellingskeuring niet alle informatie heeft gegeven;
- zijn genezing belemmert;
- zonder deugdelijke grond geen passende arbeid verricht;
- zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan voorschriften of maatregelen om passende arbeid te verrichten;
- zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak;
- zonder deugdelijke grond zijn aanvraag om een WIA-uitkering te laat indient.

Als het loon niet wordt uitbetaald omdat de werkgever uitbetaling weigert door één van bovenvermelde redenen, doen we voor de korting alsof het loon wél wordt uitbetaald. Hiermee voorkomen we dat we een maatregel van de werkgever compenseren met een hogere arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Bovenstaande geldt ook voor het geweigerde loon dat naar aard en strekking overeenkomt met loon bij ziekte. Dit kan spelen bij buitenlands loon.

Artikel 3 leden 5 en 6 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen

Geen loondoorbetaling tijdens ziekte i.v.m. wachtdagen

Als het loon niet wordt uitbetaald in verband met het doormaken van wachtdagen, doen we alsof de klant tijdens die wachtdagen wél loon heeft ontvangen. Er is geen reden om die wachtdagen te compenseren met een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Artikel 3 leden 5 en 6 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen

Uitkering bij ziekte voor bestuurders en vrijwilligers

Het gaat hier om politieke ambtsdragers, militairen en vrijwilligers van de politie en brandweer die niet verplicht verzekerd zijn op grond van de ZW maar een uitkering krijgen op grond van een andere regeling. We korten de bruto uitkering per dag.

Omdat de bruto uitkering per dag lager kan zijn dan het 'loon' per dag kan het nodig zijn de fictieve klasse opnieuw te berekenen.

Artikel 2 lid 1 onder b Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen

Uitkering bij ziekte o.g.v. de sociale wetgeving van een ander land

Hiervan kan sprake zijn als de klant in het buitenland werkt en recht heeft op een uitkering bij ziekte

op grond van de sociale wetgeving van het betreffende land. We korten de bruto uitkering per dag. Omdat de bruto uitkering per dag lager kan zijn dan het 'loon' per dag kan het nodig zijn de fictieve klasse opnieuw te berekenen.

Artikel 2 lid 1 onder c Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen

WW-uitkering

We korten het bedrag dat we laatstelijk voor de eerste dag van werkloosheid kortten. Als de klant wisselend inkomen had, dan merken we het gemiddelde van het inkomen in de 3 aangiftetijdvakken voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin hij werkloos werd, aan als inkomen. Hierdoor kan de fictieve klasse bij de aanvang van werkloosheid wel wijzigen.

Artikel 2 lid 1 onder d en art. 3 leden 2 en 7 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen

Let op: In deze situatie kan een garantiebepaling aan de orde zijn. Over de garantie is verderop meer te lezen onder Garantiebepaling.

Als de klant tijdens de WW-uitkering weer gedeeltelijk gaat werken, zal het WW-recht gedeeltelijk worden beëindigd. Op die manier houdt WW rekening met de inkomsten uit werk. Voor de arbeidsongeschiktheidsuitkering verandert er niets; we blijven het bedrag aan loon korten dat we vóór de eerste dag van werkloosheid kortten.

Overgangsrecht per 1-1-2012

Voor 1-1-2012 kortten we bij een klant die wisselend inkomen ontving voor werkloosheid ook het bedrag dat we kortten in het aangiftetijdvak voordat de werkloosheid intrad. Als we het kortingsartikel al vóór 1-1-2012 toepasten, blijven we het op de manier van vóór 1-1-2012 korten zolang we het kortingsartikel toepassen.

Artikel 8 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen

Uitkering bij werkloosheid voor bestuurders en vrijwilligers

Het gaat hier om politieke ambtsdragers, militairen en vrijwilligers van de politie en brandweer die niet verplicht verzekerd zijn op grond van de WW maar een uitkering krijgen op grond van een andere regeling. We korten de bruto uitkering per dag.

Omdat de bruto uitkering per dag lager kan zijn dan het 'loon' per dag kan het nodig zijn de fictieve klasse opnieuw te berekenen.

Artikel 2 lid 1 onder e Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen

Uitkering bij werkloosheid o.g.v. de sociale wetgeving van ander land

Deze situatie kan spelen als de klant in het buitenland heeft gewerkt en recht heeft op een

werkloosheidsuitkering op grond van de sociale wetgeving van het betreffende land. We korten de bruto uitkering per dag.

Omdat de bruto uitkering per dag lager kan zijn dan het 'loon' per dag kan het nodig zijn de fictieve klasse opnieuw te berekenen.

Artikel 2 lid 1 onder f Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen

Uitkering van minister, kamerlid of lid van Gedeputeerde Staten

Politieke ambtsdragers krijgen na ontslag of aftreden een uitkering op grond van Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers (Appa). We korten de bruto uitkering per dag.

Omdat de bruto uitkering per dag lager kan zijn dan het 'loon' per dag kan het nodig zijn de fictieve klasse opnieuw te berekenen.

Artikel 2 lid 1 onder g Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen

WAZO-uitkering

Als de klant een WAZO-uitkering in verband met zwangerschap en bevalling, adoptie of pleegzorg ontvangt, korten we het bedrag dat we laatstelijk voor de eerste WAZO-dag kortten. Als de klant een wisselend inkomen had, dan korten we het gemiddelde van het inkomen in de 3 aangiftetijdvakken voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin de klant recht op WAZO-uitkering kreeg.

Als de klant zelfstandige of beroepsbeoefenaar op arbeidsovereenkomst is en een ZEZ-uitkering in verband met zwangerschap en bevalling ontvangt, korten we in beginsel ook het bedrag dat we laatstelijk voor de eerste WAZO-dag kortten. Een zelfstandige of beroepsbeoefenaar op arbeidsovereenkomst heeft echter veelal een wisselend inkomen. In dat geval merken we het gemiddelde van het inkomen dat de klant ontving in de 3 aangiftetijdvakken voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin de klant het recht op ZEZ-uitkering kreeg, aan als inkomen.

Artikelen 2 lid 1 onder h en 3 leden 2 en 7 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen

Let op: in deze situatie kan een garantiebepaling aan de orde zijn. Over de garantie is verderop meer te lezen onder 'Garantiebepaling'.

Uitkering bij zwangerschap, bevalling, adoptie of pleegzorg o.g.v. sociale wetgeving ander land.

Deze situatie kan spelen als de klant in het buitenland werkt en op grond van de sociale wetgeving van dat land recht heeft op een uitkering die vergelijkbaar is met een WAZO-uitkering. We korten de bruto uitkering per dag.

Omdat de bruto uitkering per dag lager kan zijn dan het 'loon' per dag kan het nodig zijn de fictieve klasse opnieuw te berekenen.

Niet uitbetaalde uitkering door handelen of nalaten of i.v.m. wachtdagen

Als één van de hiervoor genoemde uitkeringen door handelen of nalaten van de klant niet of gedeeltelijk wordt uitbetaald, dan doen we voor de korting alsof die uitkering wél wordt uitbetaald. Hiermee voorkomen we dat een maatregel bij de ene uitkering wordt gecompenseerd met een hogere arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Als de uitkering niet wordt uitbetaald in verband met het doormaken van wachtdagen, doen we alsof de klant tijdens die wachtdagen wél de uitkering heeft ontvangen. Er is geen reden om die wachtdagen te compenseren met een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Artikel 3 lid 1 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen

Niet aanvragen uitkering

De klant is niet verplicht een uitkering aan te vragen. Als hij het niet aanvraagt, wordt natuurlijk ook geen uitkering toegekend. De klant heeft dan geen gelijkgesteld inkomen. We stoppen de toepassing van het kortingsartikel.

Garantiebepaling

Om te voorkomen dat de klant te weinig uitkering krijgt doordat we een hoger fictief inkomen korten dan het inkomen dat hij daadwerkelijk ontvangt, is er een garantiebepaling. De gekorte arbeidsongeschiktheidsuitkering plus de ZW-, WW-, WAZO-uitkering of de loondoorbetaling tijdens ziekte mag niet minder bedragen dan de ongekorte arbeidsongeschiktheidsuitkering.

[Open voorbeeld Garantiebepaling](#)

Artikel 3 lid 1 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen

Let op: De garantiebepaling geldt niet bij uitkeringen bij ziekte e.d. op grond van andere regelingen zoals voor bestuurders. Ook geldt deze garantiebepaling niet bij gelijkgesteld inkomen in verband met verlof of (pre)pensioen.

Inkomen tijdens verlof

Als we inkomen korten op de uitkering en de klant neemt verlof op, dan korten we het bedrag dat we kortten toen hij nog niet met verlof was. We blijven dus korten alsof hij geen verlof heeft opgenomen.

Als de klant wisselend inkomen had, dan merken we het gemiddelde van het inkomen in de 3 aangiftetijdvakken voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin hij met verlof ging aan als inkomen.

Hierdoor kan de fictieve klasse bij de aanvang van het verlof wel wijzigen.

Artikel 3 leden 4 en 7 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen

Verlof is een periode waarin de werknemer voor een gedeelte of het geheel van de arbeidstijd niet werkt. Het kan hier dus gaan om volledig of gedeeltelijk verlof en om betaald of onbetaald verlof. Ook kan het om verschillende soorten verlof gaan. Ook tijdens levensloopverlof bijvoorbeeld gebruiken we voor de korting gelijkgesteld inkomen. Hetzelfde is het geval bij geheel of gedeeltelijk ouderschapsverlof.

Let op: Het gebruiken van een seniorenregeling is gelijk aan het opnemen van verlof. Bij de seniorenregeling gaan we uit van het loon dat de klant in het voorgaande aangiftetijdvak ontving. De BAPO-regeling (onderwijs) is ook een voorbeeld van een regeling voor korter werken maar is wel een verlofregeling.

Ingangsdatum gelijkstelling

De gelijkstelling geldt vanaf 1-5-2009 voor klanten:

- bij wie we de kortingsartikelen toepassen, **én**
- die op of na 1-5-2009 verlof opnemen.

Voor klanten die vanuit een kortingssituatie al vóór 1-5-2009 verlof hebben opgenomen, geldt de gelijkstelling niet. De korting blijft dan geheel achterwege tot en met einde verlof.

Artikel 6 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen

Inkomen tijdens (pre)pensioen

Als de klant werkt en we korten het inkomen daaruit, dan blijven we korten als hij met (pre)pensioen gaat. We korten hetzelfde bedrag dat we ook kortten toen hij nog geen (pre)pensioen ontving. We doen dus alsof hij niet met (pre)pensioen is gegaan.

Als de klant wisselend inkomen had, dan merken we het gemiddelde van het inkomen in de 3 aangiftetijdvakken voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin hij met (pre)pensioen ging, aan als inkomen. Hierdoor kan de fictieve klasse bij de aanvang van het (pre)pensioen wel wijzigen.

Artikel 3 leden 4 en 7 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen

Het pensioeninkomen kan bestaan uit ouderdomspensioen, prepensioen en VUT-uitkering. Het gaat hier niet om een arbeidsongeschiktheidspensioen. Het idee bij deze gelijkstelling van inkomen is dat de klant die pensioeninkomen ontvangt, stopt met zijn werkzaamheden. Dat is overigens niet als voorwaarde opgenomen. Uitgangspunt bij pensioeninkomen is wel dat er een relatie is tussen het werk dat verricht werd en de VUT-uitkering of het (pre)pensioen.

Gedeeltelijk (pre)pensioen

Als de klant gedeeltelijk met (pre)pensioen gaat en daarnaast nog werkt, blijven we ook hetzelfde

Als de klant gedeeltelijk met (pre)pensioen gaat en daarmee nog werk, krijgen we een hetzelfde bedrag korten dat we kortten vóór het gedeeltelijke (pre)pensioen.

Als de klant echter uit het werk een wisselend inkomen heeft, dan moeten we het voorafgaande loon naar evenredigheid van de omvang van het (pre)pensioen hanteren en dat optellen bij de ontvangen wisselende inkomsten.

Ingangsdatum gelijkstelling

De gelijkstelling geldt vanaf 1-5-2009 voor klanten:

- op wie we de kortingsartikelen toepassen, **én**
- die op of na 1-5-2009 pensioeninkomen gaan ontvangen.

De gelijkstelling van inkomen bij pensioensituaties geldt niet voor klanten die vanuit een kortingssituatie al vóór 1-5-2009 met VUT of (pre)pensioen zijn gegaan. De korting blijft dan geheel achterwege.

Artikel 6 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen

Intrekkingsregeling voor WSW-werknemers

Alleen voor WSW-werknemers is de gelijkstelling tijdens (pre)pensioen met ingang van 16-12-2009 met terugwerkende kracht tot en met 1-5-2009 ingetrokken. Dat betekent dat we bij deze groep geen gelijkgesteld inkomen korten als zij het werk staken in verband met (pre)pensioen. De intrekking geldt tot 1-7-2012.

Bovendien geldt de intrekking ook ná 1-7-2012 voor klanten die tot 1-7-2012 wel met pensioen hadden kunnen gaan, maar dit niet hebben gedaan. Reden voor de intrekking is dat het pensioenfonds PWRI, waarbij alle WSW-werknemers zijn aangesloten, in de problemen kwam.

Artikel 7 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen

Drie klantgroepen

De intrekking heeft gevolgen voor de volgende 3 klantgroepen:

1. Klanten die WSW-werk hebben gehad en bij wie we vanaf 1-5-2009 de lopende korting hebben voorgezet.

Deze groep heeft met terugwerkende kracht tot en met de ingangsdatum van het (pre)pensioen recht op verhoging van de uitkering doordat nu het gelijkgestelde inkomen alsnog vervalt. Als het pensioenfonds onze voortgezette korting van inkomen heeft gecompenseerd, dan vindt een verrekening met het pensioenfonds plaats. Als het pensioenfonds onze korting niet heeft gecompenseerd, dan zullen wij alsnog de (hogere) uitkering betalen aan de klant.

2. Klanten die WSW-werk hebben en tot 1-7-2012 stoppen met werken vanwege (pre)pensioen

Bij deze groep stoppen we tot 1-7-2012 de korting in verband met de WSW-verdiensten als het werk

wordt beëindigd in verband met pensioen.

3. Klanten die pas na 1-7-2012 met (pre)pensioen gaan, terwijl ze vóór 1-7-2012 al met (pre)pensioen hadden kunnen gaan.

Deze groep heeft vóór 1-7-2012 al de normpensioenleeftijd zoals vastgesteld in het Pensioenreglement SW (sociale werkvoorziening) bereikt. Hiervoor geldt de volgende tabel:

Geboortjaar	Normpensioenleeftijd
1945	61
1946	61,25
1947	61,5
1948	62
1949	62,5
1950 en later	62,5

Vanaf 1-7-2012 toetsen we bij WSW-werknemers, die stoppen met werk in verband met (pre)pensioen, met een leeftijd vanaf 61,5 jaar, of zij al vóór 01-07-2012 met pensioen hadden kunnen gaan. Is dat het geval, dan beëindigen we in deze gevallen nog steeds de korting in verband met WSW-inkomen. Deze toetsingsperiode loopt ongeveer tot 2015.

Let op: de intrekkingregeling heeft alleen betrekking op (pre)pensioen. Als de klant gebruik maakt van deeltijdpensioen en dus naast zijn (pre)pensioen blijft werken, dan komt het feitelijk inkomen uit werk wel in aanmerking voor korting.

Bijzonder inkomen

Inkomen uit WSW-arbeid

De Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) biedt klanten die op grond van een sociale of medische indicatie niet in het vrije bedrijf kunnen werken een passende werkplek. Dit kan op twee manieren gebeuren:

- het aangaan van een WSW-dienstbetrekking met een gemeente, of
- het aangaan van een dienstbetrekking met een werkgever in het vrije bedrijfsleven met subsidie van de gemeente op grond van [hoofdstuk 3, artikel 7 WSW](#).

WAZ en Wajong

In de WAZ en Wajong is bepaald dat WSW-arbeid niet gangbaar is. Het werken in WSW-verband kan daarom nooit leiden tot een definitieve schatting. Daarom passen we de kortingsbepalingen hier

onbeperkt toe.

Artikelen [2 lid 6 WAZ](#) en [3:1 lid 7 Wajong](#)

WAO

Voor de WAO geldt in beginsel ook dat WSW-arbeid niet gangbaar is en dat we het inkomen van de klant zo nodig korten. Hierop is echter één uitzondering: de 'beroeps WSW'er'. De term 'beroeps-WSW'er' vermeldt de wet niet maar gebruiken we voor een klant die zijn WAO-recht ontleent aan de WAO-verzekering op grond van een WSW-dienstverband. De maatman is vastgesteld op degene die arbeid in WSW-dienstbetrekking verricht. Als de klant weer in WSW-arbeid gaat werken, passen we het kortingsartikel 5 jaren toe en daarna kan de klant definitief geschat worden.

Indiensttreding WSW

Een WSW-dienstverband kent een proeftijd van twee maanden. Als de klant niet aan de gestelde eisen voldoet, dan laat het gemeentebestuur hem dat voor het einde van de proeftijd schriftelijk weten. Als de klant zijn proeftijd goed doorloopt, dan gaan we ervan uit dat de dienstbetrekking na het verstrijken van de proeftijd voor onbepaalde tijd wordt aangegaan.

Incidenteel komt het voor dat het dienstverband beëindigd moet worden, maar dat het in belang van de klant geacht wordt hem in het arbeidsmilieu van de WSW te handhaven. In zo'n geval kan het gemeentebestuur beslissen om de klant zonder dienstverband en dus zonder loon in de WSW te handhaven. Korting is dan natuurlijk niet aan de orde want er is geen inkomen uit arbeid meer.

Duur van het kortingsartikel

De standaardtermijn van 5 jaar geldt niet voor WSW-arbeid, tenzij het om een beroeps-WSW'er gaat. Dit betekent dat we de korting onbeperkt kunnen toepassen. Dat is logisch omdat we de arbeid ook na 5 jaar nog steeds niet als gangbaar aanmerken. We zetten de korting daarom voort zolang de klant WSW-arbeid verricht.

Artikelen [44 lid 4 WAO](#) , [58 lid 4 WAZ](#) en [3:48 lid 4 Wet Wajong](#)

Inkomen uit politieke werkzaamheden

Hier gaat het om klanten die inkomen genieten uit [werkzaamheden in een politiek ambt](#). Deze werkzaamheden merken we niet aan als gangbare arbeid. Daarom leidt het inkomen niet tot een definitieve schatting. Dit geldt niet voor beroepspolitici.

Het gaat hierbij om:

- leden van de Eerste Kamer der Staten Generaal;
- leden van een vertegenwoordigend orgaan van een publiekrechtelijk lichaam dat bij rechtstreekse verkiezing wordt samengesteld. Dit zijn o.a. leden van de gemeenteraad

(stadsdeelraad), leden van Provinciale Staten en leden van het Europees Parlement.

- leden van een algemeen bestuur van een waterschap.

Verhoging van vergoeding

Als de vergoeding van een klant die lid is van Provinciale Staten of een (deel) gemeenteraadslid wordt verhoogd, dan kan die verhoging leiden tot een lagere fictieve klasse. De uitkering van de klant wordt dan mogelijk verlaagd met een bedrag dat hoger is dan de verhoging van de vergoeding. Dit kan voor klanten met een arbeidsongeschiktheidsuitkering een drempel zijn om zich beschikbaar te stellen, of beschikbaar te blijven voor het lidmaatschap van Provinciale Staten of de (deel)gemeenteraad. Daarom zijn het [Rechtspositiebesluit voor staten- en commissieleden \(art. 11\)](#) en het [Rechtspositiebesluit voor raadsleden en commissieleden \(art. 12\)](#) aangepast. In Provinciale en (deel)gemeentelijke verordeningen is het mogelijk dat een vergoeding op verzoek van een Statenlid of een (deel)gemeenteraadslid wordt verlaagd. In dat geval passen we de uitkering met onmiddellijke ingang aan. We houden daarbij rekening met het lagere bedrag van de vergoeding.

Sommige gemeenteraadsliden (zoals die van de SP) moeten een deel van de vergoeding afdragen aan de partijkas. Wij gaan voor de berekening van de uitkering uit van het bedrag van de oorspronkelijke vergoeding, dus voordat de afdracht heeft plaatsgevonden.

Duur van het kortingsartikel

De standaardtermijn van 5 jaar geldt niet voor politieke ambtsdragers, tenzij het om beroepspolitici gaat. Dit betekent dat de toepassing onbeperkt is. We zetten de korting daarom voort zolang de klant politieke werkzaamheden verricht.

De standaardtermijn van 5 jaren geldt **wél** voor beroepspolitici, zoals ministers, leden van de Tweede Kamer en wethouders, die bij arbeidsongeschiktheid recht hebben op een rechtspositionele of een SV-uitkering. In zo'n geval gelden de normale regels en doen we na 5 jaren een definitieve schatting.

[Artikel 1 lid 1 Regeling afwijkende regels bij samenloop met inkomen uit een politiek ambt](#)

Seniorenregeling

Een seniorenregeling geeft oudere werknemers de mogelijkheid om minder uren te gaan werken met behoud van of met een geringe vermindering van het salaris.

Voor de inkomstenverrekening betekent dit dat UWV rekening houdt met het inkomen in het voorgaande tijdvak als een seniorenregeling van toepassing is.

Zwart werk

Uit jurisprudentie blijkt dat we geen definitieve schatting kunnen maken op 'zwart' verrichte arbeid. Reden hiervoor is dat we deze arbeid niet aanmerken als algemeen geaccepteerde arbeid. Dit wordt niet anders als achteraf premies over het inkomen uit deze arbeid zijn afgedragen oftewel

als de arbeid 'gewit' is. Wél kunnen we aan de hand van de 'zwarte' verdiensten een fictieve schatting doen. Het inkomen korten we dus wel op de uitkering.

Breman-regeling bij loondispensatie en jobcoach

Inleiding: aanvulling op gekorte uitkering

Werknemers die in WSW-verband werken, hebben de garantie dat het totale bedrag aan uitkering plus loon niet lager is dan het loon dat bij de functie hoort. Er geldt wel een maximum voor het totale inkomen: 120% van het wettelijk minimumloon.

Werknemers die onder vergelijkbare omstandigheden werken maar dan in het vrije bedrijfsleven hebben geen inkomensgarantie. Hierdoor worden deze werknemers niet gestimuleerd om (meer) te werken. Via de zgn. Breman-regeling wordt het verschil ongedaan gemaakt en ook aan niet-WSW-ers een inkomensgarantie gegeven. Met de Breman-regeling kan de klant een aanvulling op de gekorte uitkering krijgen.

Oude Wajong/nieuwe Wajong

In deze toelichting gaat het alleen over situaties op grond van de oude Wajong-bepalingen. Voor de nieuwe Wajong gaat de Breman-regeling pas spelen in 2015. Dat lichten we toe in het Handboek Wet- & regelgeving nieuwe Wajong.

Doelgroep

Klanten met Wajong-uitkering

In deze toelichting richten we ons alleen op klanten met een Wajong-uitkering, hoewel er nog een beperkt aantal klanten met een WAO- of WAZ-uitkering onder de regeling valt.

WAO-/ WAZ-gevallen hier buiten beschouwing

Tot 29-12-2005 konden ook klanten met een WAO- of WAZ-uitkering voor een aanvulling op de uitkering in aanmerking komen. Per 29-12-2005 is de Wet REA die dit regelde ingetrokken, en zijn de diverse voorzieningen uit die wet in de andere wetten opgenomen. Loondispensatie is echter alleen in Wet Wajong opgenomen. Daarom kunnen alleen klanten die een Wajong-uitkering hebben, aan de voorwaarden voor de Breman-regeling voldoen.

Toch is niet volledig uit te sluiten dat zich nog een enkel WAO- of WAZ-geval voordoet waarin er recht op aanvulling bestaat. Klanten met een WAO- of WAZ-uitkering die op 29-12-2005 al

recht op aanvulling bestaat. Klanten met een WAO- of WAZ-uitkering die op 29-12-2005 al loondispensatie en persoonlijke ondersteuning op grond van de [artikelen 7 en 31 Wet REA](#) hadden, kunnen volgens het ministerie ook onder de Breman-regeling vallen. Alhoewel geen overgangsregeling is getroffen, zetten we de toepassing sinds 29-12-2005 wel voort zolang aan de voorwaarden wordt voldaan.

Voorwaarden

We verstrekken een aanvulling op de uitkering als:

- het kortingsartikel [3:48 Wet Wajong](#) van toepassing is, **én**
- de werkgever loondispensatie heeft gekregen, **én**
- de klant persoonlijke ondersteuning ontvangt, **én**
- het totale inkomen per dag lager is dan het rechtens geldend loon per dag dat bij de verrichte arbeid hoort.

Kortingsartikel 3:48 Wet Wajong van toepassing

Als de klant tijdens de uitkering gaat werken en het inkomen uit arbeid bedraagt meer dan de resterende verdien capaciteit, is altijd artikel [3:48 Wet Wajong](#) van toepassing. We brengen dan het inkomen uit arbeid in mindering op de uitkering. We betalen de uitkering uit naar de fictieve klasse die op basis van het inkomen is vastgesteld.

Als het inkomen binnen de resterende verdien capaciteit blijft, passen we het kortingsartikel niet toe. We verstrekken dan ook geen aanvulling want de klant voldoet niet aan de voorwaarden daarvoor.

[Artikel 4 lid 1 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen](#)

Werkgever heeft loondispensatie gekregen

Een werkgever moet, meestal op basis van een CAO, een bepaald loon betalen, maar minimaal het wettelijk minimumloon. Hij kan ontheffing van het betalen van het wettelijk minimumloon krijgen als de jonggehandicapte werknemer door ziekte of gebrek minder presteert dan in de functie gebruikelijk is. We nemen aan dat er van een duidelijk verminderde arbeidsprestatie sprake is als deze een beloning per uur rechtvaardigt die minimaal 25% lager ligt dan de gebruikelijke beloning voor die arbeid. De aanspraak op beloning stellen we vast op een percentage van het wettelijk minimumloon per uur. In de beschikking die het WERKbedrijf hierover opstelt, wordt ook een percentage van het functieloon vermeld.

Een toelichting op loondispensatie is terug te vinden in het Handboek Voorzieningen.

[Artikel 4 lid 1 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen](#) en [artikelen 1 en 3 Beleidsregel loondispensatie Wet Wajong](#)

Klant ontvangt persoonlijke ondersteuning

Als de klant bij het verrichten van arbeid beperkingen ondervindt als gevolg van zijn handicap, dan kan persoonlijke ondersteuning oftewel inzet van een jobcoach noodzakelijk zijn. Deze voorziening kunnen we verstrekken op grond van [artikel 35 Wet WIA](#).

Sinds 1 januari 2015 kan UWV ook subsidie verstrekken aan een werkgever als deze een interne jobcoach inzet. Een interne jobcoach is veelal een directe collega die onze klant begeleidt in zijn

werkzaamheden. Het is dus geen jobcoach van een erkende jobcoachorganisatie. UWV heeft eisen en voorwaarden geformuleerd waaraan de dienstbetrekking, de interne jobcoach en de werkgever moeten voldoen. De subsidie verstrekken we op grond van artikel 36 WIA in combinatie met artikel 35 WIA.

Als UWV subsidie verstrekt voor een interne jobcoach, ontvangt de klant persoonlijke ondersteuning en voldoet daarmee aan de voorwaarde voor de aanvulling.

Let op: Ondersteuning op grond van andere regeling

Als de klant wel aan de voorwaarden voor persoonlijke ondersteuning op grond van [artikel 35 Wet WIA](#) voldoet, maar we het niet verstrekken omdat hij het al op grond van een andere regeling krijgt, dan is dat voldoende voor het recht op aanvulling. Het is dus niet nodig dat de persoonlijke ondersteuning wordt verstrekt op grond van [artikel 35 Wet WIA](#). Maar de ondersteuning moet wel voldoen aan de kwaliteitseisen die gelden voor de jobcoach op grond van [artikel 35 Wet WIA](#). De wetgever dacht hierbij aan schoolverlaters uit het voortgezet speciaal onderwijs die via de netwerkactiviteiten vanuit school in dienst treden bij een reguliere werkgever. De school of de werkgever geeft dan de begeleiding. In de oude Wajong zal deze situatie niet meer voorkomen.

Na beëindiging van de persoonlijke ondersteuning

Als de persoonlijke ondersteuning eindigt, dan zijn er 2 situaties waarin we toch aannemen dat de klant aan de voorwaarde blijft voldoen:

- De klant heeft geen persoonlijke ondersteuning meer, maar hij werkt nog wel onder toepassing van artikel [3:48 Wet Wajong](#) en zijn werkgever krijgt nog steeds loondispensatie. Hij blijft aan de voorwaarde voldoen zolang hij blijft werken in die dienstbetrekking waarvoor eerder de persoonlijke ondersteuning werd gegeven; of
- De begeleiding van de klant wordt niet meer op grond van [artikel 7 van de WSW](#) vergoed, maar de klant werkt nog wel onder toepassing van artikel [3:48 Wet Wajong](#) en zijn werkgever krijgt nog steeds loondispensatie. De klant blijft aan de voorwaarde voldoen zolang hij blijft werken in die dienstbetrekking waarvoor eerder de persoonlijke ondersteuning werd gegeven.

Een toelichting op persoonlijke ondersteuning (jobcoaching) is te vinden in het Handboek Voorzieningen.

[Artikel 4 leden 1 en 3 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen](#)

Totale inkomen per dag lager dan rechtens geldend loon

Als het totale inkomen van uitkering plus loon per dag lager is dan het rechtens geldend loon, dan bestaat recht op de aanvulling. Het gaat om het rechtens geldend loon dat een gezonde

werknemer krijgt voor de werkzaamheden die de klant verricht. Er gelden wel maximeringen. Zie hiervoor Hoogte aanvulling.

Artikel 4 lid 2 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen

Rechtens geldend loon of functieloon

Het rechtens geldend loon is het loon dat bij recht is vastgesteld. Partijen kunnen zich dus op dat recht beroepen. Dat recht wordt vastgelegd in de vorm van een arbeidsovereenkomst, meestal een CAO. De inkomensgarantie wordt gegeven tot het rechtens geldende loon dat bij de verrichte arbeid hoort. Gemakshalve hanteren we hier de term 'functieloon'.

De hoogte van het functieloon is afhankelijk van de inhoud van de arbeidsovereenkomst. Behalve het kale loon dat bij de functie hoort, kunnen in de arbeidsovereenkomst ook andere loonbestanddelen zijn opgenomen zoals eindejaarsuitkering. Als in de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat bepaalde werkzaamheden zoals overwerk of ploegendiensten kunnen worden opgedragen, dan behoort de beloning ervoor ook tot het functieloon.

Bij de vaststelling van de loondispensatie wordt in de AD-rapportage een functieloon opgenomen. Dat is het functieloon zoals op dat moment is vastgesteld door de AD.

Voor de berekening van de Breman-aanvulling gaan we uit van het functieloon zoals dat op het moment van vaststelling van de korting op de uitkering geldt.

Wisselende loonbestanddelen

Overwerkvergoeding en ploegentoeslag zijn echter voorbeelden van loonbestanddelen die niet vooraf kunnen worden gecijferd. Daardoor kunnen we de hoogte van het functieloon niet altijd maar eenmalig vaststellen. Feitelijk bepalen we per aangiftetijdvak het functieloon op het bedrag van de totale beloning voor de verrichte arbeid. Het functieloon kan daardoor tijdelijk wijzigen. We passen het bedrag dus wel aan de werkzaamheden die de klant heeft verricht, maar niet aan het loon dat de klant heeft ontvangen. De klant heeft immers een lager loon dan gebruikelijk ontvangen, omdat er loondispensatie is verleend. Het functieloon stellen we vast op het bedrag dat de gezonde werknemer zou hebben gekregen voor dezelfde werkzaamheden.

Parttime werken

Als de klant parttime werkt, verlagen we het functieloon naar evenredigheid. In deze situatie zou een vergelijking met fulltime loon ook niet reëel zijn, omdat we dan een inkomensgarantie zouden geven tot een loonbedrag dat hoger ligt dan het loon van de gezonde werknemer die in die parttime urenomvang werkt.

Het is niet van belang welke oorzaak het parttime werken heeft. Dus of het nu een eigen vrije keuze

is van de klant of dat het parttime werken het gevolg is van het feit dat de klant niet in staat is meer arbeid te verrichten, is niet belangrijk. Voor de hoogte van de aanvulling houden we er rekening mee bij de hoogte van het functieloon.

Artikel 4 lid 4 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen

Als de klant niet een vast aantal uren heeft gewerkt, omdat hij bijvoorbeeld meeruren of overwerkuren heeft gemaakt, dan is de urenomvang voor het functieloon in die periode groter. Bij een wisselend aantal uren is het bedrag van het functieloon dus ook geen vast bedrag voor de hele duur van de aanvulling.

Brutoloon

Voor het functieloon gaan we uit van het brutobedrag. Het functieloon is een toetsbedrag. Daardoor kunnen we niet uitgaan van SV-loon. Dat betreft namelijk feitelijk ontvangen loon waarvan de hoogte mede bepaald wordt door individuele keuzes van de werknemer. We berekenen het brutoloon dat een gezonde werknemer zou hebben gekregen voor dezelfde werkzaamheden.

Minimumloon

De betaling van uitkering plus aanvulling is in eerste aanleg gemaximeerd op 120% van het minimumloon. We verstaan onder minimumloon per dag het bedrag van het wettelijk minimumloon gedeeld door 21,75. Als de klant jonger dan 23 jaar is, dan hanteren we het wettelijk minimumloon dat bij de leeftijd van de klant hoort.

Let op: Vakantietoeslag wordt voor de berekening van de aanvulling buiten beschouwing gelaten bij het vaststellen van het functieloon en het brutoloon.

Parttime werken

Als de klant een parttime dienstverband heeft, dan verminderen we het minimumloon evenredig. We garanderen dus geen fulltime minimumloon als de klant parttime werkt.

Artikel 4 lid 4 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen

Als de klant meeruren of overwerkuren heeft gemaakt, dan is de urenomvang voor het minimumloon in die periode hoger. Het garantiebedrag is dan ook hoger. Bij een wisselend aantal uren is het garantiebedrag van 120% van het minimumloon dus geen vast bedrag voor de gehele duur van de aanvulling.

Brutoloon

Voor het minimumloon hanteren we het bruto loon. Het is een garantiebedrag dus we kunnen geen SV-loon hanteren omdat het geen feitelijk ontvangen loon betreft.

Geen aanvraag vereist

Voor de aanvulling op de uitkering is geen aanvraag nodig. Als aan de voorwaarden wordt voldaan, verstrekken we de aanvulling ambtshalve.

Hoogte aanvulling

De aanvulling bedraagt het verschil tussen het totale inkomen aan uitkering plus loon per dag en het functieloon per dag. De uitkering vullen we dus aan tot het totale inkomen gelijk is aan het functieloon per dag.

Eerste maximering

Er geldt echter een maximering: maximaal vullen we aan tot 120% van het wettelijk minimumloon.

Tweede maximering

Er is nog een tweede maximering. We betalen niet meer aan uitkering en aanvulling dan het bedrag van de ongekorte uitkering.

[Hoogte uitkering, maximering, voorbeeld](#)

[Artikel 4 leden 2 en 5 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen](#)

[Artikel 4 leden 2 en 4 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen](#)

Werkgever betaalt ander bedrag aan loon

De beschikking over de loondispensatie vermeldt de minimale aanspraak op beloning oftewel welk percentage van het minimumloon de werkgever minimaal moet betalen. In de praktijk komt het voor dat de werkgever een afwijkend bedrag betaalt.

Brutoloon versus SV-loon

De loondispensatiebeschikking handelt over een percentage van het wettelijk minimumloon en een percentage van het functieloon. Het loon dat de klant ontvangt, is SV-loon en dus is de hoogte mede afhankelijk van individuele keuzes van de klant. Kleine verschillen kunnen dus optreden en zijn aanvaardbaar.

Werkgever betaalt meer loon

Door wisselende loonbestanddelen of tijdelijk meer uren werken kan het loon in een aangifte hoger zijn dan het loon volgens de loondispensatiebeschikking. We gaan uit van het hogere loon.

Als het hogere loon een structureel karakter krijgt, dan moeten we het WERKbedrijf informeren. Men kan dan bekijken of de loondispensatie moet worden aangepast.

Werkgever betaalt minder loon

Het loon volgens de loondispensatiebeschikking is een minimumbedrag. De werkgever wordt geacht dit loon te betalen. Betaalt hij minder, dan is dat een arbeidsrechtelijke kwestie tussen werkgever en werknemer. Wij mogen ons daarin niet mengen.

Voor de fictieve klasse en dus ook voor de aanvulling hanteren wij het daadwerkelijk ontvangen loon. In deze situatie is dat een lager loon en compenseren we dus enigszins de tekortkoming van de werkgever. We informeren het WERKbedrijf hierover.

Werkgeversbetaling en vaststellen brutoloon

Als de uitkering wordt overgemaakt aan de werkgever staat het bedrag aan loon en uitkering vaak als één bedrag in de polis. Wij kunnen dan het bedrag aan brutoloon dat de werkgever betaalt niet vaststellen. Voor het vaststellen van het functieloon kunnen we daarom een loonstrook opvragen.

Bij een werkgeversbetaling betaalt de werkgever meestal het functieloon, waarbij de uitkering in mindering wordt gebracht. Je kunt de opgave van de werkgever daarom niet gebruiken voor het vaststellen van daadwerkelijk betaalde loonwaarde. Hiervoor ga je uit van het door de AD opgegeven percentage loonwaarde voor de vaststelling van de betaalde loonwaarde.

Werkgever betaalt minder loon na einde loondispensatie

De duur van loondispensatie bedraagt maximaal 5 jaren. De werkgever kan verlenging aanvragen. Als hij dit niet doet, wordt hij geacht na beëindiging van de loondispensatie het normale loon te betalen. Blijft hij echter toch het lagere loon betalen, dan is dat ook een arbeidsrechtelijke kwestie waarin wij geen rol spelen. De aanvulling moeten we beëindigen want er wordt niet meer aan de voorwaarden voldaan. De fictieve klasse berekenen we op basis van het daadwerkelijk ontvangen loon. We informeren het WERKbedrijf over de beëindiging van de aanvulling als gevolg van het einde van de periode van loondispensatie.

Ziek tijdens toepassing

Als de klant ziek wordt, bestaat recht op ziekgeld op grond van de no-riskpolis van artikel 29b ZW.

Tijdens de ZW-uitkering blijft de dienstbetrekking met loondispensatie bestaan. Ook blijft het kortingsartikel van toepassing. Meestal zal de inzet van de jobcoach worden voortgezet maar meer gericht zijn op werkhervatting. Soms zal de inzet van de jobcoach eindigen maar dat vormt geen probleem omdat we in die situatie immers mogen aannemen dat de klant aan de voorwaarden blijft voldoen.

Er wordt nog steeds voldaan aan de voorwaarden van de Breman-regeling. We blijven dus eer, aanvulling op de uitkering verstrekken

aanvulling op de uitkering verstrekken.

De korting op de uitkering stellen we op dezelfde manier vast als voor klanten die geen Breman-aanvulling hebben. Zie hiervoor onder ZW-uitkering.

Einde dienstverband tijdens ziekte

Als het dienstverband wordt beëindigd terwijl de klant nog ziek is, eindigt de aanvulling op de uitkering. De klant voldoet niet meer aan de voorwaarden, want er is geen dienstbetrekking meer en daardoor ook geen loondispensatie.

Als ZW-uitkering wordt toegekend, handhaven we wel het kortingsartikel. Zie ook onder ZW-uitkering.

Werkloos tijdens toepassing

Als de klant tijdens de toepassing van de Breman-regeling werkloos wordt, eindigt de aanvulling op de uitkering. Hij voldoet immers niet meer aan de voorwaarden, want er is geen dienstbetrekking meer en dus ook geen loondispensatie.

Als WW-uitkering wordt toegekend, handhaven we wel het kortingsartikel. Zie ook onder WW-uitkering.

Faillissementsuitkering (uitkering wegens betalingsonmacht)

Tijdens de faillissementsuitkering is het dienstverband nog niet verbroken. Het is zelfs mogelijk dat er een doorstart wordt gemaakt en de klant zijn baan kan houden. Zolang het dienstverband blijft voortbestaan en ook aan de overige voorwaarden wordt voldaan, blijven we een aanvulling op de uitkering verstrekken.

Meerdere werkgevers

Als de klant twee of meer werkgevers heeft, dan wil dat niet zeggen dat hij geen recht heeft op de aanvulling. Het is ook geen vereiste dat voor alle werkgevers aan alle voorwaarden voor de aanvulling wordt voldaan. Het is voldoende als bij één werkgever aan de voorwaarden wordt voldaan.

Natuurlijk hanteren we voor de fictieve klasse van het kortingsartikel het inkomen uit arbeid bij alle werkgevers.

Werkgever A wel loondispensatie, werkgever B geen loondispensatie

Als met het dienstverband bij werkgever A aan de voorwaarden wordt voldaan, bestaat recht op de aanvulling.

Het inkomen voor de korting op grond van artikel [3:48 Wet Wajong](#) is het totale inkomen, dus loon bij werkgever A als loon bij werkgever B. Bij de beoordeling of wordt voldaan aan de

toen hij werkgever A heeft. Toen hij werkgever B heeft, de beoordeling en het inkomen aan de voorwaarden voor de aanvulling vergelijken we de uitkering plus het totale inkomen met het functieloon bij werkgever A. Ook bij de berekening van de aanvulling hanteren we alleen het functieloon bij werkgever A. Er is geen aanleiding om het loon bij beide werkgevers te garanderen.

[Open het voorbeeld Loondispensatie](#)

Werkgever A en werkgever B hebben loondispensatie

Als de klant bij twee werkgevers in dienst is en beide werkgevers hebben loondispensatie, dan tellen we het inkomen en functielonen bij beide werkgevers bij elkaar op en berekenen met die bedragen de aanvulling.

Werkgever A met vast loon, werkgever B met wisselend loon

Als de klant bij 1 van de werkgevers een wisselend loon heeft, verandert dat niets aan het mogelijk recht op aanvulling. Als bij één dienstverband aan de voorwaarden wordt voldaan, bestaat recht op de aanvulling. Overigens zullen de loondispensatie en jobcoach meestal gelden voor de werkgever met een vast loon.

Ook in deze situatie telt het totale inkomen mee voor de korting op grond van [3:48 Wet Wajong](#). Bij de beoordeling of wordt voldaan aan de voorwaarden voor de aanvulling vergelijken we de uitkering plus het totale inkomen met het functieloon bij de werkgever die de loondispensatie heeft gekregen. Ook bij de berekening van de aanvulling hanteren we alleen het functieloon bij die werkgever. Er is geen aanleiding om het loon bij beide werkgevers te garanderen.

Duur van het kortingsartikel

Artikel [3:48 Wet Wajong](#) kent een standaardtermijn van 5 jaren voor de duur van de korting. Voor klanten die een aanvulling ontvangen, geldt die termijn niet. We passen het toe zolang aan de voorwaarden voor aanvulling wordt voldaan.

Werkaanvaarding tijdens of na scholing

Scholing of opleiding kan leiden tot een hogere verdien capaciteit van de klant. Hierdoor zouden we de mate van arbeidsongeschiktheid al tijdens de scholing of onmiddellijk na voltooiing daarvan kunnen herzien. De klant moet zich echter volledig kunnen richten op zijn scholing en de gelegenheid krijgen zich met zijn nieuwe kennis en vaardigheden te oriënteren op de arbeidsmarkt. Daarom herzien we of trekken we de uitkering pas één jaar na voltooiing van de scholing in.

Als de klant inkomen heeft tijdens zijn scholing of opleiding en/of tijdens het jaar na de scholing of opleiding, dan korten we dat inkomen op de uitkering.

Soms krijgt de klant tijdens werken een stagevergoeding. Als de vergoeding niet alleen een

onkostenvergoeding is, dan is sprake van beloning voor de werkzaamheden. Deze beloning merken we aan als inkomen uit arbeid. Als een klant of een werkgever niet kan aangeven of ook een onkostenvergoeding in de vergoeding is opgenomen, dan nemen we aan dat de gehele vergoeding een beloning voor werkzaamheden is. We beschouwen dan het totale bedrag van de vergoeding als inkomen uit arbeid.

Let op: Het volgen van scholing of opleiding kan een jaar na voltooiing daarvan wel aanleiding zijn voor een herbeoordeling. Een herbeoordeling in verband met scholing kan ook plaatsvinden tijdens de standaardtermijn van korting. We mogen dan echter geen rekening houden met de verrichte arbeid. Overigens kan de maatman van de klant wijzigen als hij gaat werken in arbeid die verband houdt met de opleiding die hij heeft gevolgd. Zie voor een toelichting op de maatmanwijziging het hoofdstuk [Arbeidsongeschiktheid](#).

Artikelen [42 lid 4](#) , [43 leden 3 en 4](#) en [44 lid 1 WAO](#)

Artikelen [12 lid 3](#) , [38 lid 4](#) en [58 lid 1 WAZ](#)

Artikelen [3:13 lid 3](#) , [3:19 leden 2 en 3](#) , [3:31 lid 4](#) en [3:48 lid 1 Wet Wajong](#)

Belastbaar/fiscaal loon (PGB)

We rekenen het belastbaar/fiscaal loon evenredig toe aan de betreffende maanden in het kalenderjaar. Dit houdt in dat we het inkomen evenredig verdelen over de maanden waarin de klant heeft gewerkt.

Werken als zelfstandige

Er zijn geen aparte kortingsbepalingen voor klanten die als zelfstandige werken. Ook hier beoordelen we of een praktische schatting op basis van het inkomen als zelfstandige zou leiden tot indeling in een lagere klasse. Dit staat beschreven in het hoofdstuk [Arbeidsongeschiktheid](#). Als we de klant in een lagere klasse zouden indelen, passen we de kortingsartikelen toe.

Aanvang korting

De korting begint op de eerste uitkeringsdag waarop de klant arbeid verricht en daaruit inkomen heeft dat aanleiding geeft tot korting. De hoogte van het inkomen van een zelfstandige wordt pas duidelijk na afloop van het boekjaar. Daarom beoordelen we de korting over de periode vanaf de eerste dag waarop de klant werkt tot de eerste dag van het volgende boekjaar. Voor het vaststellen van de eerste gewerkte dag, gaan we uit van de opgave van de klant. Daarbij stellen we het inkomen over die periode naar evenredigheid vast. Daarna beoordelen we de korting steeds per boekjaar. Het boekjaar is meestal gelijk aan het kalenderjaar, maar een 'gebroken boekjaar' (mei-meiboeekhouding) komt ook nog voor.

Artikelen [44 lid 1 WAO](#) , [58 lid 1 WAZ](#) en [3:48 lid 1 Wet Wajong](#)

Uitkering op voorlopige gegevens

Bij werken als zelfstandige kunnen we de juiste uitkering pas ruim achteraf vaststellen. Dat betekent dat we de lopende uitkering slechts als voorlopige uitkering kunnen betalen. De hoogte van de voorlopige uitkering stellen we vast op grond van

- de cijfers van het laatste jaar waarvan we de definitieve jaarcijfers hebben beoordeeld en
- een prognose voor het lopende jaar.

Als de klant start met zijn werkzaamheden als zelfstandige baseren we het eerste jaar de voorlopige uitkering op de winstprognose in het bedrijfsplan.

Hiermee creëren we een jaarlijkse cyclus waarin we de ‘definitieve fictieve klasse’ vaststellen over een bepaald jaar. Deze gegevens plus de prognose gebruiken we voor het bepalen van de voorlopige uitkering daarna. Zie hiervoor ook de toelichting in het hoofdstuk

Arbeidsongeschiktheid, feitelijk verrichte arbeid, als zelfstandige onder [Bepalen winst](#).

Einde korting

De korting eindigt in de volgende situaties:

- het inkomen is te laag voor korting of
- de klant stopt met werken of
- het einde van de 5 jarentermijn is bereikt.

Inkomen te laag

Als over een jaar het inkomen zo laag is dat het binnen de resterende verdien capaciteit blijft, stoppen we de toepassing van het kortingsartikel met ingang van het kalender- of boekjaar waarin het inkomen te laag voor korting was.

Als het inkomen over het nieuwe kalender- of boekjaar wéér tot korting leidt, start een nieuwe standaardtermijn van 5 jaren met ingang van de eerste dag van dat kalender- of boekjaar.

Stoppen met werken

Als de klant stopt met werken, is er geen inkomen meer dus passen we het kortingsartikel niet meer toe. De reden van de werkstaking is niet van belang. Dus ook als de klant stopt omdat hij geheel arbeidsongeschikt is geworden. We stoppen de korting op dezelfde dag waarop de klant stopt met werken. We beoordelen de korting over de periode vanaf de eerste dag van het boekjaar tot de dag waarop de klant stopte met werken. Daarbij stellen we het inkomen over die periode naar evenredigheid vast.

Einde 5 jarentermijn

Als we ononderbroken 5 jaar hebben gekort, dan beschouwen we de verrichte arbeid als algemeen geaccepteerde arbeid. We kunnen dan een definitieve schatting doen.

Gemiddelde geïndexeerde inkomen over 3 jaren

Vanaf 1-1-2017 baseren we de definitieve schatting op het gemiddelde geïndexeerde inkomen over 3 kalender- of boekjaren. Op die manier houden we voldoende rekening met hoge en lage winstcijfers die niets te maken hoeven te hebben met de medische situatie van de klant.

De 5 jarentermijn kan echter op elke datum in het jaar aflopen. Op die datum hebben we nog niet de winstcijfers van dat jaar. Omdat de 5 jarentermijn geen maximale termijn is waarna we definitief moeten schatten, zetten we de korting tot het eind van het kalender- of boekjaar voort. Als de winstcijfers binnen zijn:

- beoordelen we of we de fictieve klasse over het afgelopen jaar moeten aanpassen, en
- daarna verrichten we de definitieve schatting aan de hand van het gemiddelde geïndexeerde inkomen over de afgelopen 3 kalender- of boekjaren.

We hanteren per jaar het bedrag van de inkomsten zoals de Belastingdienst dit bij aanslag heeft vastgesteld. We indexeren het bedrag van de aanslag met het CBS-indexcijfer dat geldt in de maand januari direct na afloop van 3 jaren. Hiervoor gebruiken we als basis het indexcijfer dat geldt voor de maand juli van het betreffende jaar.

Daarna tellen we 3 geïndexeerde jaarbedragen bij elkaar op en delen de uitkomst door 3. Het resultaat is het bedrag van de gemiddelde geïndexeerde inkomsten.

Afgelopen jaar inkomen te laag

Als bij de beoordeling over het afgelopen jaar blijkt dat het inkomen binnen de resterende verdien capaciteit blijft, stoppen we de toepassing van het kortingsartikel per de eerste dag van het afgelopen jaar. Een definitieve schatting blijft dan ook achterwege.

Als het inkomen over het nieuwe kalender- of boekjaar wéér tot korting leidt, start een nieuwe standaardtermijn van 5 jaren met ingang van de eerste dag van dat boekjaar.

Korten na afloop van 5 jarentermijn

Als na de definitieve schatting het inkomen nog de resterende verdien capaciteit overschrijdt, zouden we direct moeten herzien of intrekken want de klant verricht geen andere arbeid. Omdat de klant als zelfstandige werkt, zou dat na afloop van een kalender- of boekjaar zijn. Maar die na schatting moeten we uit zorgvuldigheid wel op basis van het gemiddelde inkomen over 3 jaren

verrichten.

Als de klant blijft werken, moeten we elk jaar een definitieve schatting op basis van het gemiddelde inkomen verrichten. Om dat te vermijden blijven we korten. Vanaf 1-1-2017 geldt: als de 5 jarentermijn op of na 1-1-2017 afloopt, korten we weer gedurende 3 jaren en daarna verrichten we opnieuw een definitieve schatting op het gemiddelde geïndexeerde inkomen over de afgelopen 3 jaren.

Toch herbeoordeling tijdens kortingsartikel

Het toepassen van het kortingsartikel betekent niet dat we helemaal geen herbeoordeling kunnen verrichten. We hebben de bevoegdheid klanten op te roepen voor een herbeoordeling. De melding van (uitbreiding van) werkhervatting mag echter niet de aanleiding zijn voor een herbeoordeling.

Wanneer toch herbeoordelen?

Als richtlijn geldt dat een herbeoordeling altijd kan plaatsvinden zolang:

- de (uitbreiding van) werkhervatting niet de reden voor herbeoordeling is, en
- de schatting niet plaatsvindt op het verrichte werk.

Hoe pakt de richtlijn in verschillende situaties uit?

Herbeoordeling op verzoek van de klant

Wanneer de klant om een herbeoordeling verzoekt, honoreren we dit verzoek. De herbeoordeling kan echter alleen de vorm van een theoretische schatting hebben. Er kan geen praktische schatting op het verrichte werk plaatsvinden want we merken dat werk niet aan als algemeen geaccepteerde arbeid. Als blijkt dat de theoretische mate van arbeidsongeschiktheid wijzigt, effectueren we een eventuele herziening of intrekking. Daarnaast beoordelen we uiteraard wat een herziening betekent voor de fictieve schatting.

Is de reden van het verzoek dat de klant geen uitkering meer wil, dan behandelen we zijn verzoek als een verzoek om af te zien van het recht op uitkering.

Aangekondigde professionele herbeoordeling

Wanneer al een professionele herbeoordeling is aangekondigd vóór de werkhervatting, dan kan die herbeoordeling voortgang vinden. De aangekondigde herbeoordeling zal veelal het gevolg zijn van een prognose en die prognose verandert niet doordat de klant gaat werken of zijn werkzaamheden uitbreidt. Wel geldt ook in deze situatie dat de schatting niet kan plaatsvinden op het verrichte werk omdat we dat werk niet als algemeen geaccepteerde arbeid beschouwen. Als de theoretische mate van arbeidsongeschiktheid wijzigt, effectueren we een eventuele herziening of intrekking. Daarnaast beoordelen we wat een herziening betekent voor de fictieve schatting.

Wijziging in de medische of arbeidskundige situatie

Wanneer het vermoeden bestaat dat er een wijziging in de medische of arbeidskundige situatie is

wanneer het vermoeden bestaat dat er een wijziging in de medische of arbeidskundige situatie is opgetreden, kunnen we de klant oproepen voor een herbeoordeling. Het is wel van belang dat dat vermoeden niet is gebaseerd op de melding van (uitbreiding van) werkhervatting. Verder geldt ook nu dat er geen praktische schatting kan plaatsvinden omdat we het verrichte werk niet als algemeen geaccepteerde arbeid beschouwen. Een wijziging in de theoretische mate van

arbeidsongeschiktheid effectueren we. Bij een herziening beoordelen we wat dit betekent voor de fictieve schatting.

Historie

Hiervoor zijn de regels over samenloop van uitkering met inkomsten toegelicht zoals die gelden vanaf 1-1-2012. De regels zijn over de jaren heen regelmatig gewijzigd. Hieronder geven we een korte toelichting op de belangrijkste wijzigingen.

Vanaf 1-8-2009

Vanaf 1-1-2009

Vanaf 1-7-2008

Vanaf 1-1-2006

Het standaard korten gedurende de eerste 6 maanden van werken wordt in de WAO en WAZ opgenomen.

Vanaf 29-12-2005

De termijnbepaling wordt uitgebreid. Als de klant langer dan 4 weken geen inkomsten uit arbeid heeft, stopt de kortingstermijn. Wanneer hij vervolgens weer inkomsten krijgt uit dezelfde arbeid die hij verrichtte vóórdát de korting werd gestopt, gaat de resterende termijn van 3 jaren lopen. Bovendien wijzigt de toepassingstermijn voor Wajong van maximaal 3 jaren in een standaard termijn van 5 jaren.

Vanaf 23-6-2004

Vanaf 1-1-1998

De AAW-uitkeringsrechten zijn per 1 januari 1998, voor zover ze niet samenvielen met WAO-

uitkeringsrechten, omgezet in rechten op grond van de WAZ en Wajong. De desbetreffende regelingen zijn ook van toepassing op die als WAZ- of Wajong-rechten voortgezette AAW-uitkeringsrechten.

Vanaf 1-8-1993

[Toelichting Wet TBA](#)

Vóór 1-8-1993

Er bestonden 2 methoden voor anticumulatie van inkomen uit arbeid en uitkering:

- een fictieve schatting wanneer de arbeid passend was maar er twijfels waren of de klant het werk wel duurzaam kon verrichten (artikelen 33 AAW en 44 WAO). De korting werd maximaal 3 jaren toegepast.
- een korting als de arbeid niet passend was (artikelen 34 AAW en 45 WAO).

De korting hield in dat het totaal aan uitkering plus inkomsten niet méér dan 85% van het dagloon WAO of de grondslag AAW bedroeg. Het meerdere werd op de uitkering gekort.

Samenloop (uitkeringen)

Wat is samenloop van uitkeringen?

Samenloop wil zeggen dat de klant meerdere uitkeringen heeft. Dat kan een WIA-, WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering naast elkaar zijn of 1 van deze uitkeringen met een andere uitkering. Samenloop heeft meestal gevolgen voor de uitbetaling van de WIA-, WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering.

Let op: Met ingang van 1 januari 2021 gaat het Algemeen Inkomensbesluit (AIB) gelden voor de oWajong. De artikelen 3:50 en 3:51 Wajong over samenloop oWajong met de WIA/WAO/WAZ komen per die datum te vervallen.

De samenloopsituaties per 1 januari 2021 worden toegelicht in de instructies [Inkomen oWajong](#), [Wajong 2010 en Wajong 2015](#) en de tabel [Samenloop Wajong met andere uitkering](#) in de wetsuitleg Wajong.

Tot 1 januari 2021 gold [deze instructie](#) over samenloop Wajong.

Samenloop WAO met WIA

De WIA bepaalt dat bij recht op WAO-uitkering er geen recht op WIA-uitkering bestaat. Hierdoor is

samenloop van deze uitkeringen niet mogelijk.

Art. 102 WIA

Samenloop WAO met WAZ

Geen toegang WAZ meer

Met ingang van 1 augustus 2004 is de toegang tot de WAZ-verzekering geëindigd. Toekenning van WAZ-uitkering komt daardoor niet meer voor. In deze toelichting gaan we dus niet in op de samenloop met toekenning WAZ.

Inclusief vakantie-uitkering

Onder WAO- en WAZ-uitkering verstaan we bij samenloop ook de vakantie-uitkering over dezelfde perioden.

Art. 59a lid 3 WAZ

Toekenning WAO en herziening WAZ

We kunnen nog WAO toekennen na een wachttijd van 4 weken als de klant binnen 5 jaar na intrekking van de WAO-uitkering uitvalt door dezelfde oorzaak. Daarnaast kan er nog een enkele toekenning na een wachttijd van 104 weken mogelijk zijn als gevolg van een beroepsziekte.

Als we WAO-uitkering toekennen en de klant heeft ook recht op herziening van de WAZ-uitkering, dan betalen we de WAZ-uitkering uit voor zover deze hoger is dan de WAO-uitkering. Maar in ieder geval betalen we het bedrag aan WAZ-uitkering dat we betaalden voordat de herziening was. Voorwaarde is wel dat de WAO-uitkering voortvloeit uit een dienstbetrekking die is gestart na de eerste ziektedag voor de WAZ.

Art. 59a lid 1 WAZ

Bij de bepaling van het bedrag dat we vóór de herziening uitbetaalden, hanteren we het bedrag dat na de herziening is gewijzigd als gevolg van de indexering van het wettelijk minimumloon tot het moment waarop de samenloop ontstaat (RSV 2005/2).

Toekenning WAO o.g.v vrijwillige verzekering en herziening WAZ

We anticumuleren niet bij een samenloop van een herziening van de WAZ-uitkering met toekenning van een WAO-uitkering op grond van de vrijwillige verzekering. De vrijwillige verzekering is afgesloten voor de resterende verdien capaciteit. De klant betaalt hier premie voor. Het is dan niet

redelijk als door uitval de vrijwillige verzekering te gelde wordt gemaakt via een WAO-uitkering maar de WAZ-uitkering hierdoor wordt opgesoupeerd.

Art. 59a lid 4 WAZ

Toepassing kortingsartikel

Als we op het moment van de samenloop inkomen uit arbeid op de WAO- of WAZ-uitkering in mindering brengen, gaan we bij de vergelijking van de bedragen uit van de gekorte uitkering.

Art. 59a lid 5 WAZ

Overige samenloopsituaties

Voor andere situaties zijn geen samenloopregels. De wet geeft wel de mogelijkheid om nadere regels te stellen voor situaties waarin artikel 59a WAZ niet of onvoldoende voorziet maar het ministerie heeft dat nog niet gebruikt. We betalen de uitkeringen dan ook ongekort naast elkaar uit.

Art. 59a lid 6 WAZ

Overgangsrecht samenloop WAO met WAZ (AAW)

Op 1 januari 1998 is de AAW vervallen. Ter vervanging werden de WAZ en de Wajong ingevoerd. Als op die datum een samenloopsituatie is omgezet van AAW/WAO naar WAZ/WAO, dan blijven samenloopregels gelden zoals die vóór die datum werden toegepast. Daardoor kunnen we nog de volgende situaties tegenkomen:

AAW was hoger dan WAO

Bij samenloop van WAO-uitkering en AAW-uitkering betaalden we op grond van artikel 36a lid 1 AAW de AAW-uitkering niet uit. Op grond van 46a WAO (oud) verhoogden we de WAO-uitkering met het verschil tussen AAW en WAO. Vanaf 1 januari 1998 is er recht op WAZ-uitkering, die we echter ook niet uitbetalen omdat artikel 36a AAW op grond van het overgangsrecht van toepassing blijft. Ook verhoging van de WAO-uitkering blijft van toepassing zolang er recht op zou hebben bestaan als de AAW en artikel 46a WAO niet zouden zijn vervallen.

Voor de situatie dat na 1 januari 1998 de WAZ(AAW)-uitkering hoger zou worden dan de WAO-uitkering, was niets geregeld. Via de Verzamelwet is dit alsnog per 1 januari 2004 en met terugwerkende kracht tot 1 januari 1998 gerepareerd. Het hogere WAZ-deel betalen we dan naast de WAO-uitkering, zolang de WAZ-uitkering hoger is dan de WAO-uitkering.

Herziening AAW en toekenning WAO

Er was alleen recht op AAW-uitkering; daarna ging de klant in loondienst werken. Door toena de arbeidsongeschiktheid ontstond recht op verhoging van de AAW-uitkering en toekenning van

WAO-uitkering. De AAW-uitkering betaalden we op grond van artikel 36a lid 2 AAW alleen uit voor zover het de WAO-uitkering overtrof, met als minimum het AAW-bedrag van vóór de herziening. Vanaf 1 januari 1998 blijft op grond van het overgangsrecht de anticumulatieregeling van artikel 36a lid 2 AAW gelden. Het AAW-bedrag betalen we nu als WAZ-bedrag naast de WAO-uitkering.

Gelijktijdig werken in loondienst en als zelfstandige

Als in deze situatie gelijktijdig recht is ontstaan op AAW- en WAO-uitkering was de anticumulatieregeling van het Besluit nadere regels op grond van artikel 36a lid 10 (later 9) AAW van toepassing. Hierdoor betaalden we een deel van de AAW-uitkering wel uit. Vanaf 1 januari 1998 blijft op grond van het overgangsrecht de genoemde anticumulatieregeling van toepassing. Naast WAO-uitkering betalen we een deel van de WAZ-uitkering.

WAO op grond van vrijwillige verzekering met AAW/WAZ

Vóór 1 januari 1998 regelde het inmiddels vervallen artikel 84a WAO de samenloop vrijwillige verzekering en AAW. In die situatie waren artikel 36a AAW en 46a WAO niet van toepassing

Artikel 84a WAO had als hoofdregel dat we bij samenloop van WAO-uitkering op grond van de vrijwillige verzekering en AAW-uitkering, de WAO-uitkering slechts uitbetaalden voor zover deze de AAW-uitkering overtrof.

Verder was geregeld dat:

- bij samenloop van toekenning van WAO-uitkering op grond van vrijwillige verzekering en herziening van de AAW-uitkering we de WAO-uitkering uitbetaalden voor zover deze hoger was dan de verhoging van de AAW-uitkering, en
- bij samenloop van herziening van de WAO-uitkering met herziening van de AAW-uitkering daarna, we de WAO-uitkering uitbetaalden voor zover deze hoger was dan de verhoging van de AAW-uitkering ten opzichte van het bedrag vóór de eerste verhoging.

Alle bedragen inclusief VT

Alle bedragen zijn inclusief VT over dezelfde perioden. Het bedrag dat we na anticumulatie betaalden, pasten we steeds aan als de bedragen van de WAO- en/of de AAW-uitkering zouden zijn aangepast door indexering of wijziging van het minimumloon.

Overgangsrecht Inga

Voor klanten op wie het overgangsrecht Inga van toepassing is, blijven de voorgaande anticumulatieregels van toepassing. Het gaat hier dan om zelfstandigen, meewerkende echtgenoten en beroepsbeoefenaren met een vrijwillige verzekering die

- recht hebben op AAW op 31 december 1997;

- in de wachttijd AAW zitten op 31 december 1997;
- geen recht hebben op AAW op 31 december 1997, maar later wel recht in verband met heropening op grond van artikel 37 AAW of toekenning op grond van artikel 32a AAW.

Op grond van artikel VII Inga blijft artikel 84a WAO gelden voor deze WAZ-gerechtigden. Dat betekent dat we ook voor hen de WAO-uitkering op grond van de vrijwillige verzekering slechts betalen voor zover die hoger is dan de WAZ-uitkering. De WAZ-uitkering betalen we gewoon uit.

Samenloop WAO met WAZO of ZEZ

WAZO-uitkering

Bij samenloop van WAO-uitkering met WAZO-uitkering voor werknemers vindt anticumulatie plaats aan de kant van de WAZO-uitkering. De WAO betalen we ongewijzigd uit. Een nadere toelichting staat in de instructie [ZW onder Samenloop](#).

Wel kunnen we de WAZO-uitkering als inkomen voor de WAO aanmerken. Een toelichting hierop staat in [Samenloop \(inkomsten uit arbeid\)](#).

ZEZ-uitkering

Voor de situatie waarin de klant tegelijkertijd recht heeft op een WAO-uitkering en een ZEZ-uitkering als zelfstandige, bestaan geen samenloopregels. We kunnen de ZEZ-uitkering aanmerken als inkomen. Zie hiervoor [Samenloop \(inkomsten uit arbeid\)](#).

Let op: We merken de WAZO-ZEZ-uitkering niet als inkomen aan als die uitkering voortkomt uit werkzaamheden die niet werden gekort omdat de klant deze verrichtte voordat hij arbeidsongeschikt raakte. Deze WAZO-ZEZ-uitkering wordt dus niet gekort op de WAO-uitkering.

Samenloop WAO met WW

Als de klant een WAO-uitkering heeft naar de klasse 80-100%, kan hij uit dezelfde dienstbetrekking geen WW-uitkering krijgen. De volledige WAO-uitkering is een uitsluitingsgrond voor de WW.

Als de klant een gedeeltelijke WAO-uitkering heeft en daarnaast een WW-uitkering uit dezelfde of andere dienstbetrekking, dan zijn er geen samenloopregels. Beide uitkeringen kunnen we naast elkaar uitbetalen.

Er zijn ook situaties waarin we een WW-uitkering als inkomen voor de WAO beschouwen. Een toelichting hierop staat in [Samenloop met SV-loon vanaf 1 juli 2015](#).

Samenloop WAZ met WAO

Samenloop WAZ met WIA

Geen toegang WAZ meer

Met ingang van 1 augustus 2004 is de toegang tot de WAZ-verzekering geëindigd. Toekenning van WAZ-uitkering komt daardoor niet meer voor. Er kan alleen samenloop zijn als de klant al recht

heeft op WAZ-uitkering en hij na de eerste ziektedag is gaan werken in loondienst en daardoor verzekerd is geworden voor de WIA.

Ontstaan recht WIA en herziening WAZ

Als de klant recht heeft op een herziening van de WAZ-uitkering en er ook recht ontstaat op een WIA-uitkering, betalen we de WAZ-uitkering alleen uit voor zover deze hoger is dan de WIA-uitkering. Maar we betalen in ieder geval het bedrag aan WAZ-uitkering dat we ook al betaalden voor de herziening.

Bij de bepaling van het bedrag dat we vóór de herziening uitbetaalden, hanteren we het bedrag dat na de herziening is gewijzigd als gevolg van de indexering van het wettelijk minimumloon tot het moment waarop de samenloop ontstaat (RSV 2005/2).

Inclusief vakantie-uitkering

Onder WAZ- of WIA-uitkering verstaan we bij samenloop ook de vakantie-uitkering over dezelfde perioden.

Art 59 leden 1 en 2 WAZ

WIA op grond van vrijwillige verzekering

We anticumuleren niet bij een samenloop van WAZ-uitkering met een WIA-uitkering op grond van de vrijwillige verzekering. De vrijwillige verzekering is afgesloten voor de resterende verdien capaciteit. De klant betaalt hier premie voor. Het is dan niet redelijk als door uitval de vrijwillige verzekering te gelde wordt gemaakt via een WIA-uitkering maar de WAZ-uitkering hierdoor wordt opgesoupeerd.

Art. 59 lid 3 WAZ

Toepassing kortingsartikel

Als we op het moment van de herziening inkomen uit arbeid korten op de WAZ-uitkering (art. 58 WAZ) maar in verband met het recht op WIA-uitkering de korting stoppen, gelden de regels zo- hiervoor beschreven. Bij de vergelijking van de bedragen gaan we echter uit van de gekorte WAZ-uitkering. Als we dat niet doen, compenseren we een deel van de uitval uit de resterende

verdiencapaciteit met WAZ-uitkering.

Art. 59 lid 4 WAZ

Overige samenloopsituaties

Voor andere situaties zijn geen samenloopregels. De wet geeft wel de mogelijkheid om nadere regels te stellen voor situaties waarin artikel 59 WAZ niet of onvoldoende voorziet maar het ministerie heeft daarvan nog geen gebruik gemaakt. Als zich een situatie voordoet waarin de klant onredelijk veel of onredelijk weinig uitkering krijgt, dan kan dit voor advies worden voorgelegd aan de [Servicedesk Uitkeren](#). Na verloop van tijd kunnen we dan beoordelen of het zinvol is het ministerie te benaderen voor nadere wetgeving.

Art. 59 lid 5 WAZ

Samenloop WAZ met WAZO of ZEZ

WAZO-uitkering

Er zijn geen regels voor de samenloop van WAZ-uitkering met WAZO-uitkering voor werknemers. Wel kunnen we de WAZO-uitkering als inkomen voor de WAZ aanmerken. Een toelichting hierop staat in [Samenloop \(inkomsten uit arbeid\)](#).

ZEZ-uitkering

Voor de situatie waarin de klant tegelijkertijd recht heeft op een WAZ-uitkering en een ZEZ-uitkering als zelfstandige, bestaan wel samenloopregels. De anticumulatie vindt echter plaats aan de kant van de ZEZ-uitkering. Een toelichting is te vinden in Zelfstandige en zwanger (ZEZ). De WAZ-uitkering betalen we ongekort uit.

Wel kunnen we de WAZO-uitkering aanmerken als inkomen. Zie hiervoor [Samenloop \(inkomsten uit arbeid\)](#).

Samenloop WAZ met WW

Er zijn geen regels voor de samenloop van WAZ-uitkering met WW-uitkering. Beide uitkeringen kunnen we naast elkaar uitbetalen. Wel kunnen er gevolgen zijn voor de hoogte van de grondslag WAZ. Hierover is meer te vinden in [Grondslag WAZ](#).

Er zijn ook situaties waarin we de WW-uitkering aanmerken als inkomen voor de WAZ-uitkering. Een toelichting hierop is te vinden in [Samenloop met SV-loon vanaf 1 juli 2015](#).

Samenloop WAZ en WAO vrijwillige verzekering

Je past de samenloopregel tussen WAZ en een vrijwillige WAO toe op de volgende manier.
Er zijn 2 samenloopregels:

- WAZ - WAO vv, volgens het oude recht
- WAZ - WAO vv, nieuw recht

Hoofdregel oud recht (ingangsdatum vóór 01-01-1998):

- WAZ: de WAO heeft geen invloed op de hoogte van de WAZ
- WAO vv: je betaalt de vrijwillige verzekering WAO uit voor zover deze de WAZ overtreft

Oud recht: de WAZ-uitkering betaal je ongekort uit.

Hoofdregel nieuw recht (ingangsdatum op of na 01-01-1998):

- WAZ: de WAO heeft geen invloed op de hoogte van de WAZ
- WAO vv: de WAZ heeft geen invloed op de hoogte van de vrijwillige verzekering WAO

Nieuw recht: de WAZ en WAO betaal je ongekort uit. (Het verzekerde dagloon voor de WAO is een stuk lager dan bij het oude recht.)

Let op: Je bepaalt dus eerst of er een oud of nieuw recht geldt, daarna pas je de juiste samenloopregel toe.

Als een klant gaat werken of nog steeds werkt in zijn eigen bedrijf, dan geldt voor de WAZ en de WAO hetzelfde maatmanloon en restverdien capaciteit. Dit betekent dat de WAO de ao-klasse van de WAZ volgt.

Je berekent welke invloed de inkomsten hebben op de WAZ en past de gevonden (fictieve) ao-klasse ook toe op de WAO vv.

Als de fictieve schatting uitkomt op 15-25%, waarbij de WAZ-uitkering nihil is, maar de WAO een uitkeringspercentage kent van 14%, dan volgt de WAO de WAZ-uitkering op en wordt de WAO op nihil gesteld.

Samenloop WAO, WAZ of Wajong met ZW

ZW in mindering op ao-uitkering

Wanneer de klant naast de WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering ook recht heeft op ZW-uitkering, brengen we die ZW-uitkering in mindering op de arbeidsongeschiktheidsuitkering. Het aantal interne verrekeningen blijft daardoor beperkt. Bovendien levert het voor de klant duidelijkheid.

Tot 1 januari 2011 waren de samenloopregels anders. De anticumulatie vond plaats aan de kant

van de ZW. Voor een toelichting op het overgangsrecht en de oude regels zie onder 'Overgangsrecht per 1 januari 2011'.

Situaties lopende ZW-uitkering

Hieronder gaan we in op de situaties waarin we ZW-uitkering verstrekken en we de arbeidsongeschiktheidsuitkering

- toekennen na 4 weken wachttijd, of
- herzien, of
- heropenen.

Als we de ZW-uitkering aanmerken als inkomen uit arbeid, staat de toelichting in [Samenloop \(inkomsten uit arbeid\)](#).

Toekennen na 4 weken wachttijd

Als de klant uitvalt binnen 5 jaar na eerdere intrekking of niet-toekenning wegens dezelfde oorzaak, heeft hij recht op toekenning na een wachttijd van 4 weken. De klant kan ook recht hebben op ZW-uitkering, bijvoorbeeld op grond van de no-riskpolis (artikel 29b ZW). Om te voorkomen dat de klant 2 uitkeringen krijgt, betalen we alleen WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering uit voor zover die uitkering hoger is dan het ziekengeld.

Art. 43a lid 6 WAO, art. 3:21 lid 5 Wet Wajong, art. 20 lid 6 WAZ

Te hanteren bedragen

Hierbij moeten we een aantal onderwerpen betrekken.

- **WAO-dagloon**

Het dagloon baseren we op de verdiensten in het refertejaar. We moeten dit dagloon echter vergelijken met het garantiedagloon. Het hoogste dagloon hanteren we bij de toekenning. Hierin is niets gewijzigd. Zie voor een nadere toelichting onder het thema Toekennen onder Toekennen na 4 weken bij dezelfde oorzaak, [Garantiedagloon WAO](#).

- **Uitkeringsbedragen**

De arbeidsongeschiktheidsuitkering is exclusief VT. In het ziekengeld is echter de VT opgenomen. Toch vergelijken we deze exacte uitkeringsbedragen. Voor de arbeidsongeschiktheidsuitkering geldt dat we VT reserveren over de uitbetaalde uitkering het voorafgaande jaar.

- ***Gedeeltelijke of gehele weigering van ziekengeld***

Wanneer we ziekengeld toekennen maar deze weigeren we gedeeltelijk of geheel via het opleggen van een maatregel, doen we alsof het ziekengeld wel volledig wordt uitbetaald. We vergelijken dus de hoogte van de arbeidsongeschiktheidsuitkering met het volledige ziekengeld. Zouden we dat niet doen, dan zouden we de maatregel op het ziekengeld compenseren met een (hogere) uitbetaling van de arbeidsongeschiktheidsuitkering.

- ***Doorbetaling WW tijdens eerste 13 weken van ziekte***

Als de klant WW-uitkering heeft en ziek wordt, betalen we de WW-uitkering de eerste 13 weken van ziekte door. Bij een directe verhoging of een verhoging na 4 weken van de arbeidsongeschiktheidsuitkering kan dus nog WW-uitkering worden verstrekt. Toch ontstaat een samenloop situatie van arbeidsongeschiktheidsuitkering met ziekengeld. Er bestaat namelijk wel recht op ziekengeld maar de WW keert uit. We brengen dan de WW-uitkering in mindering op de verhoging van de arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Overigens leidt een WAO-verhoging naar 80-100% tot een uitsluitingsgrond voor de WW. Dus dan zal direct vanaf de eerste ziektedag ziekengeld worden toegekend.

Bij verstrekken ziekengeld ná toekenningsdatum

Als op de datum van toekenning van de arbeidsongeschiktheidsuitkering geen recht op ziekengeld is, dan is er geen samenloop. Als op een gegeven moment de klant wel recht krijgt op ziekengeld, dan betalen we vanaf die datum de arbeidsongeschiktheidsuitkering alleen uit voor zover deze hoger is dan het ziekengeld.

Deze situatie doet zich niet snel voor. Een toekenning van arbeidsongeschiktheidsuitkering kan alleen gebeuren binnen 5 jaar na intrekking of niet-toekenning. Dan bestaat vaak ook recht op ziekengeld op grond van artikel 90 ZW (overgangsrecht arbeidsgehandicapte).

Bij wijziging hoogte ziekengeld tijdens samenloop

Als het ziekengeld wijzigt tijdens samenloop, wijzigt vaak ook de uitbetaling van de arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Bij gedeeltelijke werkhervatting

Wanneer de klant weer gedeeltelijk gaat hervatten, wordt het loon met de ziekengelduitkering verrekend. Door deze wijziging in de hoogte van het ziekengeld moeten we de gevolgen voor de uitbetaling van de arbeidsongeschiktheidsuitkering beoordelen.

uitbetaling van de arbeidsongeschiktheidsuitkering beoordeelen.

De werkhervatting heeft echter ook gevolgen voor de arbeidsongeschiktheidsuitkering. Het loon brengen we via het kortingsartikel in mindering. Na vaststelling van de fictieve klasse bepalen we aan de hand van het bijbehorende uitkeringspercentage het bedrag van de uitkering en of dit nu hoger is dan het ziekengeld. We betalen alleen de arbeidsongeschiktheidsuitkering uit voor zover deze hoger is dan het ziekengeld.

Herzien

Wanneer de klant toegenomen arbeidsongeschikt wordt, herzien we de arbeidsongeschiktheidsuitkering. Afhankelijk van de situatie herzien we:

- direct (artikelen 39 WAO, 15 WAZ, 3:16 Wet Wajong), of
- na 4 weken (artikelen 38 en 39a WAO, 14 en 16 WAZ, 3:15 en 3:17 Wet Wajong), of
- na 52 weken (artikel 3:14 Wet Wajong, 13 WAZ), of
- na 104 weken (artikelen 37 en 39c WAO).

Als tegelijkertijd ook recht bestaat op ziekengeld herzien we de arbeidsongeschiktheidsuitkering maar betalen we de verhoging van de arbeidsongeschiktheidsuitkering alleen uit voor zover deze hoger is dan het ziekengeld.

Art. 39b WAO, art. 16a WAZ en 3:17a Wet Wajong

Let op: We anticumuleren hier dus het ziekengeld alleen met de verhoging van de uitkering.

Het aantal samenloopgevallen neemt vanaf 1 januari 2015 iets af. Met ingang van die datum vervalt namelijk de directe herziening en de herziening na een wachttijd van 4 weken voor WAO-klanten die

- op of na 1 januari 2015 toegenomen arbeidsongeschikt worden, **én**
- recht hebben op loondoorbetaling tijdens ziekte/bezoldiging en/of ZW-uitkering.

Herziening is voor deze klanten pas na 104 weken toegenomen arbeidsongeschiktheid.

Er kan dan nog wel samenloop met ZW optreden als de ZW-periode is onderbroken door WAZO-uitkering.

Voor WAO-klanten die géén recht hebben op loondoorbetaling tijdens ziekte/bezoldiging en/of ZW-uitkering, blijft een directe herziening of na 4 weken dus mogelijk. Ook voor WAZ- en Wajong-klanten blijft de directe herziening en herziening na een wachttijd van 4 weken mogelijk, ook al hebben zij recht op loondoorbetaling tijdens ziekte en/of ZW-uitkering.

Te betalen bedragen

Te hanteren bedragen

Hierbij moeten we een aantal onderwerpen betrekken.

- ***WAO-dagloon***

Voor de WAO bestaat bij een herziening tijdens de vervolgutkering recht op de zgn. verlengde loondervingsuitkering op grond van artikel 40 lid 3 WAO. Hierin wijzigt niets. Zie voor een toelichting Vervolgutkering WAO.

- ***Uitkeringsbedragen***

De arbeidsongeschiktheidsuitkering is exclusief VT. In het ziekengeld is echter de VT opgenomen. Toch vergelijken we deze exacte uitkeringsbedragen. Voor de arbeidsongeschiktheidsuitkering geldt dat we VT reserveren over de uitbetaalde uitkeringen in het voorafgaande jaar.

- ***Gedeeltelijke of gehele weigering van ziekengeld***

Wanneer we ziekengeld toekennen maar deze weigeren we gedeeltelijk of geheel via het opleggen van een maatregel, doen we alsof het ziekengeld wel volledig wordt uitbetaald. We vergelijken dus de verhoging van de arbeidsongeschiktheidsuitkering met het volledige ziekengeld. Zouden we dat niet doen, dan zouden we de maatregel op het ziekengeld compenseren met een (hogere) uitbetaling van de arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Bij verstrekken ziekengeld ná herzieningsdatum

Als op de datum van herziening van de arbeidsongeschiktheidsuitkering geen sprake is van recht op ziekengeld, dan is er geen samenloop. Als op een gegeven moment de klant wel recht krijgt op ziekengeld, dan betalen we vanaf die datum de verhoging van de arbeidsongeschiktheidsuitkering alleen uit voor zover deze hoger is dan het ziekengeld.

Bij wijziging hoogte ziekengeld tijdens samenloop

Als het ziekengeld wijzigt tijdens samenloop, wijzigt veelal ook de uitbetaling van de verhoging van de arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Bij gedeeltelijke werkhervatting

Wanneer de klant weer gedeeltelijk gaat hervatten, wordt het loon verrekend met de ziekengelduitkering. Door deze wijziging in de hoogte van het ziekengeld moeten we de gevolgen voor de uitbetaling van de verhoging van de arbeidsongeschiktheidsuitkering beoordelen.

De werkhervatting heeft echter ook gevolgen voor de arbeidsongeschiktheidsuitkering. Het loon brengen we via het kortingsartikel in mindering. Nadat we de fictieve klasse hebben bepaald, bepalen we aan de hand van het bijbehorende uitkeringspercentage het bedrag van de uitkering en wat de verhoging is van de uitkering ten opzichte van de arbeidsongeschiktheidsklasse die geldt voor de herziening. Als er een verhoging is, dan betalen we die verhoging alleen uit voor zover deze

hoger is dan het ziekengeld.

Bij wijziging hoogte ao-uitkering tijdens samenloop

Als de hoogte van de arbeidsongeschiktheidsuitkering wijzigt, moeten we ook opnieuw beoordelen of er gevolgen optreden voor de uitbetaling van de uitkering.

Bij nieuwe toename of afname ao-heid

De wet bepaalt niet hoe we moeten handelen als we na de herziening de arbeidsongeschiktheidsuitkering opnieuw herzien. Het ligt in de rede dat we in ieder geval de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering waarop recht bestond voor de eerste herziening blijven uitbetalen. Daarnaast beoordelen we dan of er nog een verhoging is ten opzichte van de arbeidsongeschiktheidsuitkering die we uitbetaalden voor de eerste herziening. Zo ja, dan betalen we die verhoging alleen uit voor zover het hoger is dan het ziekengeld.

Heropenen

Als de klant binnen 4 weken na intrekking weer arbeidsongeschikt wordt, dan heropenen we veelal de arbeidsongeschiktheidsuitkering. Als de klant tegelijkertijd recht heeft op ziekengeld, dan betalen we de arbeidsongeschiktheidsuitkering alleen uit voor zover deze hoger is dan het ziekengeld.

Art. 21 lid 7 WAZ, art. 47 lid 7 WAO en art. 3:22 lid 7 Wet Wajong

Te hanteren bedragen

Hierbij moeten we een aantal onderwerpen betrekken.

- ***WAO-dagloon en grondslag WAZ***

Voor de WAO hanteren we het actuele (vervolg)dagloon dat zou gelden op de dag van heropening. Mogelijk is dit niet hetzelfde (vervolg)dagloon als op de dag van intrekking als gevolg van indexering of werken. Hierin wijzigt niets.

Voor de WAZ kan tussen intrekking en heropening een indexering van het wettelijk minimumloon hebben plaatsgevonden waardoor de grondslag naar rato moet worden verhoogd. Ook hierin wijzigt niets. Zie voor een nadere toelichting Heropenen onder Heropenen in verband met hernieuwde arbeidsongeschiktheid, Hoogte uitkering.

- ***Uitkeringsbedragen***

De arbeidsongeschiktheidsuitkering is exclusief VT. In het ziekengeld is echter de VT opgenomen. Toch vergelijken we deze exacte uitkeringsbedragen. Voor de

arbeidsongeschiktheidsuitkering geldt dat we VT reserveren over de uitbetaalde uitkeringen in het voorafgaande jaar.

- ***Gedeeltelijke of gehele weigering ziekengeld***

Wanneer we ziekengeld toekennen, maar deze weigeren we gedeeltelijk of geheel via het opleggen van een maatregel, doen we alsof het ziekengeld wel volledig wordt uitbetaald. We vergelijken dus de hoogte van arbeidsongeschiktheidsuitkering met het volledige ziekengeld. Zouden we dat niet doen, dan zouden we de maatregel op het ziekengeld compenseren met een (hogere) uitbetaling van de arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Bij ziekengeld verstrekken ná heropeningsdatum

Als op de datum van heropening van de arbeidsongeschiktheidsuitkering geen recht op ziekengeld is, dan is er geen samenloop. Als op een gegeven moment de klant wel recht krijgt op ZW-uitkering, dan betalen we vanaf die datum de arbeidsongeschiktheidsuitkering alleen uit voor zover deze hoger is dan het ziekengeld.

Bij wijziging ziekengeld tijdens samenloop

Als het ziekengeld wijzigt tijdens samenloop, wijzigt vaak ook de uitbetaling van de arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Bij gedeeltelijke werkhervatting

Wanneer de klant weer gedeeltelijk gaat hervatten, verrekenen we het loon met de ZW-uitkering. Door deze wijziging in de hoogte van het ziekengeld moeten we de gevolgen voor de uitbetaling van de arbeidsongeschiktheidsuitkering beoordelen.

De werkhervatting heeft echter ook gevolgen voor de arbeidsongeschiktheidsuitkering. Het loon brengen we via het kortingsartikel in mindering. Nadat we de fictieve klasse hebben bepaald, bepalen we aan de hand van het bijbehorende uitkeringspercentage het bedrag van de uitkering en of deze nu hoger is dan het ziekengeld. We betalen alleen de arbeidsongeschiktheidsuitkering uit voor zover deze hoger is dan het ziekengeld.

Soms toch interne verrekening

De ZW kent per 1 januari 2011 de mogelijkheid voor de werkgever om collectief aangifte van ziekte te doen. In plaats van op de 4^e ziektedag moet de werkgever de aangifte van ziekte uiterlijk na afloop van 6 weken ziekte doen. Dat houdt in dat de werkgever, bijv. maandelijks, collectief aangifte kan doen van de ziekmeldingen in de afgelopen maand. Het gaat om de volgende vangnetstap

- ziek in verband met zwangerschap of bevalling;
- de no-riskpolis;
- orgaandonatie en
- compensatieregeling loonkosten zieke oudere en voormalig langdurig werklozen.

Door de latere ziekmelding betalen we ziekengeld achteraf uit met terugwerkende kracht. Als we een arbeidsongeschiktheidsuitkering toekennen, herzien of heropenen, dan wordt vaak op dat moment nog geen ziekengeld verstrekt. Er valt dus ook niets in mindering te brengen op de arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Als we na de collectieve aangifte alsnog ziekengeld gaan verstrekken, dan moeten we het ziekengeld (intern) verrekenen met de (verhoging van de) arbeidsongeschiktheidsuitkering. Na de periode van verrekening gaan dan de nieuwe samenloopregels gelden.

We verwachten echter niet dat deze situatie zich vaak voordoet. De klant zal niet snel, oftewel voordat wij de ziekmelding ontvangen, een aanvraag voor herziening of heropening indienen omdat zijn loon wordt doorbetaald. De ziekmelding is juist het signaal voor de ambtshalve herziening en heropening van de WAO, WAZ of Wajong uitkering. De toekenning op grond van artikel 43a WAO en 3:21 Wet Wajong moet de klant echter aanvragen.

Overgangsrecht per 1 januari 2011

Twee situaties onder overgangsrecht

- **Klant vóór 1 januari 2011 toegenomen ao**

De klant is vóór 1 januari 2011 toegenomen arbeidsongeschikt geworden, dat leidt tot een toekenning, heropening of herziening van de arbeidsongeschiktheidsuitkering.

De oude samenloopregels blijven van toepassing zolang er recht is op ziekengeld als gevolg van de toegenomen arbeidsongeschiktheid.

Wordt de klant daarna weer ziek en bestaat er dan recht op ziekengeld, dan gaan de nieuwe samenloopregels gelden.

- **Klant op of vóór 1 januari 2011 toegenomen ao wegens zelfde oorzaak**

De klant is op of vóór 1 januari 2011 arbeidsongeschikt geworden wegens dezelfde oorzaak.

De oude samenloopregel dat toekenning van arbeidsongeschiktheidsuitkering alleen plaatsvindt als de arbeidsongeschiktheidsuitkering hoger is dan het ziekengeld op grond van artikel 29b ZW, blijft van toepassing.

Is de klant op een gegeven moment niet meer arbeidsongeschikt en wordt hij vervolgens weer arbeidsongeschikt wegens dezelfde oorzaak, dan gaan de nieuwe samenloopregels gelden.

Overgangsrecht vervalt na 10 jaar

Het overgangsrecht vervalt na 10 jaar, dus op 1 januari 2021. Vanaf die datum gelden alleen regels vanaf 1 januari 2011.

Oude samenloopregels

Tot 1 januari 2011 had samenloop met een ZW-uitkering geen gevolgen voor de WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering. Anticumulatie bij ongewenste samenloop is aan de ZW-zijde geregeld. Een toelichting op de oude samenloopregels staat in de instructie [ZW onder Samenloop](#).

Samenloop WAZO of ZEZ met WIA

WIA-uitkeringen

WIA kent diverse soorten uitkeringen: IVA, LGU, LAU1, LAU2 en VVU. Alleen de LGU vormt een grondslag voor WAZO-rechten. Het geeft echter geen ZEZ-rechten. De overige WIA-uitkeringen geven geen WAZO- of ZEZ-rechten.

WAZO

Een klant met een loongerelateerde uitkering (LGU) is voor het recht op WAZO-uitkering een gelijkgestelde. Als zij een WAZO-uitkering krijgt, vormt dat een uitsluitingsgrond voor de LGU. De LGU wordt dus beëindigd en de WAZO-uitkering komt daarvoor in de plaats. Samenloop van LGU met WAZO komt dus niet voor.

Voor andere WIA-uitkeringen kan een WAZO-uitkering als inkomen worden aangemerkt. Een toelichting staat in de instructie [WIA onder Duur en hoogte](#). De WAZO-uitkering betalen we ongekort uit.

ZEZ

Een ZEZ-uitkering kunnen we ook ongekort uitbetalen. Het is mogelijk dat we de ZEZ-uitkering als inkomen beschouwen voor de WIA-uitkering. Een toelichting hierop staat in de instructie [WIA onder Duur en hoogte](#).

Samenloop WAZO of ZEZ met WAZO of ZEZ

Naast samenloop met uitkeringen op grond van andere wetten kan ook sprake zijn van samenloop van meerdere WAZO-uitkeringen of van WAZO- met ZEZ-uitkering. De samenloop die met WAZO-uitkering kan ontstaan lichten we toe in [Zwangerschap/bevalling/adoptie/pleegzorg onder Verdere bepalingen t.a.v. de uitkeringen/Hoogte van de uitkeringen](#) in de instructie ZW.

De toelichting op de samenloop met ZEZ-uitkering staat in [Zelfstandige en zwanger, Hoogte en duur onder Samenloop met](#).

Samenloop overlijdensuitkeringen

Er zijn geen regels voor de samenloop van overlijdensuitkeringen op grond van WAO, WAZ, Wajong, WIA, ZW en TW. De overlijdensuitkering stellen we vast op het bedrag dat we direct vóór het

WIA, ZW en 1 W. De overlijdensuitkering stellen we vast op het bedrag dat we direct voor het overlijden betaalden dus eventuele anticumulatie is hierin al verwerkt. We betalen daarom de uitkeringen naast elkaar uit.

Bij samenloop met een overlijdensuitkering van de werkgever zorgt de werkgever voor anticumulatie. Hij kan uitkeringen op grond van wettelijk voorgeschreven ziekte- of

arbeidsongeschiktheidsverzekering en TW in mindering brengen (boek 7 art. 674 BW).

Samenloop WAO, WAZ of Wajong met ANW

De Algemene Nabestaandenwet (ANW) kent een nabestaandenuitkering en een (half)wezenuitkering.

Wanneer de klant een WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering heeft, brengt de Sociale Verzekeringsbank (SVB) deze in mindering op de nabestaandenuitkering. Wij betalen de uitkering volledig uit.

Bij een (half)wezenuitkering brengt de SVB de WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering niet in mindering.

Beide uitkeringen worden volledig uitbetaald.

Doorzoek handboek Wetsuitleg Wajong

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg Wajong

Samenloop met inkomsten uit arbeid

Inleiding

Wanneer de klant tijdens de uitkering gaat werken en daaruit inkomen ontvangt, dan is sprake van samenloop van uitkering met inkomen. Als het inkomen zo hoog is dat indeling in een lagere arbeidsongeschiktheidsklasse aan de orde zou zijn, passen we de kortingsartikelen toe.

Let op:

1. De toelichting op de samenloop met SV-loon **vanaf** 1 juli 2015 is te vinden in het hoofdstuk [Inleiding Samenloop met SV-loon vanaf 1 juli 2015](#).
2. Deze toelichting is tot 1 januari 2021 geldig voor de oWajong. De toelichting vanaf 1 januari 2021 vind je in de instructie [Inkomen oWajong, Wajong 2010 en Wajong 2015](#).

Toepassing van de kortingsartikelen kan aan de orde zijn wanneer de klant:

- voor het eerst gaat werken;
- zijn werkzaamheden uitbreidt of
- meer gaat verdienen met dezelfde arbeid.

Gevolgen van samenloop

Gedurende 5 jaren schatten we niet maar korten het inkomen op de uitkering. We beschouw werk namelijk niet als algemeen geaccepteerde of gangbare arbeid. Dat houdt in dat we geen schatting kunnen verrichten en dus de uitkering niet kunnen herzien of intrekken. De klant hoeft

schatting kunnen verrichten en dus de uitkering niet kunnen herzien of intrekken. De klant hoeft dan ook niet bang te zijn voor een snelle herbeoordeling als hij gaat werken of zijn werkzaamheden uitbreidt. Mocht het werken niet lukken, dan heeft hij de zekerheid dat hij kan terugvallen op zijn oude uitkering.

Fictieve schatting

Op basis van het inkomen doen we een zgn. fictieve schatting oftewel we berekenen de mate van arbeidsongeschiktheid alsof we de uitkering wél herzien of intrekken. De uitkomst van de berekening is de fictieve klasse. Als die fictieve klasse lager is dan de arbeidsongeschiktheidsklasse waarin de klant is ingedeeld, bedraagt het inkomen meer dan zijn resterende verdien capaciteit. We betalen de uitkering dan uit naar die lagere fictieve klasse. Met andere woorden, we korten in dat geval het inkomen op de uitkering.

Artikelen [44 lid 1 WAO](#), [58 lid 1 WAZ](#) en [3:48 lid 1 Wet Wajong](#)

Fictieve schatting, verdieping 

Reductiefactor

De fictieve schatting verrichten we op dezelfde manier als de praktische schatting. We bepalen de omvang van de resterende verdien capaciteit door de uren omvang van het werk dat de klant doet. Als de uren omvang van de resterende verdien capaciteit lager is dan de uren omvang van het maatgevende werk, passen we een reductiefactor toe op het uurloon van de resterende verdien capaciteit. De factor bestaat uit een breuk, waarvan de teller wordt bepaald door de uren omvang van de resterende verdien capaciteit. De noemer wordt bepaald door de uren omvang van de maatman. Voor een toelichting, zie [Correcties resterende verdien capaciteit](#).

[Artikel 3 Beleidsregel uurloonschatting 2008](#)

Reductiefactor, voorbeeld 

Wisselend loon

Bij wisselend loon, bijvoorbeeld bij een invalkracht of werken op basis van provisie, is een berekening van de mate van arbeidsongeschiktheid per maand of eventueel een ander loontijdvak noodzakelijk. Dit heeft de Centrale Raad van Beroep (CRvB) in verschillende uitspraken bepaald. We mogen voor de berekening van de fictieve klasse niet middelen over een langere periode dan een maand. Daarnaast blijkt uit deze uitspraken dat we bij een 4-wekenloon van een loontijdvak van 4 weken moeten uitgaan. We mogen niet standaard omrekenen naar een (kalender)maand.

Als we het inkomen over het betreffende loontijdvak hebben vastgesteld rekenen we dat om naar een uurloon zodat we een uurloonvergelijking kunnen maken. Aan de hand van de fictieve klasse betalen we maandelijks de uitkering uit.

In de beschikking lichten we toe op welke periode de verdiensten betrekking hebben, tot welk arbeidsongeschiktheidspercentage dat aanleiding geeft en welk uitkeringspercentage daarbij

hoort.

Het is wel mogelijk om de hoogte van de uitkering eens per 3 maanden afzonderlijk voor iedere maand vast te stellen. Dit moeten we dan in de beschikking per maand specificeren.

[Overgang naar andere beoordelingswijze, verdieping](#) 

Samenloop van 4-wekenloon en loon per maand

Als de klant 2 werkgevers heeft en de ene werkgever betaalt het loon per 4 weken en de andere werkgever betaalt het loon per maand, stellen we de hoogte van de uitkering per maand vast. We mogen niet standaard omrekenen naar een (kalender)maand maar dit is geen standaardsituatie. We hanteren daarom een praktische werkwijze.

Aanvang korting

De korting begint op de eerste uitkeringsdag waarop de klant werkt en daaruit inkomen heeft dat aanleiding geeft tot korting.

Artikelen [44 lid 1 WAO](#) , [58 lid 1 WAZ](#) en [3:48 lid 1 Wet Wajong](#)

[Aanvang korting, voorbeeld](#) 

Korting met terugwerkende kracht

Vanuit het beginsel van rechtszekerheid kunnen we de kortingsartikelen niet met terugwerkende kracht op al uitbetaalde uitkeringen toepassen. Uit jurisprudentie blijkt dat korting met terugwerkende kracht en terugvordering echter wel toegestaan is als het de klant redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat het inkomen van invloed kan zijn op het recht op of de hoogte van de uitkering ([RSV 2009/18](#)). Hetzelfde geldt als we ongewijzigd de uitkering voortzetten (mede) als gevolg van onjuiste of onvolledige informatievervalsing door de klant.

[Beleidsregels Schorsing, opschorting, herziening en intrekking uitkeringen 2006](#)

Loonwijziging met terugwerkende kracht

Soms worden in CAO's afspraken gemaakt over loonsverhogingen met terugwerkende kracht. Dat betekent dat het inkomen met terugwerkende kracht hoger wordt. In deze gevallen passen we, zo nodig, ook de korting met terugwerkende kracht aan. Het beleid over schorsing, opschorting etc. met richtlijnen over 'redelijkerwijs duidelijk' is hierbij niet aan de orde. Niemand wist immers op het moment van korting dat het inkomen nog niet volledig was. Als pas op een later moment zicht ontstaat op inkomen kunnen we het kortingsartikel dus met terugwerkende kracht toepassen.

Dit heeft de Centrale Raad van Beroep al diverse malen aangegeven ([USZ 2005/290](#); [RSV 2009/18](#)). Uiteraard hangt dit ook samen met de toepassing van de loon-over systematiek, die ook steeds geldt bij het bepalen van inkomen. Deze systematiek houdt in dat we het inkomen dat de klant in een bepaalde periode ontvangt, toerekenen aan de perioden waarvoor het bedoeld is.

Daarnaast kennen we natuurlijk het inkomen van zelfstandigen, dat pas veel later bekend wordt. Het gaat hier om andere situaties dan die waarin het inkomen wel bekend was bij de klant of bij ons, maar er desondanks niets mee gedaan is. Alleen in deze laatste situaties zijn de [Beleidsregels schorsing, opschorting, intrekking en herziening uitkeringen 2006](#), inclusief het beleid over 'redelijkerwijs duidelijk' van toepassing.

Duur korting

Na verloop van enige tijd kunnen we een werkhervatting of werkuitbreiding als stabiel beschouwen. Dan is wel duidelijk dat de klant het werk aan kan. Bovendien moeten we de mogelijkheid hebben om de arbeidsongeschiktheidsklasse te wijzigen als de klant al jaren achtereen hetzelfde werk verricht. Daarom geldt voor de korting een standaardtermijn van 5 jaren. Na 5 jaren kunnen we wél schatten en de uitkering herzien of intrekken. De termijn van 5 jaren is géén maximale termijn maar een vaste termijn: we korten in ieder geval het inkomen gedurende 5 jaren.

Artikelen [44 lid 1 WAO](#) , [58 lid 1 WAZ](#) en [3:48 lid 1 Wet Wajong](#)

Andere arbeid

De bedoeling is dat de klant de tijd krijgt om na te gaan of het werk geschikt is voor hem. Als de klant stopt met het ene werk en begint in ander werk, dan moet hij dus weer de tijd krijgen om te bekijken of het andere werk geschikt is voor hem. Daarom start een nieuwe standaardtermijn van 5 jaren als de klant ander werk gaat verrichten.

Artikelen [44 lid 2 WAO](#) , [58 lid 2 WAZ](#) en [3:48 lid 2 Wet Wajong](#)

Het is moeilijk een wijziging in arbeid en dus een nieuwe start van een 5 jarentermijn te onderkennen. We onderzoeken niet actief of er andere arbeid wordt verricht. Voor zover we het kunnen onderkennen, hanteren we de volgende richtlijn:

Er is sprake van andere arbeid als de klant:

- een zelfde functie bij een andere werkgever gaat uitoefenen of
- een andere functie bij dezelfde of andere werkgever gaat uitoefenen of
- uitbreidt in een andere functie bij dezelfde of andere werkgever.

Andere arbeid, voorbeeld 

Oproep- en uitzendkrachten

Bij oproep- en uitzendkrachten gaan we alleen uit van andere arbeid als zij ander vast of regelmatig werk gaan verrichten. Deze klanten kunnen bij diverse werkgevers worden ingezet maar dat zal vrijwel altijd in soortgelijke arbeid zijn. De klant houdt dezelfde werkgever, het uitzendbureau. M.a.w. zolang zij als oproepkracht/uitzendkracht werken, nemen we aan dat zij dezelfde arbeid blijven doen.

Uitbreiding in dezelfde arbeid

Als de klant tijdens de toepassing van het kortingsartikel uitbreidt in dezelfde arbeid, korten we meer inkomen. Er start geen nieuwe 5 jarentermijn want het is dezelfde arbeid.

Uitbreiding in andere arbeid

Als de klant tijdens de 5 jarentermijn de arbeid uitbreidt maar hij doet dit in andere arbeid, dan stopt de lopende termijn en start een nieuwe termijn van 5 jaren. Door de uitbreiding heeft de klant niet alleen arbeid erbij maar ook de totale omvang van de arbeid is gewijzigd. Het is dan redelijk om de klant ook 5 jaren de tijd te geven om te bepalen of de combinatie van arbeid en de totale omvang ervan geschikt is voor hem.

Voor het korten van het inkomen gaan we uit van het totale inkomen. De uitbreiding in de andere arbeid leidt dus tot dezelfde fictieve klasse of een lagere fictieve klasse.

Uitbreiding in andere arbeid, voorbeeld 

Geen samentelling bij onderbreking

Het kortingsartikel kent sinds 1-1-2012 geen bepalingen meer voor onderbrekingen. Elke keer dat de klant het werk stopt, stopt de standaardtermijn. Elke keer dat de klant weer start met werken, begint een nieuwe termijn van 5 jaren. Het is niet van belang of de klant weer start in dezelfde arbeid of in andere arbeid.

Geen samentelling bij onderbreking, voorbeeld 

Let op: alleen als de klant opnieuw in **dezelfde** arbeid start en dit is **direct** aansluitend aan de vorige arbeid, dan telt de termijn wél door. Er is immers geen onderbreking in tijd.

Uitzonderingen

Er zijn enkele uitzonderingen op de standaardtermijn. In de volgende situaties hebben de kortingsartikelen een onbeperkte duur:

- klanten met inkomen uit WSW-arbeid ([hoofdstuk 2 WSW](#));
- klanten die zijn aangewezen op begeleid werken ([hoofdstuk 3 WSW](#));
- klanten met inkomen uit politieke werkzaamheden;
- klanten voor wie loondispensatie is verkregen en die noodzakelijke ondersteuning genieten.

*Artikelen [44 leden 4 en 5 WAO](#) , [58 leden 4 en 5 WAZ](#) en [3:48 leden 4 en 6 Wet Wajong](#)
[Artikel 1 Regeling afwijkende regels bij samenloop met inkomen uit een politiek ambt](#)
[Artikel 5 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen](#)*

Einde korting

De korting eindigt in de volgende situaties:

- het inkomen is te laag voor korting of
- de klant stopt met werken of
- het einde van de 5 jarentermijn is bereikt.

Inkomen te laag

Als tijdens de 5 jarentermijn het inkomen zo laag wordt dat het binnen de resterende verdien capaciteit blijft, wordt niet meer aan de voorwaarden van het kortingsartikel voldaan. We stoppen de toepassing.

Vast loon

Bij vastloners zal meestal sprake zijn van een bestendige vermindering van de uren omvang. Als de klant minder uren gaat werken en daarmee inkomen binnen zijn resterende verdien capaciteit verdient, dan stopt de korting direct. Er zal meestal een duidelijk moment van wijziging zijn.

Wisselend loon

Bij wisselend loners is meestal geen duidelijk moment aanwezig waarop het inkomen te laag wordt. Als blijkt dat de klant het afgelopen loonaangiftetijdvak geen inkomen heeft gehad dat leidt tot korting, dan stoppen we de toepassing van het kortingsartikel met ingang van de laatste dag van het voorgaande aangiftetijdvak.

Wisselend loon, voorbeeld

Zodra het inkomen in een aangiftetijdvak wéér tot korting leidt, start een nieuwe termijn van 5 jaren met ingang van de eerste dag van die aangiftetijdvak.

Stoppen met werken

Als de klant stopt met werken, is er ook geen inkomen meer. We stoppen de korting op dezelfde dag waarop de klant stopt met werken. Dit kan dus ook midden in een loonaangiftetijdvak liggen.

Op deze hoofdregel maken we een uitzondering als de klant weliswaar gestopt is met werken maar in plaats van loon gelijkgesteld inkomen ontvangt. Wat we onder gelijkgesteld inkomen verstaan, is verderop te lezen onder Gelijkgesteld inkomen.

Einde 5 jarentermijn

Na afloop van de 5 jarentermijn doen we een beoordeling. Als de klant ononderbroken 5 jaar gewerkt, dan beschouwen we de verrichte arbeid als algemeen geaccepteerde arbeid. Op basis van

de laatste verdiensten doen we een schatting en stoppen de korting op de uitkering. We herzien of trekken de uitkering dan in.

Bij wisselend loon

Als de klant in dienstbetrekking werkt en daaruit een wisselend loon heeft, is het niet redelijk om voor de schatting uit te gaan van het loon in het laatste aangiftetijdvak. Het kan immers uitzonderlijk laag of hoog zijn geweest door toevallige omstandigheden die niets te maken hebben met de gezondheidstoestand van de klant. Het is redelijker om van een langere termijn uit te gaan. Dan houden we voldoende rekening met de fluctuaties in omvang waardoor er een reëel beeld ontstaat. Uitgangspunt voor een representatieve periode is 6 aangiftetijdvakken.

We doorlopen dan de volgende stappen:

1. De laatste 6 aangiftetijdvakken hanteren als representatieve periode.
2. Het loon over deze 6 aangiftetijdvakken delen door het totaal aantal gewerkte uren in die aangiftetijdvakken. Het resultaat is het uurloon uit feitelijke arbeid.
3. Het totaal aantal gewerkte uren in de 6 aangiftetijdvakken delen door het aantal weken in die periode. Dus bij loon per vier weken delen door 24 weken en bij loon per maand delen door 26 weken. Het resultaat is de gemiddelde urenomvang resterende verdien capaciteit (rvc) per week.
4. Als de gemiddelde urenomvang rvc kleiner is dan de urenomvang van de maatman: de reductiefactor bepalen door de gemiddelde urenomvang rvc te delen door de urenomvang van de maatman.
5. De reductiefactor toepassen op het uurloon uit feitelijke arbeid. Het resultaat is het uurloon rvc en dit gebruiken in de schattingsformule.

Einde 5 jarentermijn, wisselend loon, voorbeeld

Als duidelijk is dat een periode van 6 aangiftetijdvakken niet representatief is, dan hanteren we een langere periode, bijv. 1 jaar. Als niet duidelijk is of een periode van 6 aangiftetijdvakken wel representatief is, hanteren we ook een langere periode, bijv. 1 jaar.

Korten na afloop van 5 jarentermijn

Als na de definitieve schatting het loon nog de resterende verdien capaciteit overschrijdt, dan korten we weer. Er begint geen nieuwe standaardtermijn van 5 jaren tenzij sprake is van andere arbeid. Zodra weer een representatieve periode is verlopen, verrichten we weer een schatting.

Urenuitbreiding kort vóór einde 5 jarentermijn

Als de klant kort voor afloop van de 5 jarentermijn dezelfde arbeid in uren uitbreidt, is bij het einde van de termijn wel duidelijk dat de aard van de arbeid passend is maar of de klant de omvang aan kan, is de vraag.

Als de uitbreiding minder dan 6 maanden heeft geduurd voordat de 5 jarentermijn afloopt, is het niet redelijk om de definitieve schatting en de resterende verdien capaciteit te herzien. Maar het moet een

niet redelijk om de definitieve schatting op de omvang na uitbreiding, te baseren. Maar net gaat om dezelfde arbeid dus is er ook geen aanleiding de schatting uit te stellen.

Daarom vindt de schatting plaats op de uren omvang vóór afgaand aan de uitbreiding. Zodra de uitbreiding 6 maanden heeft geduurd, vindt weer een schatting plaats. Met andere woorden, na 6 maanden nemen we aan dat die uitbreiding deel uitmaakt van de passende arbeid voor de klant.

Einde 5 jarentermijn, urenuitbreiding kort voor einde, voorbeeld 

Verslechtering medische situatie

Als vlak voor of bij einde 5 jarentermijn blijkt dat de medische situatie van de klant is verslechterd, dan verrichten we geen definitieve schatting. Door de verslechtering kunnen we immers niet stellen dat de verrichte arbeid passend is voor de klant. De vanzelfsprekendheid waarmee we na 5 jaren de passendheid van de arbeid aannemen, kunnen we niet handhaven als de omstandigheden wijzigen.

De termijn van 5 jaar is een standaardtermijn en geen maximale termijn. Als de klant nog steeds werkt en het inkomen is meer dan evenredig aan de resterende verdien capaciteit, kunnen we blijven korten. Niet kunnen schatten houdt dus niet in dat we niet kunnen korten. Maar als de klant blijft werken, moeten we wel beoordelen of de arbeid is veranderd.

Als de arbeid is veranderd, dan start een nieuwe 5 jarentermijn. Er is sprake van andere arbeid als de functie is gewijzigd. Dat is ook het geval wanneer de klant alleen nog aangepaste arbeid verricht, bijv. van de gebruikelijke 5 taken verricht hij nog maar 3 taken. Een dergelijke wijziging zal moeten blijken uit de SMZ-rapportage.

Als geen sprake is van andere arbeid, dan start geen nieuwe 5 jarentermijn. Als de klant dezelfde arbeid doet maar in een kleinere omvang, is geen sprake van andere arbeid. Bij urenvermindering beoordelen we na 6 maanden of een definitieve schatting wel mogelijk is.

Geen arbeid, wel inkomen

We blijven korten als de klant bij het einde van de 5 jarentermijn niet werkt maar wel gelijkgesteld inkomen heeft. We blijven korten tot en met de laatste dag waarover de klant dat inkomen ontvangt. Na beëindiging verrichten we geen definitieve schatting want de klant werkt niet.

Als de klant bij het einde van de 5 jarentermijn, bijvoorbeeld, werkloos is, dan zou het stoppen van de korting het gevolg hebben dat de klant de ongekeurde arbeidsongeschiktheidsuitkering én WW-uitkering heeft. Om dit effect te voorkomen verlengen we de standaard termijn tot de dag waarop de WW-uitkering eindigt.

Artikelen 44 lid 3 WAO, 58 lid 3 WAZ en 3:48 lid 3 Wet Wajong

Einde 5 jarentermijn, geen arbeid, wel inkomen, voorbeeld 

Gelijk inkomen én gelijkgesteld inkomen

Feitelijk inkomen en gelijkgesteld inkomen

Als de klant aan het einde van de 5 jarentermijn niet alleen feitelijk inkomen maar ook gelijkgesteld inkomen heeft, dan schatten we alleen op basis van het feitelijk inkomen.

Het moet natuurlijk wel gaan om feitelijk inkomen dat de klant krijgt voor arbeid die hij 5 jaren heeft verricht.

De aard van het gelijkgestelde inkomen is niet van belang. Het kan dus ook gaan om 2 dienstverbanden waarbij de klant bij dienstverband A al met (pre)pensioen is gegaan en bij dienstverband B blijft werken. De schatting verrichten we dan alleen op basis van het feitelijk inkomen bij dienstverband B.

De wet geeft geen regels voor de situatie waarin na de schatting het gelijkgesteld inkomen nog leidt tot korting. Als we niet meer korten, krijgt de klant dan meer dan vóór de schatting. Daarom blijven we korten tot en met de laatste dag waarover de klant dat inkomen ontvangt.

Einde 5 jarentermijn, feitelijk inkomen en gelijkgesteld inkomen, voorbeeld 

Inkomen

Het vaststellen van het inkomen voor de kortingsartikelen gebeurt op dezelfde manier als bij het inkomen voor een praktische schatting. Dit geldt zowel voor inkomen als werknemer, inkomen als zelfstandige en als beroepsbeoefenaar. Een nadere toelichting op het begrip 'inkomen' is te vinden in [Wat is inkomen?](#).

Artikelen 10 lid 6 en 7 Schattingsbesluit

Bruto loon of SV-loon

Tot 1-7-2008 hanteerden we voor de korting het bruto loon dat de klant ontving. Op 1-1-2006 is de Wet administratieve lastenverlichting en vereenvoudiging in sociale verzekeringswetten (Wet Walvis) in werking getreden. Hierdoor is het loonbegrip zo veel mogelijk geharmoniseerd. Vanwege de complexiteit van de Walvis-operatie is destijds besloten om de aanpassing van het Schattingsbesluit voor de vaststelling van het maatmaninkomen en de resterende verdien capaciteit nog niet door te voeren. Aanpassing heeft uiteindelijk per 1-7-2008 plaatsgevonden.

Overgangsrecht per 1-7-2008

Voor klanten die op of na 1-7-2008 gaan werken, moeten we het loon direct vaststellen op basis van het SV-loon.

Om te voorkomen dat we alle klanten die op 30-6-2008 al inkomen uit arbeid hebben, direct moeten beoordelen op basis van SV-loon is voor hen overgangsrecht opgenomen. Voor klanten die op 30-6-2008 al inkomen uit arbeid hadden, gaat het SV-loon pas gelden vanaf het moment waar een arbeidsdeskundig onderzoek plaatsvindt, bij gelegenheid van dat onderzoek.

Een nadere toelichting op het overgangsrecht is te vinden in [Historie](#).

Gewijzigd overgangsrecht per 1-1-2013

Met ingang van 1-1-2013 is het overgangsrecht gewijzigd. De wijziging is alleen van belang voor klanten van wie het inkomen voor de fictieve schatting nog wordt beoordeeld op basis van brutoloon.

Voor de fictieve schatting op basis van feitelijke verdiensten gaat bij elke loonwijziging op of na 1-1-2013 vanaf dat moment het SV-loon gelden. Dat betekent dat we elke berekening (= beoordeling) van de hoogte van het loon naar aanleiding van een wijziging die betrekking heeft op een periode vanaf 1-1-2013 moeten doen op basis van SV-loon.

Artikel 12b lid 4 Schattingsbesluit

SV-loon

SV-loon geldt voor klanten die werkzaam zijn in dienstbetrekking en daardoor verzekerd zijn voor de SV-wetten. Als we uitgaan van SV-loon, berekenen we het inkomen op basis van 52,2 weken per jaar.

Artikelen 10 lid 6 en 7 lid 1 onder a Schattingsbesluit

Een nadere toelichting op het begrip 'SV-loon' is te vinden in [Wat is inkomen?](#)

Opname levenslooptegoed zonder verlof vanaf 1-1-2013

Sinds 1 januari 2013 kan de werknemer (een gedeelte van) zijn levenslooptegoed laten uitbetalen zonder dat hij levensloopverlof opneemt. Dat uitbetaalde bedrag is SV-loon en is dus ook inkomen voor de uitkering. Deze opname mag echter niet van invloed zijn op de hoogte van de uitkering. Daarom is bepaald dat als de werknemer geen levensloopverlof opneemt, maar (een deel van) het gespaarde bedrag laat uitbetalen, het uitbetaalde bedrag niet meetelt als inkomen voor de uitkering. In de instructie [Wat is inkomen?](#) is meer opgenomen over de onderkenning van deze gevallen.

Artikel 7 lid 3 onder e Schattingsbesluit

Gelijkgesteld inkomen

Als de klant niet meer werkt maar hij krijgt in plaats van loon ander inkomen, zetten we de korting voort. Het gelijkgestelde inkomen moet dus voortkomen uit de arbeid waarvoor we het kortingsartikel toepasten. Daarnaast kan het ook voorkomen dat er geen gelijkgesteld inkomen is en we toch de korting moeten voortzetten.

ZW-uitkering

Als hoofdregel geldt dat we het bedrag korten dat we laatstelijk voor de eerste ziektedag kortten. Bij een vastloner verandert de fictieve klasse dus niet. Maar als de klant wisselend loon had, dan merken we het gemiddelde van het inkomen in de 3 aangiftetijdvakken voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin hij ziek werd, aan als inkomen. Hierdoor kan de fictieve klasse bij de aanvang van ziekte wel wijzigen.

[Artikelen 2 lid 1 onder a en 3 leden 2 en 7 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen](#)

Gelijkgesteld inkomen, ZW-uitkering, voorbeeld 

Let op: In deze situatie kan een garantiebepaling aan de orde zijn. Over de garantie meer te lezen onder [Garantiebepaling](#).

Minder dan 3 aangiftetijdvakken gewerkt

Als de klant een wisselend loon had maar nog geen 3 volledige aangiftetijdvakken heeft gewerkt, hanteren we het gemiddelde inkomen in 2 aangiftetijdvakken of 1 aangiftetijdvak.

Minder dan 3 aangiftetijdvakken gewerkt, voorbeeld 

Overgangsrecht per 1-1-2012

Vóór 1-1-2012 kortten we bij een klant die wisselend inkomen ontving voor ziekte ook het bedrag dat we kortten in het aangiftetijdvak voordat de ziekte intrad. Als we het kortingsartikel al vóór 1-1-2012 toepasten, blijven we het op de manier van vóór 1-1-2012 korten zolang we het kortingsartikel toepassen.

[Artikel 8 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen](#)

Loondoorbetaling bij ziekte

Loondoorbetaling bij ziekte of bezoldiging is inkomen uit arbeid, net als 'gewoon' loon. Dit betekent dat het loon dat de werkgever tijdens ziekte betaalt, inclusief de toeslagen die tijdens ziekte worden doorbetaald, het inkomen uit arbeid is.

Voor de korting maken we onderscheid tussen vastloners en wisselend loners. Bij vastloners gebruiken we het loon dat de klant ontving in het aangiftetijdvak voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin hij ziek werd. De fictieve klasse wijzigt daardoor niet.

Als de klant wisselend loon had, dan merken we het gemiddelde van het inkomen in de 3 aangiftetijdvakken voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin hij ziek werd, aan als inkomen. Hierdoor kan de fictieve klasse bij de aanvang van ziekte wel wijzigen. Veelal zullen we echter niet op de hoogte zijn het feit dat de klant ziek is en daardoor op basis van de inkomsten in een aangiftetijdvak de korting vaststellen.

[Artikelen 2 lid 2 en 3 lid 7 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen](#)

Korten bij loondoorbetaling tijdens ziekte

Als we de loondoorbetaling tijdens ziekte blijven korten op de uitkering, kan de werkgever de uitkering waarop de klant eigenlijk recht heeft, niet in mindering brengen op de loondoorbetaling. Dat wordt onredelijk geacht. Daarom beëindigen we de korting na vier weken ziekte.

[*Artikel 4 lid 1 Beleidsregels uitbetaling arbeidsongeschiktheidsuitkering bij inkomen uit arbeid*](#)

We onderscheiden de volgende situaties:

Loondoorbetaling en geen ziekengeld

De klant ontvangt loondoorbetaling van zijn werkgever en hij krijgt geen ziekengeld uitbetaald. We stoppen de korting op basis van de fictieve schatting na 4 weken ziekte en verhogen de WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering. Bij de bepaling van 4 weken ziekte tellen we perioden van ziekte die elkaar binnen 4 weken opvolgen, mee. De herstelperioden tellen niet mee.

Loondoorbetaling en ziekengeld

De klant ontvangt loondoorbetaling van zijn werkgever en de werkgever ontvangt ziekengeld ter compensatie. We blijven korten op basis van de fictieve schatting tot einde ziekengeld dus maximaal 104 weken.

Geen loondoorbetaling maar wel ziekengeld

De klant ontvangt geen loondoorbetaling, maar wel ziekengeld. We blijven korten op basis van de fictieve schatting tot einde ziekengeld dus maximaal 104 weken.

Geen loondoorbetaling en geen ziekengeld

De klant ontvangt geen loondoorbetaling of gelijkgesteld inkomen zoals ziekengeld. We stoppen de korting op basis van de fictieve schatting per direct en verhogen de WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering.

WSW-arbeid

We blijven korten als de klant werkzaam was in het kader van de Wet sociale werkvoorziening (WSW). De reden hiervoor is dat de subsidie die is verleend op grond van de WSW niet wegvalt bij ziekte van de werknemer.

Als de klant echter een zgn. beroeps WSW-er is, stopt de korting wel.

[*Artikel 4 lid 2 Beleidsregels uitbetaling arbeidsongeschiktheidsuitkering bij inkomen uit arbeid*](#)

Loondoorbetaling na wachttijd

Als de klant na zijn wachttijd bij zijn oude werkgever blijft werken in andere arbeid of voor minder uren, dan geldt op grond van jurisprudentie dat hij alleen recht op loonbetaling bij ziekte heeft als:

- hij gedurende 4 weken volledig hersteld was voor de oorspronkelijke bedongen arbeid en daarna ook minimaal 4 weken zonder uitval heeft verricht; of
- werkgever en de klant afspraken hebben gemaakt om de bedongen arbeid te wijzigen en zij uit

kunnen aantonen.

In beide gevallen heeft de klant bij ziekte een nieuw recht op loondoorbetaling naar de hoogte van de bedongen arbeid. In andere gevallen heeft de klant geen recht meer op loonbetaling bij ziekte. Er is immers voor ziekte in de bedongen arbeid al 104 weken loon betaald.

In de situatie dat de klant geen recht op WAO had bij einde wachttijd en hij bij ziekte ook geen recht op WAO heeft, bestaat de mogelijkheid dat de klant bij ziekte helemaal geen rechten heeft. Hiervoor heeft het ministerie geen regeling getroffen. De re-integratieverantwoordelijkheid ligt in deze gevallen volledig bij de werkgever en de werknemer. Zij moeten nieuwe afspraken maken over de gewijzigde arbeid. De problemen die ontstaan als dat niet gebeurt, moeten worden opgelost door de sociale partners.

Gewijzigde afspraken loon bij ziekte

We gaan voor het WAO-recht bij ziekte tijdens dienstverband altijd uit van loondoorbetaling. Als we vervolgens het signaal krijgen dat de klant geen loon doorbetaald krijgt, dan vragen we in bovengenoemde gevallen of er afspraken over de wijziging van arbeid zijn gemaakt. Als werkgever en klant geen afspraken hebben gemaakt, dan accepteren wij dat de bedongen arbeid niet is gewijzigd en de klant geen recht heeft op loonbetaling tijdens ziekte. Als de klant ook geen recht op ziekgeld heeft, dan betalen wij de WAO-uitkering ongekort uit.

Andere afspraken kunnen zowel betrekking hebben op de taken in de functie als op het aantal uren dat een functie wordt verricht.

Inlichten werkgever

De werkgever mag de arbeidsongeschiktheidsuitkering van de klant in mindering brengen op het loon dat hij tijdens ziekte moet doorbetalen. Als de werkgever een loondoorbetalingsplicht heeft en wij het kortingsartikel niet meer toepassen en de WAO-uitkering (weer) volledig uitbetalen, heeft de werkgever dus ook baat bij deze beslissing.

Een werkgever krijgt geen kopie van de beslissing over het beëindigen van de korting op de WAZ- en Wajong-uitkering. Of we de werkgever een kopie van de beslissing over het beëindigen van de korting op de WAO-uitkering verstrekken, is te lezen in [Wie zijn belanghebbenden bij een beschikking?](#)

Als we vermoeden dat de werkgever niet op de hoogte is van de wijziging in de uitbetaling, dan informeren we de klant over de gevolgen voor de loondoorbetaling en raden we hem aan zijn werkgever zo spoedig mogelijk over de ingangsdatum en gewijzigde uitbetaling in te lichten. Hiermee kan hij voorkomen dat hij achteraf het doorbetaalde loon (geheel of gedeeltelijk) aan de werkgever moet terugbetalen.

Geen loondoorbetaling tijdens ziekte door handelen of

nalaten

Een werkgever kan de loondoorbetaling tijdens ziekte weigeren als de klant:

- zijn ziekte opzettelijk heeft veroorzaakt;
- bij de aanstellingskeuring niet alle informatie heeft gegeven;
- zijn genezing belemmert;
- zonder deugdelijke grond geen passende arbeid verricht;
- zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan voorschriften of maatregelen om passende arbeid te verrichten;
- zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak;
- zonder deugdelijke grond zijn aanvraag om een WIA-uitkering te laat indient.

Als het loon niet wordt uitbetaald omdat de werkgever uitbetaling weigert door één van bovenvermelde redenen, doen we voor de korting alsof het loon wél wordt uitbetaald. Hiermee voorkomen we dat we een maatregel van de werkgever compenseren met een hogere arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Bovenstaande geldt ook voor het geweigerde loon dat naar aard en strekking overeenkomt met loon bij ziekte. Dit kan spelen bij buitenlands loon.

[Artikel 3 leden 5 en 6 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen](#)

Geen loondoorbetaling tijdens ziekte i.v.m. wachtdagen

Als het loon niet wordt uitbetaald in verband met het doormaken van wachtdagen, doen we alsof de klant tijdens die wachtdagen wél loon heeft ontvangen. Er is geen reden om die wachtdagen te compenseren met een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

[Artikel 3 leden 5 en 6 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen](#)

Uitkering bij ziekte voor bestuurders en vrijwilligers

Het gaat hier om politieke ambtsdragers, militairen en vrijwilligers van de politie en brandweer die niet verplicht verzekerd zijn op grond van de ZW maar een uitkering krijgen op grond van een andere regeling. We korten de bruto uitkering per dag.

Omdat de bruto uitkering per dag lager kan zijn dan het 'loon' per dag kan het nodig zijn de fictieve klasse opnieuw te berekenen.

[Artikel 2 lid 1 onder b Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen](#)

Uitkering bij ziekte o.g.v. de sociale wetgeving van een ander land

Hiervan kan sprake zijn als de klant in het buitenland werkt en recht heeft op een uitkering bij ziekte op grond van de sociale wetgeving van het betreffende land. We korten de bruto uitkering per dag.

Omdat de bruto uitkering per dag lager kan zijn dan het 'loon' per dag kan het nodig zijn de fictieve klasse opnieuw te berekenen.

[Artikel 2 lid 1 onder c Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen](#)

WW-uitkering

We korten het bedrag dat we laatstelijk voor de eerste dag van werkloosheid kortten. Als de klant wisselend inkomen had, dan merken we het gemiddelde van het inkomen in de 3 aangiftetijdvakken voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin hij werkloos werd, aan als inkomen. Hierdoor kan de fictieve klasse bij de aanvang van werkloosheid wel wijzigen.

[Artikel 2 lid 1 onder d en art. 3 leden 2 en 7 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen](#)

WW-uitkering, voorbeeld 

Let op: In deze situatie kan een garantiebepaling aan de orde zijn. Over de garantie is verderop meer te lezen onder Garantiebepaling.

Als de klant tijdens de WW-uitkering weer gedeeltelijk gaat werken, zal het WW-recht gedeeltelijk worden beëindigd. Op die manier houdt WW rekening met de inkomsten uit werk. Voor de arbeidsongeschiktheidsuitkering verandert er niets; we blijven het bedrag aan loon korten dat we vóór de eerste dag van werkloosheid kortten.

Overgangsrecht per 1-1-2012

Voor 1-1-2012 kortten we bij een klant die wisselend inkomen ontving voor werkloosheid ook het bedrag dat we kortten in het aangiftetijdvak voordat de werkloosheid intrad. Als we het kortingsartikel al vóór 1-1-2012 toepasten, blijven we het op de manier van vóór 1-1-2012 korten zolang we het kortingsartikel toepassen.

[Artikel 8 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen](#)

Uitkering bij werkloosheid voor bestuurders en vrijwilligers

Het gaat hier om politieke ambtsdragers, militairen en vrijwilligers van de politie en brandweer die niet verplicht verzekerd zijn op grond van de WW maar een uitkering krijgen op grond van een andere regeling. We korten de bruto uitkering per dag.

Omdat de bruto uitkering per dag lager kan zijn dan het 'loon' per dag kan het nodig zijn de fictieve klasse opnieuw te berekenen.

[Artikel 2 lid 1 onder e Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen](#)

Uitkering bij werkloosheid o.g.v. de sociale wetgeving van ander land

Deze situatie kan spelen als de klant in het buitenland heeft gewerkt en recht heeft op een

Deze situatie kan spelen als de klant in het buitenland heeft gewerkt en recht heeft op een werkloosheidsuitkering op grond van de sociale wetgeving van het betreffende land. We korten de bruto uitkering per dag.

Omdat de bruto uitkering per dag lager kan zijn dan het 'loon' per dag kan het nodig zijn de fictieve klasse opnieuw te berekenen.

Artikel 2 lid 1 onder f Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen

Uitkering van minister, kamerlid of lid van Gedeputeerde Staten

Politieke ambtsdragers krijgen na ontslag of aftreden een uitkering op grond van Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers (Appa). We korten de bruto uitkering per dag.

Omdat de bruto uitkering per dag lager kan zijn dan het 'loon' per dag kan het nodig zijn de fictieve klasse opnieuw te berekenen.

Artikel 2 lid 1 onder g Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen

WAZO-uitkering

Als de klant een WAZO-uitkering in verband met zwangerschap en bevalling, adoptie of pleegzorg ontvangt, korten we het bedrag dat we laatstelijk voor de eerste WAZO-dag kortten. Als de klant een wisselend inkomen had, dan korten we het gemiddelde van het inkomen in de 3 aangiftetijdvakken voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin de klant recht op WAZO-uitkering kreeg.

Als de klant zelfstandige of beroepsbeoefenaar op arbeidsovereenkomst is en een ZEZ-uitkering in verband met zwangerschap en bevalling ontvangt, korten we in beginsel ook het bedrag dat we laatstelijk voor de eerste WAZO-dag kortten. Een zelfstandige of beroepsbeoefenaar op arbeidsovereenkomst heeft echter veelal een wisselend inkomen. In dat geval merken we het gemiddelde van het inkomen dat de klant ontving in de 3 aangiftetijdvakken voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin de klant het recht op ZEZ-uitkering kreeg, aan als inkomen.

Artikelen 2 lid 1 onder h en 3 leden 2 en 7 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen

Let op: in deze situatie kan een garantiebepaling aan de orde zijn. Over de garantie is verderop meer te lezen onder 'Garantiebepaling'.

Uitkering bij zwangerschap, bevalling, adoptie of pleegzorg o.g.v. sociale wetgeving ander land.

Deze situatie kan spelen als de klant in het buitenland werkt en op grond van de sociale wetgeving van dat land recht heeft op een uitkering die vergelijkbaar is met een WAZO-uitkering. We korten de bruto uitkering per dag.

Omdat de bruto uitkering per dag lager kan zijn dan het 'loon' per dag kan het nodig zijn de fictieve klasse opnieuw te berekenen.

Niet uitbetaalde uitkering door handelen of nalaten of i.v.m. wachtdagen

Als één van de hiervoor genoemde uitkeringen door handelen of nalaten van de klant niet of gedeeltelijk wordt uitbetaald, dan doen we voor de korting alsof die uitkering wél wordt uitbetaald. Hiermee voorkomen we dat een maatregel bij de ene uitkering wordt gecompenseerd met een hogere arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Als de uitkering niet wordt uitbetaald in verband met het doormaken van wachtdagen, doen we alsof de klant tijdens die wachtdagen wél de uitkering heeft ontvangen. Er is geen reden om die wachtdagen te compenseren met een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Artikel 3 lid 1 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen

Niet aanvragen uitkering

De klant is niet verplicht een uitkering aan te vragen. Als hij het niet aanvraagt, wordt natuurlijk ook geen uitkering toegekend. De klant heeft dan geen gelijkgesteld inkomen. We stoppen de toepassing van het kortingsartikel.

Garantiebepaling

Om te voorkomen dat de klant te weinig uitkering krijgt doordat we een hoger fictief inkomen korten dan het inkomen dat hij daadwerkelijk ontvangt, is er een garantiebepaling. De gekorte arbeidsongeschiktheidsuitkering plus de ZW-, WW-, WAZO-uitkering of de loondoorbetaling tijdens ziekte mag niet minder bedragen dan de ongekorte arbeidsongeschiktheidsuitkering.

[Open voorbeeld Garantiebepaling](#)

Artikel 3 lid 1 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen

Let op: De garantiebepaling geldt niet bij uitkeringen bij ziekte e.d. op grond van andere regelingen zoals voor bestuurders. Ook geldt deze garantiebepaling niet bij gelijkgesteld inkomen in verband met verlof of (pre)pensioen.

Inkomen tijdens verlof

Als we inkomen korten op de uitkering en de klant neemt verlof op, dan korten we het bedrag dat we kortten toen hij nog niet met verlof was. We blijven dus korten alsof hij geen verlof heeft opgenomen.

Als de klant wisselend inkomen had, dan merken we het gemiddelde van het inkomen in de aangiftetijdvakken voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin hij met verlof ging aan als inkomen.

Hierdoor kan de fictieve klasse bij de aanvang van het verlof wel wijzigen.

Artikel 3 leden 4 en 7 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen

Verlof is een periode waarin de werknemer voor een gedeelte of het geheel van de arbeidstijd niet werkt. Het kan hier dus gaan om volledig of gedeeltelijk verlof en om betaald of onbetaald verlof. Ook kan het om verschillende soorten verlof gaan. Ook tijdens levensloopverlof bijvoorbeeld gebruiken we voor de korting gelijkgesteld inkomen. Hetzelfde is het geval bij geheel of gedeeltelijk ouderschapsverlof.

Let op: Het gebruiken van een seniorenregeling is gelijk aan het opnemen van verlof. Bij de seniorenregeling gaan we uit van het loon dat de klant in het voorgaande aangiftetijdvak ontving. De BAPO-regeling (onderwijs) is ook een voorbeeld van een regeling voor korter werken maar is wel een verlofregeling.

Ingangsdatum gelijkstelling

De gelijkstelling geldt vanaf 1-5-2009 voor klanten:

- bij wie we de kortingsartikelen toepassen, **én**
- die op of na 1-5-2009 verlof opnemen.

Voor klanten die vanuit een kortingssituatie al vóór 1-5-2009 verlof hebben opgenomen, geldt de gelijkstelling niet. De korting blijft dan geheel achterwege tot en met einde verlof.

Artikel 6 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen

Inkomen tijdens (pre)pensioen

Als de klant werkt en we korten het inkomen daaruit, dan blijven we korten als hij met (pre)pensioen gaat. We korten hetzelfde bedrag dat we ook kortten toen hij nog geen (pre)pensioen ontving. We doen dus alsof hij niet met (pre)pensioen is gegaan.

Als de klant wisselend inkomen had, dan merken we het gemiddelde van het inkomen in de 3 aangiftetijdvakken voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin hij met (pre)pensioen ging, aan als inkomen. Hierdoor kan de fictieve klasse bij de aanvang van het (pre)pensioen wel wijzigen.

Artikel 3 leden 4 en 7 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen

Het pensioeninkomen kan bestaan uit ouderdomspensioen, prepensioen en VUT-uitkering. Het gaat hier niet om een arbeidsongeschiktheidspensioen. Het idee bij deze gelijkstelling van inkomen is dat de klant die pensioeninkomen ontvangt, stopt met zijn werkzaamheden. Dat is overigens niet als voorwaarde opgenomen. Uitgangspunt bij pensioeninkomen is wel dat er een relatie is tussen het werk dat verricht werd en de VUT-uitkering of het (pre)pensioen.

Gedeeltelijk (pre)pensioen

Als de klant gedeeltelijk met (pre)pensioen gaat en daarnaast nog werkt, blijven we ook hetzelfde

bedrag korten dat we kortten vóór het gedeeltelijke (pre)pensioen.

Als de klant echter uit het werk een wisselend inkomen heeft, dan moeten we het voorafgaande loon naar evenredigheid van de omvang van het (pre)pensioen hanteren en dat optellen bij de ontvangen wisselende inkomsten.

Ingangsdatum gelijkstelling

De gelijkstelling geldt vanaf 1-5-2009 voor klanten:

- op wie we de kortingsartikelen toepassen, **én**
- die op of na 1-5-2009 pensioeninkomen gaan ontvangen.

De gelijkstelling van inkomen bij pensioensituaties geldt niet voor klanten die vanuit een kortingssituatie al vóór 1-5-2009 met VUT of (pre)pensioen zijn gegaan. De korting blijft dan geheel achterwege.

[Artikel 6 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen](#)

Intrekkingsregeling voor WSW-werknemers

Alleen voor WSW-werknemers is de gelijkstelling tijdens (pre)pensioen met ingang van 16-12-2009 met terugwerkende kracht tot en met 1-5-2009 ingetrokken. Dat betekent dat we bij deze groep geen gelijkgesteld inkomen korten als zij het werk staken in verband met (pre)pensioen. De intrekking geldt tot 1-7-2012.

Bovendien geldt de intrekking ook ná 1-7-2012 voor klanten die tot 1-7-2012 wel met pensioen hadden kunnen gaan, maar dit niet hebben gedaan. Reden voor de intrekking is dat het pensioenfonds PWRI, waarbij alle WSW-werknemers zijn aangesloten, in de problemen kwam.

[Artikel 7 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen](#)

Drie klantgroepen

De intrekking heeft gevolgen voor de volgende 3 klantgroepen:

1. Klanten die WSW-werk hebben gehad en bij wie we vanaf 1-5-2009 de lopende korting hebben voorgezet.

Deze groep heeft met terugwerkende kracht tot en met de ingangsdatum van het (pre)pensioen recht op verhoging van de uitkering doordat nu het gelijkgestelde inkomen alsnog vervalt. Als het pensioenfonds onze voortgezette korting van inkomen heeft gecompenseerd, dan vindt een verrekening met het pensioenfonds plaats. Als het pensioenfonds onze korting niet heeft gecompenseerd, dan zullen wij alsnog de (hogere) uitkering betalen aan de klant.

2. Klanten die WSW-werk hebben en tot 1-7-2012 stoppen met werken vanwege (pre)pensioen.

Bij deze groep stoppen we tot 1-7-2012 de korting in verband met de WSW-verdiensten als h wordt beëindigd in verband met pensioen.

3. Klanten die pas na 1-7-2012 met (pre)pensioen gaan, terwijl ze vóór 1-7-2012 al met (pre)pensioen hadden kunnen gaan.

Deze groep heeft vóór 1-7-2012 al de normpensioenleeftijd zoals vastgesteld in het Pensioenreglement SW (sociale werkvoorziening) bereikt. Hiervoor geldt de volgende tabel:

Geboortejaar	Normpensioenleeftijd
1945	61
1946	61,25
1947	61,5
1948	62
1949	62,5
1950 en later	62,5

Vanaf 1-7-2012 toetsen we bij WSW-werknemers, die stoppen met werk in verband met (pre)pensioen, met een leeftijd vanaf 61,5 jaar, of zij al vóór 01-07-2012 met pensioen hadden kunnen gaan. Is dat het geval, dan beëindigen we in deze gevallen nog steeds de korting in verband met WSW-inkomen. Deze toetsingsperiode loopt ongeveer tot 2015.

Klantgroepen, (pre)pensioen, voorbeelden 

Let op: de intrekkingregeling heeft alleen betrekking op (pre)pensioen. Als de klant gebruik maakt van deeltijdpensioen en dus naast zijn (pre)pensioen blijft werken, dan komt het feitelijk inkomen uit werk wel in aanmerking voor korting.

Bijzonder inkomen

Inkomen uit WSW-arbeid

De Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) biedt klanten die op grond van een sociale of medische indicatie niet in het vrije bedrijf kunnen werken een passende werkplek. Dit kan op twee manieren gebeuren:

- het aangaan van een WSW-dienstbetrekking met een gemeente, of
- het aangaan van een dienstbetrekking met een werkgever in het vrije bedrijfsleven met subsidie van de gemeente op grond van [hoofdstuk 3, artikel 7 WSW](#).

WAZ en Wajong

In de WAZ en Wajong is bepaald dat WSW-arbeid niet gangbaar is. Het werken in WSW-verband kan daarom nooit leiden tot een definitieve schatting. Daarom passen we de kortingsbepalingen hier onbeperkt toe.

Artikelen [2 lid 6 WAZ](#) en [3:1 lid 7 Wajong](#)

WAO

Voor de WAO geldt in beginsel ook dat WSW-arbeid niet gangbaar is en dat we het inkomen van de klant zo nodig korten. Hierop is echter één uitzondering: de 'beroeps WSW'er'. De term 'beroeps-WSW'er' vermeldt de wet niet maar gebruiken we voor een klant die zijn WAO-recht ontleent aan de WAO-verzekering op grond van een WSW-dienstverband. De maatman is vastgesteld op degene die arbeid in WSW-dienstbetrekking verricht. Als de klant weer in WSW-arbeid gaat werken, passen we het kortingsartikel 5 jaren toe en daarna kan de klant definitief geschat worden.

Indiensttreding WSW

Een WSW-dienstverband kent een proeftijd van twee maanden. Als de klant niet aan de gestelde eisen voldoet, dan laat het gemeentebestuur hem dat voor het einde van de proeftijd schriftelijk weten. Als de klant zijn proeftijd goed doorloopt, dan gaan we ervan uit dat de dienstbetrekking na het verstrijken van de proeftijd voor onbepaalde tijd wordt aangegaan.

Incidenteel komt het voor dat het dienstverband beëindigd moet worden, maar dat het in belang van de klant geacht wordt hem in het arbeidsmilieu van de WSW te handhaven. In zo'n geval kan het gemeentebestuur beslissen om de klant zonder dienstverband en dus zonder loon in de WSW te handhaven. Korting is dan natuurlijk niet aan de orde want er is geen inkomen uit arbeid meer.

Duur van het kortingsartikel

De standaardtermijn van 5 jaar geldt niet voor WSW-arbeid, tenzij het om een beroeps-WSW'er gaat. Dit betekent dat we de korting onbeperkt kunnen toepassen. Dat is logisch omdat we de arbeid ook na 5 jaar nog steeds niet als gangbaar aanmerken. We zetten de korting daarom voort zolang de klant WSW-arbeid verricht.

Artikelen [44 lid 4 WAO](#) , [58 lid 4 WAZ](#) en [3:48 lid 4 Wet Wajong](#)

Inkomen uit politieke werkzaamheden

Hier gaat het om klanten die inkomen genieten uit [werkzaamheden in een politiek ambt](#). Deze werkzaamheden merken we niet aan als gangbare arbeid. Daarom leidt het inkomen niet tot een definitieve schatting. Dit geldt niet voor beroepspolitici.

Het gaat hierbij om:

- leden van de Eerste Kamer der Staten Generaal;
- leden van een vertegenwoordigend orgaan van een publiekrechtelijk lichaam dat bij rechtstreekse verkiezing wordt samengesteld. Dit zijn o.a. leden van de gemeenteraad (stadsdeelraad), leden van Provinciale Staten en leden van het Europees Parlement.
- leden van een algemeen bestuur van een waterschap.

Verhoging van vergoeding

Als de vergoeding van een klant die lid is van Provinciale Staten of een (deel) gemeenteraadslid wordt verhoogd, dan kan die verhoging leiden tot een lagere fictieve klasse. De uitkering van de klant wordt dan mogelijk verlaagd met een bedrag dat hoger is dan de verhoging van de vergoeding. Dit kan voor klanten met een arbeidsongeschiktheidsuitkering een drempel zijn om zich beschikbaar te stellen, of beschikbaar te blijven voor het lidmaatschap van Provinciale Staten

of de (deel)gemeenteraad. Daarom zijn het [Rechtspositiebesluit voor staten- en commissieleden \(art. 11\)](#) en het [Rechtspositiebesluit voor raadsleden en commissieleden \(art. 12\)](#) aangepast. In Provinciale en (deel)gemeentelijke verordeningen is het mogelijk dat een vergoeding op verzoek van een Statenlid of een (deel)gemeenteraadslid wordt verlaagd. In dat geval passen we de uitkering met onmiddellijke ingang aan. We houden daarbij rekening met het lagere bedrag van de vergoeding.

Sommige gemeenteraadsliden (zoals die van de SP) moeten een deel van de vergoeding afdragen aan de partijkas. Wij gaan voor de berekening van de uitkering uit van het bedrag van de oorspronkelijke vergoeding, dus voordat de afdracht heeft plaatsgevonden.

Duur van het kortingsartikel

De standaardtermijn van 5 jaar geldt niet voor politieke ambtsdragers, tenzij het om beroepspolitici gaat. Dit betekent dat de toepassing onbeperkt is. We zetten de korting daarom voort zolang de klant politieke werkzaamheden verricht.

De standaardtermijn van 5 jaren geldt **wél** voor beroepspolitici, zoals ministers, leden van de Tweede Kamer en wethouders, die bij arbeidsongeschiktheid recht hebben op een rechtspositionele of een SV-uitkering. In zo'n geval gelden de normale regels en doen we na 5 jaren een definitieve schatting.

[Artikel 1 lid 1 Regeling afwijkende regels bij samenloop met inkomen uit een politiek ambt](#)

Seniorenregeling

Een seniorenregeling geeft oudere werknemers de mogelijkheid om minder uren te gaan werken met behoud van of met een geringe vermindering van het salaris.

Voor de inkomstenverrekening betekent dit dat UWV rekening houdt met het inkomen in het voorgaande tijdvak als een seniorenregeling van toepassing is.

[Seniorenregeling, voorbeeld](#) 

[Seniorenregeling, historie](#) 

Zwart werk

Uit jurisprudentie blijkt dat we geen definitieve schatting kunnen maken op 'zwart' verrichte arbeid. Reden hiervoor is dat we deze arbeid niet aanmerken als algemeen geaccepteerde arbeid. Dit wordt niet anders als achteraf premies over het inkomen uit deze arbeid zijn afgedragen oftewel

als de arbeid 'gewit' is. Wél kunnen we aan de hand van de 'zwarte' verdiensten een fictieve schatting doen. Het inkomen korten we dus wel op de uitkering.

Breman-regeling bij loondispensatie en jobcoach

Inleiding: aanvulling op gekorte uitkering

Werknemers die in WSW-verband werken, hebben de garantie dat het totale bedrag aan uitkering plus loon niet lager is dan het loon dat bij de functie hoort. Er geldt wel een maximum voor het totale inkomen: 120% van het wettelijk minimumloon.

Werknemers die onder vergelijkbare omstandigheden werken maar dan in het vrije bedrijfsleven hebben geen inkomensgarantie. Hierdoor worden deze werknemers niet gestimuleerd om (meer) te werken. Via de zgn. Breman-regeling wordt het verschil ongedaan gemaakt en ook aan niet-WSW-ers een inkomensgarantie gegeven. Met de Breman-regeling kan de klant een aanvulling op de gekorte uitkering krijgen.

Oude Wajong/nieuwe Wajong

In deze toelichting gaat het alleen over situaties op grond van de oude Wajong-bepalingen. Voor de nieuwe Wajong gaat de Breman-regeling pas spelen in 2015. Dat lichten we toe in het Handboek Wet- & regelgeving nieuwe Wajong.

Doelgroep

Klanten met Wajong-uitkering

In deze toelichting richten we ons alleen op klanten met een Wajong-uitkering, hoewel er nog een beperkt aantal klanten met een WAO- of WAZ-uitkering onder de regeling valt.

WAO-/ WAZ-gevallen hier buiten beschouwing

Tot 29-12-2005 konden ook klanten met een WAO- of WAZ-uitkering voor een aanvulling op de uitkering in aanmerking komen. Per 29-12-2005 is de Wet REA die dit regelde ingetrokken, en zijn de diverse voorzieningen uit die wet in de andere wetten opgenomen. Loondispensatie is echter alleen in Wet Wajong opgenomen. Daarom kunnen alleen klanten die een Wajong-uitkering hebben, aan de voorwaarden voor de Breman-regeling voldoen.

Toch is niet volledig uit te sluiten dat zich nog een enkel WAO- of WAZ-geval voordoet waarin nog recht op aanvulling bestaat. Klanten met een WAO- of WAZ-uitkering die op 29-12-2005 al loondispensatie en persoonlijke ondersteuning op grond van de [artikelen 7 en 31 Wet REA](#) hadden, kunnen volgens het ministerie ook onder de Breman-regeling vallen. Alhoewel geen overgangsregeling is getroffen, zetten we de toepassing sinds 29-12-2005 wel voort zolang voorwaarden wordt voldaan.

Voorwaarden

We verstrekken een aanvulling op de uitkering als:

- het kortingsartikel [3:48 Wet Wajong](#) van toepassing is, **én**
- de werkgever loondispensatie heeft gekregen, **én**
- de klant persoonlijke ondersteuning ontvangt, **én**
- het totale inkomen per dag lager is dan het rechtens geldend loon per dag dat bij de verrichte arbeid hoort.

Kortingsartikel 3:48 Wet Wajong van toepassing

Als de klant tijdens de uitkering gaat werken en het inkomen uit arbeid bedraagt meer dan de resterende verdien capaciteit, is altijd artikel [3:48 Wet Wajong](#) van toepassing. We brengen dan het inkomen uit arbeid in mindering op de uitkering. We betalen de uitkering uit naar de fictieve klasse die op basis van het inkomen is vastgesteld.

Als het inkomen binnen de resterende verdien capaciteit blijft, passen we het kortingsartikel niet toe. We verstrekken dan ook geen aanvulling want de klant voldoet niet aan de voorwaarden daarvoor.

[Artikel 4 lid 1 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen](#)

Werkgever heeft loondispensatie gekregen

Een werkgever moet, meestal op basis van een CAO, een bepaald loon betalen, maar minimaal het wettelijk minimumloon. Hij kan ontheffing van het betalen van het wettelijk minimumloon krijgen als de jonggehandicapte werknemer door ziekte of gebrek minder presteert dan in de functie gebruikelijk is. We nemen aan dat er van een duidelijk verminderde arbeidsprestatie sprake is als deze een beloning per uur rechtvaardigt die minimaal 25% lager ligt dan de gebruikelijke beloning voor die arbeid. De aanspraak op beloning stellen we vast op een percentage van het wettelijk minimumloon per uur. In de beschikking die het WERKbedrijf hierover opstelt, wordt ook een percentage van het functieloon vermeld.

Een toelichting op loondispensatie is terug te vinden in het Handboek Voorzieningen.

[Artikel 4 lid 1 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen](#) en [artikelen 1 en 3 Beleidsregel loondispensatie Wet Wajong](#)

Klant ontvangt persoonlijke ondersteuning

Als de klant bij het verrichten van arbeid beperkingen ondervindt als gevolg van zijn handicap, dan kan persoonlijke ondersteuning oftewel inzet van een jobcoach noodzakelijk zijn. Deze voorziening kunnen we verstrekken op grond van [artikel 35 Wet WIA](#).

Sinds 1 januari 2015 kan UWV ook subsidie verstrekken aan een werkgever als deze een interne jobcoach inzet. Een interne jobcoach is veelal een directe collega die onze klant begeleidt in zijn

werkzaamheden. Het is dus geen jobcoach van een erkende jobcoachorganisatie. UWV heeft eisen en voorwaarden geformuleerd waaraan de dienstbetrekking, de interne jobcoach en de werkgever moeten voldoen. De subsidie verstrekken we op grond van artikel 36 WIA in combinatie met artikel 35 WIA.

Als UWV subsidie verstrekt voor een interne jobcoach, ontvangt de klant persoonlijke ondersteuning en voldoet daarmee aan de voorwaarde voor de aanvulling.

Let op: Ondersteuning op grond van andere regeling

Als de klant wel aan de voorwaarden voor persoonlijke ondersteuning op grond van [artikel 35 Wet WIA](#) voldoet, maar we het niet verstrekken omdat hij het al op grond van een andere regeling krijgt, dan is dat voldoende voor het recht op aanvulling. Het is dus niet nodig dat de persoonlijke ondersteuning wordt verstrekt op grond van [artikel 35 Wet WIA](#). Maar de ondersteuning moet wel voldoen aan de kwaliteitseisen die gelden voor de jobcoach op grond van [artikel 35 Wet WIA](#). De wetgever dacht hierbij aan schoolverlaters uit het voortgezet speciaal onderwijs die via de netwerkactiviteiten vanuit school in dienst treden bij een reguliere werkgever. De school of de werkgever geeft dan de begeleiding. In de oude Wajong zal deze situatie niet meer voorkomen.

Na beëindiging van de persoonlijke ondersteuning

Als de persoonlijke ondersteuning eindigt, dan zijn er 2 situaties waarin we toch aannemen dat de klant aan de voorwaarde blijft voldoen:

- De klant heeft geen persoonlijke ondersteuning meer, maar hij werkt nog wel onder toepassing van artikel [3:48 Wet Wajong](#) en zijn werkgever krijgt nog steeds loondispensatie. Hij blijft aan de voorwaarde voldoen zolang hij blijft werken in die dienstbetrekking waarvoor eerder de persoonlijke ondersteuning werd gegeven; of
- De begeleiding van de klant wordt niet meer op grond van [artikel 7 van de WSW](#) vergoed, maar de klant werkt nog wel onder toepassing van artikel [3:48 Wet Wajong](#) en zijn werkgever krijgt nog steeds loondispensatie. De klant blijft aan de voorwaarde voldoen zolang hij blijft werken in die dienstbetrekking waarvoor eerder de persoonlijke ondersteuning werd gegeven.

Een toelichting op persoonlijke ondersteuning (jobcoaching) is te vinden in het Handboek Voorzieningen.

[Artikel 4 leden 1 en 3 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen](#)

Totale inkomen per dag lager dan rechtens geldend loon

Als het totale inkomen van uitkering plus loon per dag lager is dan het rechtens geldend loon per dag, bestaat recht op de aanvulling. Het gaat om het rechtens geldend loon dat een gezonde werknemer krijgt voor de werkzaamheden die de klant verricht. Er gelden wel maximeringen. Zie hiervoor Hoogte aanvulling.

[Artikel 4 lid 2 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen](#)

Rechtens geldend loon of functieloan

Rechtens geldend loon of functieloon

Het rechtens geldend loon is het loon dat bij recht is vastgesteld. Partijen kunnen zich dus op dat recht beroepen. Dat recht wordt vastgelegd in de vorm van een arbeidsovereenkomst, meestal een CAO. De inkomensgarantie wordt gegeven tot het rechtens geldende loon dat bij de verrichte arbeid hoort. Gemakshalve hanteren we hier de term 'functieloon'.

De hoogte van het functieloon is afhankelijk van de inhoud van de arbeidsovereenkomst. Behalve het kale loon dat bij de functie hoort, kunnen in de arbeidsovereenkomst ook andere loonbestanddelen zijn opgenomen zoals eindejaarsuitkering. Als in de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat bepaalde werkzaamheden zoals overwerk of ploegendiensten kunnen worden opgedragen, dan behoort de beloning ervoor ook tot het functieloon.

Bij de vaststelling van de loondispensatie wordt in de AD-rapportage een functieloon opgenomen. Dat is het functieloon zoals op dat moment is vastgesteld door de AD.

Voor de berekening van de Breman-aanvulling gaan we uit van het functieloon zoals dat op het moment van vaststelling van de korting op de uitkering geldt.

Voorbeeld 

Wisselende loonbestanddelen

Overwerkvergoeding en ploegentoeslag zijn echter voorbeelden van loonbestanddelen die niet vooraf kunnen worden becijferd. Daardoor kunnen we de hoogte van het functieloon niet altijd maar eenmalig vaststellen. Feitelijk bepalen we per aangiftetijdvak het functieloon op het bedrag van de totale beloning voor de verrichte arbeid. Het functieloon kan daardoor tijdelijk wijzigen. We passen het bedrag dus wel aan de werkzaamheden die de klant heeft verricht, maar niet aan het loon dat de klant heeft ontvangen. De klant heeft immers een lager loon dan gebruikelijk ontvangen, omdat er loondispensatie is verleend. Het functieloon stellen we vast op het bedrag dat de gezonde werknemer zou hebben gekregen voor dezelfde werkzaamheden.

Wisselende loonbestanddelen, voorbeeld 

Parttime werken

Als de klant parttime werkt, verlagen we het functieloon naar evenredigheid. In deze situatie zou een vergelijking met fulltime loon ook niet reëel zijn, omdat we dan een inkomensgarantie zouden geven tot een loonbedrag dat hoger ligt dan het loon van de gezonde werknemer die in die parttime urenomvang werkt.

Het is niet van belang welke oorzaak het parttime werken heeft. Dus of het nu een eigen vrije keuze is van de klant of dat het parttime werken het gevolg is van het feit dat de klant niet in staat is meer arbeid te verrichten, is niet belangrijk. Voor de hoogte van de aanvulling houden we er rekening mee bij de hoogte van het functieloon.

[Artikel 4 lid 4 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen](#)

Parttime werken, voorbeeld 1

Als de klant niet een vast aantal uren heeft gewerkt, omdat hij bijvoorbeeld meeruren of overwerkuren heeft gemaakt, dan is de urenomvang voor het functieloon in die periode groter. Bij

een wisselend aantal uren is het bedrag van het functieloon dus ook geen vast bedrag voor de hele duur van de aanvulling.

Parttime werken, voorbeeld 2

Brutoloon

Voor het functieloon gaan we uit van het brutobedrag. Het functieloon is een toetsbedrag.

Daardoor kunnen we niet uitgaan van SV-loon. Dat betreft namelijk feitelijk ontvangen loon waarvan de hoogte mede bepaald wordt door individuele keuzes van de werknemer.

We berekenen het brutoloon dat een gezonde werknemer zou hebben gekregen voor dezelfde werkzaamheden.

Minimumloon

De betaling van uitkering plus aanvulling is in eerste aanleg gemaximeerd op 120% van het minimumloon. We verstaan onder minimumloon per dag het bedrag van het wettelijk minimumloon gedeeld door 21,75. Als de klant jonger dan 23 jaar is, dan hanteren we het wettelijk minimumloon dat bij de leeftijd van de klant hoort.

Let op: Vakantietoeslag wordt voor de berekening van de aanvulling buiten beschouwing gelaten bij het vaststellen van het functieloon en het brutoloon.

Parttime werken

Als de klant een parttime dienstverband heeft, dan verminderen we het minimumloon evenredig.

We garanderen dus geen fulltime minimumloon als de klant parttime werkt.

Artikel 4 lid 4 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen

Als de klant meeruren of overwerkuren heeft gemaakt, dan is de urenomvang voor het minimumloon in die periode hoger. Het garantiebedrag is dan ook hoger. Bij een wisselend aantal uren is het garantiebedrag van 120% van het minimumloon dus geen vast bedrag voor de gehele duur van de aanvulling.

Parttime werken, meer uren gewerkt, voorbeeld

Brutoloon

Voor het minimumloon hanteren we het bruto loon. Het is een garantiebedrag dus we kunnen geen

SV-loon hanteren omdat het geen feitelijk ontvangen loon betreft.

Geen aanvraag vereist

Voor de aanvulling op de uitkering is geen aanvraag nodig. Als aan de voorwaarden wordt voldaan, verstrekken we de aanvulling ambtshalve.

Hoogte aanvulling

De aanvulling bedraagt het verschil tussen het totale inkomen aan uitkering plus loon per dag en het functieloon per dag. De uitkering vullen we dus aan tot het totale inkomen gelijk is aan het functieloon per dag.

Eerste maximering

Er geldt echter een maximering: maximaal vullen we aan tot 120% van het wettelijk minimumloon.

Tweede maximering

Er is nog een tweede maximering. We betalen niet meer aan uitkering en aanvulling dan het bedrag van de ongekorte uitkering.

[Hoogte uitkering, maximering, voorbeeld](#)

[Artikel 4 leden 2 en 5 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen](#)

[Artikel 4 leden 2 en 4 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen](#)

Werkgever betaalt ander bedrag aan loon

De beschikking over de loondispensatie vermeldt de minimale aanspraak op beloning oftewel welk percentage van het minimumloon de werkgever minimaal moet betalen. In de praktijk komt het voor dat de werkgever een afwijkend bedrag betaalt.

Brutoloon versus SV-loon

De loondispensatiebeschikking handelt over een percentage van het wettelijk minimumloon en een percentage van het functieloon. Het loon dat de klant ontvangt, is SV-loon en dus is de hoogte mede afhankelijk van individuele keuzes van de klant. Kleine verschillen kunnen dus optreden en zijn aanvaardbaar.

Werkgever betaalt meer loon

Door wisselende loonbestanddelen of tijdelijk meer uren werken kan het loon in een aangiftetijdvak hoger zijn dan het loon volgens de loondispensatiebeschikking. We gaan uit van het hogere loon. Als het hogere loon een structureel karakter krijgt, dan moeten we het WERKbedrijf informeren. Men kan dan bekijken of de loondispensatie moet worden aangepast.

Werkgever betaalt minder loon

Het loon volgens de loondispensatiebeschikking is een minimumbedrag. De werkgever wordt geacht dit loon te betalen. Betaalt hij minder, dan is dat een arbeidsrechtelijke kwestie tussen werkgever en werknemer. Wij mogen ons daarin niet mengen.

Voor de fictieve klasse en dus ook voor de aanvulling hanteren wij het daadwerkelijk ontvangen loon. In deze situatie is dat een lager loon en compenseren we dus enigszins de tekortkoming van de werkgever. We informeren het WERKbedrijf hierover.

Werkgeversbetaling en vaststellen brutoloon

Als de uitkering wordt overgemaakt aan de werkgever staat het bedrag aan loon en uitkering vaak als één bedrag in de polis. Wij kunnen dan het bedrag aan brutoloon dat de werkgever betaalt niet vaststellen. Voor het vaststellen van het functieloon kunnen we daarom een loonstrook opvragen.

Bij een werkgeversbetaling betaalt de werkgever meestal het functieloon, waarbij de uitkering in mindering wordt gebracht. Je kunt de opgave van de werkgever daarom niet gebruiken voor het vaststellen van daadwerkelijk betaalde loonwaarde. Hiervoor ga je uit van het door de AD opgegeven percentage loonwaarde voor de vaststelling van de betaalde loonwaarde.

Werkgever betaalt minder loon na einde loondispensatie

De duur van loondispensatie bedraagt maximaal 5 jaren. De werkgever kan verlenging aanvragen. Als hij dit niet doet, wordt hij geacht na beëindiging van de loondispensatie het normale loon te betalen. Blijft hij echter toch het lagere loon betalen, dan is dat ook een arbeidsrechtelijke kwestie waarin wij geen rol spelen. De aanvulling moeten we beëindigen want er wordt niet meer aan de voorwaarden voldaan. De fictieve klasse berekenen we op basis van het daadwerkelijk ontvangen loon. We informeren het WERKbedrijf over de beëindiging van de aanvulling als gevolg van het einde van de periode van loondispensatie.

Ziek tijdens toepassing

Als de klant ziek wordt, bestaat recht op ziekengeld op grond van de no-riskpolis van artikel 29b ZW.

Tijdens de ZW-uitkering blijft de dienstbetrekking met loondispensatie bestaan. Ook blijft het kortingsartikel van toepassing. Meestal zal de inzet van de jobcoach worden voortgezet maar meer gericht zijn op werkhervatting. Soms zal de inzet van de jobcoach eindigen maar dat vormt geen probleem omdat we in die situatie immers mogen aannemen dat de klant aan de voorwaarden blijft voldoen.

Er wordt nog steeds voldaan aan de voorwaarden van de Breman-regeling. We blijven dus een aanvulling op de uitkering verstrekken.

De korting op de uitkering stellen we op dezelfde manier vast als voor klanten die geen Breman-

De korting op de uitkering stellen we op dezelfde manier vast als voor klanten die geen Breda aanvulling hebben. Zie hiervoor onder ZW-uitkering.

Einde dienstverband tijdens ziekte

Als het dienstverband wordt beëindigd terwijl de klant nog ziek is, eindigt de aanvulling op de uitkering. De klant voldoet niet meer aan de voorwaarden, want er is geen dienstbetrekking meer en daardoor ook geen loondispensatie.

Als ZW-uitkering wordt toegekend, handhaven we wel het kortingsartikel. Zie ook onder ZW-uitkering.

Werkloos tijdens toepassing

Als de klant tijdens de toepassing van de Breda-regeling werkloos wordt, eindigt de aanvulling op de uitkering. Hij voldoet immers niet meer aan de voorwaarden, want er is geen dienstbetrekking meer en dus ook geen loondispensatie.

Als WW-uitkering wordt toegekend, handhaven we wel het kortingsartikel. Zie ook onder WW-uitkering.

Faillissementsuitkering (uitkering wegens betalingsonmacht)

Tijdens de faillissementsuitkering is het dienstverband nog niet verbroken. Het is zelfs mogelijk dat er een doorstart wordt gemaakt en de klant zijn baan kan houden. Zolang het dienstverband blijft voortbestaan en ook aan de overige voorwaarden wordt voldaan, blijven we een aanvulling op de uitkering verstrekken.

Meerdere werkgevers

Als de klant twee of meer werkgevers heeft, dan wil dat niet zeggen dat hij geen recht heeft op de aanvulling. Het is ook geen vereiste dat voor alle werkgevers aan alle voorwaarden voor de aanvulling wordt voldaan. Het is voldoende als bij één werkgever aan de voorwaarden wordt voldaan.

Natuurlijk hanteren we voor de fictieve klasse van het kortingsartikel het inkomen uit arbeid bij alle werkgevers.

Werkgever A wel loondispensatie, werkgever B geen loondispensatie

Als met het dienstverband bij werkgever A aan de voorwaarden wordt voldaan, bestaat recht op de aanvulling.

Het inkomen voor de korting op grond van artikel [3:48 Wet Wajong](#) is het totale inkomen, dus zowel loon bij werkgever A als loon bij werkgever B. Bij de beoordeling of wordt voldaan aan de voorwaarden voor de aanvulling vergelijken we de uitkering plus het totale inkomen met het functieloon bij werkgever A. Ook bij de berekening van de aanvulling hanteren we alleen het

...berekent op werkdagen en een bij de berekening van de aanvulling hanteren we alleen het functieloon bij werkgever A. Er is geen aanleiding om het loon bij beide werkgevers te garanderen.

[Open het voorbeeld Loondispensatie](#)

Werkgever A en werkgever B hebben loondispensatie

Als de klant bij twee werkgevers in dienst is en beide werkgevers hebben loondispensatie, dan tellen we het inkomen en functielonen bij beide werkgevers bij elkaar op en berekenen met die bedragen de aanvulling.

Voorbeeld Loondispensatie bij twee werkgevers 

Werkgever A met vast loon, werkgever B met wisselend loon

Als de klant bij 1 van de werkgevers een wisselend loon heeft, verandert dat niets aan het mogelijk recht op aanvulling. Als bij één dienstverband aan de voorwaarden wordt voldaan, bestaat recht op de aanvulling. Overigens zullen de loondispensatie en jobcoach meestal gelden voor de werkgever met een vast loon.

Ook in deze situatie telt het totale inkomen mee voor de korting op grond van [3:48 Wet Wajong](#). Bij de beoordeling of wordt voldaan aan de voorwaarden voor de aanvulling vergelijken we de uitkering plus het totale inkomen met het functieloon bij de werkgever die de loondispensatie heeft gekregen. Ook bij de berekening van de aanvulling hanteren we alleen het functieloon bij die werkgever. Er is geen aanleiding om het loon bij beide werkgevers te garanderen.

Duur van het kortingsartikel

Artikel [3:48 Wet Wajong](#) kent een standaardtermijn van 5 jaren voor de duur van de korting. Voor klanten die een aanvulling ontvangen, geldt die termijn niet. We passen het toe zolang aan de voorwaarden voor aanvulling wordt voldaan.

Werkaanvaarding tijdens of na scholing

Scholing of opleiding kan leiden tot een hogere verdien capaciteit van de klant. Hierdoor zouden we de mate van arbeidsongeschiktheid al tijdens de scholing of onmiddellijk na voltooiing daarvan kunnen herzien. De klant moet zich echter volledig kunnen richten op zijn scholing en de gelegenheid krijgen zich met zijn nieuwe kennis en vaardigheden te oriënteren op de arbeidsmarkt. Daarom herzien we of trekken we de uitkering pas één jaar na voltooiing van de scholing in.

Als de klant inkomen heeft tijdens zijn scholing of opleiding en/of tijdens het jaar na de scholing of opleiding, dan korten we dat inkomen op de uitkering.

Soms krijgt de klant tijdens werken een stagevergoeding. Als de vergoeding niet alleen een onkostenvergoeding is, dan is sprake van beloning voor de werkzaamheden. Deze beloning merken

we aan als inkomen uit arbeid. Als een klant of een werkgever niet kan aangeven of ook een onkostenvergoeding in de vergoeding is opgenomen, dan nemen we aan dat de gehele vergoeding een beloning voor werkzaamheden is. We beschouwen dan het totale bedrag van de vergoeding als inkomen uit arbeid.

Let op: Het volgen van scholing of opleiding kan een jaar na voltooiing daarvan wel aanleiding zijn voor een herbeoordeling. Een herbeoordeling in verband met scholing kan ook plaatsvinden tijdens de standaardtermijn van korting. We mogen dan echter geen rekening houden met de verrichte arbeid. Overigens kan de maatman van de klant wijzigen als hij gaat werken in arbeid die verband houdt met de opleiding die hij heeft gevolgd. Zie voor een toelichting op de maatmanwijziging het hoofdstuk [Arbeidsongeschiktheid](#).

Artikelen [42 lid 4](#) , [43 leden 3 en 4](#) en [44 lid 1 WAO](#)

Artikelen [12 lid 3](#) , [38 lid 4](#) en [58 lid 1 WAZ](#)

Artikelen [3:13 lid 3](#) , [3:19 leden 2 en 3](#) , [3:31 lid 4](#) en [3:48 lid 1 Wet Wajong](#)

Belastbaar/fiscaal loon (PGB)

We rekenen het belastbaar/fiscaal loon evenredig toe aan de betreffende maanden in het kalenderjaar. Dit houdt in dat we het inkomen evenredig verdelen over de maanden waarin de klant heeft gewerkt.

Voorbeeld 

Werken als zelfstandige

Er zijn geen aparte kortingsbepalingen voor klanten die als zelfstandige werken. Ook hier beoordelen we of een praktische schatting op basis van het inkomen als zelfstandige zou leiden tot indeling in een lagere klasse. Dit staat beschreven in het hoofdstuk [Arbeidsongeschiktheid](#). Als we de klant in een lagere klasse zouden indelen, passen we de kortingsartikelen toe.

Aanvang korting

De korting begint op de eerste uitkeringsdag waarop de klant arbeid verricht en daaruit inkomen heeft dat aanleiding geeft tot korting. De hoogte van het inkomen van een zelfstandige wordt pas duidelijk na afloop van het boekjaar. Daarom beoordelen we de korting over de periode vanaf de eerste dag waarop de klant werkt tot de eerste dag van het volgende boekjaar. Voor het vaststellen van de eerste gewerkte dag, gaan we uit van de opgave van de klant. Daarbij stellen we het inkomen over die periode naar evenredigheid vast. Daarna beoordelen we de korting steeds per boekjaar. Het boekjaar is meestal gelijk aan het kalenderjaar, maar een 'gebroken boekjaar' (mei-boekhouding) komt ook nog voor.

Artikelen [44 lid 1 WAO](#) , [58 lid 1 WAZ](#) en [3:48 lid 1 Wet Wajong](#)

Uitkering op voorlopige gegevens

Bij werken als zelfstandige kunnen we de juiste uitkering pas ruim achteraf vaststellen. Dat betekent dat we de lopende uitkering slechts als voorlopige uitkering kunnen betalen. De hoogte van de voorlopige uitkering stellen we vast op grond van

- de cijfers van het laatste jaar waarvan we de definitieve jaarcijfers hebben beoordeeld en
- een prognose voor het lopende jaar.

Als de klant start met zijn werkzaamheden als zelfstandige baseren we het eerste jaar de voorlopige uitkering op de winstprognose in het bedrijfsplan.

Hiermee creëren we een jaarlijkse cyclus waarin we de 'definitieve fictieve klasse' vaststellen over een bepaald jaar. Deze gegevens plus de prognose gebruiken we voor het bepalen van de voorlopige uitkering daarna. Zie hiervoor ook de toelichting in het hoofdstuk Arbeidsongeschiktheid, feitelijk verrichte arbeid, als zelfstandige onder [Bepalen winst](#).

Einde korting

De korting eindigt in de volgende situaties:

- het inkomen is te laag voor korting of
- de klant stopt met werken of
- het einde van de 5 jarentermijn is bereikt.

Inkomen te laag

Als over een jaar het inkomen zo laag is dat het binnen de resterende verdien capaciteit blijft, stoppen we de toepassing van het kortingsartikel met ingang van het kalender- of boekjaar waarin het inkomen te laag voor korting was.

Inkomen te laag, voorbeeld 

Als het inkomen over het nieuwe kalender- of boekjaar wéér tot korting leidt, start een nieuwe standaardtermijn van 5 jaren met ingang van de eerste dag van dat kalender- of boekjaar.

Stoppen met werken

Als de klant stopt met werken, is er geen inkomen meer dus passen we het kortingsartikel niet meer toe. De reden van de werkstaking is niet van belang. Dus ook als de klant stopt omdat hij geheel arbeidsongeschikt is geworden. We stoppen de korting op dezelfde dag waarop de klant stopt met werken. We beoordelen de korting over de periode vanaf de eerste dag van het boekjaar tot de dag waarop de klant stopte met werken. Daarbij stellen we het inkomen over die periode naar evenredigheid vast.

Einde 5 jarentermijn

Als we ononderbroken 5 jaar hebben gekort, dan beschouwen we de verrichte arbeid als algemeen geaccepteerde arbeid. We kunnen dan een definitieve schatting doen.

Gemiddelde geïndexeerde inkomen over 3 jaren

Vanaf 1-1-2017 baseren we de definitieve schatting op het gemiddelde geïndexeerde inkomen over 3 kalender- of boekjaren. Op die manier houden we voldoende rekening met hoge en lage winstcijfers die niets te maken hoeven te hebben met de medische situatie van de klant.

De 5 jarentermijn kan echter op elke datum in het jaar aflopen. Op die datum hebben we nog niet de winstcijfers van dat jaar. Omdat de 5 jarentermijn geen maximale termijn is waarna we definitief moeten schatten, zetten we de korting tot het eind van het kalender- of boekjaar voort. Als de winstcijfers binnen zijn:

- beoordelen we of we de fictieve klasse over het afgelopen jaar moeten aanpassen, en
- daarna verrichten we de definitieve schatting aan de hand van het gemiddelde geïndexeerde inkomen over de afgelopen 3 kalender- of boekjaren.

We hanteren per jaar het bedrag van de inkomsten zoals de Belastingdienst dit bij aanslag heeft vastgesteld. We indexeren het bedrag van de aanslag met het CBS-indexcijfer dat geldt in de maand januari direct na afloop van 3 jaren. Hiervoor gebruiken we als basis het indexcijfer dat geldt voor de maand juli van het betreffende jaar.

Daarna tellen we 3 geïndexeerde jaarbedragen bij elkaar op en delen de uitkomst door 3. Het resultaat is het bedrag van de gemiddelde geïndexeerde inkomsten.

Gemiddeld inkomen over 3 jaren, voorbeeld 

Schatting, voorbeeld 

Afgelopen jaar inkomen te laag

Als bij de beoordeling over het afgelopen jaar blijkt dat het inkomen binnen de resterende verdien capaciteit blijft, stoppen we de toepassing van het kortingsartikel per de eerste dag van het afgelopen jaar. Een definitieve schatting blijft dan ook achterwege.

Afgelopen jaar inkomen te laag, voorbeeld 

Als het inkomen over het nieuwe kalender- of boekjaar wéér tot korting leidt, start een nieuwe standaardtermijn van 5 jaren met ingang van de eerste dag van dat boekjaar.

Korten na afloop van 5 jarentermijn

Als na de definitieve schatting het inkomen nog de resterende verdien capaciteit overschrijdt, zouden we direct moeten herzien of intrekken want de klant verricht geen andere arbeid. Orr klant als zelfstandige werkt, zou dat na afloop van een kalender- of boekjaar zijn. Maar die nieuwe

schatting moeten we uit zorgvuldigheid wel op basis van het gemiddelde inkomen over 3 jaren verrichten.

Als de klant blijft werken, moeten we elk jaar een definitieve schatting op basis van het gemiddelde inkomen verrichten. Om dat te vermijden blijven we korten. Vanaf 1-1-2017 geldt: als de 5 jarentermijn op of na 1-1-2017 afloopt, korten we weer gedurende 3 jaren en daarna verrichten we

opnieuw een definitieve schatting op het gemiddelde geïndexeerde inkomen over de afgelopen 3 jaren.

Toch herbeoordeling tijdens kortingsartikel

Het toepassen van het kortingsartikel betekent niet dat we helemaal geen herbeoordeling kunnen verrichten. We hebben de bevoegdheid klanten op te roepen voor een herbeoordeling. De melding van (uitbreiding van) werkhervatting mag echter niet de aanleiding zijn voor een herbeoordeling.

Wanneer toch herbeoordelen?

Als richtlijn geldt dat een herbeoordeling altijd kan plaatsvinden zolang:

- de (uitbreiding van) werkhervatting niet de reden voor herbeoordeling is, en
- de schatting niet plaatsvindt op het verrichte werk.

Hoe pakt de richtlijn in verschillende situaties uit?

Herbeoordeling op verzoek van de klant

Wanneer de klant om een herbeoordeling verzoekt, honoreren we dit verzoek. De herbeoordeling kan echter alleen de vorm van een theoretische schatting hebben. Er kan geen praktische schatting op het verrichte werk plaatsvinden want we merken dat werk niet aan als algemeen geaccepteerde arbeid. Als blijkt dat de theoretische mate van arbeidsongeschiktheid wijzigt, effectueren we een eventuele herziening of intrekking. Daarnaast beoordelen we uiteraard wat een herziening betekent voor de fictieve schatting.

Is de reden van het verzoek dat de klant geen uitkering meer wil, dan behandelen we zijn verzoek als een verzoek om af te zien van het recht op uitkering.

Aangekondigde professionele herbeoordeling

Wanneer al een professionele herbeoordeling is aangekondigd vóór de werkhervatting, dan kan die herbeoordeling voortgang vinden. De aangekondigde herbeoordeling zal veelal het gevolg zijn van een prognose en die prognose verandert niet doordat de klant gaat werken of zijn werkzaamheden uitbreidt. Wel geldt ook in deze situatie dat de schatting niet kan plaatsvinden op het verrichte werk omdat we dat werk niet als algemeen geaccepteerde arbeid beschouwen. Als de theoretisch mate van arbeidsongeschiktheid wijzigt, effectueren we een eventuele herziening of intrekking. Daarnaast beoordelen we wat een herziening betekent voor de fictieve schatting.

Wijziging in de medische of arbeidskundige situatie

Wanneer het vermoeden bestaat dat er een wijziging in de medische of arbeidskundige situatie is opgetreden, kunnen we de klant oproepen voor een herbeoordeling. Het is wel van belang dat dat vermoeden niet is gebaseerd op de melding van (uitbreiding van) werkhervatting. Verder geldt ook

nu dat er geen praktische schatting kan plaatsvinden omdat we het verrichte werk niet als algemeen geaccepteerde arbeid beschouwen. Een wijziging in de theoretische mate van arbeidsongeschiktheid effectueren we. Bij een herziening beoordelen we wat dit betekent voor de fictieve schatting.

Historie

Hiervoor zijn de regels over samenloop van uitkering met inkomsten toegelicht zoals die gelden vanaf 1-1-2012. De regels zijn over de jaren heen regelmatig gewijzigd. Hieronder geven we een korte toelichting op de belangrijkste wijzigingen.

Vanaf 1-8-2009

verdieping 

Vanaf 1-1-2009

verdieping 

Vanaf 1-7-2008

verdieping 

Vanaf 1-1-2006

Het standaard korten gedurende de eerste 6 maanden van werken wordt in de WAO en WAZ opgenomen.

Vanaf 29-12-2005

De termijnbepaling wordt uitgebreid. Als de klant langer dan 4 weken geen inkomsten uit arbeid heeft, stopt de kortingstermijn. Wanneer hij vervolgens weer inkomsten krijgt uit dezelfde arbeid die hij verrichtte vóórdat de korting werd gestopt, gaat de resterende termijn van 3 jaren lopen. Bovendien wijzigt de toepassingstermijn voor Wajong van maximaal 3 jaren in een standaard termijn van 5 jaren.

Vanaf 23-6-2004

verdieping 

Vanaf 1-1-1998

De AAW-uitkeringsrechten zijn per 1 januari 1998, voor zover ze niet samenvielen met WAO-uitkeringsrechten, omgezet in rechten op grond van de WAZ en Wajong. De desbetreffende

regelingen zijn ook van toepassing op die als WAZ- of Wajong-rechten voortgezette AAW-uitkeringsrechten.

Vanaf 1-8-1993

[Toelichting Wet TBA](#)

Vóór 1-8-1993

Er bestonden 2 methoden voor anticumulatie van inkomen uit arbeid en uitkering:

- een fictieve schatting wanneer de arbeid passend was maar er twijfels waren of de klant het werk wel duurzaam kon verrichten (artikelen 33 AAW en 44 WAO). De korting werd maximaal 3 jaren toegepast.
- een korting als de arbeid niet passend was (artikelen 34 AAW en 45 WAO). De korting hield in dat het totaal aan uitkering plus inkomsten niet méér dan 85% van het dagloon WAO of de grondslag AAW bedroeg. Het meerdere werd op de uitkering gekort.

Wetsuitleg Wajong

Samenloop (uitkeringen)

Wat is samenloop van uitkeringen?

Samenloop wil zeggen dat de klant meerdere uitkeringen heeft. Dat kan een WIA-, WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering naast elkaar zijn of 1 van deze uitkeringen met een andere uitkering. Samenloop heeft meestal gevolgen voor de uitbetaling van de WIA-, WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering.

Let op: Met ingang van 1 januari 2021 gaat het Algemeen Inkomensbesluit (AIB) gelden voor de oWajong. De artikelen 3:50 en 3:51 Wajong over samenloop oWajong met de WIA/WAO/WAZ komen per die datum te vervallen.

De samenloopsituaties per 1 januari 2021 worden toegelicht in de instructies [Inkomen oWajong](#), [Wajong 2010 en Wajong 2015](#) en de tabel [Samenloop Wajong met andere uitkering](#) in de wetsuitleg Wajong.

Tot 1 januari 2021 gold [deze instructie](#) over samenloop Wajong.

Samenloop WAO met WIA

De WIA bepaalt dat bij recht op WAO-uitkering er geen recht op WIA-uitkering bestaat. Hierdoor is samenloop van deze uitkeringen niet mogelijk.

Art. 102 WIA

Samenloop WAO met WAZ

Geen toegang WAZ meer

Met ingang van 1 augustus 2004 is de toegang tot de WAZ-verzekering geëindigd. Toekenning van WAZ-uitkering komt daardoor niet meer voor. In deze toelichting gaan we dus niet in op de samenloop met toekenning WAZ.

Inclusief vakantie-uitkering

Onder WAO- en WAZ-uitkering verstaan we bij samenloop ook de vakantie-uitkering over dezelfde perioden.

Art. 59a lid 3 WAZ

Toekenning WAO en herziening WAZ

We kunnen nog WAO toekennen na een wachttijd van 4 weken als de klant binnen 5 jaar na intrekking van de WAO-uitkering uitvalt door dezelfde oorzaak. Daarnaast kan er nog een enkele toekenning na een wachttijd van 104 weken mogelijk zijn als gevolg van een beroepsziekte.

Als we WAO-uitkering toekennen en de klant heeft ook recht op herziening van de WAZ-uitkering, dan betalen we de WAZ-uitkering uit voor zover deze hoger is dan de WAO-uitkering. Maar in ieder geval betalen we het bedrag aan WAZ-uitkering dat we betaalden voordat de herziening was. Voorwaarde is wel dat de WAO-uitkering voortvloeit uit een dienstbetrekking die is gestart na de eerste ziekte dag voor de WAZ.

Art. 59a lid 1 WAZ

Bij de bepaling van het bedrag dat we vóór de herziening uitbetaalden, hanteren we het bedrag dat na de herziening is gewijzigd als gevolg van de indexering van het wettelijk minimumloon tot het moment waarop de samenloop ontstaat (RSV 2005/2).

Voorbeeld 

Toekenning WAO o.g.v vrijwillige verzekering en herziening WAZ

We anticumuleren niet bij een samenloop van een herziening van de WAZ-uitkering met toekenning van een WAO-uitkering op grond van de vrijwillige verzekering. De vrijwillige verzekering is afgesloten voor de resterende verdien capaciteit. De klant betaalt hier premie voor. Het is dan niet redelijk als door uitval de vrijwillige verzekering te gelde wordt gemaakt via een WAO-uitkering maar de WAZ-uitkering hierdoor wordt opgesoupeerd.

Art. 59a lid 4 WAZ

Toepassing kortingsartikel

toepassing kortingsartikel

Als we op het moment van de samenloop inkomen uit arbeid op de WAO- of WAZ-uitkering in mindering brengen, gaan we bij de vergelijking van de bedragen uit van de gekorte uitkering.

Art. 59a lid 5 WAZ

Voorbeeld 

Overige samenloopsituaties

Voor andere situaties zijn geen samenloopregels. De wet geeft wel de mogelijkheid om nadere regels te stellen voor situaties waarin artikel 59a WAZ niet of onvoldoende voorziet maar het ministerie heeft dat nog niet gebruikt. We betalen de uitkeringen dan ook ongekort naast elkaar uit.

Art. 59a lid 6 WAZ

Overgangsrecht samenloop WAO met WAZ (AAW)

Op 1 januari 1998 is de AAW vervallen. Ter vervanging werden de WAZ en de Wajong ingevoerd. Als op die datum een samenloopsituatie is omgezet van AAW/WAO naar WAZ/WAO, dan blijven samenloopregels gelden zoals die vóór die datum werden toegepast. Daardoor kunnen we nog de volgende situaties tegenkomen:

AAW was hoger dan WAO

Bij samenloop van WAO-uitkering en AAW-uitkering betaalden we op grond van artikel 36a lid 1 AAW de AAW-uitkering niet uit. Op grond van 46a WAO (oud) verhoogden we de WAO-uitkering met het verschil tussen AAW en WAO. Vanaf 1 januari 1998 is er recht op WAZ-uitkering, die we echter ook niet uitbetalen omdat artikel 36a AAW op grond van het overgangsrecht van toepassing blijft. Ook verhoging van de WAO-uitkering blijft van toepassing zolang er recht op zou hebben bestaan als de AAW en artikel 46a WAO niet zouden zijn vervallen.

Voor de situatie dat na 1 januari 1998 de WAZ(AAW)-uitkering hoger zou worden dan de WAO-uitkering, was niets geregeld. Via de Verzamelwet is dit alsnog per 1 januari 2004 en met terugwerkende kracht tot 1 januari 1998 gerepareerd. Het hogere WAZ-deel betalen we dan naast de WAO-uitkering, zolang de WAZ-uitkering hoger is dan de WAO-uitkering.

Herziening AAW en toekenning WAO

Er was alleen recht op AAW-uitkering; daarna ging de klant in loondienst werken. Door toename van de arbeidsongeschiktheid ontstond recht op verhoging van de AAW-uitkering en toekenning van WAO-uitkering. De AAW-uitkering betaalden we op grond van artikel 36a lid 2 AAW alleen uit voor zover het de WAO-uitkering overtrof, met als minimum het AAW-bedrag van vóór de herziening. Vanaf 1 januari 1998 blijft op grond van het overgangsrecht de anticumulatieregeling van artikel 36a lid 2 AAW gelden. Het AAW-bedrag betalen we nu als WAZ-bedrag naast de WAO-uitkerin

Voorbeeld 

Gelijktijdig werken in loondienst en als zelfstandige

Als in deze situatie gelijktijdig recht is ontstaan op AAW- en WAO-uitkering was de anticumulatieregeling van het Besluit nadere regels op grond van artikel 36a lid 10 (later 9) AAW van toepassing. Hierdoor betaalden we een deel van de AAW-uitkering wel uit. Vanaf 1 januari 1998

blijft op grond van het overgangsrecht de genoemde anticumulatieregeling van toepassing. Naast WAO-uitkering betalen we een deel van de WAZ-uitkering.

WAO op grond van vrijwillige verzekering met AAW/WAZ

Vóór 1 januari 1998 regelde het inmiddels vervallen artikel 84a WAO de samenloop vrijwillige verzekering en AAW. In die situatie waren artikel 36a AAW en 46a WAO niet van toepassing

Artikel 84a WAO had als hoofdregel dat we bij samenloop van WAO-uitkering op grond van de vrijwillige verzekering en AAW-uitkering, de WAO-uitkering slechts uitbetaalden voor zover deze de AAW-uitkering overtrof.

Verder was geregeld dat:

- bij samenloop van toekenning van WAO-uitkering op grond van vrijwillige verzekering en herziening van de AAW-uitkering we de WAO-uitkering uitbetaalden voor zover deze hoger was dan de verhoging van de AAW-uitkering, en
- bij samenloop van herziening van de WAO-uitkering met herziening van de AAW-uitkering daarna, we de WAO-uitkering uitbetaalden voor zover deze hoger was dan de verhoging van de AAW-uitkering ten opzichte van het bedrag vóór de eerste verhoging.

Voorbeeld 

Alle bedragen inclusief VT

Alle bedragen zijn inclusief VT over dezelfde perioden. Het bedrag dat we na anticumulatie betaalden, pasten we steeds aan als de bedragen van de WAO- en/of de AAW-uitkering zouden zijn aangepast door indexering of wijziging van het minimumloon.

Overgangsrecht Inga

Voor klanten op wie het overgangsrecht Inga van toepassing is, blijven de voorgaande anticumulatieregels van toepassing. Het gaat hier dan om zelfstandigen, meewerkende echtgenoten en beroepsbeoefenaren met een vrijwillige verzekering die

- recht hebben op AAW op 31 december 1997;
- in de wachttijd AAW zitten op 31 december 1997;
- geen recht hebben op AAW op 31 december 1997, maar later wel recht in verband met heropening op grond van artikel 37 AAW of toekenning op grond van artikel 32a AAW.

Op grond van artikel VII Inga blijft artikel 84a WAO gelden voor deze WAZ-aerechtiaden. Dat

op grond van een vrijwillige verzekering en de WAO-uitkering op grond van de WAO-uitkering. Dit betekent dat we ook voor hen de WAO-uitkering op grond van de vrijwillige verzekering slechts betalen voor zover die hoger is dan de WAZ-uitkering. De WAZ-uitkering betalen we gewoon uit.

Samenloop WAO met WAZO of ZEZ

WAZO-uitkering

Bij samenloop van WAO-uitkering met WAZO-uitkering voor werknemers vindt anticumulatie plaats aan de kant van de WAZO-uitkering. De WAO betalen we ongewijzigd uit. Een nadere toelichting staat in de instructie [ZW onder Samenloop](#).

Wel kunnen we de WAZO-uitkering als inkomen voor de WAO aanmerken. Een toelichting hierop staat in [Samenloop \(inkomsten uit arbeid\)](#).

ZEZ-uitkering

Voor de situatie waarin de klant tegelijkertijd recht heeft op een WAO-uitkering en een ZEZ-uitkering als zelfstandige, bestaan geen samenloopregels. We kunnen de ZEZ-uitkering aanmerken als inkomen. Zie hiervoor [Samenloop \(inkomsten uit arbeid\)](#).

Let op: We merken de WAZO-ZEZ-uitkering niet als inkomen aan als die uitkering voortkomt uit werkzaamheden die niet werden gekort omdat de klant deze verrichtte voordat hij arbeidsongeschikt raakte. Deze WAZO-ZEZ-uitkering wordt dus niet gekort op de WAO-uitkering.

Samenloop WAO met WW

Als de klant een WAO-uitkering heeft naar de klasse 80-100%, kan hij uit dezelfde dienstbetrekking geen WW-uitkering krijgen. De volledige WAO-uitkering is een uitsluitingsgrond voor de WW.

Als de klant een gedeeltelijke WAO-uitkering heeft en daarnaast een WW-uitkering uit dezelfde of andere dienstbetrekking, dan zijn er geen samenloopregels. Beide uitkeringen kunnen we naast elkaar uitbetalen.

Er zijn ook situaties waarin we een WW-uitkering als inkomen voor de WAO beschouwen. Een toelichting hierop staat in [Samenloop met SV-loon vanaf 1 juli 2015](#).

Samenloop WAZ met WIA

Geen toegang WAZ meer

Met ingang van 1 augustus 2004 is de toegang tot de WAZ-verzekering geëindigd. Toekennir WAZ-uitkering komt daardoor niet meer voor. Er kan alleen samenloop zijn als de klant al rec. heeft op WAZ-uitkering en hij na de eerste ziektedag is gaan werken in loondienst en daardoor

verzekerd is geworden voor de WIA.

Ontstaan recht WIA en herziening WAZ

Als de klant recht heeft op een herziening van de WAZ-uitkering en er ook recht ontstaat op een WIA-uitkering, betalen we de WAZ-uitkering alleen uit voor zover deze hoger is dan de WIA-uitkering. Maar we betalen in ieder geval het bedrag aan WAZ-uitkering dat we ook al betaalden voor de herziening.

Bij de bepaling van het bedrag dat we vóór de herziening uitbetaalden, hanteren we het bedrag dat na de herziening is gewijzigd als gevolg van de indexering van het wettelijk minimumloon tot het moment waarop de samenloop ontstaat (RSV 2005/2).

Inclusief vakantie-uitkering

Onder WAZ- of WIA-uitkering verstaan we bij samenloop ook de vakantie-uitkering over dezelfde perioden.

Art 59 leden 1 en 2 WAZ

Voorbeeld 

WIA op grond van vrijwillige verzekering

We anticumuleren niet bij een samenloop van WAZ-uitkering met een WIA-uitkering op grond van de vrijwillige verzekering. De vrijwillige verzekering is afgesloten voor de resterende verdien capaciteit. De klant betaalt hier premie voor. Het is dan niet redelijk als door uitval de vrijwillige verzekering te gelde wordt gemaakt via een WIA-uitkering maar de WAZ-uitkering hierdoor wordt opgesoupeerd.

Art. 59 lid 3 WAZ

Toepassing kortingsartikel

Als we op het moment van de herziening inkomen uit arbeid korten op de WAZ-uitkering (art. 58 WAZ) maar in verband met het recht op WIA-uitkering de korting stoppen, gelden de regels zoals hiervoor beschreven. Bij de vergelijking van de bedragen gaan we echter uit van de gekorte WAZ-uitkering. Als we dat niet doen, compenseren we een deel van de uitval uit de resterende verdien capaciteit met WAZ-uitkering.

Art. 59 lid 4 WAZ

Voorbeeld 

Overige samenloopsituaties

Voor andere situaties zijn geen samenloopregels. De wet geeft wel de mogelijkheid om nadere regels te stellen voor situaties waarin artikel 59 WAZ niet of onvoldoende voorziet maar het ministerie heeft daarvan nog geen gebruik gemaakt. Als zich een situatie voordoet waarin de klant onredelijk veel of onredelijk weinig uitkering krijgt, dan kan dit voor advies worden voorgelegd aan

de [Servicedesk Uitkeren](#). Na verloop van tijd kunnen we dan beoordelen of het zinvol is het ministerie te benaderen voor nadere wetgeving.

Art. 59 lid 5 WAZ

Samenloop WAZ met WAZO of ZEZ

WAZO-uitkering

Er zijn geen regels voor de samenloop van WAZ-uitkering met WAZO-uitkering voor werknemers. Wel kunnen we de WAZO-uitkering als inkomen voor de WAZ aanmerken. Een toelichting hierop staat in [Samenloop \(inkomsten uit arbeid\)](#).

ZEZ-uitkering

Voor de situatie waarin de klant tegelijkertijd recht heeft op een WAZ-uitkering en een ZEZ-uitkering als zelfstandige, bestaan wel samenloopregels. De anticumulatie vindt echter plaats aan de kant van de ZEZ-uitkering. Een toelichting is te vinden in Zelfstandige en zwanger (ZEZ). De WAZ-uitkering betalen we ongekort uit.

Wel kunnen we de WAZO-uitkering aanmerken als inkomen. Zie hiervoor [Samenloop \(inkomsten uit arbeid\)](#).

Samenloop WAZ met WW

Er zijn geen regels voor de samenloop van WAZ-uitkering met WW-uitkering. Beide uitkeringen kunnen we naast elkaar uitbetalen. Wel kunnen er gevolgen zijn voor de hoogte van de grondslag WAZ. Hierover is meer te vinden in [Grondslag WAZ](#).

Er zijn ook situaties waarin we de WW-uitkering aanmerken als inkomen voor de WAZ-uitkering. Een toelichting hierop is te vinden in [Samenloop met SV-loon vanaf 1 juli 2015](#).

Samenloop WAZ en WAO vrijwillige verzekering

Je past de samenloopregel tussen WAZ en een vrijwillige WAO toe op de volgende manier. Er zijn 2 samenloopregels:

- WAZ – WAO vv, volgens het oude recht

- WAZ – WAO vv, nieuw recht

Hoofdregel oud recht (ingangsdatum vóór 01-01-1998):

- WAZ: de WAO heeft geen invloed op de hoogte van de WAZ
- WAO vv: je betaalt de vrijwillige verzekering WAO uit voor zover deze de WAZ overtreft

Oud recht: de WAZ-uitkering betaal je ongekort uit.

Hoofdregel nieuw recht (ingangsdatum op of na 01-01-1998):

- WAZ: de WAO heeft geen invloed op de hoogte van de WAZ
- WAO vv: de WAZ heeft geen invloed op de hoogte van de vrijwillige verzekering WAO

Nieuw recht: de WAZ en WAO betaal je ongekort uit. (Het verzekerde dagloon voor de WAO is een stuk lager dan bij het oude recht.)

Let op: Je bepaalt dus eerst of er een oud of nieuw recht geldt, daarna pas je de juiste samenloopregel toe.

Als een klant gaat werken of nog steeds werkt in zijn eigen bedrijf, dan geldt voor de WAZ en de WAO hetzelfde maatmanloon en restverdien capaciteit. Dit betekent dat de WAO de ao-klasse van de WAZ volgt.

Je berekent welke invloed de inkomsten hebben op de WAZ en past de gevonden (fictieve) ao-klasse ook toe op de WAO vv.

Als de fictieve schatting uitkomt op 15-25%, waarbij de WAZ-uitkering nihil is, maar de WAO een uitkeringspercentage kent van 14%, dan volgt de WAO de WAZ-uitkering op en wordt de WAO op nihil gesteld.

Samenloop WAO, WAZ of Wajong met ZW

ZW in mindering op ao-uitkering

Wanneer de klant naast de WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering ook recht heeft op ZW-uitkering, brengen we die ZW-uitkering in mindering op de arbeidsongeschiktheidsuitkering. Het aantal interne verrekeningen blijft daardoor beperkt. Bovendien levert het voor de klant duidelijkheid op.

Tot 1 januari 2011 waren de samenloopregels anders. De anticumulatie vond plaats aan de kant van de ZW. Voor een toelichting op het overgangsrecht en de oude regels zie onder 'Overgangsrecht per 1 januari 2011'.

Situaties lopende ZW-uitkering

Hieronder gaan we in op de situaties waarin we ZW-uitkering verstrekken en we de arbeids-

ongeschiktheidsuitkering

- toekennen na 4 weken wachttijd, of
- herzien, of
- heropenen.

Als we de ZW-uitkering aanmerken als inkomen uit arbeid, staat de toelichting in [Samenloop \(inkomsten uit arbeid\)](#).

Toekennen na 4 weken wachttijd

Als de klant uitvalt binnen 5 jaar na eerdere intrekking of niet-toekenning wegens dezelfde oorzaak, heeft hij recht op toekenning na een wachttijd van 4 weken. De klant kan ook recht hebben op ZW-uitkering, bijvoorbeeld op grond van de no-riskpolis (artikel 29b ZW). Om te voorkomen dat de klant 2 uitkeringen krijgt, betalen we alleen WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering uit voor zover die uitkering hoger is dan het ziekengeld.

Art. 43a lid 6 WAO, art. 3:21 lid 5 Wet Wajong, art. 20 lid 6 WAZ

Voorbeeld 

Te hanteren bedragen

Hierbij moeten we een aantal onderwerpen betrekken.

- **WAO-dagloon**

Het dagloon baseren we op de verdiensten in het refertejaar. We moeten dit dagloon echter vergelijken met het garantiedagloon. Het hoogste dagloon hanteren we bij de toekenning. Hierin is niets gewijzigd. Zie voor een nadere toelichting onder het thema Toekennen onder Toekennen na 4 weken bij dezelfde oorzaak, [Garantiedagloon WAO](#).

- **Uitkeringsbedragen**

De arbeidsongeschiktheidsuitkering is exclusief VT. In het ziekengeld is echter de VT opgenomen. Toch vergelijken we deze exacte uitkeringsbedragen. Voor de arbeidsongeschiktheidsuitkering geldt dat we VT reserveren over de uitbetaalde uitkeringen in het voorafgaande jaar.

- ***Gedeeltelijke of gehele weigering van ziekengeld***

Wanneer we ziekengeld toekennen maar deze weigeren we gedeeltelijk of geheel via het opleggen van een maatregel, doen we alsof het ziekengeld wel volledig wordt uitbetaald. We vergelijken dus de hoogte van de arbeidsongeschiktheidsuitkering met het volledige ziekengeld. Zouden we dat niet doen, dan zouden we de maatregel op het ziekengeld compenseren met een (hogere) uitbetaling van de arbeidsongeschiktheidsuitkering.

- ***Doorbetaling WW tijdens eerste 13 weken van ziekte***

Als de klant WW-uitkering heeft en ziek wordt, betalen we de WW-uitkering de eerste 13 weken van ziekte door. Bij een directe verhoging of een verhoging na 4 weken van de arbeidsongeschiktheidsuitkering kan dus nog WW-uitkering worden verstrekt. Toch ontstaat een samenloop situatie van arbeidsongeschiktheidsuitkering met ziekengeld. Er bestaat namelijk wel recht op ziekengeld maar de WW keert uit. We brengen dan de WW-uitkering in mindering op de verhoging van de arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Overigens leidt een WAO-verhoging naar 80-100% tot een uitsluitingsgrond voor de WW. Dus dan zal direct vanaf de eerste ziektedag ziekengeld worden toegekend.

Bij verstrekken ziekengeld ná toekenningsdatum

Als op de datum van toekenning van de arbeidsongeschiktheidsuitkering geen recht op ziekengeld is, dan is er geen samenloop. Als op een gegeven moment de klant wel recht krijgt op ziekengeld, dan betalen we vanaf die datum de arbeidsongeschiktheidsuitkering alleen uit voor zover deze hoger is dan het ziekengeld.

Voorbeeld

Deze situatie doet zich niet snel voor. Een toekenning van arbeidsongeschiktheidsuitkering kan alleen gebeuren binnen 5 jaar na intrekking of niet-toekenning. Dan bestaat vaak ook recht op ziekengeld op grond van artikel 90 ZW (overgangsrecht arbeidsgehandicapte).

Bij wijziging hoogte ziekengeld tijdens samenloop

Als het ziekengeld wijzigt tijdens samenloop, wijzigt vaak ook de uitbetaling van de arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Voorbeeld

Bij gedeeltelijke werkhervatting

Wanneer de klant weer gedeeltelijk gaat hervatten, wordt het loon met de ziekengelduitkering verrekend. Door deze wijziging in de hoogte van het ziekengeld moeten we de gevolgen voor de

verrekenen. Door deze wijziging in de hoogte van het ziekengeld moeten we de gevolgen voor de uitbetaling van de arbeidsongeschiktheidsuitkering beoordelen.

De werkhervatting heeft echter ook gevolgen voor de arbeidsongeschiktheidsuitkering. Het loon brengen we via het kortingsartikel in mindering. Na vaststelling van de fictieve klasse bepalen we aan de hand van het bijbehorende uitkeringspercentage het bedrag van de uitkering en of dit nu

hoger is dan het ziekengeld. We betalen alleen de arbeidsongeschiktheidsuitkering uit voor zover deze hoger is dan het ziekengeld.

Voorbeeld 

Herzien

Wanneer de klant toegenomen arbeidsongeschikt wordt, herzien we de arbeidsongeschiktheidsuitkering. Afhankelijk van de situatie herzien we:

- direct (artikelen 39 WAO, 15 WAZ, 3:16 Wet Wajong), of
- na 4 weken (artikelen 38 en 39a WAO, 14 en 16 WAZ, 3:15 en 3:17 Wet Wajong), of
- na 52 weken (artikel 3:14 Wet Wajong, 13 WAZ), of
- na 104 weken (artikelen 37 en 39c WAO).

Als tegelijkertijd ook recht bestaat op ziekengeld herzien we de arbeidsongeschiktheidsuitkering maar betalen we de verhoging van de arbeidsongeschiktheidsuitkering alleen uit voor zover deze hoger is dan het ziekengeld.

Art. 39b WAO, art. 16a WAZ en 3:17a Wet Wajong

Voorbeeld 

Let op: We anticumuleren hier dus het ziekengeld alleen met de verhoging van de uitkering.

Het aantal samenloopgevallen neemt vanaf 1 januari 2015 iets af. Met ingang van die datum vervalt namelijk de directe herziening en de herziening na een wachttijd van 4 weken voor WAO-klanten die

- op of na 1 januari 2015 toegenomen arbeidsongeschikt worden, **én**
- recht hebben op loondoorbetaling tijdens ziekte/bezoldiging en/of ZW-uitkering.

Herziening is voor deze klanten pas na 104 weken toegenomen arbeidsongeschiktheid.

Er kan dan nog wel samenloop met ZW optreden als de ZW-periode is onderbroken door WAZO-uitkering.

Voor WAO-klanten die géén recht hebben op loondoorbetaling tijdens ziekte/bezoldiging en/uitkering, blijft een directe herziening of na 4 weken dus mogelijk. Ook voor WAZ- en Wajong-

klanten blijft de directe herziening en herziening na een wachttijd van 4 weken mogelijk, ook al hebben zij recht op loondoorbetaling tijdens ziekte en/of ZW-uitkering.

Te hanteren bedragen

Hierbij moeten we een aantal onderwerpen betrekken.

- ***WAO-dagloon***

Voor de WAO bestaat bij een herziening tijdens de vervolguitkering recht op de zgn. verlengde loondervingsuitkering op grond van artikel 40 lid 3 WAO. Hierin wijzigt niets. Zie voor een toelichting Vervolguitkering WAO.

- ***Uitkeringsbedragen***

De arbeidsongeschiktheidsuitkering is exclusief VT. In het ziekgeld is echter de VT opgenomen. Toch vergelijken we deze exacte uitkeringsbedragen. Voor de arbeidsongeschiktheidsuitkering geldt dat we VT reserveren over de uitbetaalde uitkeringen in het voorafgaande jaar.

- ***Gedeeltelijke of gehele weigering van ziekgeld***

Wanneer we ziekgeld toekennen maar deze weigeren we gedeeltelijk of geheel via het opleggen van een maatregel, doen we alsof het ziekgeld wel volledig wordt uitbetaald. We vergelijken dus de verhoging van de arbeidsongeschiktheidsuitkering met het volledige ziekgeld. Zouden we dat niet doen, dan zouden we de maatregel op het ziekgeld compenseren met een (hogere) uitbetaling van de arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Bij verstrekken ziekgeld ná herzieningsdatum

Als op de datum van herziening van de arbeidsongeschiktheidsuitkering geen sprake is van recht op ziekgeld, dan is er geen samenloop. Als op een gegeven moment de klant wel recht krijgt op ziekgeld, dan betalen we vanaf die datum de verhoging van de arbeidsongeschiktheidsuitkering alleen uit voor zover deze hoger is dan het ziekgeld.

Voorbeeld 

Bij wijziging hoogte ziekgeld tijdens samenloop

Als het ziekgeld wijzigt tijdens samenloop, wijzigt veelal ook de uitbetaling van de verhoging van de arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Voorbeeld 

Bij gedeeltelijke werkhervatting

Wanneer de klant weer gedeeltelijk gaat hervatten, wordt het loon verrekend met de ziekgelduitkering. Door deze wijziging in de hoogte van het ziekgeld moeten we de gevorderde uitbetaling van de verhoging van de arbeidsongeschiktheidsuitkering beoordelen. De werkhervatting heeft echter ook gevolgen voor de arbeidsongeschiktheidsuitkering. Het loon

brenge we via het kortingsartikel in mindering. Nadat we de fictieve klasse hebben bepaald, bepalen we aan de hand van het bijbehorende uitkeringspercentage het bedrag van de uitkering en wat de verhoging is van de uitkering ten opzichte van de arbeidsongeschiktheidsklasse die gold voor de herziening. Als er een verhoging is, dan betalen we die verhoging alleen uit voor zover deze hoger is dan het ziekengeld.

Voorbeeld 

Bij wijziging hoogte ao-uitkering tijdens samenloop

Als de hoogte van de arbeidsongeschiktheidsuitkering wijzigt, moeten we ook opnieuw beoordelen of er gevolgen optreden voor de uitbetaling van de uitkering.

Voorbeeld 

Bij nieuwe toename of afname ao-heid

De wet bepaalt niet hoe we moeten handelen als we na de herziening de arbeidsongeschiktheidsuitkering opnieuw herzien. Het ligt in de rede dat we in ieder geval de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering waarop recht bestond voor de eerste herziening blijven uitbetalen. Daarnaast beoordelen we dan of er nog een verhoging is ten opzichte van de arbeidsongeschiktheidsuitkering die we uitbetaalden voor de eerste herziening. Zo ja, dan betalen we die verhoging alleen uit voor zover het hoger is dan het ziekengeld.

Voorbeeld 

Heropenen

Als de klant binnen 4 weken na intrekking weer arbeidsongeschikt wordt, dan heropenen we veelal de arbeidsongeschiktheidsuitkering. Als de klant tegelijkertijd recht heeft op ziekengeld, dan betalen we de arbeidsongeschiktheidsuitkering alleen uit voor zover deze hoger is dan het ziekengeld.

Art. 21 lid 7 WAZ, art. 47 lid 7 WAO en art. 3:22 lid 7 Wet Wajong

Voorbeeld 

Te hanteren bedragen

Hierbij moeten we een aantal onderwerpen betrekken.

- **WAO-dagloon en grondslag WAZ**

Voor de WAO hanteren we het actuele (vervolg)dagloon dat zou gelden op de dag van heropening. Mogelijk is dit niet hetzelfde (vervolg)dagloon als op de dag van intrekking als gevolg van indexering of werken. Hierin wijzigt niets.

Voor de WAZ kan tussen intrekking en heropening een indexering van het wettelijk minimumloon hebben plaatsgevonden waardoor de grondslag naar rato moet worden

verhoogd. Ook hierin wijzigt niets. Zie voor een nadere toelichting Heropenen onder Heropenen in verband met hernieuwde arbeidsongeschiktheid, Hoogte uitkering.

- ***Uitkeringsbedragen***

De arbeidsongeschiktheidsuitkering is exclusief VT. In het ziekengeld is echter de VT opgenomen. Toch vergelijken we deze exacte uitkeringsbedragen. Voor de arbeidsongeschiktheidsuitkering geldt dat we VT reserveren over de uitbetaalde uitkeringen in het voorafgaande jaar.

- ***Gedeeltelijke of gehele weigering ziekengeld***

Wanneer we ziekengeld toekennen, maar deze weigeren we gedeeltelijk of geheel via het opleggen van een maatregel, doen we alsof het ziekengeld wel volledig wordt uitbetaald. We vergelijken dus de hoogte van arbeidsongeschiktheidsuitkering met het volledige ziekengeld. Zouden we dat niet doen, dan zouden we de maatregel op het ziekengeld compenseren met een (hogere) uitbetaling van de arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Bij ziekengeld verstrekken ná heropeningsdatum

Als op de datum van heropening van de arbeidsongeschiktheidsuitkering geen recht op ziekengeld is, dan is er geen samenloop. Als op een gegeven moment de klant wel recht krijgt op ZW-uitkering, dan betalen we vanaf die datum de arbeidsongeschiktheidsuitkering alleen uit voor zover deze hoger is dan het ziekengeld.

Voorbeeld 

Bij wijziging ziekengeld tijdens samenloop

Als het ziekengeld wijzigt tijdens samenloop, wijzigt vaak ook de uitbetaling van de arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Voorbeeld 

Bij gedeeltelijke werkhervatting

Wanneer de klant weer gedeeltelijk gaat hervatten, verrekenen we het loon met de ZW-uitkering. Door deze wijziging in de hoogte van het ziekengeld moeten we de gevolgen voor de uitbetaling van de arbeidsongeschiktheidsuitkering beoordelen.

De werkhervatting heeft echter ook gevolgen voor de arbeidsongeschiktheidsuitkering. Het loon brengen we via het kortingsartikel in mindering. Nadat we de fictieve klasse hebben bepaald, bepalen we aan de hand van het bijbehorende uitkeringspercentage het bedrag van de uitkering en of deze nu hoger is dan het ziekengeld. We betalen alleen de arbeidsongeschiktheidsuitkerir voor zover deze hoger is dan het ziekengeld.

Soms toch interne verrekening

De ZW kent per 1 januari 2011 de mogelijkheid voor de werkgever om collectief aangifte van ziekte te doen. In plaats van op de 4^e ziektedag moet de werkgever de aangifte van ziekte uiterlijk na afloop van 6 weken ziekte doen. Dat houdt in dat de werkgever, bijv. maandelijks, collectief aangifte kan doen van de ziekmeldingen in de afgelopen maand. Het gaat om de volgende vangnetsituaties:

- ziek in verband met zwangerschap of bevalling;
- de no-riskpolis;
- orgaandonatie en
- compensatieregeling loonkosten zieke oudere en voormalig langdurig werklozen.

Door de latere ziekmelding betalen we ziekengeld achteraf uit met terugwerkende kracht. Als we een arbeidsongeschiktheidsuitkering toekennen, herzien of heropenen, dan wordt vaak op dat moment nog geen ziekengeld verstrekt. Er valt dus ook niets in mindering te brengen op de arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Als we na de collectieve aangifte alsnog ziekengeld gaan verstrekken, dan moeten we het ziekengeld (intern) verrekenen met de (verhoging van de) arbeidsongeschiktheidsuitkering. Na de periode van verrekening gaan dan de nieuwe samenloopregels gelden.

We verwachten echter niet dat deze situatie zich vaak voordoet. De klant zal niet snel, oftewel voordat wij de ziekmelding ontvangen, een aanvraag voor herziening of heropening indienen omdat zijn loon wordt doorbetaald. De ziekmelding is juist het signaal voor de ambtshalve herziening en heropening van de WAO, WAZ of Wajong uitkering. De toekenning op grond van artikel 43a WAO en 3:21 Wet Wajong moet de klant echter aanvragen.

Overgangsrecht per 1 januari 2011

Twée situaties onder overgangsrecht

- **Klant vóór 1 januari 2011 toegenomen ao**

De klant is vóór 1 januari 2011 toegenomen arbeidsongeschikt geworden, dat leidt tot een toekenning, heropening of herziening van de arbeidsongeschiktheidsuitkering.

De oude samenloopregels blijven van toepassing zolang er recht is op ziekengeld als gevolg van de toegenomen arbeidsongeschiktheid.

Wordt de klant daarna weer ziek en bestaat er dan recht op ziekengeld, dan gaan de nieuwe samenloopregels gelden.

- **Klant op of vóór 1 januari 2011 toegenomen ao wegens zelfde oorzaak**

De klant is op of vóór 1 januari 2011 arbeidsongeschikt geworden wegens dezelfde oorzaak.

De oude samenloopregel dat toekenning van arbeidsongeschiktheidsuitkering alleen plaatsvindt als de arbeidsongeschiktheidsuitkering hoger is dan het ziekengeld op grond van artikel 29b ZW, blijft van toepassing.

Is de klant op een gegeven moment niet meer arbeidsongeschikt en wordt hij vervolgens weer

arbeidsongeschikt wegens dezelfde oorzaak, dan gaan de nieuwe samenloopregels gelden.

Overgangsrecht vervalt na 10 jaar

Het overgangsrecht vervalt na 10 jaar, dus op 1 januari 2021. Vanaf die datum gelden alleen nog de regels vanaf 1 januari 2011.

Art. 101f WAZ, art. 98f WAO en art. 8:6a Wet Wajong

Oude samenloopregels

Tot 1 januari 2011 had samenloop met een ZW-uitkering geen gevolgen voor de WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering. Anticumulatie bij ongewenste samenloop is aan de ZW-zijde geregeld. Een toelichting op de oude samenloopregels staat in de instructie [ZW onder Samenloop](#).

Samenloop WAZO of ZEZ met WIA

WIA-uitkeringen

WIA kent diverse soorten uitkeringen: IVA, LGU, LAU1, LAU2 en VVU. Alleen de LGU vormt een grondslag voor WAZO-rechten. Het geeft echter geen ZEZ-rechten. De overige WIA-uitkeringen geven geen WAZO- of ZEZ-rechten.

WAZO

Een klant met een loongerelateerde uitkering (LGU) is voor het recht op WAZO-uitkering een gelijkgestelde. Als zij een WAZO-uitkering krijgt, vormt dat een uitsluitingsgrond voor de LGU. De LGU wordt dus beëindigd en de WAZO-uitkering komt daarvoor in de plaats. Samenloop van LGU met WAZO komt dus niet voor.

Voor andere WIA-uitkeringen kan een WAZO-uitkering als inkomen worden aangemerkt. Een toelichting staat in de instructie [WIA onder Duur en hoogte](#). De WAZO-uitkering betalen we ongekort uit.

ZEZ

Een ZEZ-uitkering kunnen we ook ongekort uitbetalen. Het is mogelijk dat we de ZEZ-uitkering als inkomen beschouwen voor de WIA-uitkering. Een toelichting hierop staat in de instructie [WIA onder Duur en hoogte](#).

Samenloop WAZO of ZEZ met WAZO of ZEZ

Naast samenloop met uitkeringen op grond van andere wetten kan ook sprake zijn van samenloop van meerdere WAZO-uitkeringen of van WAZO- met ZEZ-uitkering. De samenloop die met WAZO-uitkering kan ontstaan lichten we toe in [Zwangerschap/bevalling/adoptie/pleegzorg onder Verdere bepalingen t.a.v. de uitkeringen/Hoogte van de uitkeringen](#) in de instructie ZW.

De toelichting op de samenloop met ZEZ-uitkering staat in [Zelfstandige en zwanger, Hoogte en](#)

Samenloop overlijdensuitkeringen

Er zijn geen regels voor de samenloop van overlijdensuitkeringen op grond van WAO, WAZ, Wajong, WIA, ZW en TW. De overlijdensuitkering stellen we vast op het bedrag dat we direct vóór het

overlijden betaalden dus eventuele anticumulatie is hierin al verwerkt. We betalen daarom de uitkeringen naast elkaar uit.

Bij samenloop met een overlijdensuitkering van de werkgever zorgt de werkgever voor anticumulatie. Hij kan uitkeringen op grond van wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en TW in mindering brengen (boek 7 art. 674 BW).

Samenloop WAO, WAZ of Wajong met ANW

De Algemene Nabestaandenwet (ANW) kent een nabestaandenuitkering en een (half)wezenuitkering.

Wanneer de klant een WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering heeft, brengt de Sociale Verzekeringsbank (SVB) deze in mindering op de nabestaandenuitkering. Wij betalen de uitkering volledig uit.

Bij een (half)wezenuitkering brengt de SVB de WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering niet in mindering. Beide uitkeringen worden volledig uitbetaald.

Historie: voorloper ANW en samenloop met AAW 

Doorzoek handboek Wetsuitleg Wajong

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg Wajong

Inkomen oWajong, Wajong 2010 en Wajong 2015

Inleiding

Als de klant tijdens de inkomensondersteuning werkt en daaruit inkomen heeft, dan brengen we dat inkomen in mindering op de inkomensondersteuning. Met welk inkomen we rekening moeten houden en op welke manier, was geregeld in het Inkomensbesluit Wet Wajong. Op 1 maart 2012 is dat besluit vervallen en is het Algemeen inkomensbesluit socialezekerheidswetten (AIB) van kracht geworden.

Let op: Vanaf 1 januari 2021 geldt het AIB ook voor de oWajong. Deze toelichting geldt vanaf die datum ook voor de oWajong.

Is er overgangsrecht?

Er is niet veel overgangsrecht getroffen. Als het wel aan de orde is, staat dat bij het onderwerp vermeld.

Let op: In deze toelichting vermelden we steeds 'inkomensondersteuning' maar als de volledig en duurzaam arbeidsongeschikte klant die een uitkering heeft, gaat werken, geldt deze toelichting ook voor het vaststellen van het inkomen dat we moeten korten op die uitkering. Deze toelichting geldt ook voor de klanten met een oWajong-uitkering.

Welke uitgangspunten gelden?

De belangrijkste uitgangspunten van het AIB zijn:

- Onder inkomen uit arbeid verstaan we het inkomen dat de klant met werken verdient.
- Voor het in mindering brengen van inkomen kijken we naar het inkomen zelf en niet naar een voorgaand inkomen.
- Voor het loon dat de klant in een loontijdvak ontvangt, sluiten we aan bij hetgeen waarover de werkgever of inhoudingsplichtige opgave heeft gedaan; dit kan zowel loon-in als loon-over zijn.
- Uitkeringen op grond van een werknemersverzekering zijn ook inkomsten uit arbeid.
- We stellen het inkomen van de klant per dag vast.

Wat is inkomen uit arbeid?

Het inkomen dat van belang is voor de korting op de inkomensondersteuning verdelen we in drie categorieën:

- *SV-loon*
Dit geldt voor klanten die werkzaam zijn in dienstbetrekking en daardoor verzekerd zijn voor de SV-wetten.
- *loon voor de loonbelasting*
Dit geldt voor klanten die werknemer zijn voor de loonbelasting maar niet verzekerd zijn voor de SV-wetten zoals alphahulpen.
- *inkomen voor de inkomstenbelasting*
Dit geldt voor klanten die winst uit onderneming, belastbaar loon of belastbaar resultaat uit overige werkzaamheden hebben.

Een uitgebreide toelichting is te vinden in [Wat is inkomen?](#). Een toelichting op het Individueel Keuzebudget (IKB) is te vinden in [IKB – Individueel Keuzebudget](#).

Let op:

(1): Vanaf 1 januari 2022 geldt het Arbeidsvoorwaardenbedrag (AVWB). De rubrieken opbouw en uitbetaald EPS komen dan te vervallen. De rubrieken opbouw en opname AVWB zijn daarvoor in de plaats gekomen. In het hoofdstuk [Wat is inkomen?](#) lees je meer informatie.

(2): Het IKB-beleid is vanaf 1 januari 2022 niet meer geldig. Er is een overgangsregeling bepaald. Deze regeling vind je in de instructie [IKB-Individueel Keuzebudget](#).

Het AIB maakt echter ook uitzonderingen voor Wajong-klanten. Die uitzonderingen worden hierna toegelicht onder Welke bijzonderheden zijn er?

Art. 3:2 leden 1 en 2 AIB

Wat is geen inkomen uit arbeid?

De volgende verstrekkingen vallen niet onder inkomen uit arbeid:

- een toeslag op grond van de Toeslagenwet.
- de aanvulling die de werkgever verstrekt op een uitkering uit een werknemersverzekering.
- vanaf 1 januari 2013 de opname van (een gedeelte van) het levenslooptegoed als geen sprake is van levensloopverlof. Zie de instructie [Wat is inkomen?](#) over de onderkenning van deze gevallen (het overgangsrecht bij de levensloopregeling komt per 1 januari 2022 te vervallen).

Art. 3:2 lid 1 en 3:6 lid 4 AIB

Welke bijzonderheden zijn er?

Het AIB maakt voor nWajong-klanten uitzonderingen op de hoofdregel. Hierdoor merken we sommige inkomsten wel of juist niet aan als inkomen voor korting.

Wat doen we tijdens wachtdagen of nalatigheid tijdens ziekte?

Als de klant tijdens de wachtdagen of door zijn nalatigheid geen recht op loondoorbetaling of bezoldiging (= salaris voor ambtenaren) tijdens ziekte heeft of de betaling ervan geheel of gedeeltelijk is opgeschort, dan brengen we de loondoorbetaling of bezoldiging in mindering alsof deze wel volledig is uitbetaald. Hierdoor betalen we geen hogere inkomensondersteuning en voorkomen we dat het effect van de maatregel teniet wordt gedaan.

Nalatigheid is al hetgeen waarvoor een maatregel is opgelegd waardoor de werkgever geen of minder loondoorbetaling of bezoldiging betaalt.

Bij nalatigheid moeten we denken aan situaties als:

- opzettelijk ziekte veroorzaken;
- genezing belemmeren of vertragen;
- zonder deugdelijke grond passende arbeid weigeren;
- zonder deugdelijke grond weigeren mee te werken aan redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die het verrichten van passende arbeid mogelijk maken;
- zonder deugdelijke grond weigeren mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak;
- zonder deugdelijke grond een WIA-aanvraag later indienen;
- zich niet houden aan schriftelijk gegeven redelijke voorschriften over het verstrekken van inlichtingen die de werkgever nodig heeft om het recht op loon vast te stellen.

Art. 3:6 lid 1 AIB en art. 3:3 lid 10 AIB

Let op: Dit geldt niet bij een maatregel tijdens regulier loon (dus als de werknemer niet ziek is) die een werkgever aan een werknemer heeft opgelegd; dat is een zaak tussen werkgever en werknemer.

Als de werkgever het loon of de bezoldiging dus om andere redenen vermindert, dan hanteren we dat verminderde bedrag als inkomen. We betalen dan dus meer inkomensondersteuning. De

wet geeft namelijk niet de ruimte om ook in andere situaties te doen alsof het loon of de bezoldiging volledig is uitbetaald.

Wat doen we met vakantiegeld?

Het vakantiegeld telt niet mee als inkomen omdat de grondslag ook uitgaat van het minimumloon zonder vakantiegeld. Als het reguliere loon ook vakantiegeld bevat zoals bij vakantiebonnen en andere all-in-verloners, maar dat vakantiegeld is niet apart herkenbaar, dan verminderen we het SV-loon (of fiscaal loon) via een vermenigvuldiging met de factor 100/108.

Vakantietoeslag in uitkering

Als in de uitkering ook de vakantietoeslag is opgenomen en dus wordt meegenomen met elke periodieke betaling, dan moeten we het vakantiegeld uit de uitkering halen. We doen dat door de uitkering te verlagen via een vermenigvuldiging met de factor 100/108.

Geen aanspraak op vakantiegeld

Als over het inkomen geen aanspraak bestaat op vakantiegeld, verminderen we het inkomen ook via een vermenigvuldiging met de factor 100/108. Dit speelt bij zelfstandigen en andere personen die niet in dienstbetrekking werken.

Art. 3:6 lid 1 AIB

Wat doen we met uitkeringen?

Uitkeringen merken we aan als inkomen. We korten dan het daadwerkelijke bedrag van de uitkering op de inkomensondersteuning. Onder uitkeringen verstaan we:

- ZW, WW, WAO en WIA.

Voorbeeld 

Voorbeeld 

- uitkeringen die voortvloeien uit een vrijwillige verzekering ZW, WW, WAO, WIA. Voor 1 maart 2012 werden deze uitkeringen niet als inkomen aangemerkt. Met de invoering van het AIB is een uitkering op grond van de vrijwillige verzekering gelijk getrokken met een uitkering op gro de verplichte verzekering. We korten nu dus ook uitkeringen op grond van een vrijwillige

verzekering op de inkomensondersteuning.

Er is wel overgangsrecht. Voor gevallen waarin de klant op 1 maart 2012 al een uitkering op grond van een vrijwillige verzekering had naast de inkomensondersteuning, blijven we ook na 1 maart 2012 die uitkering niet als inkomen beschouwen. We korten het dus niet. Dit doen we zolang die klant de uitkering op grond van de vrijwillige verzekering ontvangt maar maximaal tot twee jaren na 1 maart 2012.

- de WAZO voor zelfstandigen, ook wel 'ZEZ' genaamd.
- uitkeringen op grond van de Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers (APPA).
- de loondoorbetaling tijdens ziekte van de werkgever. Als wij ZW-uitkering via de werkgever betalen (werkgeversbetaling), korten we de loondoorbetaling van de werkgever. Bij alleen ziekgeld merken we de feitelijke ZW-uitkering als inkomen aan.
- inkomen of een uitkering op grond van een wettelijke regeling die naar aard en strekking overeenkomt met een uitkering of loon dat hiervoor al genoemd is zoals een buitenlandse uitkering.
- een uitkering bij wijze van oudedagsvoorziening, prepensioen (bijv. VUT) of een vergelijkbare regeling die voorafgaat aan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.
Voorheen was pensioen niet relevant, omdat de inkomensondersteuning toch stopte voor het pensioen zou kunnen ingaan. Vanaf 1 maart 2013 schuift de AOW-gerechtigde leeftijd geleidelijk op. De beëindiging van de inkomensondersteuning schuift mee. Idealiter begint het pensioen dan ook op de dag dat de klant de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. In de praktijk kan het echter voorkomen dat het pensioen toch nog eerder begint. Dit pensioen brengen wij dan in mindering op de inkomensondersteuning.

Let op: Het gaat hier niet om de overbruggingsuitkering AOW. Die uitkering verstrekt de SVB onder voorwaarden op aanvraag wanneer een prepensioen eindigt vóór het AOW-pensioen ingaat. De overbruggingsuitkering is geen inkomen voor de inkomensondersteuning. Zie ook onder [Uitsluitingsgronden](#).

Art. 3:6 leden 2 en 3 AIB

Hoe te handelen als de uitkering geheel/gedeeltelijk is geweigerd?

Als een uitkering niet of maar gedeeltelijk tot uitbetaling komt doordat de klant zich niet aan de voorwaarden van die uitkering houdt, brengen we de volledige uitkering in mindering op de inkomensondersteuning. We voorkomen hiermee dat de weigering wordt gecompenseerd door een hogere inkomensondersteuning.

Art. 3:6 lid 1 AIB

Wat doen we als de WW-uitkering geheel/gedeeltelijk is beëindigd?

Een van de voorwaarden voor een WW-uitkering is de beschikbaarheid in uren. Als de klant vanwege inkomensverlies een WW-uitkering aanvraagt, dan krijgt hij een WW-uitkering voor het aantal uren dat hij werkloos is geworden. Op het moment dat de klant aangeeft minder of geen uren beschikbaar te zijn voor werk dan het aantal uren waarvoor hij WW-uitkering ontvangt, dan wordt de WW-uitkering gedeeltelijk of geheel beëindigd. We blijven echter de WW-uitkering in mindering brengen alsof deze beëindiging niet heeft plaatsgevonden. Hiermee voorkomen we dat de (gedeeltelijk) beëindigde WW-uitkering waarvoor de klant heeft gekozen door zich verminderd beschikbaar te stellen, wordt opgevangen door een hogere inkomensondersteuning.

Art. 3:6 lid 1 AIB en art. 3:3 lid 11 AIB

Welke overige bijzonderheden zijn er?

Wat doen we als de klant geen WW-uitkering aanvraagt?

Bij einde dienstverband betalen we weer de volledige inkomensondersteuning. Ook als de klant recht heeft op WW maar deze niet tot uitbetaling komt omdat hij deze niet heeft aangevraagd, verhogen we weer de inkomensondersteuning. De wet geeft geen verplichting een WW-uitkering aan te vragen en het AIB schrijft niet voor dat we een fictieve uitkering in mindering moeten brengen.

Mocht de klant vervolgens toch WW aanvragen en toegekend krijgen, dan brengen we deze wel weer in mindering op de inkomensondersteuning.

Het betreft hier geen uitzondering voor Wajong. De hoofdregel geldt: we korten SV-loon. Als dat SV-loon nihil is doordat de klant geen WW-uitkering heeft aangevraagd, dan korten we niets. Het is wel een wijziging ten opzichte van de situatie vóór 1 maart 2012. Toen moesten we namelijk doen alsof er wel WW-uitkering was aangevraagd en toegekend.

Wat doen we tijdens verlof of vervroegd uittreden?

We brengen het daadwerkelijk genoten loon tijdens verlof of tijdens de periode van vervroegd uittreden in mindering. Als de klant gedeeltelijk betaald verlof heeft, brengen we dus een lager bedrag aan loon in mindering. Heeft de klant onbetaald verlof, dan is er helemaal geen loon en brengen we niets in mindering. Hierdoor blijft de inkomensondersteuning op het minimumniveau gehandhaafd. Bij vervroegd uittreden brengen we het bedrag van het pensioen of uitkering in mindering.

Ook hier gaat het niet om een uitzondering voor de Wajong maar om een wijziging. De hoofdregel is van toepassing: het SV-loon wordt gekort. Tot 1 maart 2012 hanteerden we echter in deze situatie het inkomen in het aangiftetijdvak voorafgaand aan het verlof of vervroegd uittreden als

inkomen voor korting.

Vanaf 1 januari 2013 is opgenomen levenslooptegoe SV-loon. Als de klant levensloopverlof opneemt, brengen we het opgenomen levenslooptegoe in mindering op de inkomensondersteuning. Het is niet belangrijk hoe hoog het bedrag aan opgenomen levenslooptegoe is. We brengen het volledig in mindering.

Maar als er géén sprake van verlof is, brengen we het opgenomen tegoe niet in mindering op de inkomensondersteuning. Zie ook onder Geen inkomen uit arbeid.

Let op: het overgangsrecht bij de levensloopregeling komt per 1 januari 2022 te vervallen.

Hoe te handelen bij samenloop van inkomsten?

Als de klant meerdere inkomsten heeft, dan tellen we alle inkomsten bij elkaar op. We moeten het totale bedrag korten van alles wat we als inkomen beschouwen op grond van het AIB. Op basis van het totale inkomen per dag bepalen we vervolgens de hoogte van de inkomensondersteuning.

Voorbeeld: WW vóór 1 juli 2015 

Voorbeeld: WW op of na 1 juli 2015 

Voorbeeld 

Welke inkomensgegevens zijn relevant?

De werkgever geeft het loon op per aangiftetijdvak van een maand of vier weken. De werkgever rekent het loon toe aan een aangiftetijdvak. Wij volgen de opgave van de werkgever, d.w.z. dat wij het loon toerekenen aan hetzelfde tijdvak als waaraan de werkgever het loon heeft toegerekend. Dit kan zowel loon-in als loon-over zijn.

Dit geldt zowel voor het gebruik van loonstroken als voor het gebruik van de polisadministratie. Tot 1 maart 2012 hanteerden we de loon-in systematiek.

Artikel 4:1 lid 3 AIB

Wat is het verschil tussen loon-in en loon-over?

De werkgever kan bij zijn loonaangifte twee methoden hanteren, de loon-in methode en de loon-over methode. De werkgever moet voor al zijn werknemers dezelfde methode hanteren. Hij mag de methode ook niet zomaar wijzigen. Hij heeft daar toestemming van de belastingdienst voor nodig. De eerste methode is de loon-in methode, d.w.z. dat de werkgever het loon toerekent aan het tijdvak waarin hij het loon heeft betaald. De tweede methode is dat de werkgever het loon toerekent aan het tijdvak waarop het loon betrekking heeft. De werkgever kan het loon over oude aangiftetijdvakken corrigeren via een correctieaangifte. Hij kan dit nog doen binnen het lopende kalenderjaar.

Hoe rekenen we toe als we de loonstrook gebruiken?

Als we de loonstrook gebruiken, rekenen we het loon toe aan de periode waarop de loonstrook betrekking heeft. We rekenen het alleen toe aan een eerdere periode als de werkgever een herziene loonstrook over die eerdere periode heeft opgesteld of als de werkgever een herberekening van (een deel van) het loon over een eerdere periode maakt inclusief de bijbehorende bruto-netto-berekening over die periode. Als de werkgever op de loonstrook van maart een nabetaling over januari heeft opgenomen maar de inhoudingen over dat bedrag gewoon toerekent aan maart, dan rekenen we die nabetaling ook toe aan maart.

Let op: Je vraagt alleen een loonstrook op als de klant aangeeft dat de loongegevens in polis niet kloppen, als er loongegevens in de polisadministratie ontbreken of bij een werkgeversbetaling (als dat nodig is).

Wat doen we bij wisselend loon?

Het AIB geeft ons de mogelijkheid het inkomen over meerdere maanden te middelen als de klant een wisselend loon heeft. Er is besloten niet van die mogelijkheid gebruik te maken.

Artikel 4:1 lid 6 AIB

In overleg met de klant bepalen we welk bedrag aan inkomen we zullen hanteren voor de berekening van de inkomensondersteuning. We betalen de berekende inkomensondersteuning gedurende 6 maanden op voorschotbasis. Als het inkomen erg sterk wisselt, kan ook gekozen worden voor een periode van 3 maanden. Daarmee voorkomen we sterke schommelingen in de inkomensondersteuning. Het inkomen van de klant wisselt wel, dus ook al wisselt de inkomensondersteuning niet, zijn totale inkomen wisselt wel. Het is vooral voor ons een praktische manier om ermee om te gaan.

Na 6 maanden maken we een herberekening. Per periode berekenen we de daadwerkelijke hoogte van het inkomen per dag en we hanteren dat bedrag voor de vaststelling van de definitieve hoogte van de inkomensondersteuning per dag in die specifieke periode. Bij een termijn van 6 periodes maken we dus 6 herberekeningen.

Met ingang van 1 mei 2013 geldt voor alle gevallen, vast en wisselend loon, een werkwijze waarbij we gedurende 6 maanden op voorschotbasis betalen. Een nadere toelichting is te vinden in Verrekenen van verdiensten op basis van polisgegevens en in de werkinstructie Verrekenen van verdiensten.

Hoe handelen we bij eindejaarsuitkering?

De eindejaarsuitkering is een extra periode salaris (EPS). Op basis van afspraken in de (collectieve)

De eindejaarsuitkering is een extra pensioen uitkering (er op een extra pensioen in de (gewone) arbeidsovereenkomst worden door de werknemer tijdens het jaar reserveringen opgebouwd. Voorwaarde voor een EPS is dat het recht op uitbetaling niet afhangt van onzekere gebeurtenissen. De werknemer heeft recht op uitbetaling van een evenredig deel van het (jaar)bedrag als hij maar een deel van het jaar in dienst is (geweest).

Let op: Vanaf 1 januari 2022 is EPS een onderdeel van het AVWB en valt in de polisadministratie onder de rubriek Arbeidsvoorwaardenbedrag (AVWB).

Tot 1 maart 2012

Tot de inwerkingtreding van het AIB per 1 maart 2012 brachten we de eindejaarsuitkering in mindering op de inkomensondersteuning in de maand waarin het werd betaald. Dit was zo bepaald in het Inkomensbesluit Wet Wajong. De inkomensondersteuning is een uitkering op minimumniveau. Door de eindejaarsuitkering te korten in de maand waarin deze is betaald, handhaafden we het minimumniveau.

Vanaf 1 maart 2012 (geldig tot 1 januari 2022)

Het AIB schrijft geen wijziging voor. Wel geeft het AIB ons ook de mogelijkheid de opgebouwde eindejaarsuitkering op te tellen bij het loon in een aangiftetijdvak. Het blijkt dat in de praktijk meestal de opgebouwde eindejaarsuitkering wordt gehanteerd. Daarom sluiten we daarbij aan. Dat houdt in dat we de eindejaarsuitkering korten voordat de klant het daadwerkelijk heeft ontvangen. De kans dat daardoor het inkomen onder het minimumniveau daalt, is namelijk erg klein. We tellen dus de opgebouwde eindejaarsuitkering per aangiftetijdvak op bij het inkomen voor de korting en trekken betaalde eindejaarsuitkering af.

Het relevante SV-loon is dan: SV-loon -/- betaalde VT -/- betaalde EPS + opgebouwde EPS.

Artikel 4:1 lid 8 AIB

Let op: Ingangsdatum wijziging naar opgebouwde eindejaarsuitkering

Er is niet in alle gevallen direct vanaf 1 maart 2012 uitgegaan van opgebouwde eindejaarsuitkering. Daardoor zijn er ook gevallen waarin we nog betaalde eindejaarsuitkering gebruiken. Deze gevallen zetten we bij de eerstvolgende beoordeling die we op of na 1 mei 2013 uitvoeren, per toekomstige datum om naar opgebouwde eindejaarsuitkering. De omzetting gaat dus niet in met terugwerkende kracht. Hierdoor ontstaat geen terugvordering en dus ook geen verrekening of terugbetaling.

Er is voor deze werkwijze gekozen omdat de klant er voordeel van heeft en het leidt niet tot verwarring bij de klant wanneer hij de afrekening van het voorschot ontvangt. Bovendien brengt deze werkwijze vrijwel geen extra werkzaamheden met zich mee.

Arbeidsvoorwaardenbedrag (AVWB) vanaf 1 januari 2022

Tot 1 januari 2022 konden werkgevers met IKB de reservering IKB, als onderdeel van het SV-loon, niet verantwoorden in de loonaangifte. De rubrieken, opbouw/uitbetaling VT en opbouw/uitbetaling EPS, werden door de werkgevers met IKB niet ingevuld. Dit leverde problemen op omdat we deze gegevens wel nodig hebben voor de juiste vaststelling van de hoogte van de uitkeringen.

Vanaf 1 januari 2022 worden in de polisadministratie twee nieuwe rubrieken ingevoerd: de opbouw en de opname van het Arbeidsvoorwaardenbedrag (AVWB). De rubrieken opbouw en uitbetaalde EPS komen dan te vervallen. Werkgevers en andere inhoudingsplichtigen moeten de bedragen over opbouw en uitbetaling op grond van arbeidsvoorwaarden die werkgevers en werknemers overeen zijn gekomen vanaf 1 januari 2022 in de nieuwe rubrieken verantwoorden op de loonaangifte.

Onder het AVWB vallen opbouw en uitbetaling van het IKB en soortgelijke budgetten, opbouw en uitbetaling in verband met eindejaarsuitkering (EPS) en eventueel andere opgebouwde bedragen die later worden uitbetaald.

Het AVWB is een verzamelnaam voor de volgende zaken:

- EPS
- IKB en andere soortgelijke budgetten
- reserveringen voor uitzendkrachten zoals kort verzuim, feestdagtoeslag en vakantiedagen

Vanaf 1 januari 2022 zien we in de polisadministratie wanneer er wel of een werkgever IKB of andere soortgelijke budgetten heeft. Als er geen IKB is, dan vult de werkgever de rubrieken opbouw/uitbetaald VT en (eventueel) opbouw/opname AVWB in. Als er wel IKB of andere soortgelijke budgetten zijn, dan worden alleen de rubrieken opbouw/opname AVWB ingevuld.

Vanaf 1 januari 2022 gaan we bij een werkgever met IKB, voor de inkomstenverrekening uit van opbouw AVWB. Tot 1 januari 2022 gebruiken we bij IKB het middelingsbeleid. Voor lopende cyclussen die voor 1 januari 2022 zijn begonnen en na 1 januari 2022 pas eindigen is een overgangsregeling bepaald. Je vindt deze regeling in de instructie [IKB – Individueel Keuzebudget](#).

Inkomsten verrekenen Wajong vanaf 1 januari 2022

Voor de Wajong en TW zonder IKB gaan we voor de inkomstenverrekening uit van:

SV-loon -/- uitbetaling VT + (ev.) opbouw AVWB -/- (ev.) opname AVWB

Voorbeeld Wajong

Voor de Wajong en TW **met** IKB gaan we voor de inkomstenverrekening uit van:

SV-loon = (SV-loon -/- opname AVWB) -/- 8% +/- opgebouwde AVWB

Voor de Wajong en TW is VT geen inkomen. We mogen de VT dus niet verrekenen met de uitkering. Uit de opbouw/opname AVWB kunnen we niet zien welk deel uit VT bestaat. We houden dan met

een vast percentage van 8% van het inkomen geen rekening bij de inkomstenverrekening voor de TW en de Wajong wanneer er sprake is van IKB of andere soortgelijke budgetten.

Voorbeeld Wajong met keuzebudget 

Fiscale uitruil

De werknemer besteedt zijn eindejaarsuitkering geheel of gedeeltelijk (via een keuzeplan). Hij kan hierdoor bijvoorbeeld de fiscale ruimte reiskostenvergoeding benutten, waardoor er feitelijk geen (of minder) EPS wordt uitbetaald. In dat geval heeft de werknemer wel recht op EPS, maar kiest hij er zelf voor om dit geheel of gedeeltelijk niet te laten uitbetalen. In deze situatie kan de uitbetaalde EPS nul zijn, maar telt de opgebouwde EPS wel mee als inkomen.

Let op:

- 1: Als de werknemer de eindejaarsuitkering geheel of gedeeltelijk gebruikt voor een fiscaal onbelast doel, zoals het benutten van de fiscale ruimte reiskostenvergoeding of onbelaste vakbondscontributie, dan geven sommige werkgevers ten onrechte de volledige eindejaarsuitkering als uitbetaalde EPS op. Vanuit fiscaal oogpunt is de EPS echter niet uitbetaald en dus ook niet in het SV-loon opgenomen. In zulke situaties was de loonaangifte door de werkgever niet correct. Als dit bedrag als uitbetaalde EPS van het SV-loon was afgetrokken, dan zou dat tot een te laag inkomen leiden. Het uitbetaalde bedrag aan EPS moet hierop worden gecorrigeerd. Als er feitelijk geen EPS is betaald, moet er een bedrag van nul worden afgetrokken van het SV-loon en wordt de opgebouwde EPS bij het SV-loon opgeteld.
- 2: We gaan ervan uit dat de gegevens in de polisadministratie kloppen. Als de klant aangeeft dat de loongegevens in de polisadministratie niet kloppen of als er loongegevens ontbreken in de polisadministratie, dan vragen we een loonstrook op bij de klant. We gaan niet steeds controleren of de loongegevens in de polisadministratie kloppen. Je vraagt geen loonstrook op als je constateert dat de loonopgave van de werkgever onjuist is.

Voorbeeld 

Let op: De rubrieken opbouw en opname 'extra periode salaris (EPS) komen per 1 januari 2022 te vervallen. Hiervoor in de plaats komen twee nieuwe rubrieken: opbouw AVWB en opname AVWB.

Het AVWB is een verzamelnaam voor de volgende zaken:

- • • EPS
 - IKB en andere soortgelijke budgetten
 - reserveringen voor uitzendkrachten zoals kort verzuim, feestdagtoeslag en vakantiedagen

De instructie hoe om te gaan met fiscale uitruil verandert niet.

Wat doen we met incidentele beloningen?

Incidentele beloningen zoals winstuitkeringen, tantièmes en bonussen, zijn beloningen die afhankelijk zijn van onzekere toekomstige gebeurtenissen. We rekenen de incidentele beloning toe aan het tijdvak waarin de werkgever opgave ervan doet. Dit zal meestal het tijdvak van betalen zijn.

Tot 1 maart 2012 telden we de incidentele beloning mee in de maand waarin het werd betaald. Vanaf 1 maart 2012 volgen we de opgave van de werkgever.

Voorbeeld 

Welke uitzonderingssituaties zijn er?

In uitzonderingssituaties kunnen wij afwijken van het uitgangspunt dat wij de opgave van de werkgever volgen. Het AIB geeft ons de volgende situaties:

Inkomen toerekenen aan de dag waarop inkomen betrekking heeft.

Het gaat hier bijvoorbeeld om de situatie waarin de klant tijdens de duur van de inkomensondersteuning, een (na)betaling krijgt van de (ex-)werkgever die over een periode gaat waarin hij nog geen inkomensondersteuning ontving. In die gevallen rekenen we het loon toe aan de periode waarin de klant nog geen inkomensondersteuning had, waardoor we met dat inkomen geen rekening houden.

Deze situatie komt niet vaak voor.

Artikel 4:1 lid 7 AIB

Voorbeeld 

Kennelijk onredelijk resultaat

We stellen het inkomen op een andere wijze vast als de vaststelling ervan op basis van de gebruikelijke regels zou leiden tot een kennelijk onredelijk resultaat. Deze bepaling beperkt zich tot zeer uitzonderlijke gevallen die door de wetgever niet zijn voorzien. Een beroep op deze bepaling honoreren we alleen in zeer uitzonderlijke gevallen. We kunnen in dit verband geen categorieën van gevallen noemen waarin altijd een kennelijk onredelijk resultaat zou zijn. Zo'n geval wordt eerst voorgelegd aan de Servicedesk.

Artikel 4:1 lid 11 AIB

Hoe stellen we het inkomen per dag vast?

We stellen de inkomensondersteuning per dag vast. Dat betekent dat we het inkomen ook op dagbasis moeten vaststellen. Dit gold ook vóór 1 maart 2012.

Artikel 4:1 lid 11 AIB

Hoe bepalen we het inkomen per dag bij werknemers?

Ongeacht het aantal daadwerkelijk gewerkte dagen stellen we het inkomen per dag vast door het genoten SV-loon te delen door het aantal uitkeringsdagen in het loonaangiftetijdvak. Dat betekent:

- bij maandloon delen door 21,75 dagen
- 4-weken loon delen door 20
- weekloon delen door 5

Art. 4:1 lid 2 AIB

Van deze systematiek wijken we alleen af als het begin of eind van het werk niet gelijk valt met het begin of einde van een aangiftetijdvak. In dat geval delen we door het aantal werkdagen (maandag tot en met vrijdag) dat in het aangiftetijdvak zit tijdens het dienstverband.

Art. 4:1 lid 7 AIB

Voorbeeld 

Hoe bepalen we het inkomen per dag bij niet-werknemers?

Als de klant belastbaar loon, resultaat uit overige werkzaamheden of winst uit onderneming heeft, gebruiken we het bedrag daaruit dat de klant heeft verdiend in een (boek)jaar. Als tijdens het jaar recht is geweest op een WAZO-uitkering voor zelfstandigen (ZEZ), dan tellen we deze uitkering op bij het resultaat. We verlagen het resultaat met de factor 100/108 voor het vakantiegeld. De hoogte van het inkomen per dag stellen we dan als volgt vast:

Inkomen = winst of resultaat (incl. ZEZ) : 261 x 100/108

Art. 4:1 lid 2 AIB

Als de klant zijn werkzaamheden tijdens het jaar start, dan hanteren we het bedrag dat de klant heeft verdiend vanaf de start van de werkzaamheden tot het einde van het jaar. Om tot een inkomen per dag te komen delen we het totale bedrag over die periode door het aantal werkdagen in die periode.

Voorbeeld 

Art. 4.1 lid 1 onderdeel b AIB

Doorzoek handboek Wetsuitleg Wajong

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg Wajong

Samenloop Wajong en inkomsten uit arbeid

Via de tabel hieronder vind je sneller en efficiënter de **per 1 januari 2021** geldende instructies over de samenloopsituaties Wajong (**oWajong, Wajong 2010 en Wajong 2015**) met inkomen uit arbeid (SV-loon, zelfstandigen en overig loon/niet SV-loon).

- Onder inkomen uit arbeid verstaan we het inkomen dat de klant met werken verdient.
- Voor het in mindering brengen van inkomen kijken we naar het inkomen zelf en niet naar een voorgaand inkomen.
- Voor het loon dat de klant in een loontijdvak ontvangt, sluiten we aan bij hetgeen waarover de werkgever of inhoudingsplichtige opgave heeft gedaan; dit kan zowel loon-in als loon-over zijn.
- Uitkeringen op grond van een werknemersverzekering (zoals een WW-uitkering of WIA-uitkering) zijn ook inkomsten.
- Loondoorbetaling door de werkgever bij ziekte is inkomen.
- Pensioen (denk aan pre-pensioen) is inkomen.
- We stellen het inkomen van de klant per dag vast.

Een uitgebreide toelichting is te vinden in [Wat is inkomen?](#)

Wajong en inkomsten uit arbeid (SV-loon)			
Korte beschrijving	Wajong-regime	Wetsartikel	Link handboek
De werkgever geeft het	Alle Wajong-	Art. 4:1 lid 3 AIB	Link wetsuitleg

De werkgever geeft het loon op per aangiftetijdvak van een maand of vier weken. De werkgever rekent het loon toe aan een aangiftetijdvak. Wij volgen de opgave van de werkgever, d.w.z. dat wij het loon toerekenen aan hetzelfde tijdvak als waaraan de werkgever het loon heeft toegerekend. Dit kan zowel loon-in als loon-over zijn.	Alle Wajong-regimes	Art. 4:1 lid 3 AIB	Link wetsuitleg
Als we een loonstrook opvragen en gebruiken omdat we geen SV-loon uit polis kunnen gebruiken, rekenen we het loon toe aan de periode waarop de loonstrook betrekking heeft. We rekenen alleen toe aan een eerdere periode als de werkgever: • een herziene loonstrook over die periode heeft opgesteld, of • een herberekening van (een deel van) het loon over een eerdere periode maakt.	Alle Wajong-regimes	Art. 4:1 lid 3 AIB	Link wetsuitleg
Bij de eindejaarsuitkering korten we de opbouw daarvan op de uitkering, niet de uitbetaling.	Alle Wajong-regimes	Art. 4:1 lid 8 AIB	Link wetsuitleg

We rekenen de incidentele beloning toe aan het tijdvak waarin de werkgever opgave ervan doet. Dit zal meestal het tijdvak van uitbetaling zijn.	Alle Wajong-regimes	Art. 4:1 lid 3 AIB	Link wetsuitleg
We stellen de inkomensondersteuning per dag vast. Dat betekent dat we het inkomen ook op dagbasis moeten vaststellen.	Alle Wajong-regimes	Art. 4:1 lid 1 onderdeel b AIB	Link wetsuitleg
We stellen het inkomen per dag vast door het genoten SV-loon te delen door het aantal uitkeringsdagen in het loonaangiftetijdvak: • bij maandloon delen door 21,75 dagen • 4-weken loon delen door 20 • weekloon delen door 5	Alle Wajong-regimes	Art. 4:1 lid 2 AIB	Link wetsuitleg
Wanneer er sprake is van IKB middelen we het uitbetaalde SV-loon. Het gemiddelde loon * 100/108 korten we op de uitkering. GELDIG TOT 1 JANUARI 2022!	Alle Wajong-regimes	IKB-beleid	Link wetsuitleg
Als er sprake is van (gedeeltelijk) betaald verlof dan brengen we het daadwerkelijke loon in mindering.	Alle Wajong-regimes	Art. 4:1 AIB	Link wetsuitleg

Als er sprake is van onbetaald verlof, dan is er geen loon en kunnen we niets korten.			
Wanneer er fiscaal wordt uitgeruild via bijvoorbeeld de eindejaarsuitkering, wordt er feitelijk geen of minder EPS uitbetaald. In de polis kan de uitbetaalde EPS in deze situatie nul zijn, maar telt de opgebouwde EPS wel mee als inkomen.	Alle Wajong-regimes	Art. 4:1 lid 8 AIB	Link wetsuitleg

Wajong en inkomsten uit zelfstandige arbeid (zelfstandigen)

Korte beschrijving	Wajong-regime	Wetsartikel	Link handboek
Bij belastbaar loon, resultaat uit overige werkzaamheden, ZEZ of winst uit onderneming gebruiken wij het bedrag wat klant in het (boek)jaar heeft verdiend. Hoogte inkomen per dag is: Inkomen = winst of resultaat (incl. ZEZ) / 261 x 100/108	Alle Wajong regimes	Art. 4:1 lid 2 + lid 5 AIB	Link wetsuitleg
Als klant halverwege het jaar start met zijn werkzaamheden als zelfstandige, dan hanteren we het bedrag	Alle Wajong regimes	Art. 4:1 lid 2 + lid 5 AIB	Link wetsuitleg

dat de klant heeft verdiend vanaf de start van de werkzaamheden tot het einde van het jaar. Om tot een inkomen per dag te komen delen we het totale bedrag over die periode door het aantal werkdagen in die periode.			

Wajong en overig inkomen

Korte beschrijving	Wajong-regime	Wetsartikel	Link handboek
Voor overige werkenden die niet verzekerd zijn voor werknemersverzekeringen en geen zelfstandige zijn, is de basis voor het inkomen het belastbare loon of belastbaar resultaat uit overige werkzaamheden.	Alle Wajong regimes	Art. 4:1 lid 5 AIB	Link wetsuitleg
Deze personen zijn geen loonbelasting verschuldigd, maar per kalenderjaar wel inkomstenbelasting. Hun inkomsten zijn belast als:	Alle Wajong regimes		Link wetsuitleg
belastbaar loon als bedoeld in paragraaf 3.3.1 van de Wet inkomstenbelasting 2001. Belastbaar loon is loon verminderd met de werknemersaftrek		3.3.1 van de Wet inkomstenbelasting 2001	

de werknemers, of			
belastbaar resultaat uit overige werkzaamheden als bedoeld in paragraaf 3.4.1 Wet inkomstenbelasting 2001. Belastbaar resultaat uit overige werkzaamheden is het gezamenlijke bedrag van het resultaat uit een of meer werkzaamheden die geen belastbare winst of belastbaar loon genereren.		3.4.1 Wet inkomstenbelasting 2001	
Inkomen uit overige werkzaamheden rekenen we evenredig toe aan de betreffende kalendermaanden in het boek- of kalenderjaar.	Alle Wajong-regimes	Art. 4:1 lid 5 AIB	Link wetsuitleg
Geen inkomen voor de Wajong			
Korte beschrijving	Wajong-regime	Wetsartikel	Link handboek
Toeslag op grond van de Toeslagenwet	Alle Wajong-regimes	Art. 3:6 lid 4 AIB	Link wetsuitleg
Vakantiegeld	Alle Wajong-regimes	Art. 3:6 lid 1 jo. 2:5 AIB	Link wetsuitleg
Een aanvulling die de werkgever verstrekt op een uitkering uit een	Alle Wajong-regimes	Art. 3:6 lid 4 AIB	Link wetsuitleg

een uitkering uit een werknemersverzekering.			
(Gedeeltelijke) opname van het levenslooptegoed als er geen sprake is van levensloopverlof.	Alle Wajong-regimes	Art. 3:2 lid 1 AIB	Link wetsuitleg

Doorzoek handboek Wetsuitleg Wajong

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg Wajong

Samenloop Wajong met andere uitkering

Via de tabel hieronder vind je sneller en efficiënter de **per 1 januari 2021** geldende instructies over de samenloopsituaties Wajong (**oWajong, Wajong 2010 en Wajong 2015**) met andere uitkeringen. Vanaf 1 januari 2021 geldt het AIB voor alle Wajong-regimes.

Voor de volledigheid staan ook samenloopsituaties die tot 1 januari 2021 gelden/golden in de tabel (oWajong met andere uitkeringen).

- Op de Wajong- uitkering wordt de andere uitkering in mindering gebracht.
- Voor het in mindering brengen van de andere uitkering kijken we naar de uitkering zelf en niet naar een voorgaand inkomen.
- Voor het loon dat de klant in een loontijdvak ontvangt, sluiten we aan bij hetgeen waarover de werkgever of inhoudingsplichtige opgave heeft gedaan; dit kan zowel loon-in als loon-over zijn.
- Uitkeringen op grond van een werknemersverzekering (zoals een WW-uitkering of WIA-uitkering) zijn ook inkomsten uit arbeid.
- We stellen het inkomen van de klant per dag vast.

Wajong en ZW-uitkering			
Korte beschrijving	Wajong-regime	Wetsartikel	Link handboek
We korten op grond	Wajong	Art. 3:6 lid 2 AIB	Link

van AIB het daadwerkelijke bedrag aan (bruto) ZW-daguitkering (excl. VT).	2010/2015 Vanaf 1-1-2021 ook geldig voor oWajong		wetsuitleg
Indien ZW geweigerd door nalatigheid klant, dan toch (bruto) ZW-daguitkering (excl. VT) korten.	Wajong 2010/2015 Vanaf 1-1-2021 ook geldig voor oWajong	Art. 3:6 lid 1 AIB	Link wetsuitleg
(Bruto) ZW–daguitkering (excl. VT) telt wel mee als inkomen volgens het AIB.	Wajong 2010/2015 Vanaf 1-1-2021 ook geldig voor oWajong	Art. 3:6 lid 2 AIB	Link wetsuitleg
Indien ZW aan WG betaald, dan betaling WG korten.	Wajong 2010/2015 Vanaf 1-1-2021 ook geldig voor oWajong	Beleid	Link wetsuitleg
Korting ZW na toekenning oWajong na 4 weken arbeidsongeschiktheid.	oWajong geldig tot 1-1-2021	Art. 3:21 lid 5 Wajong	Link wetsuitleg
Korting ZW na herziening van oWajong	oWajong geldig tot 1-1-2021	Art. 3:17a Wajong	Link wetsuitleg
Korting ZW na heropening oWajong	oWajong geldig tot 1-1-2021	Art. 3:22 lid 7 Wajong	Link wetsuitleg
Hoofregel: bij samenloop oWajong met ZW kort je het loon in het voorafgaande aangiftetijdvak op de oWajong-uitkering.	oWajong geldig tot 1-1-2021	Art. 2 lid 4 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen	Link wetsuitleg
Bijvoorbeeld loon	oWajong	Art. 2 lid 4 en 3 lid 2 Regeling	Link

Bij wisselend loon gemiddelde van de 3 voorafgaande tijdvakken.	oWajong geldig tot 1-1-2021	Art. 2 lid 4 en 3 lid 2 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen	Link wetsuitleg
Eenmalige betaling tijdens ZW. Wordt opgeteld bij het te korten loon voorafgaand.	oWajong geldig tot 1-1-2021	Art. 2 lid 4 en 3 lid 2 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen	Link wetsuitleg

Wajong en WW-uitkering

Korte beschrijving	Wajong-regime	Wetsartikel	Link handboek
De (bruto) WW-daguitkering (excl. VT) telt mee als inkomen en deze korten we op de uitkering.	Wajong 2010/2015 Vanaf 1-1-2021 ook geldig voor oWajong	Art. 3:2 lid 1 AIB	Link wetsuitleg Link wetsuitleg
Als WW geweigerd is door nalatigheid klant, dan toch (bruto) WW-daguitkering (excl. VT) korten	Wajong 2010/2015 Vanaf 1-1-2021 ook geldig voor oWajong	Art. 3:6 lid 1 AIB	Link wetsuitleg
Als WW (gedeeltelijk) beëindigd is vanwege verminderde beschikbaarheid, dan korting continueren	Wajong 2010/2015 Vanaf 1-1-2021 ook geldig voor oWajong	Art. 3:6 lid 1 AIB en art. 3:3 lid 11 AIB	Link wetsuitleg
Bij geen aanvraag WW, geen korting	Wajong 2010/2015 Vanaf 1-1-2021 ook geldig voor oWajong	Art. 3:6 AIB	Link wetsuitleg
Hoofddregel: als er samenloop oWajong met WW is, korten we	oWajong geldig tot 1-1-2021	Art. 2 lid 4 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen	Link wetsuitleg

het loon voorafgaande.			
Bij wisselend loon korten we het gemiddelde loon van de 3 voorafgaande tijdvakken.	oWajong geldig tot 1-1-2021	Art. 2 lid 4 en 3 lid 2 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen	Link wetsuitleg
Bij werkhervatting tijdens WW blijven we het loon voorafgaand korten.	oWajong geldig tot 1-1-2021	Art. 2 lid 2 onder c Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen	Link wetsuitleg
Bij 2 (of meer) WW-uitkeringen blijven we hetzelfde korten.	oWajong geldig tot 1-1-2021	Art. 2 lid 2 onder c Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen	Link wetsuitleg
Bij een uitsluitingsgrond WW, stoppen we de korting.	oWajong geldig tot 1-1-2021	Art. 2 lid 2 onder c Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen	Link wetsuitleg

Wajong en loondoorbetalingsverplichting werkgever bij ziekte

Korte beschrijving	Wajong-regime	Wetsartikel	Link handboek
Het bedrag aan loondoorbetaling wordt gekort op de uitkering	Wajong 2010/2015 Vanaf 1-1-2021 ook geldig voor oWajong	Art. 3:6 lid 3 AIB	Link wetsuitleg
We nemen het loon voorafgaand voor de korting; bij wisselend loon het gemiddelde van de 3 maanden voorafgaand.	oWajong geldig tot 1-1-2021	Art. 2 lid 5 en 3 lid 2 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen	Link wetsuitleg

Na 4 weken ziekte wordt de uitkering opgehoogd	oWajong geldig tot 1-1-2021	Art. 4 lid 1 Beleidsregels uitbetaling arbeidsongeschiktheidsuitkering bij inkomen uit arbeid	Link wetsuitleg
Regels voor loondoorbetaling bij ziekte na afloop wachttijd	oWajong geldig tot 1-1-2021	Art. 2 leden 5 en 6 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen	Link wetsuitleg
Als werkgever het loon niet doorbetaalt door handelen of nalaten klant, blijven we korten	oWajong geldig tot 1-1-2021	Art. 2 leden 5 en 6 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen	Link wetsuitleg
Bij wachtdagen korten we alsof er wel loon wordt doorbetaald	oWajong geldig tot 1-1-2021	Art. 2 leden 5 en 6 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen	Link wetsuitleg

Wajong en Pensioen

Korte beschrijving	Wajong-regime	Wetsartikel	Link handboek
Het daadwerkelijke pensioenbedrag wordt gekort op de uitkering	Wajong 2010/2015 Vanaf 1-1-2021 ook geldig voor oWajong	Art. 3:6 lid 3 AIB	Link wetsuitleg
We korten het loon voorafgaand aan pensioen. Bij wisselend loon het gemiddelde van de 3 voorgaande maanden.	oWajong geldig tot 1-1-2021	Art. 3 leden 4 en 7 Regeling samenloop	Link wetsuitleg
Bij gedeeltelijk pensioen ook het loon voorafgaand korten.	oWajong geldig tot 1-1-2021	Art. 3 leden 4 en 7 Regeling samenloop	Link wetsuitleg

Wajong en WAO/WAZ/WIA

Korte beschrijving	Wajong-regime	Wetsartikel	Link handboek
De bruto daguitkering WAO/WAZ/WIA (excl. VT) wordt gekort op de uitkering	Wajong 2010/2015 Vanaf 1-1-2021 ook geldig voor oWajong	Art. 3:6 lid 2 AIB	Link wetsuitleg
Hoofddregel is dat het meerdere van de Wajong wordt gekort bij samenloop met WAO/WAZ/WIA	oWajong geldig tot 1-1-2021	Art. 3:50 leden 1 en 6 en 3:51 leden 1 en 6 Wajong	Link wetsuitleg
Bij toekenning WAO/WAZ/WIA en geen herziening Wajong, komen beide uitkeringen geheel tot uitbetaling.	oWajong geldig tot 1-1-2021	Art. 3:50 lid 2 en 3:51 lid 2 Wajong	Link wetsuitleg
Bij wel herziening Wajong, dan wordt een garantiebedrag Wajong vastgesteld.	oWajong geldig tot 1-1-2021	Art. 3:50 lid 3 en 3:51 lid 3 Wajong	Link wetsuitleg

Wajong en WAO/WIA/ZW/WW op grond van vrijwillige verzekering

Korte beschrijving	Wajong-regime	Wetsartikel	Link handboek
Uitkeringen op grond van vrijwillige verzekering zijn gelijkgesteld met de uitkering op grond van verplichte verzekering en op dezelfde wijze gekort.	Wajong 2010/2015 Vanaf 1-1-2021 ook geldig voor oWajong	Art. 3:6 lid 3 AIB	Link wetsuitleg
WIA/WAO op grond van vrijwillige	oWajong geldig tot 1-1-	Art. 3:50 lid 7 en art. 3:51 lid 7 Wajong	Link wetsuitleg

verzekering wordt niet gekort.	2021		

Wetsuitleg Wajong

Verrekenen verdiensten op basis van polisgegevens

Inleiding

Met ingang van 1 mei 2013 betalen we de klant die werkt, gedurende een periode op voorschotbasis en na afloop van die periode stellen we de hoogte van de inkomensondersteuning definitief vast.

Let op: In deze toelichting vermelden we 'inkomensondersteuning' maar de toelichting geldt ook voor de volledig duurzame arbeidsongeschikte klant die een uitkering krijgt en voor de klant met een oWajong-uitkering.

Gedurende welke periode betalen we een voorschot?

De werkwijze is dat we de inkomensondersteuning gedurende een periode van 6 maanden baseren op een geschat inkomen. Omdat de hoogte van de inkomensondersteuning dan nog niet definitief vaststaat, ontvangt de klant dus 6 maanden lang een bruto voorschot op zijn uitkering. Zie hiervoor ook de werkinstructie 'Verrekenen van verdiensten nWajong'.

Na afloop van deze periode rekenen we de inkomensondersteuning definitief af op basis van de polisgegevens of, als dat niet kan, op basis van loonstrookgegevens of gegevens uit een andere bron.

Let op: Als een klant toch wil dat we maandelijks de definitieve afrekening verzorgen, dan

moeten we dat verzoek inwilligen. We hebben geen wettelijke grond om te weigeren.

Geldt de inlichtingenplicht tijdens voorschot?

Klanten zijn verplicht om ons op verzoek of uit eigen beweging alle feiten en omstandigheden te melden waarvan hen redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat die van invloed kunnen zijn op het recht op inkomensondersteuning, de hoogte van die inkomensondersteuning of de betaling van die inkomensondersteuning. Zie hiervoor ook het [overzicht van spontaan te melden feiten en omstandigheden](#).

De manier waarop we de inkomensondersteuning berekenen (gedurende 6 maanden voorschot en daarna een definitieve afrekening), wijzigt niets aan de inlichtingenplicht die de klant heeft. Wel is het mogelijk om met de klant individuele afspraken te maken over de wijzigingen die de klant aan UWV moet doorgeven. Deze individuele afspraken moeten dan wel duidelijk zijn vastgelegd, zodat achteraf is vast te stellen welke afspraken zijn gemaakt. Zie ook de werkinstructie 'Verrekenen van verdiensten nWajong'.

De afspraken die we met de klant maken, zijn enerzijds erop gericht om te voorkomen dat we toch elke maand loonstroken van de klant blijven ontvangen. Zo kunnen we met de klant die wisselende inkomsten heeft, afspreken dat hij wijzigingen in zijn (bruto)loon niet doorgeeft als deze binnen een bepaalde marge vallen.

Anderzijds zijn die afspraken er ook op gericht dat de klant in ieder geval wel wijzigingen doorgeeft die moeten leiden tot aanpassing van het voorschot, dus om te voorkomen dat er hoge terugvorderingen of nabetalingen volgen.

De klant moet incidentele (eenmalige) beloningen in ieder geval wel aan UWV doorgeven.

Dergelijke beloningen zijn namelijk meestal wel van enige omvang en beïnvloeden dus het bedrag dat de klant krijgt nabetaald of moet terugbetalen.

Passen we het voorschot aan n.a.v. meldingen?

Incidentele betalingen of beloningen en structurele wijzigingen van enige omvang nemen we direct bij de eerstvolgende voorschotbetaling mee. Zo voorkomen we hoge terugvorderingen zoveel mogelijk en daarnaast beperken we ook zoveel mogelijk de gevolgen voor inkomensafhankelijke regelingen van de Belastingdienst.

Voorbeeld 

Voorbeeld 

Wanneer gebruiken we gegevens in de polisadministratie?

Voor de verrekening van inkomsten kunnen we alleen de loongegevens in de polisadministratie gebruiken als er SV-loon is. Er is alleen SV-loon als het gaat om het loon van een werknemer die verzekerd is voor de SV-wetten.

In de polisadministratie staan alle inkomstenverhoudingen waarover loonheffing is verschuldigd. Dus ook inkomstenverhoudingen zonder SV-loon. In dat geval zullen de gegevens over de

inkomstenverhouding in Suwinet-inkijk niet zijn gevuld of staat het SV-loon op nihil. Als er wel SV-loon is, dan staat in Suwinet-inkijk de code "Verzekerd voor de WAO/WIA" op "Ja".

Welke gegevens gebruiken we bij uitzendkrachten?

Ook bij uitzendkrachten halen we de loongegevens uit de polisadministratie. Ook uitzendkrachten zijn verzekerd voor de WAO/WIA en voor hen zijn de loongegevens opgenomen in de polisadministratie.

Daarnaast zijn de loongegevens van de meeste uitzendkrachten opgenomen in het Weflex-systeem. Deze loongegevens stemmen lang niet altijd overeen met de loongegevens in de polisadministratie. Voor de inkomstenkorting bij uitzendkrachten gebruiken we dit Weflex-systeem niet.

Welke loongegevens in de polisadministratie gebruiken we?

Voor de inkomstenverrekening houden we geen rekening met uitbetaalde bedragen aan vakantietoeslag (VT). Ook houden we geen rekening met uitbetaalde bedragen extra periode salaris (EPS). Dit levert de volgende berekening op:

Relevante SV-loon = SV-loon -/- betaalde VT -/- betaalde EPS + opgebouwde eps
(Bovenstaande berekening is tot 1 januari 2022 geldig!)

Berekeningen vanaf 1 januari 2022

Vanaf 1 januari 2022 gebruiken we de volgende berekeningen:

*Er wordt **geen** gebruik gemaakt van IKB of soortgelijke budgetten:*

Wajong:

Relevante SV-loon = SV-loon -/- betaalde VT -/- opname AVWB +/- opgebouwde AVWB

*Er wordt **wel** gebruik gemaakt van IKB of soortgelijke budgetten:*

Wajong:

Relevante SV-loon = (SV-loon -/- opname AVWB) -/- 8% +/- opgebouwde AVWB

In de instructie [Wat is inkomen?](#) Vind je een uitgebreide instructie met voorbeelden.

Wanneer gebruiken we de gegevens in de polisadministratie niet?

De loongegevens in de polisadministratie kunnen we niet blindelings gebruiken. Vooral bij uitkeringen en aanvullingen daarop moeten we alert zijn.

Wat doen we bij samenloop met WW- of ZW-uitkering

Als de klant een WW- of ZW-uitkering ontvangt, brengen we het bedrag van die uitkering in mindering. De betaalde bedragen aan WW- of ZW-uitkering worden per maand doorgegeven aan de polisadministratie en ook als maandbedragen vermeld. Voor de korting van inkomsten hebben we echter het bedrag van de uitkering per dag nodig. Uit de maandbedragen is dat bedrag per dag niet betrouwbaar af te leiden. Het bedrag van de WW- of ZW-uitkering per dag moeten we dus op een andere manier achterhalen (bijvoorbeeld door uitvraag bij de WW- of ZW-collega).

Hoe handelen we bij aanvullingen van de werkgever?

Een aanvulling op een uitkering van de werkgever nemen we niet mee bij het inkomen. In de polisadministratie is dit niet altijd te onderkennen. Het kan zijn dat de werkgever de uitkering aan de werknemer (door)betaalt en hierop een aanvulling doet. Hij geeft dan het totale loonbedrag (loon+uitkering+aanvulling) in de loonaangifte op als één bedrag aan SV-loon. Sinds april 2011 is het bedrag van de aanvulling beschikbaar in Suwinet-inkijk, maar de betrouwbaarheid van die bedragen is nog niet onderzocht. Dit gegeven moeten we dus met de nodige argwaan bekijken. In gevallen waarin we niet het juiste bedrag van de aanvulling kunnen vaststellen, kunnen we ook niet uitgaan van het bijbehorende SV-loon. In deze gevallen gaan we noodgedwongen nog steeds uit van de bruto loonwaarde van de verrichte arbeid. Deze informatie is echter niet opgenomen in de polisadministratie.

Is er altijd SV-loon in de polisadministratie?

Er is geen SV-loon in de polisadministratie opgenomen als het geen werknemer is (zoals bij een zelfstandige of een beroepsbeoefenaar). In dat geval ontbreekt de inkomensverhouding in de polis. Er is echter ook geen SV-loon in de polis opgenomen als het wel een werknemer is (met een arbeidsovereenkomst), maar hij niet verzekerd is voor de werknemersverzekeringen. In dat geval is er mogelijk wel loonheffing, maar staat het SV-loon op nul.

In Suwinet-inkijk staat of de werknemer (volgens de opgave van de werkgever) verzekerd is voor de werknemersverzekeringen. Als hij niet verzekerd is, staat het SV-loon op nul. Dit kan onder meer spelen bij:

- a. een DGA
- b. iemand die doorgaans op minder dan 4 dagen per week werkzaam is in de huishouding van een particulier of een ander natuurlijk of rechtspersoon (de huishoudelijke hulp)

c. personen die in een geringe omvang werkzaam zijn als bezorger (Sandd, e.d.)

Is het SV-loon in de polisadministratie juist?

Het uitgangspunt is dat de loongegevens in de polisadministratie juist zijn. Dat wil echter niet zeggen dat de loongegevens in de polisadministratie altijd juist zijn. De polisadministratie kan foute gegevens bevatten. We gaan echter uit van de juistheid van de daarin opgenomen gegevens, tenzij het tegendeel is gebleken.

Wat doen we bij ontbrekende gegevens?

Het komt voor dat de werkgever geen opgebouwde VT opgeeft maar wel uitbetaalde VT of andersom. Als hij de opgebouwde VT niet opgeeft, hoeft dat niet fout te zijn. Er zijn steeds meer werkgevers die elke maand een deel van de VT, en ook wel EPS, uitbetalen als onderdeel van een cafetariasyteem. De werknemer beschikt dan elke maand over dat bedrag.

Ook kan een werkgever vakantiebonnen of een tijdspaarfonds gebruiken en elke maand/vier weken in het vakantie- of tijdspaarfonds een bedrag storten.

In beide situaties is de VT (en ook wel EPS) al elke maand in het SV-loon opgenomen. Hij kan de velden 'VT' en 'opgebouwd recht VT' dan leeg laten of hij moet beide velden vullen met de feitelijk betaalde bedragen. Als hij alleen het veld 'opgebouwd recht VT' vult, is de aangifte niet correct. Als we weten dat in het SV-loon elke maand/vier weken ook een bedrag aan VT zit, gaan we uit van het bedrag aan SV-loon. Voor de korting vermenigvuldigen we het bedrag aan SV-loon met de factor 100/108 om de VT eruit te halen. In het dossier leggen we vast wat we doen en waarom.

In sommige gevallen blijkt na onderzoek dat in de polisadministratie loongegevens ontbreken. In dat geval moeten we de ontbrekende gegevens ergens anders vandaan halen, zoals van het loonstrookje of door uitvraag bij de werknemer/werkgever.

Opvragen loonstrookje

We gaan uit van het sv-loon dat in de polisadministratie is opgenomen. We gaan ervan uit dat de loongegevens in de poliadministratie juist zijn.

We vragen alleen loonstroken op bij een werkgeversbetaling (als dat nodig is), als blijkt dat in de polisadministratie loongegevens ontbreken of als de klant aangeeft dat de loongegevens in de polisadministratie niet kloppen.

Wat doen we bij afwijkingen t.o.v. het loonstrookje?

In de meeste gevallen komt het SV-loon dat in de polisadministratie is opgenomen overeen met het SV-loon dat op een loonstrookje staat. Er kunnen echter verschillen zitten tussen het loon op een loonstrookje en het loon in de polisadministratie. Dit betekent niet automatisch dat het loon polisadministratie fout is. Er kunnen diverse andere redenen zijn voor verschil met het loonstrookje,

zoals:

- het loonstrookje gaat over een andere periode dan het loonaangiftetijdvak;
 - het loon in de polisadministratie is later nog gecorrigeerd (dit komt regelmatig voor bij loon-over werkgevers)
-
- er ontbreken gegevens op het loonstrookje (meestal de opgebouwde bedragen aan VT en EPS)
 - het loonstrookje bevat een fout (die de werkgever in de loonaangifte heeft gecorrigeerd).

Als de klant aangeeft dat de polisgegevens niet kloppen of dat loongegevens in de polisadministratie ontbreken, dan vragen we loonstroken op bij de klant. We kunnen niet blindelings uitgaan van de juistheid van loonstrookjes. Een loonstrookje is een momentopname, terwijl de gegevens in de polisadministratie achteraf kunnen worden gecorrigeerd. We moeten onderzoeken en zo nodig uitvragen bij werknemer of werkgever wat de reden van het verschil is. Op basis daarvan kunnen we vaststellen of we de loongegevens in de polisadministratie kunnen gebruiken.

Wanneer zijn de polisgegevens beschikbaar?

De loongegevens zijn in lang niet alle gevallen direct na afloop van het aangiftetijdvak beschikbaar in de polisadministratie/Suwinet-inkijk. De werkgever heeft na afloop van het aangiftetijdvak namelijk nog een maand de tijd om loonaangifte te doen bij de Belastingdienst. Hij moet het loon over de maand mei dus uiterlijk 30 juni hebben aangegeven via zijn loonaangifte. De Belastingdienst en UWV hebben dan nog maximaal 7 dagen de tijd om de loongegevens op te nemen in de polisadministratie, dus uiterlijk 7 juli. Vanuit de polisadministratie moeten die gegevens daarna ook beschikbaar komen in Suwinet-inkijk.

Deze werkwijze kan betekenen dat het nog ruim een maand kan duren voordat de loongegevens in Suwinet-inkijk beschikbaar zijn. In de praktijk zijn de gegevens over het algemeen aan het eind van de volgende maand beschikbaar.

Maandaangiften 2013				
Tijdvak	Ingangsdatum	Einddatum	Uiterste aangiftedatum	Uiterste betaaldatum
Januari	01-01-2013	31-01-2013	28-02-2013	28-02-2013
Februari	01-02-2013	28-02-2013	02-04-2013	31-03-2013
Maart	01-03-2013	31-03-2013	01-05-2013	30-04-2013
April	01-04-2013	30-04-2013	31-05-2013	31-05-2013
Mei	01-05-2013	31-05-2013	30-06-2013	30-06-2013
Juni	01-06-2013	30-06-2013	31-07-2013	31-07-2013
Juli	01-07-2013	31-07-2013	31-08-2013	31-08-2013
Augustus	01-08-2013	31-08-2013	30-09-2013	30-09-2013

Augustus	01-08-2013	31-08-2013	30-09-2013	30-09-2013
September	01-09-2013	30-09-2013	31-10-2013	31-10-2013
Oktober	01-10-2013	31-10-2013	02-12-2013	30-11-2013
November	01-11-2013	30-11-2013	31-12-2013	31-12-2013
December	01-12-2013	31-12-2013	31-01-2014	31-01-2014

Vierwekenaanblijven 2013				
Tijdvak	Ingangsdatum	Einddatum	Uiterste aanblijfsdatum	Uiterste betaaldatum
Periode 1	01-01-2013	27-01-2013	27-02-2013	27-02-2013
Periode 2	28-01-2013	24-02-2013	25-03-2013	24-03-2013
Periode 3	25-02-2013	24-03-2013	24-04-2013	24-04-2013
Periode 4	25-03-2013	21-04-2013	21-05-2013	21-05-2013
Periode 5	22-04-2013	19-05-2013	19-06-2013	19-06-2013
Periode 6	20-05-2013	16-06-2013	16-07-2013	16-07-2013
Periode 7	17-06-2013	14-07-2013	14-08-2013	14-08-2013
Periode 8	15-07-2013	11-08-2013	11-09-2013	11-09-2013
Periode 9	12-08-2013	08-09-2013	08-10-2013	08-10-2013
Periode 10	09-09-2013	06-10-2013	06-11-2013	06-11-2013
Periode 11	07-10-2013	03-11-2013	03-12-2013	03-12-2013
Periode 12	04-11-2013	01-12-2013	02-01-2014	01-01-2014
Periode 13	02-12-2013	31-12-2013	31-01-2014	31-01-2014

Let op: In de maanden januari en december hoeft een aanblijfsperiode van vier weken niet exact vier weken te duren. De werkgever moet zijn loonaanblijfs elk kalenderjaar namelijk beginnen op 1 januari en eindigen op 31 december. Daarom begint de eerste aanblijfs in het kalenderjaar over een periode van vier weken ook altijd op 1 januari en eindigt de laatste aanblijfs in een kalenderjaar ook altijd op 31 december.

In 2013 zitten 19 uitkeringsdagen in aanblijfsperiode 1, maar 22 uitkeringsdagen in aanblijfsperiode 13. De eerste aanblijfsperiode van vier weken loopt van 1 januari tot en met 27 januari. Daarin zitten precies 19 uitkeringsdagen. Aanblijfsperiode 13 loopt van 2 december tot en met 31 december. Daarin zitten 22 uitkeringsdagen.

Hoe doen we de definitieve vaststelling?

Als we de hoogte van de inkomsten over een bepaalde periode vaststellen op basis van de gegevens in de polisadministratie, dan gaan we voor de definitieve vaststelling uit van de op dat moment beschikbare gegevens.

Als we de inkomsten over een bepaalde periode op die manier hebben vastgesteld, beoordeelt die periode op een later moment niet meer spontaan. We doen alleen een herberekening over een

eerdere periode als de klant daar expliciet om vraagt. Als de klant alleen een loonstrookje (met een wijziging) stuurt over een periode die we al definitief hebben afgerekend, dan is dat geen reden om die periode opnieuw te beoordelen. Dat is ook niet het geval als de klant daarbij vraagt wat de gevolgen voor de inkomensondersteuning zijn. De klant moet heel expliciet vragen om de inkomsten over een bepaalde periode opnieuw te beoordelen. We honoreren dan dat verzoek.

Andere maanden in een periode van 6 maanden die we al hebben beoordeeld, beoordelen we niet opnieuw.

Voorbeeld 

Over welke periode beoordelen we de inkomsten?

De periode waarover we de inkomsten beoordelen is 6 maanden. Als de werkgever per vier weken loonaangifte doet, beoordelen we de inkomsten over 6 of 7 aangiftetijdvakken van 4 weken.

Omrekenen vierwekenloon naar maandloon

In de polisadministratie kan het loon zijn opgenomen over tijdvakken van een maand of 4 weken. Omdat we de inkomsten per maand moeten berekenen, rekenen we de inkomsten over een periode van 4 weken om naar een periode van een maand.

De richtlijn daarvoor is dat we de periode van 4 weken toerekenen aan de uitkeringsdagen (werkdagen) in de betreffende maand. Een periode van 4 weken heeft 20 uitkeringsdagen. Deze uitkeringsdagen kunnen geheel in 1 maand vallen, maar vallen meestal voor een deel in de ene maand en voor een deel in een andere maand. Als de klant de gehele periode bij de werkgever in dienst was, rekenen we de inkomsten over de periode naar evenredigheid toe aan de betreffende maand. We gaan hierbij uit van 21,75 werkdagen per kalendermaand.

Voorbeeld 

Over welke periode beoordelen we of teveel is betaald?

De periode waarover we de inkomsten beoordelen, is 6 maanden. Na afloop van deze periode stellen we de hoogte van de inkomensondersteuning over deze hele periode in één keer definitief vast. Over de hele periode beoordelen we of over de hele periode teveel of te weinig inkomensondersteuning is betaald. Dat betekent dat we de teveel of te weinig betaalde bedragen per maand salderen voordat we vaststellen of er een terugvordering ontstaat. Pas als er over de hele periode teveel is betaald, ontstaat een terugvordering die moet worden verrekend met de toekomstige inkomensondersteuning.

Voorbeeld 

Achtergrondinformatie loonaangifteketen en Polis

Elk half jaar rapporteren UWV en de Belastingdienst over de ontwikkelingen op het gebied van de loonaangifteketen en de polis. Bijgaand een link naar de meest recente rapporten. Daarin is

algemene achtergrondinformatie te vinden over de werking van de loonaangifteketen en de ontwikkelingen daarin.

[Tiende rapportage \(mei 2011\) van hetIWI over de werking van de loonaangifteketen](#)

Doorzoek handboek Wetsuitleg Wajong

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg Wajong

Overzicht verplichtingen en voorwaarden Wajong per 1 januari 2021

In de onderstaande tabel staan de verplichtingen en voorwaarden die per 1 januari 2021 gelden voor de verschillende soorten Wajong. Je ziet ook de volgende informatie:

- In welke wetsartikelen de verplichtingen en voorwaarden staan.
- De hoogte van de maatregel die geldt bij het niet nakomen van de betreffende verplichting.
- Of het gaat om een wijziging vanwege de Wet vereenvoudiging Wajong (geldt vanaf 1 januari 2021).
- Eventuele verschillen tussen de soorten Wajong.

	Wajong 2010	Wajong oud	Gevolgen Wajong 2010	Gevolgen Wajong oud	Hoogte maatregel	Wijziging
Verplichtingen						
Naleven controlevoorschriften	2:7 lid 2 sub d	3:38 lid 1 sub d	2:67 lid 1 sub a	3:38 lid 1 sub d	Categorie 1 (3c)	Nee
Tijdig informatie verstrekken op verzoek	2:7 lid 1	3:74 lid 1	2:67 lid 1 sub b	3:38 lid 1 sub d	Categorie 1 (3d)	

Legitimatieplicht	2:7 lid 2 sub e	3:38 lid 1 sub d	2:67 lid 1 sub a	3:38 lid 1 sub d	Categorie 1 (3e)	Nee
Re-integratiebureau inlichten	2:7 lid 5	3:38 lid 1 sub j	2:67 lid 1 sub a	3:38 lid 1 sub j	Categorie 2 (4d)	Nee
Meewerken aan een onderzoek	2:7 lid 2 sub c	3:37 lid 1 sub b	2:67 lid 1 sub a	3:37 lid 1 sub b	Categorie 2 (4a)	Nee
Voldoen aan een oproep en vragen beantwoorden	2:7 lid 2 sub a en b	3:37 lid 1 aanhef en sub a	2:67 lid 1 sub a	3:37 lid 1 aanhef en sub a	Categorie 2 (4c)	Nee
Registreren als werkzoekende na aanwijzing	2:32 lid 1	3:35 lid 2	2:67 lid 1 sub a	3:38 lid 1 sub a	Categorie 2 (4e)	Nee
Meewerken aan scholing of opleiding	Opnemen in re-integratieplan 2:31 lid 2 sub c	3:38 lid 1 sub g	2:67 lid 1 sub a	3:38 lid 1 sub g	Categorie 3 (5c) 2010 Categorie 3 (5a) oud	UWV kan werkplan opstellen
Meewerken aan opstellen re-integratieplan of werkplan	2:31 lid 2 sub b	3:38 lid 1 sub h	2:67 lid 1 sub a	3:38 lid 1 sub h	Categorie 3 (5b)	UWV kan werkplan opstellen
Voldoen aan verplichtingen in re-integratieplan gericht op vergroting van mogelijkheden	2:31 lid 2 sub c	3:38 lid 1 sub i	2:67 lid 1 sub a	3:38 lid 1 sub i	Categorie 3 (5c)	UWV kan werkplan opstellen
Aanbod van passende arbeid aanvaarden indien deze verplichting is opgenomen in het werkplan	2:31 lid 2 sub c en lid 4	3:38 lid 1 sub i	2:67 lid 1 sub a	3:38 lid 1 sub i en 3:66a	Categorie 3 (5c)	Ja
Verwijderen	2:32 lid 2 sub		2:67 lid 1		Categorie	Nee

verwijfbare beëindiging dienstbetrekking	2:32 lid 2 sub a en b	-	2:67 lid 1 sub a	-	Categorie 4 (7c)	Nee
	Wajong 2010	Wajong oud	Gevolgen Wajong 2010	Gevolgen Wajong oud	Hoogte maatregel	Wijziging

Voorwaarden

Meewerken aan activiteiten of werkzaamheden gericht op de inschakeling in de arbeid	2:39 lid 3 sub a	-	Schorsing, einde uitkering	-	-	Nee
Meewerken aan aanpassing van de arbeidsplaats en aan persoonsgebonden voorzieningen	2:39 lid 3 sub b	-	Schorsing, einde uitkering	-	-	Nee
Meewerken aan opstellen participatieplan	2:39 lid 3 sub c	-	Schorsing, einde uitkering	-	-	Nee
In voldoende mate trachten passende arbeid te verkrijgen	2:39 lid 3 sub d (nieuw)	-	Schorsing, einde uitkering	-	-	Nee
Eisen stellen die het aanvaarden of verkrijgen van passende arbeid belemmeren	2:39 lid 3 sub e (nieuw)	-	Schorsing, einde uitkering	-	-	Nee
Voldoen aan verplichtingen in participatieplan	Vervallen	-	-	-	-	Ja

In de Wajong 2010 zijn plichten (voorwaarden) opgenomen die zijn gericht op de inschakeling in arbeid. Voor de Wajong oud gelden geen verplichtingen gericht op de inschakeling in de arbeid met uitzondering van de verplichting om passende arbeid te aanvaarden als deze verplichting is opgenomen in het re-integratieplan (RIB) of werkplan (UWV).

In het re-integratieplan of werkplan kunnen alleen verplichtingen worden opgenomen die zijn gericht op het vergroten van de mogelijkheden tot het verrichten van arbeid. Er kunnen geen verplichtingen in worden opgenomen die betrekking hebben op de daadwerkelijke inschakeling in de arbeid met uitzondering van de verplichting om passende arbeid te aanvaarden.

In het participatieplan kunnen geen verplichtingen meer worden opgenomen nu aan het niet nakomen van deze verplichtingen geen consequentie meer is verbonden. Verplichtingen die zijn gericht op het vergroten van de mogelijkheden tot het verrichten van arbeid kunnen worden opgenomen in het re-integratieplan of werkplan.

Juridisch gezien is het werkplan voor de Wajong 2010 een re-integratieplan. Voor de Wajong oud is het werkplan een re-integratievisie. In de praktijk kan de term werkplan worden gebruikt voor beiden.

Wetsuitleg Wajong

Overzicht verplichtingen en voorwaarden Wajong per 1 januari 2022

Met de Verzamelwet 2022 zijn de verplichtingen en de gevolgen van het niet nakomen hiervan verder geharmoniseerd in oWajong en Wajong 2010. In onderstaande tabel vind je de verplichtingen en voorwaarden die gelden voor de verschillende soorten Wajong. Je ziet ook de volgende informatie:

- In welke wetsartikelen je de verplichtingen en voorwaarden terugvindt.
- De hoogte van de maatregel die geldt bij het niet nakomen van de betreffende verplichting.
- Of het gaat om een wijziging vanwege de Verzamelwet 2022.
- Eventuele verschillen tussen de soorten Wajong.

	Wajong 2010	Wajong oud	Gevolgen Wajong 2010	Gevolgen Wajong oud	Hoogte maatregel	Wijziging
Verplichtingen						
Naleven controlevoorschriften	2:7 lid 2 sub d	3:38 lid 1 sub d	2:67 lid 1 sub a	3:38 lid 1 sub d	Categorie 1 (3c)	Nee
Tijdig informatie verstrekken op aanvraag	2:7 lid 1	3:74 lid 1	2:67 lid 1 sub b	3:38 lid 1 sub d	Categorie 1 (3d)	Ja

verzoek						
Legitimatieplicht	2:7 lid 2 sub e	3:38 lid 1 sub d	2:67 lid 1 sub a	3:38 lid 1 sub d	Categorie 1 (3e)	Nee
Re-integratiebureau inlichten	2:7 lid 5	3:38 lid 1 sub j	2:67 lid 1 sub a	3:38 lid 1 sub j	Categorie 2 (4d)	Nee
Meewerken aan een onderzoek	2:7 lid 2 sub c	3:37 lid 1 sub b	2:67 lid 1 sub a	3:37 lid 1 sub b	Categorie 2 (4a)	Nee
Voldoen aan een oproep en vragen beantwoorden	2:7 lid 2 sub a en b	3:37 lid 1 aanhef en sub a	2:67 lid 1 sub a	3:37 lid 1 aanhef en sub a	Categorie 2 (4c)	Nee
Registreren als werkzoekende na aanwijzing	2:32 lid 1	3:35 lid 2	2:67 lid 1 sub a	3:38 lid 1 sub a	Categorie 2 (4e)	Nee
Meewerken aan scholing of opleiding	Opnemen in re-integratieplan 2:31 lid 2 sub c	3:38 lid 1 sub g	2:67 lid 1 sub a	3:38 lid 1 sub g	Categorie 3 (5c) 2010 Categorie 3 (5a) oud	UWV kan werkplan opstellen
Meewerken aan opstellen re-integratieplan of werkplan	2:31 lid 2 sub b	3:38 lid 1 sub h	2:67 lid 1 sub a	3:38 lid 1 sub h	Categorie 3 (5b)	UWV kan werkplan opstellen
Voldoen aan verplichtingen in re-integratieplan gericht op vergroting van mogelijkheden	2:31 lid 2 sub c	3:38 lid 1 sub i	2:67 lid 1 sub a	3:38 lid 1 sub i	Categorie 3 (5c)	UWV kan werkplan opstellen
Aanbod van passende arbeid aanvaarden indien deze verplichting is opgenomen in het werkplan	2:31 lid 2 sub c en lid 4	3:38 lid 1 sub i	2:67 lid 1 sub a	3:38 lid 1 sub i en 3:66a	Categorie 3 (5c)	Nee
Meewerken aan activiteiten of	2:31 lid 2 sub d	Opnemen in het	2:67 lid 1 sub a	3:38 lid 1 sub i	Categorie 3 (5c) oud	

werkzaamheden gericht op de inschakeling in de arbeid		werkplan			Categorie 3 (6 lid 4 b) 2010	
Meewerken aan aanpassing van de arbeidsplaats en aan persoonsgebonden voorzieningen	2:31 lid 2 sub e	Opnemen in het werkplan	2:67 lid 1 sub a	3:38 lid 1 sub i	Categorie 3 (5c) oud Categorie 3 (6 lid 4b) 2010	Ja
In voldoende mate trachten passende arbeid te verkrijgen	2:32 lid 2 sub c	Opnemen in het werkplan	2:67 lid 1 sub a	3:38 lid 1 sub i	Categorie 3 (5c) oud Categorie 3 (6 lid 4c) 2010	Ja
Eisen stellen die het aanvaarden of verkrijgen van passende arbeid belemmeren	2:32 lid 2 sub d	Opnemen in het werkplan	2:67 lid 1 sub a	3:38 lid 1 sub i	Categorie 3 (5c) oud Categorie 3 (6 lid 4c) 2010	Ja
Verwijtbare beëindiging dienstbetrekking	2:32 lid 2 sub a en b	–	2:67 lid 1 sub a	–	Categorie 4 (7c)	Nee

Voorwaarden inkomensondersteuning

Meewerken aan opstellen participatieplan	2:39 lid 3 sub c	–	Schorsing, einde uitkering	–	–	Nee

De re-integratieverplichtingen in de groene vakjes vervallen vanaf 1 januari 2022 als voorwaarden voor inkomensondersteuning. Deze verplichtingen vallen vanaf 1 januari 2022 onder de verplichtingen die horen bij het recht op arbeidsondersteuning. Als de jonggehandicapte niet aan deze verplichtingen voldoet, kunnen we vanaf 1 januari 2022 een maatregel opleggen van de derde categorie. Dit is een verlichting van de maatregel. Alleen de verplichting om mee te werken aan het opstellen van een participatieplan blijft voorwaardelijk voor inkomensondersteuning.

Wetsuitleg Wajong

Algemeen

In dit hoofdstuk lees je welke voorschriften en verplichtingen voor verzekerde de WIA, WAO, WAZ en Wajong kennen. Als verzekerde een voorschrift niet opvolgt of zich niet houdt aan zijn verplichtingen, moet je beoordelen of je een boete of maatregel moet opleggen. In de toelichting bij elke verplichting vind je een verwijzing naar het hoofdstuk Boete of Maatregel.

De verplichtingen kennen een onderscheid naar 2 hoofdcategorieën:

Verplichtingen van orde

Deze zijn erop gericht om het uitvoeringsproces zo goed en soepel mogelijk te laten verlopen.

Hieronder vallen de:

- informatieplicht
- medewerking aan controle
- controlevoorschriften van UWV
- vereisten bij de aanvraag

Verplichtingen voor risicobeperking

Deze zijn erop gericht re-integratie in het arbeidsproces te bevorderen en uitkering niet langer te laten duren dan strikt noodzakelijk is. Het gaat dan om plichten:

- ter voorkoming van ontstaan en bestaan van recht op uitkering;

- gericht op vergroten van mogelijkheden tot het verrichten van arbeid;
- gericht op inschakeling in de arbeid.

naar [Overzicht Verplichtingen](#)

Verplichtingen

Voor wie gelden de verplichtingen?

De verplichtingen gelden voor de op grond van de WIA-, WAO-, WAZ- of Wajong-verzekerde. In de meeste gevallen is de betrokkene ook tijdens de wachttijd verzekerd op grond van deze wetten. Het kan echter voorkomen dat iemand die de wachttijd doormaakt niet WIA-verzekerd is:

Om aanspraak te maken op een WIA-, WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering hoeft iemand immers slechts verzekerd te zijn op de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid. Verblijft de verzekerde tijdens zijn wachttijd na de eerste arbeidsongeschiktheidsdag bijvoorbeeld in detentie, wat een uitsluitingsgrond is voor het recht, dan is hij voor de duur van de detentieperiode niet verzekerd.

...verzekering en de re-integratieplicht, aan de zijde van de persoon van de verzekerde met betrekking tot de hier genoemde verplichtingen wordt met 'verzekerde' ook bedoeld degene die tijdens de wachttijd niet verzekerd is.

Wettelijk vertegenwoordiger

Als verzekerde een [wettelijk vertegenwoordiger](#) heeft, dan komt een aantal verplichtingen (bijvoorbeeld de spontane inlichtingenplicht) op die vertegenwoordiger te rusten.

Andere verplichtingen, zoals die van het meewerken aan een onderzoek, blijven noodzakelijkerwijs rusten op de persoon van de verzekerde of uitkeringsgerechtigde. Bij dit soort verplichtingen is het de plicht van de wettelijk vertegenwoordiger om verzekerde te 'sturen' of 'helpen' bij het naleven ervan.

Verplichtingen andere partijen

Een aantal plichten geldt ook voor andere partijen, zoals instellingen of werkgevers. Bij de beschrijving van de verplichtingen is dit dan aangegeven.

Voor IVA-, WAO-, WAZ- en Wajong-gerechtigden gelden niet alle risicobeperkende verplichtingen

In de WIA staat bevordering van arbeidsparticipatie centraal. Vooral de gedeeltelijk arbeidsgeschikte heeft bij re-integratie duidelijk een eigen verantwoordelijkheid met bijhorende verplichtingen. Deze zijn terug te vinden bij de risicobeperkende verplichtingen. Voor IVA-gerechtigden gelden de op re-integratie gerichte verplichtingen niet. Dit wordt in de beschrijving van de betreffende verplichtingen aangegeven.

De invoeringswet WIA heeft de WAO, WAZ en Wajong uitgebreid met de risicobeperkende verplichtingen tot het meewerken aan het opstellen en uitvoeren van re-integratievisie en re-integratieplan. De WAO, WAZ en Wajong kennen geen sollicitatieplicht. Zie de [beschrijving van de plichten in groep III](#).

Vrijstellingen

Voor de risicobeperkende verplichtingen in groep III is er voor bepaalde omstandigheden een vrijstelling. Zie de [beschrijving van de plichten in groep III](#).

Verplichtingen

Overzicht verplichtingen

verplichtingen van orde	verplichtingen voor beperking van het risico
melding arbeidsongeschiktheid	Groep I : voorkomen ontstaan en bestaan WIA-, WAO-, WAZ- of Wajong-recht
spontaan inlichtingen geven	
informatie geven op verzoek	voorkómen arbeidsongeschiktheid
oproep en ondervraging/onderzoek	meewerken aan door werkgever gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen
voldoen aan de controlevoorschriften	verrichten reïntegratie-inspanningen
	adequate medische behandeling ondergaan
inzage geven in identificatiedocumenten	Groep II : vergroten arbeidsmogelijkheden (niet voor IVA-gerechtigden)
melden reden van niet nakomen RI-verplichtingen in RI-traject	verkrijgen mogelijkheden passende arbeid
laten opnemen of verblijven in inrichting	onder geneeskundige behandeling stellen
aanvraag tijdig indienen	meewerken aan verkrijgen mogelijkheden passende arbeid
reïntegratieverslag bij aanvraag	meewerken aan aanpassing arbeidsplaats
lijst omstandigheden voor spontane melding overzicht Controlevoorschriften overzicht Controlevoorschriften Buitenland	meewerken aan opstellen reïntegratievisie en reïntegratieplan
	voldoen aan plichten reïntegratievisie en reïntegratieplan
	Groep III : inschakeling in arbeid (alleen geldend voor WGA-gerechtigden)
	aanvaarden passende arbeid
	zoeken passende arbeid
	geen belemmerende eisen stellen aan passende arbeid
	inschrijven bij UWV WERKbedrijf
	voorkomen verwijtbaar verlies passende arbeid (alleen LGU WGA-gerechtigden)
	verweren tegen einde dienstverband tijdens de loonsanctieperiode
	vriestellingen en ontheffingen groep III

Zie bij niet-nakomen verplichtingen [overzicht maatregelen](#).

Overzicht spontaan te melden feiten en omstandigheden (verplichtingen, spontane inlichtingenplicht)

feit / omstandigheid	aanvang meldingstermijn van 1 week
Het aanvangen, uitbreiden of beëindigen van betaalde werkzaamheden.	de dag waarop de betaalde werkzaamheden worden begonnen, uitgebreid of beëindigd.
De toe- of afname van inkomsten uit arbeid.	de dag met ingang waarvan meer respectievelijk minder inkomsten uit arbeid worden ontvangen.
De toekenning, heropening, verhoging, verlaging of beëindiging van andere uitkeringen.	de dag waarop de schriftelijke mededeling is ontvangen dat een andere uitkering is toegekend, heropend, verhoogd, verlaagd of beëindigd;
Een verandering in de gezondheidstoestand waarvan verzekerde redelijkerwijs duidelijk is dat zij van invloed zou kunnen zijn op het recht op of de hoogte van de arbeidsongeschiktheidsuitkering of het bedrag dat daarvan wordt uitbetaald.	de dag waarop aan verzekerde bekend is geworden of redelijkerwijs bekend had kunnen zijn dat er sprake is van een dergelijke verandering in de gezondheidstoestand;
Veranderingen in de re-integratie. Daaronder wordt tevens verstaan informatie betreffende het niet (kunnen) naleven van plichten door de gedeeltelijk arbeidsgeschikte zoals plichten die zijn gericht op behoud, herstel en verkrijging van mogelijkheden tot arbeidsinschakeling en plichten die zijn gericht op daadwerkelijke inschakeling in de arbeid. Daarbij kan o.m. gedacht worden aan informatie over opleidingen, arbeidsverleden en arbeidsmogelijkheden.	de dag waarop aan verzekerde bekend is geworden of redelijkerwijs bekend had kunnen zijn dat er sprake is van dergelijke feiten of omstandigheden.
Alle overige feiten en omstandigheden, waarvan het redelijkerwijs duidelijk is dat zij van invloed kunnen zijn op het recht op of de hoogte van de arbeidsongeschiktheidsuitkering of het	de dag waarop aan verzekerde bekend is geworden of redelijkerwijs bekend had kunnen zijn dat er sprake is van dergelijke feiten of omstandigheden.

bedrag dat daarvan wordt uitbetaald. Hieronder valt o.a.: Opname of vertrek uit een verpleeginrichting als dat gevolgen heeft voor een verzekerde die in aanmerking komt voor verhoging van de uitkering wegens hulpbehoevendheid of een verhoging van de uitkering heeft wegens hulpbehoevendheid.	

Overzicht Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten

controlevoorschrift	uitleg	sanctie bij overtreding
Gebruik maken van aanvraagformulier	Verzekerde moet de uitkering aanvragen met een formulier dat door UWV beschikbaar is gesteld. Er zijn bijzondere situaties waarin de uitkering niet hoeft worden aangevraagd. In het hoofdstuk Nieuw recht . staat het aanvragen van uitkering beschreven 2 Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten	Als verzekerde niet het juiste formulier gebruikt, moet je beoordelen of een maatregel dient te worden opgelegd. Zie hoofdstuk Maatregelen .
Verificatie van gegevens mogelijk maken	De aanvrager moet ons in staat stellen de bij de aanvraag verstrekte gegevens te controleren, als wij twijfel hebben over de juistheid en volledigheid van deze gegevens 4 Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten	Als de aanvrager hieraan niet meewerkt, moet je beoordelen of een maatregel dient te worden opgelegd. Zie hiervoor hoofdstuk Maatregelen . Als blijkt dat verzekerde ons onjuiste gegevens heeft verstrekt, dan moeten we wellicht een boete opleggen. Zie hoofdstuk ' Boeten '
Inzage verlenen in, dan wel kopieën verstrekken van stukken	Verzekerde die een uitkering aanvraagt of ontvangt moet voldoen aan een verzoek van ons om inzage te verlenen in of het verstrekken van kopieën van noodzakelijk geachte stukken. Het	Als verzekerde hieraan niet meewerkt, moet je beoordelen of een maatregel dient te worden opgelegd. Zie hoofdstuk Maatregelen .

	nooizakelijk geachte stukken. Het kan hierbij gaan om stukken als: Loonstroken; Loonbelastingverklaring; Aangifte inkomstenbelasting; Balans en Winst- en verliesrekening (WAZ) Kasboeken (WAZ) etc. 5 lid 1 onder b Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten	
Controle mogelijk maken	Verzekerde moet controle door personen die door ons daartoe zijn aangewezen mogelijk maken. Verzekerde dient daarom op zijn woon- of verblijfadres bereikbaar te zijn. Als verzekerde niet op zijn woon- of verblijfadres bereikbaar is, dient hij er voor te zorgen dat wij kunnen vernemen waar hij bereikbaar is. Verzekerde dient op door ons aangewezen dagen of uren op zijn woon- of verblijfadres aanwezig te zijn, om controle mogelijk te maken. 5 lid 1 onder c Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten	Als verzekerde hieraan niet meewerkt, moet je beoordelen of een maatregel dient te worden opgelegd. Zie hoofdstuk Maatregelen .
Adreswijziging doorgeven	Verzekerde moet een wijziging in zijn woon- of verblijfadres binnen 7 kalenderdagen aan ons doorgeven. Dit geldt vanaf 1 oktober 2017 niet meer voor een binnenlandse adreswijziging. 6 lid 1 Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten	Als verzekerde hiermee te laat is, moet je beoordelen of een maatregel dient te worden opgelegd. Zie hoofdstuk Maatregelen .
Vertrek naar buitenland	Verzekerde die voor langer dan 4	Als verzekerde het vertrek

vertrek naar buitenland melden	verzekerde die voor langer dan 4 weken naar het buitenland vertrekt, moet ons dat zo spoedig mogelijk melden, maar uiterlijk 2 weken voor het vertrek. Dit voorschrift is bedoeld om ons nog de mogelijkheid te geven verzekerde op te roepen en te onderzoeken. Als er een sterke indicatie is voor verlaging of intrekking van de uitkering, dan beoordelen we of het recht op uitkering blijft bestaan. Wij kunnen dan beoordelen of het recht op uitkering blijft voortbestaan en/of de revalidatie niet ongunstig wordt beïnvloed door het langdurig verblijf in het buitenland. (zie Vertrek naar het buitenland). 6 lid 2 Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten	Als verzekerde het vertrek naar het buitenland niet tijdig meldt, moet je beoordelen of een maatregel dient te worden opgelegd. Zie hiervoor Zie hoofdstuk Maatregelen.

Overleggen aangiften en aanslagen bij aanvraag (WAZ)	De zelfstandige, meewerkende echtgenoot en de beroepsoefenaar (DGA) die een uitkering aanvragen, zijn verplicht de aangiften en aanslagen voor de Wet op de inkomstenbelasting over de laatste 3 kalenderjaren voorafgaand aan het intreden van de arbeidsongeschiktheid te overleggen. Meer hier over kun je lezen in het hoofdstuk Arbeidsongeschiktheid. 3 lid 1 Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten	Als verzekerde niet het juiste formulier gebruikt, moet je beoordelen of een maatregel dient te worden opgelegd. Zie hoofdstuk Maatregelen.
Overleggen jaarstukken bij aanvraag (WAZ)	De zelfstandige en meewerkende echtgenoot die een uitkering aanvragen, zijn verplicht de jaarstukken (winst en	

	jaarstukken (winst- en verliesrekening) over de laatste 3 boekjaren te overleggen. Meer hier over kun je lezen in het hoofdstuk Arbeidsongeschiktheid Belanghebbende moet desgevraagd ook gegevens over andere jaren overleggen. Voor de bepaling van de grondslag kunnen namelijk de inkomensgegevens nodig zijn over de laatste 5 kalender- of boekjaren voorafgaand aan de eerste arbeidsongeschiktheidsdag. Meer hierover kun je lezen in het hoofdstuk Grondslag WAZ. 3 lid 2 Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten	
Overleggen kopie jaarstukken (WAZ)	Belanghebbende die recht heeft op een uitkering en werkzaam is als zelfstandige of meewerkende echtgenoot, dient op een door ons vastgesteld tijdstip een kopie van de balans en de winst- en verliesrekening over het afgelopen jaar te overleggen. Belanghebbende die als beroepsbeoefenaar (DGA) werkzaam is, dient op een door ons vastgesteld tijdstip de aangifte Inkomstenbelasting te overleggen. Als belanghebbende de stukken niet binnen de gestelde termijn aanlevert, dan moet je de uitkering eventueel schorsen. Zie hiervoor het hoofdstuk Betaling, schorsing en opschorting Ook zal de uitkering worden bevestigd of er	

	je dan moeten beoordelen of er een maatregel opgelegd dient te worden. Zie hiervoor het hoofdstuk Maatregelen. 5 lid 4 Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten	

Overzicht Controlevoorschriften buitenland arbeidsongeschiktheidswetten 2006

controlevoorschrift	uitleg	sanctie bij overtreding
Terugsturen van opgevraagde informatie	De termijn wordt door UWV bepaald en kan in verband met vakantie worden verlengd. 3 lid 1 Controlevoorschriften buitenland arbeidsongeschiktheidswetten	Als belanghebbende zich niet aan dit voorschrift houdt, dan moet je wellicht een maatregel opleggen. Zie hoofdstuk Maatregelen.
Verificatie mogelijk maken	Verzekerde moet ons in staat stellen de verstrekte gegevens te controleren, als wij twijfel hebben over de juistheid en volledigheid van deze gegevens. 3 lid 2 Controlevoorschriften buitenland arbeidsongeschiktheidswetten	Als verzekerde hieraan niet meewerkt, moet je beoordelen of een maatregel dient te worden opgelegd. Zie hiervoor hoofdstuk Maatregelen. Als blijkt dat verzekerde ons onjuiste gegevens heeft verstrekt, dan moeten we wellicht een boete opleggen. Zie hoofdstuk <i>Boeten</i>.
Levensbewijs overleggen	Belanghebbende moet op ons verzoek een levensbewijs (attestatie de vita) overleggen. Het levensbewijs moet zijn gewaarmerkt door een bevoegde autoriteit ter plaatse. Dit kan bijvoorbeeld zijn een instelling die in het woonland de wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkeringen uitvoert of de Nederlandse ambassade.	Als belanghebbende zich niet aan dit voorschrift houdt, dan moet je wellicht een maatregel opleggen. Zie hoofdstuk Maatregelen.

	3 lid 3 onder a Controlevoorschriften buitenland arbeidsongeschiktheidswetten	
Gehoor geven aan oproep en gegevens verstrekken	Belanghebbende is verplicht om na oproep op een door ons te bepalen kantoor te verschijnen en de gevraagde gegevens te verstrekken. 3 lid 3 onder b Controlevoorschriften buitenland arbeidsongeschiktheidswetten	Als belanghebbende zich niet aan dit voorschrift houdt, dan moet je wellicht een maatregel opleggen. Zie hoofdstuk Maatregelen .
Verificatie van gegevens mogelijk maken	Belanghebbende is verplicht mee te werken aan verificatie van de gegevens door een door ons aangewezen instantie. Als nodig ondertekent betrokkene een machtiging om verificatie door het aangewezen instantie. Op deze machtiging dient vermeld te staan de naam van de instantie dat mag controleren en welke gegevens gecontroleerd mogen worden (informed consent). De machtiging betekent overigens geen extra voorwaarde voor het recht op uitkering, maar vereenvoudigt voor ons de controle in een ander land. 3 lid 3 onder c Controlevoorschriften buitenland arbeidsongeschiktheidswetten	Als belanghebbende zich niet aan dit voorschrift houdt, dan moet je wellicht een maatregel opleggen. Zie hoofdstuk Maatregelen .

Verplichtingen

Verplichtingen van orde

Verplichtingen van orde zijn erop gericht om het uitvoeringsproces zo goed en zo soepel mogelijk te laten verlopen. In deze categorie vallen de:

- informatienlicht

- informatieplicht
- medewerking aan controle
- controlevoorschriften van UWV
- vereisten bij de aanvraag

De informatieplicht heeft als doel dat de verzekerde alle informatie verstrekt die relevant is voor de uitkering, uit zichzelf of op verzoek, mondeling of schriftelijk.

Daarnaast is verzekerde verplicht mee te werken bij verzoeken of opdrachten van UWV, de eigenrisicodrager, het UWV WERKbedrijf of het re-integratiebedrijf om deze in staat te stellen de wet uit te voeren (medewerking aan controle).

De plicht te voldoen aan de Controlevoorschriften UWV, evenals de wettelijke vereisten waaraan een aanvraag voor een uitkering moet voldoen, vallen onder ook onder de hoofdcategorie 'Verplichtingen van orde'.

naar [puntsgewijze toelichting Verplichtingen van orde](#)

naar [Overzichtverplichtingen](#)

Verplichtingen

Verplichtingen van orde, toelichting per verplichting

Melding arbeidsongeschiktheid

- **WIA en WAO**

De werkgever moet de arbeidsongeschiktheid van zijn werknemer melden uiterlijk op de eerste dag nadat de ongeschiktheid van die werknemer 42 weken heeft geduurd. Als de werkgever te laat is, kan de loondoorbetalingsplicht verlengd worden. Zie ZW-hoofdstuk Ziekteaangifte.

38 ZW

- **WAZ**

Om in aanmerking te komen voor een uitkering, moet een WAZ-verzekerde die arbeidsongeschikt wordt, dit binnen 13 weken aan ons melden. Op het niet tijdig melden, staat echter geen sanctie. Zie [Melding arbeidsongeschiktheid](#).

33 WAZ

- **Wajong**

- Wajong

Om in aanmerking te komen voor een uitkering, moet een jonggehandicapte zijn arbeidsongeschiktheid aan ons melden binnen 13 weken na de dag waarop hij 17 jaar wordt respectievelijk de dag waarop hij als studerende arbeidsongeschikt werd. Op het niet tijdig melden, staat echter geen sanctie. Zie [Melding arbeidsongeschiktheid](#).

3:27 Wajong

Spontaan inlichtingen geven

De verzekerde die een uitkering op grond van de WIA, WAO, WAZ of Wajong heeft aangevraagd, de verzekerde die recht heeft op een uitkering op grond van deze wetten en/of de instelling waaraan de uitkering wordt uitbetaald, lichten spontaan en **binnen een week** UWV in over alle feiten en omstandigheden waarvan hen redelijkerwijs duidelijk is dat die van belang kunnen zijn voor een juiste beoordeling van het recht op uitkering, de hoogte van de uitkering of de betaling van de uitkering.

De verplicht te melden feiten of omstandigheden hoeven niet daadwerkelijk van invloed te zijn op de uitkering. De beoordeling hiervan is aan UWV.

- **Lijst van te melden omstandigheden**

Klik [hier voor de lijst van spontaan te melden \(gewijzigde\) omstandigheden](#). Bij elk item staat vermeld wanneer de meldingstermijn van één week gaat lopen.

Vanaf 1 oktober 2017 hoeft de klant niet meer door te geven dat hij niet langer rechtmatig in Nederland verblijft. We ontvangen deze melding namelijk al via de Basisregistratie Personen (BRP). Op grond van de Wet eenmalige gegevensuitvraag werk en inkomen (WEU) is deze omstandigheid daarom uitgezonderd van de inlichtingenplicht.

- **Melding aan ER-werkgever**

De werknemer van wie de werkgever eigenrisicodrager is, moet zijn informatieplicht voorzover het om re-integratie gaat ook naleven naar die eigenrisicodrager toe.

- **Meldingsplicht ook in geval van subsidieregeling en arbeidsplaatsvoorziening**

De spontane inlichtingenplicht geldt ook voor de werkgever die een aanvraag heeft ingediend voor of recht heeft op een subsidieregeling, en voor de persoon die een aanvraag heeft ingediend voor of recht heeft op een arbeidsplaatsvoorziening.

- **Boete bij overtreding**

Overtreding van de inlichtingenplicht leidt tot oplegging van een boete (uitgezonderd de situatie waarin de overtreding door een instelling is begaan: aan een instelling kan geen boete worden opgelegd).

Of er termijnoverschrijding is en of je een boete moet opleggen, lees je in het hoofdstuk [Boeten](#).

27 lid 1 en lid 8 WIA, 80 WAO, 70 WAZ, 3:40 Wajong (en voor de termijnstelling het te vernieuwen Besluit Beleidsregel afbakening maatregel en boete van 22 april 1998)

Let op: De klant krijgt geen boete als hij niet binnen 1 week doorgeeft dat hij gaat werken en een sv-loon ontvangt.

Sinds 11 maart 2020 is de koppeling tussen de Polisadministratie en RESA/FASA geautomatiseerd voor alle AW-wetten. Dit betekent dat UWV beschikt over deze loongegevens. Klanten hebben hierdoor geen meldingsplicht meer als zij een sv-loon ontvangen of als er veranderingen zijn in hun sv-loon.

In zulke gevallen hoeft Handhaving dus niet te beoordelen of de klant een boete krijgt.

Als een klant inkomsten krijgt die niet in Polisadministratie staan zoals een niet-sv-loon en inkomsten uit het buitenland, dan is de meldingsplicht wel van toepassing.

Informatie geven op verzoek

Wanneer UWV, een door UWV aangewezen persoon, UWV WERKbedrijf, of re-integratiebedrijf de verzekerde of de instelling waaraan de uitkering wordt uitbetaald vraagt om bepaalde informatie, dan moet betrokkene die informatie binnen de gestelde termijn leveren.

- **Termijn**

Je geeft in de brief waarmee je om informatie vraagt aan binnen welke termijn verzekerde de informatie moet verstrekken. Hierbij hanteer je standaard een termijn van 2 weken (14 kalenderdagen). Je kunt echter ook een andere (langere of kortere) redelijke termijn stellen. De termijn wordt bij vakantie van betrokkene verlengd met de duur van deze vakantie, maar ten hoogste met 4 weken.

Als verzekerde de gevraagde informatie te laat verstrekt, moet je wellicht een maatregel opleggen. Zie hoofdstuk [Maatregelen](#).

- **Verplichting ook in geval van subsidieregeling en arbeidsplaatsvoorziening**

De verplichting geldt ook voor de werkgever die een aanvraag heeft ingediend voor of recht heeft op een subsidieregeling, en voor de persoon die een aanvraag heeft ingediend voor of recht heeft op een arbeidsplaatsvoorziening.

- **Boete bij overtreding**

Overtreding van deze plicht kan leiden tot een boete. Zie hoofdstuk '[Boeten](#)'.

27 lid 1 en lid 8 WIA, 80 WAO, 70 WAZ, 62 Wajong (en voor termijnstelling [Controlevoorschriften UWV](#)).

Oproep en ondervraging/onderzoek

Verzekerde moet, nadat hij tijdig is opgeroepen:

1. verschijnen (voldoen aan oproep);
2. de gestelde vragen beantwoorden;
3. zich laten onderzoeken door een deskundige.

UWV heeft de bevoegdheid verzekerde op te roepen en te ondervragen. Ook een externe deskundige kan verzekerde oproepen en ondervragen. Hij moet daartoe wel door UWV aangewezen zijn. Een onderzoek van verzekerde moet altijd door een deskundige gebeuren.

- **Maatregel bij geen gehoor geven**

Als verzekerde zonder deugdelijke grond geen gehoor geeft aan een oproep, of niet meewerkt aan onderzoek, moet je wellicht een maatregel opleggen. Zie hoofdstuk [Maatregelen](#). Als betrokkene na het doen van een aanvraag om een arbeidsongeschiktheidsuitkering niet meewerkt aan het onderzoek, geldt een andere procedure. Die vind je in het hoofdstuk [Toekennen](#), onder niet meewerken bij aanvraag (AW). Voor de WIA-aanvragen vind je die in de instructie [Nieuw recht](#) (WIA) 23 WAO, 41 WAZ, 33 Wajong.

- **Verplichting ook naar ER-wg toe**

Overigens dient de werknemer van wie de werkgever eigenrisicodrager is geworden deze plicht voorzover het om re-integratie gaat, ook na te leven naar die eigenrisicodrager toe.

27 lid 2 onderdelen a, b en c WIA, 23 WAO, 41 WAZ en 33 Wajong

Voldoen aan controlevoorschriften

UWV mag op grond van artikel 38 WIA, 27 WAO, 44 WAZ en 36 Wajong controlevoorschriften vaststellen waaraan verzekerden moeten voldoen. Deze voorschriften zijn gericht op een goede en soepele uitvoering van de WIA.

27 lid 2 onderdeel d en 38 WIA

- overzicht controlevoorschriften

[Klik hier](#) voor een overzicht van de Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten.

[Klik hier](#) voor een overzicht van de Controlevoorschriften buitenland.

Inzage geven in identificatiedocumenten

De verzekerde is verplicht op ons verzoek inzage te geven in identificatiedocumenten. Dit zijn het nationale paspoort, identiteitskaart of een vreemdelingsdocument. In het hoofdstuk [Identificatieplicht](#) wordt verder ingegaan op de benodigde documenten.

In het hoofdstuk [Maatregelen](#) lees je wat je moet doen als verzekerde niet meewerkt aan identificatie.

27 lid 2 onderdeel e WIA, 28 sub d WAO, 46 sub d WAZ, 38 sub d Wajong

Melden reden niet nakomen re-integratieverplichtingen in re-integratietraject

De persoon die recht heeft op een uitkering dient de reden van eventuele niet-naleving van zijn re-integratieverplichtingen zo spoedig mogelijk te melden aan het re-integratiebedrijf. Dit betekent in beginsel dat vooraf de reden van verzuim moet worden gemeld. Als de reden van het verzuim niet wordt gemeld, of het re-integratiebedrijf het gegronde vermoeden heeft dat de uitkeringsgerechtigde onvoldoende medewerking verleent aan zijn re-integratie via het re-integratiebedrijf, moet het re-integratiebedrijf dat aan UWV melden. UWV neemt vervolgens een beslissing over opschorting of schorsing van de betaling van de uitkering. Gedurende de eventuele opschorting of schorsing kan UWV onderzoeken of er aanleiding is voor het opleggen van een [maatregel](#) aan betrokkene.

27 lid 4 WIA, 28 sub k WAO, 46 sub j WAZ, 38 sub j Wajong

Laten opnemen of verblijven in inrichting

Degene die een aanvraag heeft ingediend of recht heeft op een uitkering is verplicht om zich op voorschrift van UWV of de daartoe aangewezen deskundige voor observatie te laten opnemen of te verblijven in een daartoe aangewezen inrichting.

27 lid 5 WIA, 23 WAO, 41 WAZ, 33 Wajong

Aanvraag tijdig indienen

De aanvraag voor WIA-uitkering moet bij een wachttijd van 104 weken uiterlijk 11 weken voor afloop van de wachttijd worden gedaan. Zie hoofdstuk [Nieuw recht \(WIA\)](#). Een aanvraag WAO moet binnen 21 maanden na de eerste arbeidsongeschiktheidsdag en een aanvraag voor WAZ- of Wajong-uitkering uiterlijk 9 maanden na de eerste arbeidsongeschiktheidsdag worden gedaan (zie Toekennen voor WAO, WAZ en Wajong). In het hoofdstuk [Maatregelen](#) lees je wat je moet doen als de aanvraag te laat is gedaan.

64 lid 3 WIA; 34 WAO, 35 WAZ, 3:28 Wajong

Re-integratieverslag bij aanvraag

Verzekerde met een werkgever is verplicht om bij een aanvraag voor WIA- of WAO-uitkering een re-integratieverslag mee te sturen.

Nadere uitwerking van deze verplichting en de inhoudelijke eisen voor een re-integratieverslag staan in het hoofdstuk [Re-integratieverslag](#) (voor WIA) en de IM [Poortwachter](#) (voor WAO).

Als verzekerde geen re-integratieverslag meestuur, moet je wellicht een maatregel opleggen. Zie hoofdstuk [Maatregelen](#).

65 WIA; 34a WAO

Verplichtingen

Verplichtingen voor beperking van het risico

Deze verplichtingen voor beperking van het risico zijn in de WIA, WAO, WAZ en Wajong uitgesplitst in 3 groepen:

- **Groep I. Plichten ter voorkoming van ontstaan en bestaan van recht op WIA-, WA)-, WAZ-, of Wajong-uitkering.**

Deze plichten houden in dat de verzekerde uitkeringsafhankelijkheid tracht te vermijden en gehouden is schadebeperkende maatregelen te nemen.

- **Groep II. Plichten gericht op het vergroten van de mogelijkheden tot het verrichten van arbeid.**

Deze plichten kunnen zowel de medische mogelijkheden van betrokkene zijn, als de mogelijkheden die zijn gericht op competenties die vereist zijn voor het verrichten van arbeid. Het gaat erom dat de gedeeltelijk arbeidsgeschikte zijn kansen op de arbeidsmarkt vergroot, nadat die kansen door zijn verminderde arbeidsgeschiktheid zijn afgenomen. Deze verplichtingen zijn **niet de IVA-gerechtigden**.

- **Groep III. Plichten gericht op inschakeling in arbeid.**

Deze verplichtingen zijn de inspanningen die de gedeeltelijk arbeidsgeschikte moet verrichten om zich daadwerkelijk aan te bieden op de arbeidsmarkt. Het gaat dan in ieder geval om de verplichting zich als werkzoekende te laten registreren bij het UWV WERKbedrijf (registratieplicht), te zoeken naar werk (sollicitatieplicht) en aangeboden passende arbeid te aanvaarden (acceptatieplicht). Deze verplichtingen zijn **uitsluitend WGA-gerechtigden**.

naar [Overzicht verplichtingen](#)

Groep I: Plichten ter voorkoming van ontstaan en bestaan van recht op WIA-, WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering

Voorkomen arbeidsongeschiktheid

De verzekerde dient het ontstaan van arbeidsongeschiktheid te voorkomen en het bestaan ervan te beperken, met andere woorden: Verzekerde mag de arbeidsongeschiktheid **niet opzettelijk veroorzaken of vergroten**.

Van opzet is slechts sprake als verzekerde zichzelf letsel heeft toegebracht of aan ziekmakende oorzaken heeft blootgesteld, met als oogmerk arbeidsongeschikt te worden. In de praktijk is deze opzet echter heel moeilijk aan te tonen.

De plicht is zowel de periode voorafgaande aan, als ook de gehele periode van de arbeidsongeschiktheid van de verzekerde, vanaf de aanvang daarvan, de toedracht van de veroorzaking daarin begrepen. Als de schade eenmaal is ingetreden, moet betrokkene er alles aan doen de schade te beperken.

28 lid1 WIA, 28 sub e WAO, 46 sub e WAZ, 38 sub e Wajong

Meewerken aan door werkgever gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen

Verzekerde is verplicht om mee te werken aan door zijn werkgever gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die zijn re-integratie bevorderen. Bij de 'poortwachtertoets' wordt beoordeeld of de werknemer gedurende de wachttijd aan deze verplichting heeft voldaan. Bij **WAZ**

en Wajong speelt deze verplichting niet.

28 lid 2 onderdeel a WIA, 28 sub h WAO

Verrichten re-integratie-inspanningen

Verzekerde is verplicht voldoende re-integratie-inspanningen te verrichten. Deze verplichting geldt al in de wachttijd. Bij de poortwachterbeoordeling wordt (marginaal) getoetst of de werknemer in redelijkheid heeft kunnen komen tot de inspanningen die hij heeft verricht. Bij WAZ en Wajong speelt deze verplichting niet.

28 lid 2 onderdeel b WIA, 28 sub h WAO

Ondergaan adequate medische behandeling

Verzekerde is verplicht een naar algemene medische maatstaven adequate behandeling te ondergaan voor zijn ziekte of gebrek.

28 lid 2 onderdeel c WIA

Verweren tegen einde dienstverband tijdens verplichte loondoorbetaling (alleen voor WIA)

Tijdens de loonsanctieperiode voor een werkgever is de verzekerde verplicht om verweer te voeren tegen een beëindiging van de dienstbetrekking, of niet in te stemmen met beëindiging van de dienstbetrekking.

In artikel 123b van de WIA is overigens geregeld dat deze loonsanctieperiode aan de werkgever alleen opgelegd kan worden als de verzekerde op of ná 15 augustus 2004 arbeidsongeschikt is geworden. Bij gevallen van vóór die datum gelden nog de oude poortwachterbepalingen van artikel 71a WAO.

88 lid1 WIA

Groep II: Plichten gericht op het vergroten van de mogelijkheden tot het verrichten van arbeid

*(deze groep verplichtingen geldt **niet** voor IVA-gerechtigden)*

De verplichtingen in deze groep zijn in de WIA actief geformuleerd. Dat wil zeggen beschreven als actie die de verzekerde verplicht is te ondernemen in de voorkomende situaties. Dit in tegenstelling met de overeenkomstige verplichtingen in WAO, WAZ en Wajong, waar UWV eerst de verplichting moet voorschrijven aan verzekerde (artikel 24 WAO, 43 WAZ, en 35 Wajong)

Verkrijgen mogelijkheden passende arbeid

*(Deze plicht **geldt niet voor de verzekerde met recht op IVA-uitkering**).*

Een gedeeltelijk arbeidsgeschikte heeft resterende verdiencapaciteit. Hij dient in voldoende mate te

trachten deze resterende verdien capaciteit te behouden. Dit geldt overigens ook voor de rechthebbende op een WGA-uitkering met minder dan 20% resterende verdien capaciteit. Verder dient hij in voldoende mate te trachten mogelijkheden tot verrichten van arbeid te verkrijgen. Dit betekent ook dat hij zijn mogelijkheden tot medisch herstel moet benutten en zijn genezing in geen geval mag belemmeren. Deze plicht is algemeen geformuleerd in artikel 29 lid 1 van de WIA,

maar in lid 2 is dat verder voor een aantal concrete verplichte activiteiten uitgewerkt. Deze zijn als specifieke verplichtingen in groep II hier opgenomen.

29 lid1 WIA

Onder geneeskundige behandeling stellen

*(Deze plicht **geldt niet voor de verzekerde met recht op IVA-uitkering** .)*

Als UWV dit noodzakelijk acht, dan kan UWV verzekerde het voorschrift geven zich onder geneeskundige behandeling te stellen. Het moet daarbij aan betrokkene duidelijk zijn dat sprake is van een voorschrift. Het voorschrift moet dus schriftelijk worden bevestigd.

Een voorschrift kan bijvoorbeeld inhouden dat de gedeeltelijk arbeidsgeschikte zich onderwerpt aan een door de verzekeringsarts of een behandelend arts noodzakelijk geachte behandeling van medische aard, die redelijkerwijs van verzekerde mag worden gevraagd.

Een advies om zich onder behandeling te stellen, kan niet leiden tot een voorschrift voor verzekerde. Dus volgt bij het niet opvolgen van advies geen maatregel.

- Verzekerde is verplicht zich te houden aan de voorschriften die hem gegeven worden in het belang van de behandeling, genezing of tot behoud, herstel en bevordering van de arbeidsgeschiktheid. De hier bedoelde voorschriften kunnen direct door UWV worden gegeven, maar ook door een door UWV aangewezen deskundige, zoals een door UWV ingeschakeld re-integratiebedrijf.
- Verzekerde is uiteraard ook verplicht de voorschriften van zijn behandelend arts op te volgen. De verzekeringsarts moet dus bij de behandelend arts informeren welke voorschriften deze aan verzekerde heeft gegeven.
- UWV of de eigenrisicodragers, maar ook een door UWV of door de eigenrisicodragers ingeschakeld re-integratiebedrijf, kan de gedeeltelijk arbeidsgeschikte die recht heeft op een WGA-uitkering opdragen om een medische behandeling te ondergaan.

Genezingsbelemmerende gedragingen kunnen de gedeeltelijk arbeidsgeschikte verweten worden. Daarbij is niet vereist dat de genezing daadwerkelijk belemmerd is. Voldoende is dat de handeling naar algemeen geldende medische maatstaven de strekking heeft de genezing te belemmeren. Als belanghebbende het niet eens is met een voorschrift van geneeskundige behandeling, dan treedt onze verzekeringsarts in overleg met de behandelend arts.

In de praktijk geeft dit geen problemen. Wij bespreken de benodigde acties met belanghebbende

en die gaat meestal wel akkoord. In dat geval is dan echter geen sprake van een gegeven voorschrift. Als belanghebbende bij nader inzien besluit om zich niet te houden aan de afgesproken acties, kunnen wij niet zondermeer stellen dat hij zijn verplichtingen niet nakomt. Het moet namelijk voor belanghebbende duidelijk zijn dat een voorschrift wordt gegeven, wat dat voorschrift precies inhoudt en dat wij van hem verwachten dat hij het voorschrift naleeft. Het

voorschrift moet dus schriftelijk worden bevestigd. Hierbij kan dan gewezen worden op de gevolgen (eventuele maatregel) als belanghebbende het voorschrift niet opvolgt.

29 lid2 onderdeel a WIA en 28 onderdeel a,b en c WAO, 46 onderdeel a, b, en c WAZ, en 38 a,b, en c Wajong

Meewerken aan verkrijgen mogelijkheden arbeid

*(Deze plicht **geldt niet voor de verzekerde met recht op IVA-uitkering**).*

Onder deze verplichting kan ten minste worden begrepen dat de gedeeltelijk arbeidsgeschikte dient mee te werken aan re-integratietrajecten die zijn arbeidscapaciteit versterken, en aan bemiddelingstrajecten. Scholing, opleiding, proefplaatsing, sollicitatietrainingen en bemiddeling kunnen hier deel van uit maken.

29 lid2 onderdeel b WIA, 28 sub g WAO, 46 sub g WAZ, 38 sub g Wajong

Meewerken aan aanpassing arbeidsplaats

*(Deze plicht **geldt niet voor de verzekerde met recht op IVA-uitkering**)*

Deze verplichting houdt in dat de werknemer moet trachten hulpmiddelen ter aanpassing van de werkplek te verkrijgen of de aanpassing van de werkplek te bewerkstelligen. Aan aanbod van deze hulpmiddelen of aanbod van aanpassing van de werkplek dient hij zijn medewerking te verlenen.

29 lid2 onderdeel c WIA

Meewerken aan opstellen re-integratievisie en re-integratieplan

*(Deze plicht **geldt niet voor de verzekerde met recht op IVA-uitkering**)*

De wettelijke verplichtingen hierover zijn algemeen geformuleerd. De eerste concretisering van de verplichtingen geschiedt in de re-integratievisie, die wordt opgesteld tussen klant en UWV. Een nadere invulling gebeurt door een vertaling van die visie naar concrete resultaatgerichte re-integratieafspraken, die in samenspraak tot stand komen tussen klant en re-integratiebedrijf en vastgelegd zijn in het re-integratieplan.

Uitgangspunt is dat in de re-integratievisie zo veel mogelijk de rechten en plichten en de gevolgen van niet of onvoldoende naleving van de verplichtingen worden opgenomen. In het re-integratieplan kan worden volstaan met nadere aanvullingen op, dan wel bijstellingen van de al in de visie

opgenomen rechten en plichten (en de gevolgen daarvan bij niet of onvoldoende naleving).

UWV operationaliseert, in samenspraak met de verzekerde, de algemene (in deze wet neergelegde) normen in heldere, concrete, uitvoerbare gedragsnormen en legt deze vast in de re-integratievisie. Als het door het UWV ingeschakelde re-integratiebedrijf een re-integratieplan opstelt, geschiedt dat in samenspraak met de klant. In het plan worden de re-integratieafspraken vastgelegd en wordt duidelijk welke re-integratieactiviteiten de gedeeltelijk arbeidsgeschikte zelf moet gaan ondernemen en welke rol het re-integratiebedrijf daarin speelt. De re-integratieafspraken maken duidelijk wat haalbaar is en waar partijen zich aan committeren.

De verzekerde is niet alleen verplicht aan het opstellen van deze re-integratievisie en dit re-integratieplan mee te werken, maar ook de plichten die daarin zijn opgenomen, na te leven.

29 lid 2 onderdeel d en e WIA en 39 WIA, 28 sub i en j WAO, 446 sub h en i WAZ, 38 sub h en i Wajong

Voldoen aan plichten re-integratievisie en re-integratieplan

*(Deze plicht **geldt niet voor de verzekerde met recht op IVA-uitkering**)*

Zie de verplichting [Meewerken aan opstellen re-integratievisie en re-integratieplan](#)

Groep III: Plichten gericht op inschakeling in arbeid

*(deze groep verplichtingen geldt uitsluitend voor verzekerden met recht op WGA-uitkering; **voor IVA-gerechtigden geldt deze groep verplichtingen niet** . Ook voor WAO-, WAZ- en Wajong-gerechtigden gelden deze verplichtingen niet, **behalve de plicht zich in te schrijven bij het UWV WERKbedrijf**))*

Vrijstelling

Tegelijkertijd met de wet WIA is er een [regeling vrijstelling verplichtingen sociale zekerheidswetten](#) gekomen. In het kort komt de regeling erop neer dat er voor de verplichtingen van artikel 30 eerste lid WIA betreffende passende arbeid (aanvaarden, zoeken geen belemmerende eisen stellen) de volgende vrijstellingen zijn:

- Bij volledige benutten van de resterende verdiencapaciteit. Er is dan immers voldoende passende arbeid verkregen.
- Bij vakantie, met een maximum van 20 werkdagen per jaar. Het maximum geldt voor de vrijstelling; het aantal vakantiedagen mag groter zijn, mits verzekerde tegelijkertijd ook voldoet aan de verplichtingen.
- Bij een proefplaatsing; bij noodzakelijke opleiding of scholing. De vrijstelling geldt tot twee maanden vóór afloop van de opleiding of scholing, tenzij uit een intentieverklaring van een werkgever blijkt dat er reëel uitzicht is op een dienstbetrekking. Bij een proefplaatsing geldt vrijstelling niet voor het verwerven van werkzaamheden die naar hun aard aansluiten bij de

werkzaamheden op de proefplaats. Verzekerde blijft verplicht te trachten passende arbeid te verkrijgen in aansluiting op de werkzaamheden op de proefplaats. Voor andere werkzaamheden geldt dus wel een ontheffing.

- Bij een leeftijd van 64 jaar of ouder op eerste dag recht. Per 1 januari 2016 verandert deze vaste leeftijd van 64 jaar in 'leeftijd waarop verzekerde binnen een jaar de pensioengerechtigde leeftijd bereikt' (met andere woorden: AOW-leeftijd minus een jaar).
- Als verzekerde 57,5 jaar of ouder was op 31 december 2003, en gedurende een periode van minimaal 3 maanden gemiddeld tenminste 20 uur per week besteedt aan vrijwilligerswerk of mantelzorg, en langer dan een jaar recht heeft op WGA-uitkering.

Deze vrijstellingen zullen over het algemeen in de re-integratievisie of een bijstelling daarvan worden verwerkt en daarmee vastgelegd.

Met ingang van 1 mei 2009 geldt de bovenstaande vrijstelling van de verplichtingen van artikel 30 eerste lid WIA eveneens voor de volgende groep verzekerden:

Degene die met verlof is dan wel die pensioen of een prepensioen ontvangt. De regering acht het namelijk niet redelijk om enerzijds tijdens verlof, pensioen of prepensioen uit te gaan van een fictief inkomen, terwijl iemand feitelijk geen of minder inkomen heeft en anderzijds iemand te verplichten passende arbeid te verkrijgen of aanvaarden omdat hij feitelijk geen inkomen heeft.

Regeling tot wijziging regeling vrijstelling verplichtingen WW en Wet WIA (Staatscourant 2009 nr.81 dd. 29 april 2009)

Ontheffing

Per 1 november 2006 is het ook mogelijk al dan niet op verzoek een (tijdelijke) ontheffing te verkrijgen voor een deel van de verplichtingen van artikel 30 eerste lid WIA. Ontheffing kan worden verleend:

- voor het zoeken van passende arbeid voor een duur van maximaal 6 maanden, als verzekerde meer dan 20 uur per week vrijwilligerswerk verricht. Verzekerde moet een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben, en het vrijwilligerswerk moet bijdragen aan verkleining van die afstand. De duur van de ontheffing kan al dan niet op aanvraag eenmalig verlengd worden met maximaal 6 maanden en daarna in zeer uitzonderlijke situaties telkens met 1 maand;
- voor het aanvaarden en zoeken van passende arbeid voor een duur van maximaal 6 maanden als verzekerde mantelzorg verricht die zodanig intensief is dat hij niet ook nog aan de genoemde verplichtingen kan voldoen. De duur van de ontheffing kan al dan niet op aanvraag eenmalig verlengd worden met maximaal 6 maanden en daarna in zeer uitzonderlijke situaties telkens met 1 maand;

- voor het aanvaarden en zoeken van passende arbeid en het geen belemmerende eisen stellen, voor de duur van maximaal 4 weken, als verzekerde een plotselinge ernstige crisissituatie in de privésfeer doormaakt.

Bij eventuele verlengingen moet wel getoetst worden of nog steeds aan alle voorwaarden is voldaan.

De ontheffingen en verlengingen worden vastgelegd in de re-integratievisie of een bijstelling daarvan. Dit geldt als een beslissing waartegen verzekerde eventueel bezwaar tegen kan aantekenen.

Aanvaarden passende arbeid

*Deze plicht geldt **uitsluitend voor de verzekerde met recht op WGA-uitkering.***

Deze plicht is afgeleid van artikel 24, eerste lid, onderdeel, b, onder 2, van de WW.

Als de persoon die recht heeft op een WGA-uitkering geen passende arbeid verricht, dient hij elk aanbod van passende arbeid te aanvaarden.

30 lid1 onderdeel a WIA

Zoeken passende arbeid

*Deze plicht geldt **uitsluitend voor de verzekerde met recht op WGA-uitkering.***

Deze plicht is afgeleid van artikel 24, eerste lid, onderdeel, b, onder 1 en 2, van de WW.

Zolang de persoon die recht heeft op een WGA-uitkering geen passende arbeid wordt aangeboden, dient hij in voldoende mate te trachten passende arbeid te verkrijgen. Daartoe dient hij te solliciteren, op uitnodiging sollicitatiegesprekken te voeren, en dergelijke. Als betrokkene zich zodanig gedraagt dat zijn gedrag verwijtbaar leidt tot niet verkrijgen van (een voldoende mate van) passende arbeid (bijvoorbeeld door zich tijdens een sollicitatieprocedure onfatsoenlijk te gedragen), handelt hij in strijd met deze verplichting.

Opgemerkt wordt dat het moeilijk voorstelbaar is de sollicitatieplicht, bedoeld onder artikel 30 lid 1, onderdeel b, WIA, ook van toepassing te laten zijn op de verzekerde die volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt is (en een WGA-uitkering ontvangt en dus onder het bereik van het eerste lid valt). Omdat het gewenst is die sollicitatieplicht toch algemeen geldend te laten zijn en de desbetreffende persoon op het moment dat hij niet langer volledig arbeidsongeschikt is wel kan gaan solliciteren, zal voor deze groep, op grond van artikel 32, bij algemene maatregel van bestuur een uitzondering op de sollicitatieplicht worden gemaakt.

30 lid1 onderdeel b WIA

Geen belemmerende eisen stellen aan passende arbeid

*Deze plicht geldt **uitsluitend voor de verzekerde met recht op WGA-uitkering.***

Deze plicht is afgeleid van artikel 24, eerste lid, onderdeel, b, onder 4, van de WW.

De gedeeltelijk arbeidsgeschikte krijgt de verplichting opgelegd zich zodanig op te stellen dat hij passende arbeid kan en wil aanvaarden. De betrokkene kan door afwijkend gedrag, het stellen van irreële eisen of door ongebruikelijke werktijden, een bemiddelingspoging belemmeren. Op welke

eisen deze plicht precies ziet is, vanwege de casuïstiek moeilijk aan te geven. UWV en zo nodig de rechter moeten beoordelen of van dergelijke eisen sprake is.

30 lid 1 onderdeel c WIA

Inschrijven bij UWV WERKbedrijf

*Deze plicht geldt voor de **WGA-gerechtigde die zijn resterende verdien capaciteit niet volledig benut, en WAO-, WAZ- en Wajong-gerechtigden.***

Deze persoon is verplicht om zich op voorschrift van UWV in te schrijven bij UWV WERKbedrijf.

Verzekerde is ook verplicht de bij zijn registratie als werkzoekende door UWV WERKbedrijf gegeven voorschriften op te volgen.

Evenals bij de sollicitatieplicht dient hierbij sprake te zijn van maatwerk van UWV dat goed is afgestemd op de omstandigheden van het individuele geval.

Als verzekerde voorschriften niet opvolgt, dan moet eventueel een [maatregel](#) worden opgelegd.

30 lid 2 WIA

Voorkómen verlies passende arbeid

*Deze plicht geldt **uitsluitend voor de verzekerde met recht op loongerelateerde WGA-uitkering.***

Deze verplichting is het voorkómen van verlies van passende arbeid. Dit geldt slechts voor de verzekerde die een loongerelateerde uitkering WGA ontvangt. Het ontvangen van een WGA-LGU-uitkering is immers een uitsluitingsgrond voor het recht op WW. Voldoet betrokkene niet aan genoemde verplichting, verwijtbaar of niet, dan krijgt hij geen WW-uitkering.

Verlies van passende arbeid als objectief gevolg van ziekte of gebrek is veelal door de verzekerde niet te voorkomen, en in die gevallen ook niet verwijtbaar. Verlies van passende arbeid door bedrijfseconomische omstandigheden is evenmin aan verzekerde te verwijten.

Van verwijtbaar verlies van passende arbeid is alleen sprake als een werknemer de werkgever een dringende reden, in de zin van artikel 678 van boek 7 van het BW, geeft om het dienstverband met onmiddellijke ingang te beëindigen (bijvoorbeeld in geval van diefstal, of mishandeling van de werkgever door de werknemer), en verder als de werknemer zelf ontslag neemt, zonder dat aan voortzetting van de dienstbetrekking zodanige bezwaren verbonden zijn dat voortzetting redelijkerwijs van hem niet zou kunnen worden gevergd.

30 lid 3 en lid 5 WIA

Wetsuitleg Wajong

Algemeen

In dit hoofdstuk lees je welke voorschriften en verplichtingen voor verzekerde de WIA, WAO, WAZ en Wajong kennen. Als verzekerde een voorschrift niet opvolgt of zich niet houdt aan zijn verplichtingen, moet je beoordelen of je een boete of maatregel moet opleggen. In de toelichting bij elke verplichting vind je een verwijzing naar het hoofdstuk Boete of Maatregel.

De verplichtingen kennen een onderscheid naar 2 hoofdcategorieën:

Verplichtingen van orde

Deze zijn erop gericht om het uitvoeringsproces zo goed en soepel mogelijk te laten verlopen.

Hieronder vallen de:

- informatieplicht
- medewerking aan controle
- controlevoorschriften van UWV
- vereisten bij de aanvraag

Verplichtingen voor risicobeperking

Deze zijn erop gericht re-integratie in het arbeidsproces te bevorderen en uitkering niet langer te laten duren dan strikt noodzakelijk is. Het gaat dan om plichten:

- ter voorkoming van ontstaan en bestaan van recht op uitkering;

- gericht op vergroten van mogelijkheden tot het verrichten van arbeid;
- gericht op inschakeling in de arbeid.

naar [Overzicht Verplichtingen](#)

Wetsuitleg Wajong

Verplichtingen

Voor wie gelden de verplichtingen?

De verplichtingen gelden voor de op grond van de WIA-, WAO-, WAZ- of Wajong-verzekerde. In de meeste gevallen is de betrokkene ook tijdens de wachttijd verzekerd op grond van deze wetten. Het kan echter voorkomen dat iemand die de wachttijd doormaakt niet WIA-verzekerd is:

Om aanspraak te maken op een WIA-, WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering hoeft iemand immers slechts verzekerd te zijn op de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid. Verblijft de verzekerde tijdens zijn wachttijd na de eerste arbeidsongeschiktheidsdag bijvoorbeeld in detentie, wat een uitsluitingsgrond is voor het recht, dan is hij voor de duur van de detentieperiode niet verzekerd. Voor de hier genoemde verplichtingen wordt met 'verzekerde' ook bedoeld degene die tijdens de wachttijd niet verzekerd is.

Wettelijk vertegenwoordiger

Als verzekerde een [wettelijk vertegenwoordiger](#) heeft, dan komt een aantal verplichtingen (bijvoorbeeld de spontane inlichtingenplicht) op die vertegenwoordiger te rusten.

Andere verplichtingen, zoals die van het meewerken aan een onderzoek, blijven noodzakelijkerwijs rusten op de persoon van de verzekerde of uitkeringsgerechtigde. Bij dit soort verplichtingen is het de plicht van de wettelijk vertegenwoordiger om verzekerde te 'sturen' of 'helpen' bij het naleven ervan.

Verplichtingen andere partijen

Een aantal plichten geldt ook voor andere partijen, zoals instellingen of werkgevers. Bij de beschrijving van de verplichtingen is dit dan aangegeven.

Voor IVA-, WAO-, WAZ- en Wajong-gerechtigden gelden niet alle risicobeperkende verplichtingen

In de WIA staat bevordering van arbeidsparticipatie centraal. Vooral de gedeeltelijk arbeidsgeschikte heeft bij re-integratie duidelijk een eigen verantwoordelijkheid met bijhorende verplichtingen. Deze zijn terug te vinden bij de risicobeperkende verplichtingen. Voor IVA-gerechtigden gelden de op re-integratie gerichte verplichtingen niet. Dit wordt in de beschrijving van de betreffende verplichtingen aangegeven.

De invoeringswet WIA heeft de WAO, WAZ en Wajong uitgebreid met de risicobeperkende verplichtingen tot het meewerken aan het opstellen en uitvoeren van re-integratievisie en re-integratieplan. De WAO, WAZ en Wajong kennen geen sollicitatieplicht. Zie de [beschrijving van de plichten in groep III](#).

Vrijstellingen

Voor de risicobeperkende verplichtingen in groep III is er voor bepaalde omstandigheden een vrijstelling. Zie de [beschrijving van de plichten in groep III](#).

Wetsuitleg Wajong

Verplichtingen

Overzicht verplichtingen

verplichtingen van orde	verplichtingen voor beperking van het risico
melding arbeidsongeschiktheid	Groep I : voorkomen ontstaan en bestaan WIA-, WAO-, WAZ- of Wajong-recht
spontaan inlichtingen geven	
informatie geven op verzoek	voorkómen arbeidsongeschiktheid
oproep en ondervraging/onderzoek	meewerken aan door werkgever gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen
voldoen aan de controlevoorschriften	verrichten reïntegratie-inspanningen
	adequate medische behandeling ondergaan
inzage geven in identificatiedocumenten	Groep II : vergroten arbeidsmogelijkheden (niet voor IVA-gerechtigden)
melden reden van niet nakomen RI-verplichtingen in RI-traject	verkrijgen mogelijkheden passende arbeid
laten opnemen of verblijven in inrichting	onder geneeskundige behandeling stellen
aanvraag tijdig indienen	meewerken aan verkrijgen mogelijkheden passende arbeid
reïntegratieverslag bij aanvraag	meewerken aan aanpassing arbeidsplaats
lijst omstandigheden voor spontane melding	meewerken aan opstellen reïntegratievisie en reïntegratieplan
overzicht Controlevoorschriften	voldoen aan plichten reïntegratievisie en

overzicht Controlevoorschriften Buitenland	reïntegratieplan
	Groep III : inschakeling in arbeid (alleen geldend voor WGA-gerechtigden)
	aanvaarden passende arbeid
	zoeken passende arbeid
	geen belemmerende eisen stellen aan passende arbeid
	inschrijven bij UWV WERKbedrijf
	voorkomen verwijtbaar verlies passende arbeid (alleen LGU WGA-gerechtigden)
	verweren tegen einde dienstverband tijdens de loonsanctieperiode
	vrijstellingen en ontheffingen groep III

Zie bij niet-nakomen verplichtingen [overzicht maatregelen](#) .

Overzicht spontaan te melden feiten en omstandigheden (verplichtingen, spontane inlichtingenplicht)

feit / omstandigheid	aanvang meldingstermijn van 1 week
Het aanvangen, uitbreiden of beëindigen van betaalde werkzaamheden.	de dag waarop de betaalde werkzaamheden worden begonnen, uitgebreid of beëindigd.
De toe- of afname van inkomsten uit arbeid.	de dag met ingang waarvan meer respectievelijk minder inkomsten uit arbeid worden ontvangen.
De toekenning, heropening, verhoging, verlaging of beëindiging van andere uitkeringen.	de dag waarop de schriftelijke mededeling is ontvangen dat een andere uitkering is toegekend, heropend, verhoogd, verlaagd of beëindigd;
Een verandering in de gezondheidstoestand waarvan verzekerde redelijkerwijs duidelijk is dat zij van invloed zou kunnen zijn op het recht op of de hoogte van de arbeidsongeschiktheidsuitkering of het bedrag dat daarvan wordt uitbetaald.	de dag waarop aan verzekerde bekend is geworden of redelijkerwijs bekend had kunnen zijn dat er sprake is van een dergelijke verandering in de gezondheidstoestand;
Veranderingen in de re-integratie. Daaronder wordt tevens verstaan informatie betreffende	de dag waarop aan verzekerde bekend is geworden of redelijkerwijs bekend had

het niet (kunnen) naleven van plichten door de gedeeltelijk arbeidsgeschikte zoals plichten die zijn gericht op behoud, herstel en verkrijging van mogelijkheden tot arbeidsinschakeling en plichten die zijn gericht op daadwerkelijke inschakeling in de arbeid. Daarbij kan o.m. gedacht worden aan informatie over opleidingen, arbeidsverleden en arbeidsmogelijkheden.	kunnen zijn dat er sprake is van dergelijke feiten of omstandigheden.
Alle overige feiten en omstandigheden, waarvan het redelijkerwijs duidelijk is dat zij van invloed kunnen zijn op het recht op of de hoogte van de arbeidsongeschiktheidsuitkering of het bedrag dat daarvan wordt uitbetaald. Hieronder valt o.a.: Opname of vertrek uit een verpleeginrichting als dat gevolgen heeft voor een verzekerde die in aanmerking komt voor verhoging van de uitkering wegens hulpbehoevendheid of een verhoging van de uitkering heeft wegens hulpbehoevendheid.	de dag waarop aan verzekerde bekend is geworden of redelijkerwijs bekend had kunnen zijn dat er sprake is van dergelijke feiten of omstandigheden.

Overzicht Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten

controlevoorschrift	uitleg	sanctie bij overtreding
Gebruik maken van aanvraagformulier	Verzekerde moet de uitkering aanvragen met een formulier dat door UWV beschikbaar is gesteld. Er zijn bijzondere situaties waarin de uitkering niet hoeft worden aangevraagd. In het hoofdstuk Nieuw recht . staat het aanvragen van uitkering beschreven 2 Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten	Als verzekerde niet het juiste formulier gebruikt, moet je beoordelen of een maatregel dient te worden opgelegd. Zie hoofdstuk Maatregelen .
Verificatie van gegevens mogelijk maken	De aanvrager moet ons in staat stellen de bij de aanvraag verstrekte gegevens te	Als de aanvrager hieraan niet meewerkt, moet je beoor of een maatregel dient te

	controleren, als wij twijfel hebben over de juistheid en volledigheid van deze gegevens 4 Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten	worden opgelegd. Zie hiervoor hoofdstuk Maatregelen. Als blijkt dat verzekerde ons onjuiste gegevens heeft verstrekt, dan moeten we wellicht een boete opleggen. Zie hoofdstuk 'Boeten'
Inzage verlenen in, dan wel kopieën verstrekken van stukken	Verzekerde die een uitkering aanvraagt of ontvangt moet voldoen aan een verzoek van ons om inzage te verlenen in of het verstrekken van kopieën van noodzakelijk geachte stukken. Het kan hierbij gaan om stukken als: Loonstroken; Loonbelastingverklaring; Aangifte inkomstenbelasting; Balans en Winst- en verliesrekening (WAZ) Kasboeken (WAZ) etc. 5 lid 1 onder b Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten	Als verzekerde hieraan niet meewerkt, moet je beoordelen of een maatregel dient te worden opgelegd. Zie hoofdstuk Maatregelen.
Controle mogelijk maken	Verzekerde moet controle door personen die door ons daartoe zijn aangewezen mogelijk maken. Verzekerde dient daarom op zijn woon- of verblijfadres bereikbaar te zijn. Als verzekerde niet op zijn woon- of verblijfadres bereikbaar is, dient hij er voor te zorgen dat wij kunnen vernemen waar hij bereikbaar is. Verzekerde dient op door ons aangewezen dagen of uren op zijn woon- of verblijfadres aanwezig te	Als verzekerde hieraan niet meewerkt, moet je beoordelen of een maatregel dient te worden opgelegd. Zie hoofdstuk Maatregelen.

	zijn, om controle mogelijk te maken. 5 lid 1 onder c Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten	
Adreswijziging doorgeven	Verzekerde moet een wijziging in zijn woon- of verblijfadres binnen 7 kalenderdagen aan ons doorgeven. Dit geldt vanaf 1 oktober 2017 niet meer voor een binnenlandse adreswijziging. 6 lid 1 Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten	Als verzekerde hiermee te laat is, moet je beoordelen of een maatregel dient te worden opgelegd. Zie hoofdstuk Maatregelen.
Vertrek naar buitenland melden	Verzekerde die voor langer dan 4 weken naar het buitenland vertrekt, moet ons dat zo spoedig mogelijk melden, maar uiterlijk 2 weken voor het vertrek. Dit voorschrift is bedoeld om ons nog de mogelijkheid te geven verzekerde op te roepen en te onderzoeken. Als er een sterke indicatie is voor verlaging of intrekking van de uitkering, dan beoordelen we of het recht op uitkering blijft bestaan. Wij kunnen dan beoordelen of het recht op uitkering blijft voortbestaan en/of de revalidatie niet ongunstig wordt beïnvloed door het langdurig verblijf in het buitenland. (zie Vertrek naar het buitenland). 6 lid 2 Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten	Als verzekerde het vertrek naar het buitenland niet tijdig meldt, moet je beoordelen of een maatregel dient te worden opgelegd. Zie hiervoor Zie hoofdstuk Maatregelen.

Overleggen aangiften en aanslagen bij aanvraag (WAZ)	De zelfstandige, meewerkende echtgenoot en de beroepsoefenaar (DGA) die een uitkering aanvragen, zijn verplicht	Als verzekerde niet het juiste formulier gebruikt, moet jr beoordelen of een maatregel dient te worden opgelegd. Zie

	de aangiften en aanslagen voor de Wet op de inkomstenbelasting over de laatste 3 kalenderjaren voorafgaand aan het intreden van de arbeidsongeschiktheid te overleggen. Meer hier over kun je lezen in het hoofdstuk Arbeidsongeschiktheid. 3 lid 1 Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten	hoofdstuk Maatregelen .
Overleggen jaarstukken bij aanvraag (WAZ)	De zelfstandige en meewerkende echtgenoot die een uitkering aanvragen, zijn verplicht de jaarstukken (winst- en verliesrekening) over de laatste 3 boekjaren te overleggen. Meer hier over kun je lezen in het hoofdstuk Arbeidsongeschiktheid Belanghebbende moet desgevraagd ook gegevens over andere jaren overleggen. Voor de bepaling van de grondslag kunnen namelijk de inkomensgegevens nodig zijn over de laatste 5 kalender- of boekjaren voorafgaand aan de eerste arbeidsongeschiktheidsdag. Meer hierover kun je lezen in het hoofdstuk Grondslag WAZ. 3 lid 2 Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten	
Overleggen kopie jaarstukken (WAZ)	Belanghebbende die recht heeft op een uitkering en werkzaam is als zelfstandige of meewerkende echtgenoot, dient op een door ons vastgesteld tijdstip een kopie van de balans en de winst- en verliesrekening over het afgelopen	

	verrekening over het afgelopen jaar te overleggen. Belanghebbende die als beroepsbeoefenaar (DGA) werkzaam is, dient op een door ons vastgesteld tijdstip de aangifte Inkomstenbelasting te overleggen. Als belanghebbende de stukken niet binnen de gestelde termijn aanlevert, dan moet je de uitkering eventueel schorsen. Zie hiervoor het hoofdstuk Betaling, schorsing en opschorting. Ook zal je dan moeten beoordelen of er een maatregel opgelegd dient te worden. Zie hiervoor het hoofdstuk Maatregelen. 5 lid 4 Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten	

Overzicht Controlevoorschriften buitenland arbeidsongeschiktheidswetten 2006

controlevoorschrift	uitleg	sanctie bij overtreding
Terugsturen van opgevraagde informatie	De termijn wordt door UWV bepaald en kan in verband met vakantie worden verlengd. 3 lid 1 Controlevoorschriften buitenland arbeidsongeschiktheidswetten	Als belanghebbende zich niet aan dit voorschrift houdt, dan moet je wellicht een maatregel opleggen. Zie hoofdstuk Maatregelen .
Verificatie mogelijk maken	Verzekerde moet ons in staat stellen de verstrekte gegevens te controleren, als wij twijfel hebben over de juistheid en volledigheid van deze gegevens. 3 lid 2 Controlevoorschriften	Als verzekerde hieraan niet meewerkt, moet je beoordelen of een maatregel dient te worden opgelegd. Zie hiervoor hoofdstuk Maatregelen .

	buitenland arbeidsongeschiktheidswetten	Als blijkt dat verzekerde ons onjuiste gegevens heeft verstrekt, dan moeten we wellicht een boete opleggen. Zie hoofdstuk <i>Boeten</i> .
Levensbewijs overleggen	Belanghebbende moet op ons verzoek een levensbewijs (attestatie de vita) overleggen. Het levensbewijs moet zijn gewaarmerkt door een bevoegde autoriteit ter plaatse. Dit kan bijvoorbeeld zijn een instelling die in het woonland de wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkeringen uitvoert of de Nederlandse ambassade. 3 lid 3 onder a Controlevoorschriften buitenland arbeidsongeschiktheidswetten	Als belanghebbende zich niet aan dit voorschrift houdt, dan moet je wellicht een maatregel opleggen. Zie hoofdstuk Maatregelen .
Gehoor geven aan oproep en gegevens verstrekken	Belanghebbende is verplicht om na oproep op een door ons te bepalen kantoor te verschijnen en de gevraagde gegevens te verstrekken. 3 lid 3 onder b Controlevoorschriften buitenland arbeidsongeschiktheidswetten	Als belanghebbende zich niet aan dit voorschrift houdt, dan moet je wellicht een maatregel opleggen. Zie hoofdstuk Maatregelen .
Verificatie van gegevens mogelijk maken	Belanghebbende is verplicht mee te werken aan verificatie van de gegevens door een door ons aangewezen instantie. Als nodig ondertekent betrokkene een machtiging om verificatie door het aangewezen instantie. Op deze machtiging dient vermeld te staan de naam van de instantie dat mag controleren en welke gegevens gecontroleerd mogen worden (informed consent). De machtiging	Als belanghebbende zich niet aan dit voorschrift houdt, dan moet je wellicht een maatregel opleggen. Zie hoofdstuk Maatregelen .

betekent overigens geen extra
voorwaarde voor het recht op
uitkering, maar vereenvoudigt voor
ons de controle in een ander land.
3 lid 3 onder c

Controlevoorschriften buitenland
arbeidsongeschiktheidswetten

Wetsuitleg Wajong

Verplichtingen

Verplichtingen van orde, toelichting per verplichting

Melding arbeidsongeschiktheid

- **WIA en WAO**

De werkgever moet de arbeidsongeschiktheid van zijn werknemer melden uiterlijk op de eerste dag nadat de ongeschiktheid van die werknemer 42 weken heeft geduurd. Als de werkgever te laat is, kan de loondoorbetalingsplicht verlengd worden. Zie ZW-hoofdstuk Ziekteaangifte.

38 ZW

- **WAZ**

Om in aanmerking te komen voor een uitkering, moet een WAZ-verzekerde die arbeidsongeschikt wordt, dit binnen 13 weken aan ons melden. Op het niet tijdig melden, staat echter geen sanctie. Zie [Melding arbeidsongeschiktheid](#).

33 WAZ

- **Wajong**

Om in aanmerking te komen voor een uitkering, moet een jonggehandicapte zijn arbeidsongeschiktheid aan ons melden binnen 13 weken na de dag waarop hij 17 jaar wordt respectievelijk de dag waarop hij als studerende arbeidsongeschikt werd. Op het niet tijdig melden, staat echter geen sanctie. Zie [Melding arbeidsongeschiktheid](#).

3:27 Wajong

Spontaan inlichtingen geven

De verzekerde die een uitkering op grond van de WIA, WAO, WAZ of Wajong heeft aangevraagd, de verzekerde die recht heeft op een uitkering op grond van deze wetten en/of de instelling waaraan de uitkering wordt uitbetaald, lichten spontaan en **binnen een week** UWV in over alle feiten en omstandigheden waarvan hen redelijkerwijs duidelijk is dat die van belang kunnen zijn voor een

juiste beoordeling van het recht op uitkering, de hoogte van de uitkering of de betaling van de uitkering.

De verplicht te melden feiten of omstandigheden hoeven niet daadwerkelijk van invloed te zijn op de uitkering. De beoordeling hiervan is aan UWV.

- **Lijst van te melden omstandigheden**

Klik [hier voor de lijst van spontaan te melden \(gewijzigde\) omstandigheden](#). Bij elk item staat vermeld wanneer de meldingstermijn van één week gaat lopen.

Vanaf 1 oktober 2017 hoeft de klant niet meer door te geven dat hij niet langer rechtmatig in Nederland verblijft. We ontvangen deze melding namelijk al via de Basisregistratie Personen (BRP). Op grond van de Wet eenmalige gegevensuitvraag werk en inkomen (WEU) is deze omstandigheid daarom uitgezonderd van de inlichtingenplicht.

- **Melding aan ER-werkgever**

De werknemer van wie de werkgever eigenrisicodragers is, moet zijn informatieplicht voorzover het om re-integratie gaat ook naleven naar die eigenrisicodragers toe.

- **Meldingsplicht ook in geval van subsidieregeling en arbeidsplaatsvoorziening**

De spontane inlichtingenplicht geldt ook voor de werkgever die een aanvraag heeft ingediend voor of recht heeft op een subsidieregeling, en voor de persoon die een aanvraag heeft ingediend voor of recht heeft op een arbeidsplaatsvoorziening.

- **Boete bij overtreding**

Overtreding van de inlichtingenplicht leidt tot oplegging van een boete (uitgezonderd de situatie waarin de overtreding door een instelling is begaan: aan een instelling kan geen boete worden opgelegd).

Of er termijnoverschrijding is en of je een boete moet opleggen, lees je in het hoofdstuk [Boeten](#).

27 lid 1 en lid 8 WIA, 80 WAO, 70 WAZ, 3:40 Wajong (en voor de termijnstelling het te vernieuwen Besluit Beleidsregel afbakening maatregel en boete van 22 april 1998)

Let op: De klant krijgt geen boete als hij niet binnen 1 week doorgeeft dat hij gaat werken en sv-loon ontvangt.

Sinds 11 maart 2020 is de koppeling tussen de Polisadministratie en RESA/FASA

geautomatiseerd voor alle AW-wetten. Dit betekent dat UWV beschikt over deze loongegevens. Klanten hebben hierdoor geen meldingsplicht meer als zij een sv-loon ontvangen of als er veranderingen zijn in hun sv-loon.

In zulke gevallen hoeft Handhaving dus niet te beoordelen of de klant een boete krijgt.

Als een klant inkomsten krijgt die niet in Polisadministratie staan zoals een niet-sv-loon en inkomsten uit het buitenland, dan is de meldingsplicht wel van toepassing.

Informatie geven op verzoek

Wanneer UWV, een door UWV aangewezen persoon, UWV WERKbedrijf, of re-integratiebedrijf de verzekerde of de instelling waaraan de uitkering wordt uitbetaald vraagt om bepaalde informatie, dan moet betrokkene die informatie binnen de gestelde termijn leveren.

- **Termijn**

Je geeft in de brief waarmee je om informatie vraagt aan binnen welke termijn verzekerde de informatie moet verstrekken. Hierbij hanteer je standaard een termijn van 2 weken (14 kalenderdagen). Je kunt echter ook een andere (langere of kortere) redelijke termijn stellen. De termijn wordt bij vakantie van betrokkene verlengd met de duur van deze vakantie, maar ten hoogste met 4 weken.

Als verzekerde de gevraagde informatie te laat verstrekt, moet je wellicht een maatregel opleggen. Zie hoofdstuk [Maatregelen](#).

- **Verplichting ook in geval van subsidieregeling en arbeidsplaatsvoorziening**

De verplichting geldt ook voor de werkgever die een aanvraag heeft ingediend voor of recht heeft op een subsidieregeling, en voor de persoon die een aanvraag heeft ingediend voor of recht heeft op een arbeidsplaatsvoorziening.

- **Boete bij overtreding**

Overtreding van deze plicht kan leiden tot een boete. Zie hoofdstuk '*Boeten*'.

27 lid 1 en lid 8 WIA, 80 WAO, 70 WAZ, 62 Wajong (en voor termijnstelling [Controlevoorschriften UWV](#)).

Oproep en ondervraging/onderzoek

Verzekerde moet, nadat hij tijdig is opgeroepen:

1. verschijnen (voldoen aan oproep);
2. de gestelde vragen beantwoorden;
3. zich laten onderzoeken door een deskundige.

UWV heeft de bevoegdheid verzekerde op te roepen en te ondervragen. Ook een externe

deskundige kan verzekerde oproepen en ondervragen. Hij moet daartoe wel door UWV aangewezen zijn. Een onderzoek van verzekerde moet altijd door een deskundige gebeuren.

- **Maatregel bij geen gehoor geven**

Als verzekerde zonder deugdelijke grond geen gehoor geeft aan een oproep, of niet meewerkt aan onderzoek, moet je wellicht een maatregel opleggen. Zie hoofdstuk [Maatregelen](#). Als betrokkene na het doen van een aanvraag om een arbeidsongeschiktheidsuitkering niet meewerkt aan het onderzoek, geldt een andere procedure. Die vind je in het hoofdstuk [Toekennen](#), onder niet meewerken bij aanvraag (AW). Voor de WIA-aanvragen vind je die in de instructie [Nieuw recht](#) (WIA) 23 WAO, 41 WAZ, 33 Wajong.

- **Verplichting ook naar ER-wg toe**

Overigens dient de werknemer van wie de werkgever eigenrisicodrager is geworden deze plicht voorzover het om re-integratie gaat, ook na te leven naar die eigenrisicodrager toe.

27 lid 2 onderdelen a, b en c WIA, 23 WAO, 41 WAZ en 33 Wajong

Voldoen aan controlevoorschriften

UWV mag op grond van artikel 38 WIA, 27 WAO, 44 WAZ en 36 Wajong controlevoorschriften vaststellen waaraan verzekerden moeten voldoen. Deze voorschriften zijn gericht op een goede en soepele uitvoering van de WIA.

27 lid 2 onderdeel d en 38 WIA

- overzicht controlevoorschriften

[Klik hier](#) voor een overzicht van de Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten.

[Klik hier](#) voor een overzicht van de Controlevoorschriften buitenland.

Inzage geven in identificatiedocumenten

De verzekerde is verplicht op ons verzoek inzage te geven in identificatiedocumenten. Dit zijn het nationale paspoort, identiteitskaart of een vreemdelingdocument. In het hoofdstuk

[Identificatieplicht](#) wordt verder ingegaan op de benodigde documenten.

In het hoofdstuk [Maatregelen](#) lees je wat je moet doen als verzekerde niet meewerkt aan identificatie.

27 lid 2 onderdeel e WIA, 28 sub d WAO, 46 sub d WAZ, 38 sub d Wajong

Melden reden niet nakomen re-integratieverplichtingen in re-integratietraject

De persoon die recht heeft op een uitkering dient de reden van eventuele niet-naleving van zijn re-integratieverplichtingen zo spoedig mogelijk te melden aan het re-integratiebedrijf. Dit betekent in beginsel dat vooraf de reden van verzuim moet worden gemeld. Als de reden van het verzuim niet wordt gemeld, of het re-integratiebedrijf het gegronde vermoeden heeft dat de uitkeringsgerechtigde onvoldoende medewerking verleent aan zijn re-integratie via het re-integratiebedrijf, moet het re-integratiebedrijf dat aan UWV melden. UWV neemt vervolgens een beslissing over opschorting of schorsing van de betaling van de uitkering. Gedurende de eventuele opschorting of schorsing kan UWV onderzoeken of er aanleiding is voor het opleggen van een [maatregel](#) aan betrokkene.

27 lid 4 WIA, 28 sub k WAO, 46 sub j WAZ, 38 sub j Wajong

Laten opnemen of verblijven in inrichting

Degene die een aanvraag heeft ingediend of recht heeft op een uitkering is verplicht om zich op voorschrift van UWV of de daartoe aangewezen deskundige voor observatie te laten opnemen of te verblijven in een daartoe aangewezen inrichting.

27 lid 5 WIA, 23 WAO, 41 WAZ, 33 Wajong

Aanvraag tijdig indienen

De aanvraag voor WIA-uitkering moet bij een wachttijd van 104 weken uiterlijk 11 weken voor afloop van de wachttijd worden gedaan. Zie hoofdstuk [Nieuw recht \(WIA\)](#). Een aanvraag WAO moet binnen 21 maanden na de eerste arbeidsongeschiktheidsdag en een aanvraag voor WAZ- of Wajong-uitkering uiterlijk 9 maanden na de eerste arbeidsongeschiktheidsdag worden gedaan (zie Toekennen voor WAO, WAZ en Wajong). In het hoofdstuk [Maatregelen](#) lees je wat je moet doen als de aanvraag te laat is gedaan.

64 lid 3 WIA; 34 WAO, 35 WAZ, 3:28 Wajong

Re-integratieverslag bij aanvraag

Verzekerde met een werkgever is verplicht om bij een aanvraag voor WIA- of WAO-uitkering een re-integratieverslag mee te sturen.

Nadere uitwerking van deze verplichting en de inhoudelijke eisen voor een re-integratieverslag staan in het hoofdstuk [Re-integratieverslag](#) (voor WIA) en de IM [Poortwachter](#) (voor WAO).

Als verzekerde geen re-integratieverslag meestuurt, moet je wellicht een maatregel opleggen. Zie hoofdstuk [Maatregelen](#).

65 WIA; 34a WAO

Wetsuitleg Wajong

Verplichtingen

Verplichtingen voor beperking van het risico

Deze verplichtingen voor beperking van het risico zijn in de WIA, WAO, WAZ en Wajong uitgesplitst in 3 groepen:

- **Groep I. Plichten ter voorkoming van ontstaan en bestaan van recht op WIA-, WA)-, WAZ-, of Wajong-uitkering.**
Deze plichten houden in dat de verzekerde uitkeringsafhankelijkheid tracht te vermijden en gehouden is schadebeperkende maatregelen te nemen.
- **Groep II. Plichten gericht op het vergroten van de mogelijkheden tot het verrichten van arbeid.**
Deze plichten kunnen zowel de medische mogelijkheden van betrokkene zijn, als de mogelijkheden die zijn gericht op competenties die vereist zijn voor het verrichten van arbeid. Het gaat erom dat de gedeeltelijk arbeidsgeschikte zijn kansen op de arbeidsmarkt vergroot, nadat die kansen door zijn verminderde arbeidsgeschiktheid zijn afgenomen.
Deze verplichtingen zijn **niet de IVA-gerechtigden**.
- **Groep III. Plichten gericht op inschakeling in arbeid.**
Deze verplichtingen zijn de inspanningen die de gedeeltelijk arbeidsgeschikte moet verrichten om zich daadwerkelijk aan te bieden op de arbeidsmarkt. Het gaat dan in ieder geval om de verplichting zich als werkzoekende te laten registreren bij het UWV WERKbedrijf (registratieplicht), te zoeken naar werk (sollicitatieplicht) en aangeboden passende arbeid te aanvaarden (acceptatieplicht).
Deze verplichtingen zijn **uitsluitend WGA-gerechtigden**.

Groep I: Plichten ter voorkoming van ontstaan en bestaan van recht op WIA-, WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering

Voorkomen arbeidsongeschiktheid

De verzekerde dient het ontstaan van arbeidsongeschiktheid te voorkomen en het bestaan ervan te beperken, met andere woorden: Verzekerde mag de arbeidsongeschiktheid **niet opzettelijk veroorzaken of vergroten**.

Van opzet is slechts sprake als verzekerde zichzelf letsel heeft toegebracht of aan ziekmakende oorzaken heeft blootgesteld, met als oogmerk arbeidsongeschikt te worden. In de praktijk is deze opzet echter heel moeilijk aan te tonen.

De plicht is zowel de periode voorafgaande aan, als ook de gehele periode van de arbeidsongeschiktheid van de verzekerde, vanaf de aanvang daarvan, de toedracht van de veroorzaking daarin begrepen. Als de schade eenmaal is ingetreden, moet betrokkene er alles aan doen de schade te beperken.

28 lid1 WIA, 28 sub e WAO, 46 sub e WAZ, 38 sub e Wajong

Meewerken aan door werkgever gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen

Verzekerde is verplicht om mee te werken aan door zijn werkgever gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die zijn re-integratie bevorderen. Bij de 'poortwachertoets' wordt beoordeeld of de werknemer gedurende de wachttijd aan deze verplichting heeft voldaan. Bij WAZ en Wajong speelt deze verplichting niet.

28 lid 2 onderdeel a WIA, 28 sub h WAO

Verrichten re-integratie-inspanningen

Verzekerde is verplicht voldoende re-integratie-inspanningen te verrichten. Deze verplichting geldt al in de wachttijd. Bij de poortwachterbeoordeling wordt (marginaal) getoetst of de werknemer in redelijkheid heeft kunnen komen tot de inspanningen die hij heeft verricht. Bij WAZ en Wajong speelt deze verplichting niet.

28 lid 2 onderdeel b WIA, 28 sub h WAO

Ondergaan adequate medische behandeling

Verzekerde is verplicht een naar algemene medische maatstaven adequate behandeling te ondergaan voor zijn ziekte of gebrek.

ondergaan voor zijn ziekte of gebrek.

28 lid 2 onderdeel c WIA

Verweren tegen einde dienstverband tijdens verplichte loondoorbetaling (alleen voor WIA)

Tijdens de loonsanctieperiode voor een werkgever is de verzekerde verplicht om verweer te voeren tegen een beëindiging van de dienstbetrekking, of niet in te stemmen met beëindiging van de dienstbetrekking.

In artikel 123b van de WIA is overigens geregeld dat deze loonsanctieperiode aan de werkgever alleen opgelegd kan worden als de verzekerde op of ná 15 augustus 2004 arbeidsongeschikt is geworden. Bij gevallen van vóór die datum gelden nog de oude poortwachterbepalingen van artikel 71a WAO.

88 lid1 WIA

Groep II: Plichten gericht op het vergroten van de mogelijkheden tot het verrichten van arbeid

*(deze groep verplichtingen geldt **niet** voor IVA-gerechtigden)*

De verplichtingen in deze groep zijn in de WIA actief geformuleerd. Dat wil zeggen beschreven als actie die de verzekerde verplicht is te ondernemen in de voorkomende situaties. Dit in tegenstelling met de overeenkomstige verplichtingen in WAO, WAZ en Wajong, waar UWV eerst de verplichting moet voorschrijven aan verzekerde (artikel 24 WAO, 43 WAZ, en 35 Wajong)

Verkrijgen mogelijkheden passende arbeid

*(Deze plicht **geldt niet voor de verzekerde met recht op IVA-uitkering**).*

Een gedeeltelijk arbeidsgeschikte heeft resterende verdien capaciteit. Hij dient in voldoende mate te trachten deze resterende verdien capaciteit te behouden. Dit geldt overigens ook voor de rechthebbende op een WGA-uitkering met minder dan 20% resterende verdien capaciteit.

Verder dient hij in voldoende mate te trachten mogelijkheden tot verrichten van arbeid te verkrijgen. Dit betekent ook dat hij zijn mogelijkheden tot medisch herstel moet benutten en zijn genezing in geen geval mag belemmeren. Deze plicht is algemeen geformuleerd in artikel 29 lid 1 van de WIA, maar in lid 2 is dat verder voor een aantal concrete verplichte activiteiten uitgewerkt. Deze zijn als specifieke verplichtingen in groep II hier opgenomen.

29 lid1 WIA

Onder geneeskundige behandeling stellen

*(Deze plicht **geldt niet voor de verzekerde met recht op IVA-uitkering** .)*

Onder deze verplichting kan ten minste worden begrepen dat de gedeeltelijk arbeidsgeschikte dient mee te werken aan re-integratietrajecten die zijn arbeidscapaciteit versterken, en aan bemiddelingstrajecten. Scholing, opleiding, proefplaatsing, sollicitatietrainingen en bemiddeling kunnen hier deel van uit maken.

29 lid2 onderdeel b WIA, 28 sub g WAO, 46 sub g WAZ, 38 sub g Wajong

Meewerken aan aanpassing arbeidsplaats

*(Deze plicht **geldt niet voor de verzekerde met recht op IVA-uitkering**)*

Deze verplichting houdt in dat de werknemer moet trachten hulpmiddelen ter aanpassing van de werkplek te verkrijgen of de aanpassing van de werkplek te bewerkstelligen. Aan aanbod van deze hulpmiddelen of aanbod van aanpassing van de werkplek dient hij zijn medewerking te verlenen.

29 lid2 onderdeel c WIA

Meewerken aan opstellen re-integratievisie en re-integratieplan

*(Deze plicht **geldt niet voor de verzekerde met recht op IVA-uitkering**)*

De wettelijke verplichtingen hierover zijn algemeen geformuleerd. De eerste concretisering van de verplichtingen geschiedt in de re-integratievisie, die wordt opgesteld tussen klant en UWV. Een nadere invulling gebeurt door een vertaling van die visie naar concrete resultaatgerichte re-integratieafspraken, die in samenspraak tot stand komen tussen klant en re-integratiebedrijf en vastgelegd zijn in het re-integratieplan.

Uitgangspunt is dat in de re-integratievisie zo veel mogelijk de rechten en plichten en de gevolgen van niet of onvoldoende naleving van de verplichtingen worden opgenomen. In het re-integratieplan kan worden volstaan met nadere aanvullingen op, dan wel bijstellingen van de al in de visie opgenomen rechten en plichten (en de gevolgen daarvan bij niet of onvoldoende naleving).

UWV operationaliseert, in samenspraak met de verzekerde, de algemene (in deze wet neergelegde) normen in heldere, concrete, uitvoerbare gedragsnormen en legt deze vast in de re-integratievisie. Als het door het UWV ingeschakelde re-integratiebedrijf een re-integratieplan opstelt, geschiedt dat in samenspraak met de klant. In het plan worden de re-integratieafspraken vastgelegd en wordt duidelijk welke re-integratieactiviteiten de gedeeltelijk arbeidsgeschikte zelf moet gaan ondernemen en welke rol het re-integratiebedrijf daarin speelt. De re-integratieafspraken maken duidelijk wat haalbaar is en waar partijen zich aan committeren.

De verzekerde is niet alleen verplicht aan het opstellen van deze re-integratievisie en dit re-integratieplan mee te werken, maar ook de plichten die daarin zijn opgenomen, na te leven.

29 lid2 onderdeel d en e WIA en 39 WIA, 28 sub i en j WAO, 446 sub h en i WAZ, 38 sub h en i Wajong

Voldoen aan plichten re-integratievisie en re-integratieplan

Voldoen aan plichten re-integratievisie en re-integratieplan

(Deze plicht **geldt niet voor de verzekerde met recht op IVA-uitkering**)

Zie de verplichting [Meewerken aan opstellen re-integratievisie en re-integratieplan](#)

Groep III: Plichten gericht op inschakeling in arbeid

(deze groep verplichtingen geldt uitsluitend voor verzekerden met recht op WGA-uitkering; **voor IVA-gerechtigden geldt deze groep verplichtingen niet** . Ook voor WAO-, WAZ- en Wajong-gerechtigden gelden deze verplichtingen niet, **behalve de plicht zich in te schrijven bij het UWV WERKbedrijf**))

Vrijstelling

Tegelijkertijd met de wet WIA is er een [regeling vrijstelling verplichtingen sociale zekerheidswetten](#) gekomen. In het kort komt de regeling erop neer dat er voor de verplichtingen van artikel 30 eerste lid WIA betreffende passende arbeid (aanvaarden, zoeken geen belemmerende eisen stellen) de volgende vrijstellingen zijn:

- Bij volledige benutten van de resterende verdiencapaciteit. Er is dan immers voldoende passende arbeid verkregen.
- Bij vakantie, met een maximum van 20 werkdagen per jaar. Het maximum geldt voor de vrijstelling; het aantal vakantiedagen mag groter zijn, mits verzekerde tegelijkertijd ook voldoet aan de verplichtingen.
- Bij een proefplaatsing; bij noodzakelijke opleiding of scholing. De vrijstelling geldt tot twee maanden vóór afloop van de opleiding of scholing, tenzij uit een intentieverklaring van een werkgever blijkt dat er reëel uitzicht is op een dienstbetrekking. Bij een proefplaatsing geldt de vrijstelling niet voor het verwerven van werkzaamheden die naar hun aard aansluiten bij de werkzaamheden op de proefplaats. Verzekerde blijft verplicht te trachten passende arbeid te verkrijgen in aansluiting op de werkzaamheden op de proefplaats. Voor andere werkzaamheden geldt dus wel een ontheffing.
- Bij een leeftijd van 64 jaar of ouder op eerste dag recht. Per 1 januari 2016 verandert deze vaste leeftijd van 64 jaar in 'leeftijd waarop verzekerde binnen een jaar de pensioengerechtigde leeftijd bereikt' (met andere woorden: AOW-leeftijd minus een jaar).
- Als verzekerde 57,5 jaar of ouder was op 31 december 2003, en gedurende een periode van minimaal 3 maanden gemiddeld tenminste 20 uur per week besteedt aan vrijwilligerswerk of mantelzorg, en langer dan een jaar recht heeft op WGA-uitkering.

Deze vrijstellingen zullen over het algemeen in de re-integratievisie of een bijstelling daarvan worden verwerkt en daarmee vastgelegd.

Met ingang van 1 mei 2009 geldt de bovenstaande vrijstelling van de verplichtingen van artikel eerste lid WIA eveneens voor de volgende groep verzekerden:

Degene die met verlof is dan wel die pensioen of een prepensioen ontvangt. De regering acht het namelijk niet redelijk om enerzijds tijdens verlof, pensioen of prepensioen uit te gaan van een fictief inkomen, terwijl iemand feitelijk geen of minder inkomen heeft en anderzijds iemand te verplichten passende arbeid te verkrijgen of aanvaarden omdat hij feitelijk geen inkomen heeft.

Regeling tot wijziging regeling vrijstelling verplichtingen WW en Wet WIA (Staatscourant 2009 nr.81 dd. 29 april 2009)

Ontheffing

Per 1 november 2006 is het ook mogelijk al dan niet op verzoek een (tijdelijke) ontheffing te verkrijgen voor een deel van de verplichtingen van artikel 30 eerste lid WIA. Ontheffing kan worden verleend:

- voor het zoeken van passende arbeid voor een duur van maximaal 6 maanden, als verzekerde meer dan 20 uur per week vrijwilligerswerk verricht. Verzekerde moet een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben, en het vrijwilligerswerk moet bijdragen aan verkleining van die afstand. De duur van de ontheffing kan al dan niet op aanvraag eenmalig verlengd worden met maximaal 6 maanden en daarna in zeer uitzonderlijke situaties telkens met 1 maand;
- voor het aanvaarden en zoeken van passende arbeid voor een duur van maximaal 6 maanden als verzekerde mantelzorg verricht die zodanig intensief is dat hij niet ook nog aan de genoemde verplichtingen kan voldoen. De duur van de ontheffing kan al dan niet op aanvraag eenmalig verlengd worden met maximaal 6 maanden en daarna in zeer uitzonderlijke situaties telkens met 1 maand;
- voor het aanvaarden en zoeken van passende arbeid en het geen belemmerende eisen stellen, voor de duur van maximaal 4 weken, als verzekerde een plotselinge ernstige crisissituatie in de privésfeer doormaakt.

Bij eventuele verlengingen moet wel getoetst worden of nog steeds aan alle voorwaarden is voldaan.

De ontheffingen en verlengingen worden vastgelegd in de re-integratievisie of een bijstelling daarvan. Dit geldt als een beslissing waartegen verzekerde eventueel bezwaar tegen kan aantekenen.

Aanvaarden passende arbeid

*Deze plicht geldt **uitsluitend voor de verzekerde met recht op WGA-uitkering.***

Deze plicht is afgeleid van artikel 24, eerste lid, onderdeel, b, onder 2, van de WW.

Als de persoon die recht heeft op een WGA-uitkering geen passende arbeid verricht, dient hij elk aanbod van passende arbeid te aanvaarden.

30 lid1 onderdeel a WIA

Zoeken passende arbeid

Deze plicht geldt **uitsluitend voor de verzekerde met recht op WGA-uitkering.**

Deze plicht is afgeleid van artikel 24, eerste lid, onderdeel, b, onder 1 en 2, van de WW. Zolang de persoon die recht heeft op een WGA-uitkering geen passende arbeid wordt aangeboden, dient hij in voldoende mate te trachten passende arbeid te verkrijgen. Daartoe dient hij te solliciteren, op uitnodiging sollicitatiegesprekken te voeren, en dergelijke. Als betrokkene zich zodanig gedraagt dat zijn gedrag verwijtbaar leidt tot niet verkrijgen van (een voldoende mate van) passende arbeid (bijvoorbeeld door zich tijdens een sollicitatieprocedure onfatsoenlijk te gedragen), handelt hij in strijd met deze verplichting.

Opgemerkt wordt dat het moeilijk voorstelbaar is de sollicitatieplicht, bedoeld onder artikel 30 lid 1, onderdeel b, WIA, ook van toepassing te laten zijn op de verzekerde die volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt is (en een WGA-uitkering ontvangt en dus onder het bereik van het eerste lid valt). Omdat het gewenst is die sollicitatieplicht toch algemeen geldend te laten zijn en de desbetreffende persoon op het moment dat hij niet langer volledig arbeidsongeschikt is wel kan gaan solliciteren, zal voor deze groep, op grond van artikel 32, bij algemene maatregel van bestuur een uitzondering op de sollicitatieplicht worden gemaakt.

30 lid1 onderdeel b WIA

Geen belemmerende eisen stellen aan passende arbeid

Deze plicht geldt **uitsluitend voor de verzekerde met recht op WGA-uitkering.**

Deze plicht is afgeleid van artikel 24, eerste lid, onderdeel, b, onder 4, van de WW. De gedeeltelijk arbeidsgeschikte krijgt de verplichting opgelegd zich zodanig op te stellen dat hij passende arbeid kan en wil aanvaarden. De betrokkene kan door afwijkend gedrag, het stellen van irreële eisen of door ongebruikelijke werktijden, een bemiddelingspoging belemmeren. Op welke eisen deze plicht precies ziet is, vanwege de casuïstiek moeilijk aan te geven. UWV en zo nodig de rechter moeten beoordelen of van dergelijke eisen sprake is.

30 lid1 onderdeel c WIA

Inschrijven bij UWV WERKbedrijf

Deze plicht geldt voor de **WGA-gerechtigde die zijn resterende verdiencapaciteit niet volledig benut, en WAO-, WAZ- en Wajong-gerechtigden.**

Deze persoon is verplicht om zich op voorschrift van UWV in te schrijven bij UWV WERKbedrijf. Verzekerde is ook verplicht de bij zijn registratie als werkzoekende door UWV WERKbedrijf gegeven voorschriften op te volgen.

Evenals bij de sollicitatieplicht dient hierbij sprake te zijn van maatwerk van UWV dat goed is afgestemd op de omstandigheden van het individuele geval.

Als verzekerde voorschriften niet opvolgt, dan moet eventueel een [maatregel](#) worden opgelegd.

30 lid 2 WIA

Voorkómen verlies passende arbeid

*Deze plicht geldt **uitsluitend voor de verzekerde met recht op loongerelateerde WGA-uitkering.***

Deze verplichting is het voorkómen van verlies van passende arbeid. Dit geldt slechts voor de verzekerde die een loongerelateerde uitkering WGA ontvangt. Het ontvangen van een WGA-LGU-uitkering is immers een uitsluitingsgrond voor het recht op WW. Voldoet betrokkene niet aan genoemde verplichting, verwijtbaar of niet, dan krijgt hij geen WW-uitkering.

Verlies van passende arbeid als objectief gevolg van ziekte of gebrek is veelal door de verzekerde niet te voorkomen, en in die gevallen ook niet verwijtbaar. Verlies van passende arbeid door bedrijfseconomische omstandigheden is evenmin aan verzekerde te verwijten.

Van verwijtbaar verlies van passende arbeid is alleen sprake als een werknemer de werkgever een dringende reden, in de zin van artikel 678 van boek 7 van het BW, geeft om het dienstverband met onmiddellijke ingang te beëindigen (bijvoorbeeld in geval van diefstal, of mishandeling van de werkgever door de werknemer), en verder als de werknemer zelf ontslag neemt, zonder dat aan voortzetting van de dienstbetrekking zodanige bezwaren verbonden zijn dat voortzetting redelijkerwijs van hem niet zou kunnen worden gevergd.

30 lid 3 en lid 5 WIA

Wetsuitleg Wajong

Maatregelen

Inleiding

Per 1 augustus 1996 is de Wet boeten, maatregelen, terug- en invordering sociale zekerheid, kortweg BMTI, Stb. 1996, nr. 248, in werking getreden. Op grond van deze wet zijn in de diverse SV-wetten onder meer het opleggen van een maatregel geïntroduceerd. Sinds die datum is UWV verplicht een maatregel op te leggen. Dit houdt in een gehele of gedeeltelijke, tijdelijke of blijvende weigering van uitkering, als betrokkene een overtreding pleegt.

Aan de hand van deze wet behandelt dit hoofdstuk het opleggen van een maatregel bij overtreding van een voorschrift voorafgaande aan of tijdens de uitkering. Het opleggen van een maatregel is vastgelegd in verschillende wetsartikelen als artikel 88-90 WIA, artikel 25-29 WAO, artikel 45-47 WAZ en 3:37- 3:39 Wajong. Verdere bijzonderheden zijn geregeld in het maatregelenbesluit van het Ministerie dat met ingang van 1 mei 2008 van kracht is. Het maatregelenbesluit is nader uitgewerkt in een beleidsregel van UWV. Hieronder volgt een inhoudelijk overzicht van achtereenvolgens het nieuwe maatregelenbesluit en de beleidsregel. Deze regelingen worden later in dit hoofdstuk aan de hand van een tabel verder uitgediept.

Het maatregelenbesluit geldt voor alle wetten die UWV en de Sociale verzekeringsbank uitvoeren. Het regime vanaf 1 mei 2008 wijkt af van het regime vóór 1 mei 2008. Dit hoofdstuk geeft een uitleg van het regime dat van toepassing is op overtredingen die zijn begaan op of na 1 mei 2008. Op overtredingen die zijn begaan voor 1 mei 2008 is het oude regime van toepassing. Informatie over het oude maatregelenregime is [hier](#) terug te vinden.

over het oude maatregelenregime te [terug te vinden](#).

Het maatregelenbesluit vanaf 1 mei 2008 verschilt op verscheidene punten van het vroegere maatregelenbesluit. De verschillen en overeenkomsten zijn vermeld in het onderstaande overzicht.

Verschillen	
Oud	Nieuw
UWV besluit	Algemene maatregel van bestuur
Alleen voor werknemersverzekeringen	Uniform voor volks- en werknemersverzekeringen
Verlaging van het uitkeringspercentage	Procentuele verlaging van het uitkeringsbedrag
Vaste duur van de maatregel	Minimumduur, geen maximum
Vast percentage	Standaardpercentage met bandbreedte
Halvering bij verminderde verwijtbaarheid	Ernst en verwijtbaarheid uitgedrukt in bandbreedte
Geen minimumbedrag	Minimumbedrag € 25 (inclusief vakantiegeld)
Overeenkomsten	
De zwaarte van de op te leggen maatregelen is ongeveer gelijk	
Het opleggen van maatregelen blijft een verplichting, geen bevoegdheid	
De relatieve ernst van de gedragingen is uitgedrukt in de categorie-indeling	
Er is beleidsruimte voor het UWV om de zwaarte van maatregelen te variëren	
In een beperkt aantal situaties wordt de uitkering geheel geweigerd	
De regels over samenloop en recidive blijven ongeveer gelijk	

Het besluit geldt voor zowel UWV als de Sociale verzekeringsbank. Dit houdt in dat het ook geldt als de werkgever [eigenrisicodrager WAO](#) is. De eigenrisicodrager heeft namelijk niet zelf de bevoegdheid om een maatregel op te leggen. Beslissingen hierover neemt UWV. Voor die beslissingen geldt daarom het nieuwe maatregelenbesluit.

Voor de [eigenrisicodrager WGA](#) is in artikel 89 van de Wet WIA geregeld dat hij zelf bevoegd is om maatregelen op te leggen. Het gaat vooral om [maatregelen met betrekking tot re-integratie](#). Artikel 90, eerste lid, bepaalt dat die maatregel wordt afgestemd op de ernst en de verwijtbaarheid van de gedraging, en het derde lid bepaalt dat 'bij of krachtens AMvB nadere regels worden gesteld met betrekking tot het eerste lid'. De wetgever verplicht de regering hier dus tot het stellen van nadere regels, óók ten aanzien van de eigenrisicodrager WGA. Het nieuwe maatregelenbesluit is gebaseerd op artikel 90, derde lid, van de Wet WIA, en maakt geen onderscheid tussen UWV en de eigenrisicodrager. We kunnen dus aannemen dat het besluit ook bedoeld is voor deze eigenrisicodragers, maar zeker is dat niet.

Maatregelenbesluit

In het nieuwe maatregelenbesluit zijn de verplichtingen naar gelang van hun gewicht ingedeeld in 5

categorieën. Voor elke categorie geldt een standaardpercentage en een minimumduur waarmee de uitkering wordt gekort. Er is een mogelijkheid om binnen een bepaalde bandbreedte af te wijken van het standaardpercentage. De korting op de uitkering is steeds een procentuele verlaging van het uitkeringsbedrag. De hoogte van de maatregel is ten minste € 25. Als de uitkering niet hoog genoeg is voor een maatregel van € 25, dan leg je een maatregel op van maximaal de hoogte van de uitkering. Daarnaast zijn er enkele bepalingen voor recidive en de samenloop van uitkeringen. De tekst van het nieuwe maatregelenbesluit staat in bijlage 1 van dit hoofdstuk en heeft als titel 'nieuw maatregelenbesluit'.

Vijf categorieën

De verplichtingen zijn naar gelang van hun gewicht onderverdeeld in de volgende 5 categorieën die bepalend zijn voor het opleggen van een maatregel:

- In de eerste categorie vallen de verplichtingen om binnen een bepaalde termijn uitkering aan te vragen, aangifte te doen van ziekte, inlichtingen te verstrekken, zich op geldige wijze te identificeren en om voorschriften in het kader van controle en vakantie op te volgen.
- Tot de tweede categorie behoren de verplichtingen die betrekking hebben op voldoen aan oproepen, meewerken aan onderzoek en registratie bij WERKbedrijf.
- De derde categorie betreft de verplichtingen in het kader van re-integratie en werkhervatting.
- De vierde categorie heeft betrekking op de verplichtingen die zijn gericht op het beperken van de risico's.
- De vijfde categorie heeft betrekking op de verplichting om zich te onthouden van zeer ernstige misdragingen.

Hoogte maatregel

In iedere categorie geldt een standaard maatregelpercentage met de mogelijkheid om daarvan binnen een bepaalde bandbreedte af te wijken:

- Voor een maatregel in de eerste categorie geldt een standaard maatregelpercentage van 5% met een mogelijkheid om daarvan af te wijken binnen een bandbreedte van 2% tot 20%.
- Het standaard maatregelpercentage voor een maatregel in de tweede categorie is 10% met de mogelijkheid om daarvan af te wijken binnen een bandbreedte van 5% tot 30%.
- Voor een maatregel in de derde categorie is het standaard maatregelpercentage 25% met de mogelijkheid om daarvan af te wijken binnen een bandbreedte van 15% tot 100%.
- De standaard maatregel in de vierde categorie is een blijvend gehele weigering van de uitkering. Als het niet nakomen van de verplichting de cliënt niet in overwegende mate kan worden verweten, is het regime van de derde categorie van toepassing.
- De hoogte van een maatregel in de vijfde categorie is 25, 50 of 100% en is afhankelijk van aard, de ernst en de gevolgen van de overtreding.

Duur maatregel

Voor de duur van de maatregel gelden alleen ondergrenzen die per categorie verschillend zijn en variëren van 1 maand tot 4 maanden:

- Voor een maatregel in de eerste categorie is de duur van de maatregel ten minste 1 maand.
- Voor een maatregel in de tweede categorie is de duur van de maatregel ten minste 2 maanden.
- Voor een maatregel in de derde categorie is de duur van de maatregel ten minste 4 maanden.
- Een maatregel in de vierde categorie leidt tot een blijvend gehele weigering van de uitkering.

Het maatregelenbesluit vermeldt geen bovengrenzen in de vorm van een maximum duur voor de maatregel.

- De duur van een maatregel in de vijfde categorie is standaard 3 maanden.

In een tabel ziet de variatie in duur en hoogte er als volgt uit:

Categorie	Standaardpercentage	Bandbreedte	Minimum duur
Eerste	5	2-20	1 maand
Tweede	10	5-30	2 maanden
Derde	25	15-100	4 maanden
Vierde	Blijvend gehele weigering van de uitkering, tenzij het niet nakomen van de verplichting betrokkene niet in overwegende mate kan worden verweten. Dan is de derde categorie van toepassing.		
Vijfde	25, 50 of 100	0-100	3 maanden (standaard)

Recidive

Als aan betrokkene een maatregel is opgelegd en hij binnen 2 jaar na bekendmaking daarvan opnieuw dezelfde verplichting niet nakomt, wordt het percentage van de maatregel met 50% verhoogd. Ook het minimumbedrag van de maatregel (€ 25) wordt met de helft verhoogd en is in het geval van recidive daarom € 37,50.

Voor een maatregel in de vijfde categorie geldt dat recidive niet direct tot een verhoging van de op te leggen maatregel leidt. De recidive kan door het Loket Afhandeling Aggressiemaatregel wel worden aangemerkt als een verzwarende omstandigheid waardoor er een maatregel met een hoger percentage moet worden opgelegd.

Samenloop

Als sprake is van het niet nakomen van meer dan 1 verplichting op grond van 1 wet en dit voortkomt uit 1 oorzaak, dan wordt slechts 1 maatregel opgelegd. Bij het overtreden van verplichtingen uit verschillende categorieën wordt de maatregel uit de hoogste categorie opgelegd.

Bij een samenloop van het niet nakomen van verplichtingen uit verschillende categorieën of op grond van

Bij samenloop van het niet nakomen van verplichtingen uit verschillende oorzaken of op grond van verschillende wetten, worden ook verschillende maatregelen opgelegd.

Beleidsregel UWV

UWV heeft van het ministerie ruimte gekregen om de zwaarte van een maatregel binnen een bepaalde bandbreedte te variëren. Om die ruimte in te vullen, heeft UWV een beleidsregel opgesteld. De tekst van de beleidsregel staat bijlage 2 van dit hoofdstuk en heeft de titel 'UWV beleidsregel'. Deze beleidsregel benoemt en beperkt het aantal mogelijkheden om te variëren in de hoogte en duur van een maatregel op basis van de ernst van de gedraging en de mate waarin deze verwijtbaar is. De beleidsregel vermeldt enkele algemene uitgangspunten die op iedere categorie van toepassing. Er gelden enkele bijzonderheden voor bijvoorbeeld de termijngesloten verplichtingen in de eerste 2 categorieën. De beleidsregel vermeldt daarnaast enkele bepalingen ten aanzien van de ingangsdatum van de maatregel. In een schema zijn de bepalingen over hoogte en duur op basis van ernst en verwijtbaarheid nader uitgewerkt.

Hoogte en duur maatregel

Uitgangspunt is dat binnen de bandbreedte van elke categorie slechts 4 kortingspercentages worden gehanteerd:

- Verlaagd
- Standaard
- Verhoogd
- Maximaal

Voor de eerste categorie zijn deze percentages respectievelijk 2, 5, 10 en 20. Voor de tweede categorie zijn de percentages achtereenvolgens 5, 10, 20 en 30. Voor de derde categorie zijn de percentages achtereenvolgens 15, 25, 50 en 100. Voor de vierde categorie is het standaardpercentage 100, eventueel te verlagen tot 50. De vijfde categorie wijkt af van deze methodiek van verlagen en verhogen. De vijfde categorie bevat de percentages 25, 50 en 100. Bij verbale agressie is 25% het uitgangspunt. De ernst van de overtreding en de gevolgen die de overtreding heeft gehad, kunnen aanleiding zijn om het percentage te verhogen naar 50%. Bij bedreiging, intimidatie, vernielingen en pogingen tot fysiek geweld is het uitgangspunt een maatregel van 50%. Ook hier geldt dat de ernst van de overtreding en de gevolgen daarvan aanleiding kunnen zijn om het percentage te verhogen naar 100%. Bij fysiek geweld is het uitgangspunt een maatregel van 100%. Is er sprake van verminderde verwijtbaarheid, dan wordt geen maatregel opgelegd.

UWV gaat er van uit dat de bandbreedte voor de hoogte van de maatregel voldoende ruimte biedt om het gedrag van de klant effectief te kunnen beïnvloeden. Het is doorgaans niet nodig om ook de duur van de maatregel te variëren. In uitzonderlijke gevallen is het aangewezen om een langere sanctietermijn te hanteren dan de minimumduur. Dat is bijvoorbeeld het geval als de

uitkeringsfondsen over een langere periode zijn benadeeld. Een langere duur van de maatregel is ook aan de orde bij zeer grote termijnoverschrijdingen. In dat geval is doorgaans ook het maximale kortingspercentage van toepassing.

Het minimumbedrag van € 25 geldt voor elke maatregel afzonderlijk en wordt berekend over de volledige duur van de maatregel. In voorkomende gevallen wordt een lager kortingsbedrag

opgehoogd tot € 25. Het moment van het opleggen van de maatregel is hierbij bepalend. Er vindt geen herberekening plaats als het minimumbedrag slechts deels wordt gerealiseerd (bijvoorbeeld omdat de uitkering korte tijd later eindigt). Worden er meer maatregelen tegelijk opgelegd (bijvoorbeeld op grond van verschillende wetten), dan wordt het minimumbedrag bij elke maatregel afzonderlijk gehanteerd. Bij recidive wordt het minimumbedrag met de helft verhoogd.

Verdieping 

Afstemming op ernst en verwijtbaarheid

De keuze voor het percentage van de maatregel is afhankelijk van de **ernst** van de gedraging (objectief) en van de mate van **verwijtbaarheid** (subjectief). Uitgangspunt is dat gedragingen waarvan de ernst en de verwijtbaarheid voor de betreffende hoofdcategorie moeten worden aangemerkt als 'gemiddeld' leiden tot een maatregel ter hoogte van het standaardpercentage. In het gros van de gevallen zal de standaardmaatregel als passend kunnen worden aangemerkt. Alleen als daarvoor een specifieke reden is, wordt een verlaagd of verhoogd percentage toegepast.

Het percentage wordt verlaagd bij verminderde ernst of verwijtbaarheid. Verminderde verwijtbaarheid kan zijn gelegen in de persoon of de persoonlijke omstandigheden van de klant. Het kan ook zijn gelegen in de intentie waarmee of de omstandigheden waaronder de gedraging heeft plaatsgevonden. Heeft de klant uit eigen beweging zijn verzuim gerepareerd, dan kan ook dat een reden zijn om van verminderde verwijtbaarheid uit te gaan. De hoogte van de maatregel moet verder in een redelijke verhouding staan tot de objectieve ernst van de gedraging. Heeft de gedraging niet geleid tot een onterechte of te hoge uitkering, dan is er sprake van verminderde ernst. Het niet naleven van een verplichting in het kader van de re-integratie leidt vrijwel altijd tot vermindering van kansen of tot een zekere mate van vertraging. Een dergelijke gedraging wordt alleen als verminderd ernstig aangemerkt als komt vast te staan dat het gedrag onmogelijk had kunnen leiden tot feitelijke nadelige gevolgen voor de re-integratie.

Als de gevolgen van de gedraging naar verhouding buitengewoon ernstig zijn geweest (er is bijvoorbeeld aanmerkelijke vertraging opgetreden bij de re-integratie), is er reden voor toepassing van een verhoogd percentage. Ook de intentie waarmee of de omstandigheden waaronder de gedraging heeft plaatsgevonden, of het vervolggedrag van de klant zijn reden tot verhoging. In deze gevallen is sprake van verhoogde ernst of verwijtbaarheid.

Het maximale kortingspercentage per categorie is gereserveerd voor zeer uitzonderlijke gevallen.

Als een klant na eerdere recidive blijft volharden in het niet naleven van dezelfde verplichting, dan

wordt het maximale percentage van de desbetreffende categorie toegepast. Deze laatste regel blijft beperkt tot de niet termijngebonden verplichtingen. Het maximale kortingspercentage is ook aan de orde bij langdurige termijnoverschrijdingen. Het verlengen van de duur van een maatregel is alleen aan de orde bij zeer grote termijnoverschrijdingen.

Waarschuwing in plaats van maatregel

Voor een beperkt aantal verplichtingen bestaat de mogelijkheid dat bij het niet nakomen daarvan geen maatregel wordt opgelegd, maar in plaats daarvan wordt volstaan met het geven van een schriftelijke waarschuwing. In de verschillende uitkeringswetten is hieraan de voorwaarde gesteld dat er geen sprake mag zijn van recidive, en dat het niet naleven van de verplichting er niet toe heeft geleid dat er ten onrechte of tot een te hoog bedrag uitkering is verleend. Is aan deze voorwaarden voldaan, dan wordt in het algemeen met een waarschuwing volstaan. Gaat het om een termijngebonden verplichting, dan stelt UWV de aanvullende voorwaarde dat de overschrijding niet groter mag zijn geweest dan veertien dagen. De termijn van veertien dagen wordt verlengd als er binnen die periode werkdagen zijn geweest waarop de kantoren van UWV gesloten waren. Aangezien het bestaande beleid in de nieuwe beleidsregel wordt overgenomen, wordt het oude Besluit Waarschuwing ingetrokken.

Bijzonderheden eerste en tweede categorie

Bij het niet naleven van een termijngebonden verplichting is de duur van de termijnoverschrijding de meest bepalende factor voor de ernst van het niet naleven van de verplichting. Naarmate het verzuim langer heeft voortgeduurd, is het voor UWV meer belastend om de nodige onderzoeken, controles en beoordelingen uit te voeren. Bovendien bestaat er een groter risico dat het verzuim heeft kunnen leiden tot schade aan of vertraging in de re-integratie. Om die reden geldt bij zeer aanzienlijke termijnoverschrijdingen een hoger kortingspercentage. Bovendien wordt bij zeer aanzienlijke termijnoverschrijdingen bovendien de duur van de maatregel verlengd.

Andere factoren dan de duur van de overschrijding zijn voor de ernst van het niet naleven van een termijngebonden verplichting van ondergeschikt belang. Ze wegen daarom niet mee bij het vaststellen van de zwaarte van de maatregel. Bij verminderde verwijtbaarheid wordt wel een lager percentage toegepast, maar wordt de duur niet verkort. Op deze wijze blijft er ook in deze gevallen sprake van evenredigheid tussen de duur van de overschrijding en de zwaarte van de maatregel.

Voor de niet termijngebonden verplichtingen uit de eerste en de tweede categorie wordt de hoogte van de maatregel vastgesteld op een lager percentage als er sprake is van verminderde ernst of verwijtbaarheid, en op een hoger percentage als er sprake is van verhoogde ernst of verwijtbaarheid. Het verlaagde percentage is gelijk aan het minimumpercentage binnen de bandbreedte, het verhoogde percentage bedraagt tweemaal het standaardpercentage. De duur van de maatregel blijft in deze gevallen gelijk.

Bijzonderheden derde en vierde categorie

In de derde en de vierde categorie komen geen termijngebonden verplichtingen voor. Bij het niet naleven van een verplichting uit de derde categorie kan het percentage van de maatregel worden verlaagd of verhoogd bij verminderde of verhoogde ernst of verwijtbaarheid. Bij het niet naleven van een verplichting uit de vierde categorie wordt de hoogte van de maatregel vastgesteld op 50 procent bij verminderde verwijtbaarheid.

Gedeeltelijk arbeidsgeschikten, die op grond van de Wet WIA recht hebben op een WGA-uitkering, zijn verplicht om aangeboden passende arbeid te aanvaarden. Doen ze dit niet, dan wordt de uitkering (volgens artikel 2, vierde lid van het Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten) verminderd met het uitkeringsbedrag dat niet zou zijn uitbetaald als het aangeboden werk wel was geaccepteerd. Gaat het daarbij om een loonaanvullingsuitkering of een vervolgutkering, dan is duur van de maatregel 4 maanden. Gaat het echter om een loongerelateerde uitkering, dan wordt de maatregel opgelegd voor de gehele resterende duur van die loongerelateerde uitkering. Op dit punt gelden dezelfde regels als voor de WW-uitkering.

Als UWV naar aanleiding van een WIA-aanvraag de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever heeft verlengd, mag de werknemer in die periode niet instemmen met een beëindiging van de dienstbetrekking. Doet hij dit toch, dan wordt de uitkering geweigerd voor de duur van de aan de werkgever opgelegde loonsanctie.

De WGA-gerechtigde die een loongerelateerde uitkering ontvangt, is verplicht om de passende arbeid die hij heeft, niet verwijtbaar te verliezen. Bij het niet naleven van deze verplichting wordt de uitkering (volgens artikel 2, vierde lid van het Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten) verminderd met het uitkeringsbedrag dat niet zou zijn uitbetaald al de betrokkene de arbeid zou hebben behouden. De maatregel wordt opgelegd voor de gehele resterende duur van de loongerelateerde uitkering. Is er sprake van verminderde verwijtbaarheid, dan wordt niet alleen de hoogte tot 50% beperkt, maar ook de duur tot maximaal 26 weken. Als de verloren inkomsten blijvend worden gekort (op grond van het Inkomensbesluit Wet WIA), dan is een maatregel op deze grond overbodig, en blijft deze dus achterwege.

Bijzonderheden vijfde categorie

De vijfde categorie heeft betrekking op de verplichting om zich te onthouden van zeer ernstige misdragingen en de hoogte van een maatregel bedraagt 25, 50 of 100%. De hoogte is afhankelijk van de aard, de ernst en de gevolgen van de overtreding.

Is er sprake van verminderde verwijtbaarheid, dan wordt geen maatregel opgelegd.

Ingangsdatum maatregel

UWV kiest er voor om de maatregel toe te passen op toekomstige betalingen van de nog lopende uitkering. Dit om terugvorderingen en verrekeningen zoveel mogelijk te voorkomen die belast zijn voor de uitvoering. In een beperkt aantal gevallen is een uitzondering mogelijk:

- Als de klant zijn inlichtingenplicht niet is nagekomen en daardoor zelf de maatregel naar de toekomst heeft verschoven.
- Als de maatregel (deels) betrekking heeft op een periode waarin het recht op uitkering niet geldend is gemaakt wegens verjaring. In deze situaties zou de maatregel onevenredig licht respectievelijk onevenredig zwaar uitvallen, als deze zou worden toegepast op periodes in de toekomst.
- Als de maatregel niet volledig kan worden gerealiseerd omdat het uitkeringsrecht de maximumtermijn bereikt voordat de maatregel eindigt. De maatregel mag in geen enkel geval eerder ingaan dan de datum waarop de klant de verplichting niet is nagekomen.

Meer informatie over de ingangsdatum van de maatregel zoals vermeld in de beleidsregel UWV is [hier](#) terug te vinden.

Schema

In een schema ziet de indeling van de maatregelen naar hoogte en duur op basis van ernst en verwijtbaarheid er als volgt uit:

Categorie	Termijnggebonden	Verwijtbaarheid	Ernst	%	Duur in mnd
1	J	Verminderd	t/m 30 dagen	2	1
1	J	Standaard	t/m 30 dagen	5	1
1	J	Verminderd	t/m 60 dagen	5	1
1	J	Standaard	t/m 60 dagen	10	1
1	J	Verminderd	t/m 90 dagen	10	1
1	J	Standaard	t/m 90 dagen	20	1
1	J	Verminderd	t/m 180 dagen	10	2
1	J	Standaard	t/m 180 dagen	20	2
1	J	Verminderd	> 180 dagen	10	3
1	J	Standaard	> 180 dagen	20	3
1	J	Niet		0	
1	N	Verminderd	Verminderd	2	1
1	N	Verminderd	Standaard	2	1

1	2	Verminderd	Standaard	3	4
1	N	Standaard	Verminderd	2	1
1	N	Standaard	Standaard	5	1
1	N	Verminderd	Verhoogd	5	1
1	N	Verhoogd	Verminderd	5	1
1	N	Verhoogd	Standaard	10	1
1	N	Standaard	Verhoogd	10	1
1	N	Verhoogd	Verhoogd	10	1
1	N	n.v.t.	Maximaal	20	1
1	N	Niet		0	
2	J	Verminderd	t/m 60 dagen	5	2
2	J	Standaard	t/m 60 dagen	10	2
2	J	Verminderd	t/m 90 dagen	10	2
2	J	Standaard	t/m 90 dagen	20	2
2	J	Verminderd	t/m 120 dagen	20	2
2	J	Standaard	t/m 120 dagen	30	2
2	J	Verminderd	t/m 180 dagen	20	3
2	J	Standaard	t/m 180 dagen	30	3
2	J	Verminderd	> 180 dagen	20	4
2	J	Standaard	> 180 dagen	30	4
2	J	Niet		0	
2	N	Verminderd	Verminderd	5	2
2	N	Verminderd	Standaard	5	2
2	N	Standaard	Verminderd	5	2
2	N	Standaard	Standaard	10	2
2	N	Verminderd	Verhoogd	10	2
2	N	Verhoogd	Verminderd	10	2
2	N	Verhoogd	Standaard	20	2
2	N	Standaard	Verhoogd	20	2
2	N	Verhoogd	Verhoogd	20	2
2	N	n.v.t.	Maximaal	30	2
2	N	Niet		0	
3	N	Verminderd	Verminderd	15	4
3	N	Verminderd	Standaard	15	4
3	N	Standaard	Verminderd	15	4

3	N	Standaard	Standaard	25	4
3	N	Verminderd	Verhoogd	25	4
3	N	Verhoogd	Verminderd	25	4
3	N	Verhoogd	Standaard	50	4
3	N	Standaard	Verhoogd	50	4
3	N	Verhoogd	Verhoogd	50	4
3	N	n.v.t.	Maximaal	100	4
3	N	Niet		0	
4	N	Verminderd	Standaard	50	Blijvend
4	N	Standaard	Standaard	100	Blijvend
4	N	Verhoogd	Standaard	100	Blijvend
4	N	Niet			
5	N	Verminderd	Standaard	0	
5	N	Standaard	Standaard	15, 50, 100	3
5	N	Verhoogd	Verhoogd	50 of 100	3

Hieronder volgt een nadere uitleg van de begrippen ernst en verwijtbaarheid. Later in dit hoofdstuk worden deze begrippen per overtreding nader benoemd.

Verwijtbaarheid

Overtreding verwijtbaar?

Wanneer we constateren dat verzekerde in overtreding is, moeten we beoordelen of de overtreding verzekerde verwijtbaar is, en zo ja in welke mate.

Bij de beoordeling van de mate van verwijtbaarheid kunnen de volgende elementen een rol spelen:

- de intentie waarmee de verzekerde de verplichting niet is nagekomen, zoals het doelbewust negeren van een verplichting tot het domweg vergeten zijn;
- bijzondere psychische factoren die een oorzaak zijn van het niet nakomen van een verplichting;
- het herstellen van de fout uit eigen beweging voordat UWV constateert dat een verplichting niet is nagekomen.

Hieronder volgen enkele verdere aandachtspunten.

Handelen UWV

Bij het wegen van de verwijtbaarheid kan ook het handelen van UWV een rol spelen. Van UWV wordt een duidelijk handelen verwacht. Bijvoorbeeld bij een spreekuuroproep moet de exacte tijd en plaats worden aangegeven.

Er kan niet worden volstaan met de vermelding dat de verzekerde zich binnen een maand moet melden op het spreekuur. Als dat laatste toch gebeurt, kan geen maatregel worden opgelegd bij ontbreken van een exacte verplichting.

Telefonische mededelingen

Wanneer verzekerde telefonisch mededelingen doet, wordt daarvan in het dossier een aantekening gemaakt. Het risico dat UWV niet meer kan traceren wat de inhoud van een bepaald telefoongesprek is geweest, blijft voor rekening van de verzekerde.

Niet aangetekend zenden van stukken

Het risico van het niet aangetekend verzenden van stukken blijft altijd voor risico van de afzender. Dat geldt overigens niet alleen voor de verzekerde, maar ook voor de werkgever en UWV. Ook wij moeten kunnen aantonen dat iets door ons is verzonden. Vanwege de grote daaraan verbonden kosten verzenden we de stukken in het algemeen niet aangetekend.

Wij kunnen, als de verzekerde (in bezwaar) te kennen geeft niets van UWV te hebben ontvangen, niet stellen dat verzekerde het desbetreffende gevraagde niet of te laat heeft geretourneerd. Van een maatregel dient dan te worden afgezien omdat de grond voor het opleggen van een maatregel ontbreekt.

Dat betekent niet dat steeds op voorhand ervan moet worden uitgegaan. In het normale berichtenverkeer is het uitgangspunt dat verzonden post door geadresseerde is ontvangen, tenzij het tegendeel blijkt.

Toezening aan UWV verkeerd geadresseerd

Wanneer een verzekerde tijdig een melding doet of een formulier toestuur, maar dat doet aan een andere afdeling van UWV of bij het verkeerde kantoor van UWV, dan moet dit gezien worden als een tijdige melding. Van belang is daarbij dat het poststuk daadwerkelijk door UWV is ontvangen.

Verwijtbaarheid bij onderbewind-/ondercuratele stelling

Om in aanmerking te (blijven) komen voor een uitkering moet een verzekerde aan bepaalde verplichtingen voldoen. Als verzekerde een wettelijke vertegenwoordiger (bijvoorbeeld een curator of bewindvoerder) heeft, is het de plicht van de wettelijk vertegenwoordiger om verzekerde **te 'sturen' of 'helpen' bij het naleven** ervan. Er is echter geen sanctie verbonden aan deze plicht voor de wettelijk vertegenwoordiger. Als de wettelijk vertegenwoordiger dit nalaat, dan kan er geen maatregel worden opgelegd aan de wettelijke vertegenwoordiger. Dit geldt bijvoorbeeld als de **inlichtingenplicht** niet is nageleefd door de wettelijke vertegenwoordiger. In dit geval moet ook beoordeeld worden of het de verzekerde te verwijten valt dat een verplichting niet is nageleefd. Ook al staat hij onder bewind of curatele en is hij handelingsonbekwaam.

Dit doen we omdat UWV alleen aan de verzekerde zelf een maatregel kan opleggen.

Van het opleggen van een maatregel wordt in elk geval afgezien als elke vorm van verwijtbaarheid ontbreekt. Bij de beoordeling van de verwijtbaarheid speelt een rol in hoeverre verzekerde in staat

is zijn belangen behoorlijk te beoordelen of te behartigen.

Kan het verzekerde niet verweten worden, dan kan er geen maatregel worden opgelegd.

Geen verwijtbaarheid – geen maatregel

Als de overtreding van de verplichting niet verwijtbaar is, dan wordt geen maatregel opgelegd. Dit is neergelegd in de wet.

90 lid 1 WIA, 29 lid 1 WAO, 47 lid 1 WAZ, 3:39 lid 1 Wajong

Er is eigenlijk geen algemene richtlijn ter beantwoording van de vraag wanneer sprake is van (verminderde) verwijtbaarheid.

Plotseling opkomende ernstige gebeurtenissen of traumatische voorvallen kan er reden van zijn dat de overtreding niet of minder verwijtbaar is.

In de volgende situaties ontbreekt de verwijtbaarheid:

Psychische factoren

Persoonlijke omstandigheden die zo ernstig of dringend zijn dat het van betrokkene redelijkerwijs niet kon worden gevergd dat hij aan de verplichting voldeed. Meestal zijn dat psychische problemen.

Wanneer als gevolg van een medische beoordeling door de VA is vastgesteld dat gezien de psychische gesteldheid van verzekerde het hem niet is aan te rekenen dat hij de verplichting niet is nagekomen, dan wordt geen maatregel opgelegd.

Overmacht

Als het niet nakomen van een verplichting geheel ligt buiten de schuld van verzekerde (bijvoorbeeld als hij door een poststaking de oproep voor controle te laat heeft ontvangen).

Onjuiste voorlichting

Wanneer verzekerde is meegedeeld dat hij een bepaalde verplichting niet hoeft na te komen. In principe geldt dit alleen voor informatie die wij zelf hebben verstrekt. Foutieve informatie van derden leidt alleen tot niet-verwijtbaarheid als verzekerde redelijkerwijs op de juistheid van deze informatie mocht vertrouwen, zoals schriftelijke foutieve informatie van een ander uitvoeringsorgaan (zoals de sociale dienst) en betrokkene redelijkerwijs niet kon bevroeden dat de verstrekte informatie voor onjuist moest worden gehouden.

Foutieve informatie van door verzekerde ingeschakelde adviesbureaus komt voor diens eigen risico.

Overige bijzondere omstandigheden

Dit is op voorhand niet in te vullen, maar de omstandigheden moeten zodanig zijn dat de overtreding betrokkene niet kan worden aangerekend. Min of meer samenhangend met overmachtsituaties.

Verminderde verwijtbaarheid

Wanneer de overtreding minder verwijtbaar is, wordt een lagere maatregel opgelegd. In de volgende situaties is sprake van verminderde verwijtbaarheid.

Spontaan herstel overtreding

Voordat we de overtreding ontdekten is verzekerde alsnog spontaan zijn verplichting nagekomen. Het feit blijft dan dat sprake is van een overtreding maar omdat hij toch nog spontaan zijn verzuim herstelt, is zijn gedrag minder verwijtbaar.

Psychische factoren

De psychische problemen zijn niet van dien aard dat daarmee alle verwijtbaarheid komt te vervallen maar het is verzekerde wel minder aan te rekenen. De VA beoordeelt dit.

Verwarrende informatie

Wanneer verzekerde onduidelijke of tegenstrijdige informatie van ons heeft ontvangen, dan kan van hem worden verwacht dat hij daarover opheldering vraagt, maar desondanks leidt ons handelen wel tot verminderde verwijtbaarheid (bijvoorbeeld samenloop met een andere uitkering waarbij de ene afdeling andere informatie verstrekt dan de andere afdeling).

Overige omstandigheden

Dit zijn bijzondere omstandigheden die uit het verhaal van verzekerde moeten blijken. Ook hier gaat het om een beoordeling van de relevante omstandigheden en een afweging van de belangen in het concrete geval. Teneinde enige verdere invulling te geven, kan gedacht worden aan de intentie waarmee de verzekerde zijn verplichting niet is nagekomen, bewust opzettelijk, gewoon vergeten etc. Ook andere omstandigheden op grond waarvan de verzekerde 'verhinderd' was de verplichting na te komen, die niet zonder meer zijn te specificeren, dienen in aanmerking te worden genomen bij de beoordeling of van 'verminderde verwijtbaarheid' kan worden gesproken.

Er moet niet te lichtvaardig met allerlei excuses worden omgesprongen.

Afwijkende bepaling voor zeer ernstige misdraging

Bij een zeer ernstige misdraging kan sprake zijn van verminderde verwijtbaarheid in verband met een medische beperking of door andere zeer zwaar wegende omstandigheden. Als het niet nakomen van de verplichting zich te onthouden van zeer ernstige misdragingen niet in overwegende mate kan worden verweten, dan wordt geen maatregel opgelegd (zie artikel 2 lid 1 onder e van het Maatregelenbesluit Socialezekerheidswetten).

Standaard verwijtbaarheid

Er is sprake van verwijtbaarheid wanneer verzekerde, gezien zijn psychische en fysieke vermogens en sociale omstandigheden, in staat was zijn verplichtingen na te komen en niet valt onder de eerder genoemde omstandigheden.

Verhoogde verwijtbaarheid

Er is sprake van verhoogde verwijtbaarheid als het gedrag van verzekerde, gelet op de omstandigheden waaronder dit heeft plaatsgevonden, buitengewoon laakbaar is. Naar verwachting zal deze situatie slechts zelden voorkomen. In de regel is het voldoende om standaard verwijtbaarheid aan te nemen. Toch kan er sprake zijn van verhoogde verwijtbaarheid als verzekerde doelbewust een verplichting negeert en de kans groot is dat hij daarmee zijn re-integratie buitengewoon belemmert of een veel te hoog bedrag aan uitkering heeft ontvangen. In dit verband moet men denken aan de situatie dat verzekerde een scholing met baangarantie niet aanvangt of voortijdig beëindigt. Maar ook moet men denken aan de situatie dat betrokkene niet verschijnt op het spreekuur van de verzekeringsarts en dat daardoor de uitkering veel langer doorloopt dan noodzakelijk is, omdat de arts niet eerder volledig herstel heeft kunnen afspreken/bewerkstelligen.

Ernst

Als wij constateren dat de verzekerde in overtreding is, moeten wij de ernst van de overtreding beoordelen. Bij de beoordeling spelen de eventuele nadelige gevolgen voor de uitkering of voor de re-integratie van betrokkene een rol. In het geval betrokkene een termijngebonden verplichting overtreedt wordt de ernst van de overtreding afgemeten aan de duur van de termijnoverschrijding. Naarmate de overtreding langer heeft voortgeduurd, is het voor UWV meer belastend om alsnog de nodige onderzoeken, controles en beoordelingen uit te voeren en bestaat er een groter risico dat het verzuim heeft kunnen leiden tot schade aan de uitkering of vertraging in de re-integratie. De duur van de overtreding wordt afgemeten aan het aantal dagen. Andere factoren dan de duur van de overschrijding zijn voor het bepalen van de ernst van ondergeschikt belang. Zij wegen daarom niet mee bij het vaststellen van de zwaarte van de maatregel. Voor het bepalen van de ernst bij een niet termijngebonden verplichting gaat het niet om een meetbaar gegeven, maar om het wegen van de omstandigheden.

Verminderde ernst

Van verminderde ernst is sprake als het niet naleven van de verplichting niet heeft geleid tot een te hoog bedrag verlenen van de uitkering, en evenmin heeft kunnen leiden tot nadelige gevolgen voor de re-integratie van betrokkene. Heeft het niet naleven van de verplichting niet geleid tot een onterechte of te hoge uitkering, dan is er sprake van verminderde ernst. In dit verband moet men denken aan de situatie dat betrokkene niet op het spreekuur is verschenen van de verzekeringsarts. Als blijkt dat de uitkering ongewijzigd blijft omdat de beperkingen van de verzekerde onveranderd zijn, dan is er reden om uit te gaan van verminderde ernst. Het niet naleven van een verplichting in het kader van de re-integratie zal vrijwel altijd leiden tot vermindering van kansen of tot een zekere mate van vertraging. Een dergelijke gedraging wordt alleen als verminderd ernstig aangemerkt als komt vast te staan dat het gedrag onmogelijk had kunnen leiden tot feitelijk nadelige gevolgen voor de re-integratie.

Standaard ernst

Van standaard ernst is sprake als het niet naleven van de verplichting heeft geleid tot een te hoog bedrag verlenen van de uitkering of tot nadelige gevolgen voor de re-integratie van betrokkene, zolang deze gevolgen niet als buitengewoon ernstig moeten worden aangemerkt. In het kader van de termijngebonden verplichtingen is de standaard ernst uitgedrukt in het aantal dagen van de termijnoverschrijding. Als een verplichting in de eerste categorie tot en met 30 dagen te laat is

nagekomen, dan is sprake van een standaard ernst. Datzelfde is het geval bij een termijnoverschrijding tot en met 60 dagen in de tweede categorie. In beide gevallen neemt UWV aan dat de uitkering of de re-integratie is geschaad, omdat de nodige onderzoeken, controles en beoordelingen niet op tijd uitgevoerd kunnen worden.

Verhoogde ernst

Van verhoogde ernst is sprake als het niet naleven van de verplichting heeft geleid tot een buitengewoon hoog bedrag aan uitkering of tot buitengewoon nadelige gevolgen voor de re-integratie van betrokkene. Naar verwachting zal deze situatie slechts zelden voorkomen. In de regel is het voldoende om standaard ernst aan te nemen. Toch kan er sprake zijn van verhoogde ernst. In dit verband moet men denken aan de situatie dat verzekerde een scholing met baangarantie niet aanvangt of voortijdig beëindigt. In het kader van de termijngebonden verplichtingen nemen wij verhoogde ernst aan als de termijn wordt overschreden tot en met 60 dagen in het geval van de eerste categorie. Als het een termijngebonden verplichting betreft in de tweede categorie dan nemen wij verhoogde ernst aan als de termijnoverschrijding tot en met 90 dagen is.

Maximale ernst

Van maximale ernst is sprake als betrokkene na eerdere recidive blijft volharden in het niet naleven van dezelfde verplichting. Dit is overigens niet van toepassing op overtredingen van termijngebonden verplichting. In het laatstgenoemde geval is sprake van maximale ernst als de termijn met meer dan 60 dagen is overschreden (eerste categorie) of als de termijn met meer dan 90 dagen is overschreden (tweede categorie). Overigens kan de duur van de maatregel bij zeer langdurige overtreding van de genoemde termijnen variëren.

Termijnoverschrijdingen

Zoals eerder is aangegeven gaat het bij overtreding van de verplichtingen in de eerste categorie om termijngebonden verplichtingen. Van belang is daarbij vast te stellen wat de laatste dag is waarop aan de verplichting zou moeten zijn voldaan.

Dag waarop uiterlijk aan verplichting moet zijn voldaan

De dag waarop uiterlijk aan de verplichting moet zijn voldaan is de dag zoals die op grond van de verplichting is aangegeven. Als bijvoorbeeld in de wet is opgenomen, dat je uiterlijk de tweede dag van de ongeschiktheid moet melden bij de werkgever, dan is dat duidelijk

dag van de ongeëmkende moet worden bij de termijn, dan is dat anderszins.

Op grond van artikel 1, lid 1, van de Algemene Termijnenwet (AT) kan de dag waarop uiterlijk aan de verplichting moet zijn voldoen nooit een zaterdag, zondag, een algemeen erkende, of daarmee gelijkgestelde, feestdag zijn. Zo is 21 mei 2004 als gelijkgestelde feestdag aangemerkt. (Zie nadere informatie [Termijnen en tijdigheid](#)).

In een dergelijk geval wordt de termijn verlengd tot en met de eerstvolgende dag, die niet een zaterdag, zondag of algemeen erkende feestdag is.

Voorbeeld 1 

Voorbeeld 2 

Wat is tijdig?

De beoordeling of iets tijdig is ontvangen of gedaan is van groot belang voor het beoordelen van een maatregel.

Iets is tijdig gedaan of ontvangen als het uiterlijk op de daarvoor gestelde termijn is gedaan of ontvangen.

(zie ook [Termijnen en tijdigheid](#))

Ontvangsttheorie en verzendtheorie

Gezien de hoofdregel is een stuk tijdig ontvangen als het binnen de gestelde termijn is ontvangen.

Als de laatste dag van de gemelde termijn is overschreden is mede bepalend voor de vraag of een stuk tijdig is ontvangen: de dag van ontvangst of de dag van verzending. Voor beoordeling verwijzen we naar het hoofdstuk [Interpretatie van tijdigheid](#).

Eerste dag overtreding

De dag volgende op de dag waarop aan de verplichting had moeten zijn voldaan = de eerste dag van de overtreding van de verplichting. Met als uitzondering de identificatieplicht en het bezoeken van het spreekuur van de VA. De eerste dag van de overtreding is dan de dag waarop aan de verplichting moet worden voldaan.

In voorbeeld 1 is dat de dinsdag. In voorbeeld 2 is dat eveneens dinsdag.

Aangezien de AT slechts toeziet op de toepassing van een in de wet gestelde termijn kunnen bij het vaststellen van de eerste dag van de overtreding wel de zaterdagen en dergelijke in aanmerking worden genomen.

Voorbeeld 3 

Er zit echter nog een addertje onder het gras. De eerste dag van de overtreding kan niet zijn: ' (anders dan zaterdagen en zondagen) waarop de kantoren van UWV zijn gesloten. In de regel dat de algemeen erkende feestdagen.

Voorbeeld 4

Eerste dag van de overtreding bij de overige categorieën

Bij de overige categorieën kan een andere 1e dag van de overtreding gelden, namelijk de laatste dag waarop aan de verplichting had moeten worden voldaan.

Een voorbeeld hierbij is dat bij het niet verschijnen op de dag dat verzekerde voor het spreekuur was opgeroepen, deze dag als eerste dag van de maatregel dient te worden aangemerkt.

Laatste dag overtreding

De laatste dag van de overtreding van de verplichting is de dag waarop (alsnog) aan de verplichting is voldaan.

Berekening aantal dagen overtreding

Voor het bepalen van het aantal kalenderdagen van de termijnoverschrijding tellen in principe alle dagen mee. Dus ook de zaterdag en de zondag. Op grond van artikel 3, lid 3, sub a, van het Maatregelenbesluit worden dagen (anders dan zaterdag en zondag) waarop de kantoren van UWV zijn gesloten, niet meegeteld. In de regel zijn dat de algemeen erkende feestdagen.

Het gaat dus gewoon om het tellen van het aantal kalenderdagen (inclusief zaterdag en zondag) gerekend vanaf de eerste dag van de overtreding (dus inclusief deze dag) tot en met de laatste dag van de overtreding.

In mindering: de dag of het aantal dagen waarop de kantoren van UWV verder zijn gesloten. In het algemeen feestdagen.

Let op: Ligt een feestdag op een zaterdag of zondag, dan worden deze wel meegeteld.

Overzichtstabel: indeling verplichtingen in categorieën

Onderstaande overzichtstabel vermeldt de verplichtingen in het kader van de arbeidsongeschiktheidswetten en de categorie maatregel bij overtreding van de desbetreffende verplichting. De tabel vermeldt ook het bijbehorende wetsartikel dat in voorkomende gevallen het opleggen van een maatregel regelt.

Verplichting	Categorie	Artikel WIA	Artikel WAO/WAZ/Wajong	Maatregel
Tijdige aanvraag	1	88-1c	28f / 46f / n.v.t.	Klik hier
Tijdig verstrekken info na	1	88-1b	28d / 46d / 3:40	Klik hier

verzoek UWV				
Tijdige identificatie	1	88-1a	28d / 46d / 3:40	Klik hier
Naleven controlevoorschriften	1	88-1a	28d / 46d / 3:38	Klik hier
Melden reden niet nakomen ri-verplichting in re-integratietraject	2	88-1a	28k / 46j / 3:40	Klik hier
Verstrekken re-integratieverslag	2	88-1c	28f / nvt / nvt	Klik hier
Verschijnen spreekuur/ Beantwoorden vragen/ Meewerken onderzoek	2	88-1a	25-1a,b/ 45-1a,b/ 3:37-1a,b	Klik hier
Opname of verblijf in inrichting	2	88-1a	25-1c/ 45-1c/ 3:37- 1c	Klik hier
(Verlengen) registratie UWV WERKBEDRIJF	2	88-1a	28a / 46a / n.v.t.	Klik hier
Meewerken aan opstellen re-integratievisie en -plan	3	88-1a	28i / 46h / 3:38	Klik hier
Nakomen verplichtingen uit re-integratievisie en -plan	3	88-1a	28j / 46i / 3:38	Klik hier
Zoeken passende arbeid	3	88-1a	nvt/ nvt/ nvt	Klik hier
Verkrijgen mogelijkheden passende arbeid	3	88-1a	nvt / nvt / nvt	Klik hier
Meewerken aan verkrijgen mogelijkheden passende arbeid / Meewerken aan scholing of opleiding	3	88-1a	28g / 46g / 3:38	Klik hier
Meewerken aan aanpassing arbeidsplaats	3	88-1a	28c / 46c / 3:38	Klik hier
Aanvaarden passende arbeid	3	88-1a	nvt / nvt / nvt	Klik hier
Geen belemmerende eisen stellen aan passende arbeid	3	88-1a	nvt / nvt /nvt	Klik hier
Verrichten voldoende re-	3	88-1a	28h / nvt /nvt	Klik hier

integratie inspanningen				
Meewerken aan door werkgever gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen	3	88-1a	28h / nvt / nvt	Klik hier
Onder geneeskundige behandeling stellen	3	88-1a	28abc/ 46abc /3:37	Klik hier
Adequate medische behandeling ondergaan	3	88-1a	nvt / nvt /nvt	Klik hier
Niet opzettelijk veroorzaken ongeschiktheid	4	88-1a	28e / 46e / 3:38	Klik hier
Verweren tegen beëindiging dienstbetrekking tijdens verplichte loondoorbetaling	4	88-1d	nvt / nvt / nvt	Klik hier
Voorkomen verlies passende arbeid	4	88-1a	Nvt / nvt / nvt	Klik hier
Zich onthouden van zeer ernstige misdragingen (beschrijving van deze categorie)	5	88-1a	Nvt / nvt / nvt	Klik hier

Bijzonderheden

Een aantal verplichtingen is gericht op het vergroten van de mogelijkheden tot het verrichten van arbeid. Deze verplichtingen gelden niet voor IVA-gerechtigden. De verplichtingen in deze groep zijn in de WIA actief geformuleerd. Dat wil zeggen beschreven als actie die de verzekerde verplicht is te ondernemen in de voorkomende situaties. Dit in tegenstelling met de overeenkomstige verplichtingen in WAO, WAZ en Wajong, waar UWV eerst de verplichting moet voorschrijven aan verzekerde. Het gaat in dit verband om de de volgende verplichtingen:

- Verkrijgen mogelijkheden passende arbeid
- Onder geneeskundige behandeling stellen
- Meewerken aan verkrijgen mogelijkheden passende arbeid
- Meewerken aan aanpassing arbeidsplaats
- Meewerken aan opstellen re-integratievisie en re-integratieplan
- Voldoen aan plichten re-integratievisie en re-integratieplan

Een groot aantal van de verplichtingen gericht op inschakeling in arbeid betreft uitsluitend verzekerden met recht op een WGA-uitkering in het kader van de WIA. Voor IVA-gerechtigden geldt deze groep verplichtingen niet. Ook voor WAO-, WAZ- en Wajong-gerechtigden gelden deze verplichtingen niet, behalve de plicht zich in te schrijven bij WERKbedrijf.

Het gaat in dit verband om de volgende verplichtingen:

- Aanvaarden passende arbeid
- Zoeken passende arbeid
- Geen belemmerende eisen stellen aan passende arbeid
- Inschrijven bij WERKbedrijf
- Voorkomen verwijtbaar verlies passende arbeid
- Verweren tegen einde dienstverband tijdens de loonsanctieperiode

De WGA-gerechtigden kunnen in bepaalde gevallen vrijstelling of ontheffing krijgen van de voor hen geldende verplichtingen gericht op inschakeling in arbeid. Hieronder volgt een uiteenzetting wanneer vrijstelling mogelijk is en wanneer ontheffing.

Vrijstelling

Tegelijkertijd met de wet WIA is er een regeling vrijstelling verplichtingen WW en Wet WIA gekomen. In het kort komt de regeling erop neer dat er voor de verplichtingen van artikel 30, eerste lid WIA betreffende passende arbeid (aanvaarden, zoeken, geen belemmerende eisen stellen) de volgende vrijstellingen zijn:

- Bij volledige benutten van de resterende verdiencapaciteit. Er is dan immers voldoende passende arbeid verkregen.
- Bij vakantie, met een maximum van 20 werkdagen per jaar. Het maximum geldt voor de vrijstelling; het aantal vakantiedagen mag groter zijn, mits verzekerde tegelijkertijd ook voldoet aan de verplichtingen.
- Bij een proefplaatsing; bij noodzakelijke opleiding of scholing. De vrijstelling geldt tot twee maanden vóór afloop van de opleiding of scholing, tenzij uit een intentieverklaring van een werkgever blijkt dat er reëel uitzicht is op een dienstbetrekking. Bij een proefplaatsing geldt de vrijstelling niet voor het verwerven van werkzaamheden die naar hun aard aansluiten bij de werkzaamheden op de proefplaats. Verzekerde blijft verplicht te trachten passende arbeid te verkrijgen in aansluiting op de werkzaamheden op de proefplaats. Voor andere werkzaamheden geldt dus wel een ontheffing.
- Bij een leeftijd van 64 jaar of ouder op eerste dag recht,
- Als verzekerde 57,5 jaar of ouder was op 31 december 2003, en gedurende een periode van minimaal 3 maanden gemiddeld ten minste 20 uur per week besteedt aan vrijwilligerswerk of mantelzorg, en langer dan een jaar recht heeft op WGA-uitkering.

Deze vrijstellingen zullen over het algemeen in de re-integratievisie of een bijstelling daarvan

worden verwerkt en daarmee vastgelegd.

Ontheffing

Per 1 november 2006 is het ook mogelijk al dan niet op verzoek een (tijdelijke) ontheffing te verkrijgen voor een deel van de verplichtingen van artikel 30 eerste lid WIA. Ontheffing kan worden

verleend:

- voor het zoeken van passende arbeid voor een duur van maximaal 6 maanden, als verzekerde meer dan 20 uur per week vrijwilligerswerk verricht. Verzekerde moet een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben, en het vrijwilligerswerk moet bijdragen aan verkleining van die afstand. De duur van de ontheffing kan al dan niet op aanvraag eenmalig verlengd worden met maximaal 6 maanden en daarna in zeer uitzonderlijke situaties telkens met één maand;
- voor het aanvaarden en zoeken van passende arbeid voor een duur van maximaal 6 maanden als verzekerde mantelzorg verricht die zodanig intensief is dat hij niet ook nog aan de genoemde verplichtingen kan voldoen. De duur van de ontheffing kan al dan niet op aanvraag eenmalig verlengd worden met maximaal 6 maanden en daarna in zeer uitzonderlijke situaties telkens met één maand;
- voor het aanvaarden en zoeken van passende arbeid en het geen belemmerende eisen stellen, voor de duur van maximaal 4 weken, als verzekerde een plotselinge ernstige crisissituatie in de privé-sfeer doormaakt.

Bij eventuele verlengingen moet wel getoetst worden of nog steeds aan alle voorwaarden is voldaan.

De ontheffingen en verlengingen worden vastgelegd in de re-integratievisie of een bijstelling daarvan. Dit geldt als een beslissing waartegen verzekerde eventueel bezwaar tegen kan aantekenen.

Globaal stappenplan

Stap 1:	Bepaal of mogelijk sprake is van overtreding(en) als bedoeld in eerste kolom overzichtstabel .
Stap 2:	Zo ja, klik door naar beschrijving voor definitieve vaststelling overtreding(en).
Stap 3:	Bepaal ernst aan de hand van hoofdstuk Ernst . Verminderde ernst? Standaard ernst? Verhoogde ernst? Maximale ernst? Bepaal de hoogte van de maatregel
Stap 4:	Bepaal verwijtbaarheid aan de hand van hoofdstuk Verwijtbaarheid . Niet verwijtbaar? Dan wordt geen maatregel opgelegd Verminderd verwijtbaar? Standaard verwijtbaar? Verhoogd verwijtbaar? Bepaal de hoogte van de maatregel

- Stap 5: Bepaal **dringende reden** om van maatregel(en) af te zien
 Dringende reden? Dan wordt geen maatregel opgelegd.
- Stap 6: Is sprake van overtreding verplichting tijdige aanvraag of verstrekken van informatie op verzoek? Bepaal geven **waarschuwing**.

Is er reden voor geven waarschuwing, maar zelfde overtreding binnen 2 jaar?
 Dan toch maatregel.

- Stap 7: Is er sprake van meerdere overtredingen als bedoeld in de eerste kolom
overzichtstabel?

Bepaal dan of **meerdere maatregelen** moeten worden opgelegd.

- Stap 8: Is sprake van **recidive**?

- Stap 9: Leg eventuele **waarschuwing** op.

- Stap 10: Leg **maatregel** op.

Overtredingen en te nemen maatregel, 1e categorie

Te late aanvraag

Artikel 88-1c WIA, 28f WAO, 46f WAZ Ingedeeld in de Eerste categorie

Als de verzekerde de verplichting bedoeld in artikel 64 lid 3 WIA, 34 WAO, 35 WAZ niet tijdig is nagekomen. De aanvraag voor een uitkering moet bij een wachttijd van 104 weken uiterlijk 21 maanden na de eerste arbeidsongeschiktheidsdag worden gedaan (zie hoofdstuk 'Nieuw recht' voor WIA). Bij een wachttijd van 52 weken uiterlijk 9 maanden na de eerste arbeidsongeschiktheidsdag worden gedaan (zie 'Toekennen' voor WAO, WAZ en Wajong).

Maatregel

Als de verzekerde zijn aanvraag voor een uitkering te laat heeft ingediend, dan bedraagt de maatregel:

Zwaarte	Hoogte	Duur	Ernst
Verlaagd	2 %	1 maand	Termijnoverschrijding t/m 30 dagen + verminderd verwijtbaar
Standaard	5 %	1 maand	Termijnoverschrijding t/m 30 dagen
Verhoogd	10 %	1 maand	Termijnoverschrijding van 31 t/m 60 dagen
Maximaal	20 %	1 maand	Termijnoverschrijding van 61 t/m 90 dagen
Maximaal	20 %	2 maanden	Termijnoverschrijding van 91 t/m 180 dagen
Maximaal	20 %	3 maanden	Termijnoverschrijding van meer dan 180 dagen

Let op: Als verminderd verwijtbaar: eerst lagere maatregelpercentage bij gelijkblijvende duur.
Klik [hier](#) voor een nadere uitwerking.

Als de verzekerde bijvoorbeeld 93 dagen te laat is geweest met zijn aanvraag, dan is de hoogte van de maatregel in beginsel 20% van het uitkeringsbedrag gedurende 2 maanden. Er zijn echter

omstandigheden mogelijk waardoor wij kunnen uitgaan van verminderde verwijtbaarheid. Dat is bijvoorbeeld het geval als de verzekerde door psychische problemen erg in de war is en daardoor de aanvraag is 'vergeten'. In een dergelijk geval is de maatregel 10% gedurende 2 maanden.

Te laat verstrekken informatie na verzoek UWV

Artikel 88-1b WIA, 28d WAO, 46d WAZ, 38d Wajong Ingedeeld in de Eerste categorie

Als de verzekerde de verplichting bedoeld in artikel 27 lid 1 en 8 WIA, 80 WAO, 70 WAZ of 3:40 Wajong niet binnen de door UWV of een door UWV aangewezen persoon of re-integratiebedrijf daarvoor vastgestelde termijn is nagekomen.

Betrokkene dient na een schriftelijk verzoek daartoe binnen de gestelde termijn de gevraagde informatie te verstrekken of binnen de daarvoor gestelde termijn mededeling te doen van alle feiten en omstandigheden, waarvan redelijkerwijs duidelijk moet zijn, dat die van invloed kunnen zijn op het recht of de hoogte van de uitkering (bijvoorbeeld het te laat terugzenden van een inlichtingenformulier).

Maatregel

Als de verzekerde de gevraagde informatie te laat heeft verstrekt, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige termijnoverschrijdingen in de [eerste categorie](#).

Te late identificatie

Artikel 88-1a WIA, 28d WAO, 46d WAZ, 3:40 Wajong Ingedeeld in de Eerste categorie

Als de verzekerde de verplichting bedoeld in artikel 27 lid 2 sub e WIA dan wel artikel 55, eerste of tweede lid, van de Wet SUWI niet of niet behoorlijk is nagekomen.

Betrokkene dient zich desgevraagd bij een contact met een medewerker van UWV onverwijld met een geldig document te identificeren (zie [Identificatieplicht](#)).

Maatregel

Als betrokkene ondanks een verzoek daartoe niet tijdig een geldig identificatie document heeft getoond, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige termijnoverschrijdingen in de [eerste categorie](#).

Overtreding controlevoorschriften

Artikel 88-1a WIA, 28d WAO, 46d WAZ, 3:38 Wajong Ingedeeld in de Eerste categorie

Als de verzekerde zich niet houdt aan de in artikel 27-2d WIA, 27 WAO, 44 WAZ of 3:38 Wajong bedoelde Controlevoorschriften. De verzekerde is verplicht zich aan de controlevoorschriften te houden. Zoals eerder aangegeven betreft het hier medewerkingverplichtingen.

Verplichtingen behorend tot de eerste categorie gelden slechts voor die controlevoorschriften welke niet behoren tot de voorschriften ingedeeld in de overige categorieën. In de onderstaande opsomming zijn de controlevoorschriften welke behoren tot een andere categorie dan ook weggelaten (bijvoorbeeld het [verschijnen op het spreekuur van de VA](#), Artikel 3 Controlevoorschriften (2e categorie).

De Controlevoorschriften 2004 geven verder de verplichting om:

Gebruiken aanvraagformulier

Verzekerde moet de uitkering aanvragen met een formulier dat door UWV beschikbaar is gesteld. Er zijn bijzondere situaties waarin de uitkering niet hoeft worden aangevraagd (artikel 2 Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten). In [Nieuw Recht](#) staat het aanvragen van uitkering beschreven.

Maatregel

Als de verzekerde niet het voorgeschreven aanvraagformulier heeft gebruikt, dan is de maatregel:

Zwaarte	Hoogte	Duur	Ernst
Verlaagd	2 %	1 maand	Geen schade aan uitkering of re-integratie
Standaard	5 %	1 maand	Geen bijzondere schade aan uitkering of re-integratie
Verhoogd	10 %	1 maand	Bijzondere schade aan uitkering of re-integratie
Maximaal	20 %	1 maand	Na eerdere recidive blijven volharden in dezelfde overtreding
Let op: Als verminderd of verhoogd verwijtbaar: eerst lagere respectievelijk eerst hogere maatregelpercentage (uitgezonderd maximaal). Klik hier voor een nadere uitwerking.			

Als de verzekerde bijvoorbeeld niet het voorgeschreven formulier heeft gebruikt, dan is de hoogte van de maatregel in beginsel 5% van het uitkeringsbedrag gedurende 1 maand. Als blijkt dat hij drie maanden geleden ook al een recidive maatregel heeft gehad vanwege dezelfde overtreding, dan is een thans een maatregel mogelijk die 20% bedraagt van het uitkeringsbedrag gedurende 1 maand. Dat is het geval als de verzekerde halsstarrig blijft weigeren om het voorgeschreven formulier te gebruiken.

Verificatie gegevens mogelijk maken

De aanvrager moet ons in staat stellen bij de aanvraag verstrekte gegevens te controleren, als ...

Aanvraagformulier aanvragen, aanvraagformulier invullen, aanvraagformulier indienen, aanvraagformulier controleren

twijfels hebben over de juistheid en volledigheid van deze gegevens (artikel 4 Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten evenals Artikel 3 lid 2 Controlevoorschriften buitenland arbeidsongeschiktheidswetten).

Maatregel

Als de aanvrager ons niet in de gelegenheid heeft gesteld om de verstrekte gegevens te verifiëren, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige niet termijngebonden overtredingen in de [eerste categorie](#).

Inzage verlenen in, dan wel kopieën verstrekken van stukken

Verzekerde die een uitkering aanvraagt of ontvangt moet voldoen aan een verzoek van ons om inzage te verlenen in of het verstrekken van kopieën van noodzakelijk geachte stukken. Het kan hierbij gaan om stukken als:

- loonstroken
- loonbelastingverklaring
- aangifte inkomstenbelasting
- balans en winst- en verliesrekening (WAZ)
- kasboeken (WAZ)

(artikel 5 lid 1 onder b Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten)

Maatregel

Als de verzekerde ondanks ons verzoek niet tijdig inzage verleent in relevante stukken of deze niet tijdig heeft verstrekt, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige termijngebonden overtredingen in de [eerste categorie](#).

Controle mogelijk maken

Verzekerde moet controle door personen die door ons daartoe zijn aangewezen mogelijk maken. Verzekerde moet daarom bereikbaar zijn op het eigen woon- of verblijfsadres of aan te geven waar hij op dat moment bereikbaar is (Artikel 5, lid 1 onder c Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten).

Maatregel

Als de verzekerde controle niet mogelijk heeft gemaakt, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige niet termijngebonden overtredingen in de [eerste categorie](#).

Adreswijziging doorgeven

Verzekerde moet een wijziging in zijn woon- of verblijfplaats binnen 7 kalenderdagen aan ons doorgeven (Artikel 6, lid 1 onder c Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten).

Hoewel de Controlevoorschriften nog niet zijn aangepast, leggen we sinds 1 oktober 2017 geen maatregel meer op als de klant een wijziging in zijn woonadres in Nederland niet (tijdig) doorgeeft. We ontvangen een melding vanuit de Basisregistratie Personen (BRP) dus de klant hoeft dat niet nog eens apart door te geven. Een (wijziging in het) verblijfadres moet de klant wel doorgeven want we moeten hem kunnen bereiken.

Maatregel

Als de verzekerde zijn adreswijziging niet tijdig heeft doorgegeven, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige termijnoverschrijdingen in de [eerste categorie](#).

Vertrek naar buitenland melden

Verzekerde die voor langer dan 4 weken naar het buitenland vertrekt, moet ons dat zo spoedig mogelijk melden, maar uiterlijk 2 weken voor het vertrek. Dit voorschrift is bedoeld om ons nog de mogelijkheid te geven verzekerde op te roepen en te onderzoeken. Wij kunnen dan beoordelen of het recht op uitkering blijft voortbestaan en/of de revalidatie niet ongunstig wordt beïnvloed door het langdurig verblijf in het buitenland (Artikel 6, lid 2 Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten).

Maatregel

Als betrokkene zijn vertrek naar het buitenland niet tijdig heeft gemeld, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige termijn gebonden overtredingen in de [eerste categorie](#).

Overleggen aangiften en aanslagen bij aanvraag (WAZ)

De zelfstandige, meewerkende echtgenoot en de beroepsbeoefenaar (DGA) die een uitkering aanvragen, zijn verplicht de aangiften en aanslagen voor de wet op de inkomstenbelasting over de laatste 3 kalenderjaren voorafgaand aan het intreden van de arbeidsongeschiktheid te overleggen (Artikel 3, lid 1 Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten).

Maatregel

Als betrokkene de belastingaangifte en –aanslagen niet tijdig heeft overlegd, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige termijn gebonden overtredingen in de [eerste categorie](#).

Overleggen jaarstukken bij aanvraag (WAZ)

De zelfstandige en meewerkende echtgenoot die een uitkering aanvragen, zijn verplicht de jaarstukken (winst- en verliesrekening) over de laatste 3 boekjaren te overleggen. Betrokkene moet desgevraagd ook gegevens over andere jaren overleggen. Voor de bepaling van de grondslag kunnen namelijk de inkomensgegevens nodig zijn over de laatste 5 kalender- of boekjaren voorafgaand aan de eerste arbeidsongeschiktheidsdag (Artikel 3, lid 2 Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten).

Maatregel

Als betrokkene de jaarstukken niet tijdig heeft overlegd, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige termijn gebonden overtredingen in de [eerste categorie](#).

Overleggen kopie jaarstukken

Belanghebbende die recht heeft op een uitkering en werkzaam is als zelfstandige of meewerkende echtgenoot, dient op een door ons vastgesteld tijdstip een kopie van de balans en de winst- en verliesrekening te overleggen. Belanghebbende die als beroepsbeoefenaar (DGA) werkzaam is, dient op een door ons vastgesteld tijdstip de aangifte Inkomstenbelasting te overleggen (Artikel 5, lid 4 Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten).

Maatregel

Als betrokkene niet tijdig een kopie van de jaarstukken heeft overlegd, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige termijn gebonden overtredingen in de [eerste categorie](#).

Terugsturen opgevraagde informatie (buitenland)

De aanvrager is verplicht een vragenformulier van het UWV volledig ingevuld en ondertekend terug te sturen binnen een door UWV gestelde termijn. De termijn kan in verband met vakantie op verzoek worden verlengd met de duur van de vakantie (Artikel 3 lid 1 Controlevoorschriften buitenland arbeidsongeschiktheidswetten).

Maatregel

Als de aanvrager de opgevraagde informatie te laat heeft opgestuurd, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige termijngebonden overtredingen in de [eerste categorie](#).

Verificatie gegevens mogelijk maken (buitenland)

De aanvrager moet ons in staat stellen bij de aanvraag verstrekte gegevens te controleren, als wij twijfels hebben over de juistheid en volledigheid van deze gegevens (Artikel 3 lid 2 Controlevoorschriften buitenland arbeidsongeschiktheidswetten).

Belanghebbende is tevens verplicht om mee te werken aan verificatie van de gegevens door een door ons aangewezen instantie. Als dat nodig is ondertekent betrokkene een machtiging om verificatie door de aangewezen instantie. Op deze machtiging moet vermeld staan de naam van de instantie die mag controleren en welke gegevens gecontroleerd mogen worden (informed consent). De machtiging betekent overigens geen extra voorwaarde voor het recht op uitkering, maar vereenvoudigt voor ons de controle in een ander land (artikel 3 lid 3 onder c Controlevoorschriften buitenland).

Maatregel

Als de belanghebbende ons niet in de gelegenheid heeft gesteld om de verstrekte gegevens te verifiëren, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige niet termijngebonden overtredingen in de [eerste categorie](#).

Levensbewijs overleggen (buitenland)

Belanghebbende moet op ons verzoek een levensbewijs (attestatie de vita) overleggen. Het levensbewijs moet zijn gewaarmerkt door een bevoegde autoriteit ter plaatse. Dit kan bijvoorbeeld zijn een instelling die in het woonland de wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkeringen uitvoert of

de Nederlandse ambassade (Artikel 3 lid 3 onder a Controlevoorschriften buitenland arbeidsongeschiktheidswetten).

Maatregel

Als betrokkene ondanks ons verzoek niet tijdig een levensbewijs heeft verstrekt, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige termijn gebonden overtredingen in de [eerste categorie](#).

Gehoor geven aan oproep en gegevens verstrekken (buitenland)

Belanghebbende is verplicht om na oproep op een door ons te bepalen kantoor te verschijnen en de gevraagde gegevens te verstrekken (Artikel 3 lid 3 onder b Controlevoorschriften buitenland arbeidsongeschiktheidswetten).

Maatregel

Als belanghebbende ondanks ons verzoek niet is verschenen om de gevraagde gegevens te verstrekken, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige niet termijngebonden overtredingen in de [eerste categorie](#).

Overtredingen en te nemen maatregel, 2e categorie

Melden reden niet nakomen re-integratieverplichtingen in re-integratietraject

Artikel 88-1a WIA, 28k WAO, 46j WAZ Ingedeeld in de Tweede categorie

De persoon die recht heeft op een uitkering dient de reden van eventuele niet-naleving van zijn re-integratieverplichtingen zo spoedig mogelijk te melden aan het re-integratiebedrijf (artikel 27-4 WIA, 28k WAO, 46j WAZ). Dit betekent in beginsel dat vooraf de reden van verzuim moet worden gemeld. Als de reden van het verzuim niet wordt gemeld, of het re-integratiebedrijf anderszins het gegronde vermoeden heeft dat de uitkeringsgerechtigde onvoldoende medewerking verleent aan zijn re-integratie via het re-integratiebedrijf, dient dat door het re-integratiebedrijf aan UWV te worden gemeld. UWV neemt vervolgens een beslissing over opschorting of schorsing van de betaling van de uitkering. Gedurende de eventuele opschorting of schorsing kan UWV onderzoeken of er aanleiding is voor het opleggen van een maatregel aan betrokkene.

Maatregel

Als betrokkene verzuimd heeft om te melden waarom hij zijn re-integratieverplichtingen niet of

onvoldoende nakomt, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige niet termijngebonden overtredingen in de [tweede categorie](#).

Verstrekken re-integratieverslag

Artikel 88-1c WIA, 28f WAO Ingedeeld in de Tweede categorie

Verzekerde met een werkgever is op grond van artikel 65 WIA, 34a WAO verplicht om bij een aanvraag voor een WIA- of WAO-uitkering een re-integratieverslag mee te sturen. Nadere uitwerking van deze verplichting én de inhoudelijke eisen voor een re-integratieverslag staan in het hoofdstuk [Re-integratieverslag](#) (voor WIA) en de IM [Poortwachter](#) (voor WAO).

Maatregel

Als de verzekerde ondanks ons verzoek het re-integratieverslag niet tijdig heeft opgestuurd, dan is de maatregel:

Zwaarte	Hoogte	Duur	Ernst
Verlaagd	5%	2 maanden	Termijnoverschrijding t/m 60 dagen + verminderd verwijtbaar
Standaard	10 %	2 maanden	Termijnoverschrijding t/m 60 dagen
Verhoogd	20 %	2 maanden	Termijnoverschrijding van 61 t/m 90 dagen
Maximaal	30 %	2 maanden	Termijnoverschrijding van 91 t/m 120 dagen
Maximaal	30 %	3 maanden	Termijnoverschrijding van 121 t/m 180 dagen
Maximaal	30 %	4 maanden	Termijnoverschrijding van meer dan 180 dagen
Let op: Als verminderd verwijtbaar: eerstlagere maatregelpercentage bij gelijkblijvende duur. Klik hier voor een nadere uitwerking.			

Als de verzekerde bijvoorbeeld het re-integratieverslag 23 dagen te laat heeft aangeleverd, dan is de hoogte van de maatregel in beginsel 10% van het uitkeringsbedrag gedurende 2 maanden. Er zijn echter omstandigheden mogelijk waardoor we kunnen uitgaan van verminderde verwijtbaarheid. Dat is bijvoorbeeld het geval als de verzekerde door psychische problemen erg in de war is en daardoor 'vergeten' is om het re-integratieverslag te verstrekken. In een dergelijk geval is de maatregel 5% gedurende 2 maanden.

Verschijnen spreekuur/beantwoorden vragen/meewerken onderzoek

Artikel 88-1a WIA, 25-1a/b WAO, 45-1a/b WAZ, 3:37 Wajong Ingedeeld in de Tweede categorie

Verzekerde moet nadat hij tijdig is opgeroepen:

- verschijnen (voldoen aan oproep);
- de gestelde vragen beantwoorden;

- zich laten onderzoeken door een deskundige

(artikel 27-2a/b/c WIA, 23 WAO, 41 WAZ)

UWV heeft de bevoegdheid verzekerde op te roepen en te ondervragen. Ook een externe deskundige kan verzekerde oproepen en ondervragen. Hij moet daartoe wel door UWV aangewezen zijn. Een onderzoek van verzekerde moet altijd door een deskundige plaatsvinden.

Deugdelijke grond

Bij de beoordeling van de overtreding van deze verplichting dient een rol te spelen of betrokkene (of diens wettelijke vertegenwoordiger) een deugdelijke grond heeft op grond waarvan deze heeft nagelaten gevolg te geven aan een verzoek om op het spreekuur of voor onderzoek te verschijnen. Het gaat er om dat betrokkene wegens zijn lichamelijke of geestelijke toestand, of door een oorzaak van buitenaf geacht moet worden niet in staat te zijn geweest aan zijn verplichting te voldoen. Dat hij daardoor niet kon komen en ook niet in staat was om UWV dat tijdig te laten weten. Hiervan is geen limitatieve opsomming te geven. Voorbeelden:

- spoedopname in het ziekenhuis;
- ernstige ziekte;
- een ongeval, hem overkomen;
- ernstig psychisch disfunctioneren;
- het niet hebben ontvangen van een (niet aangetekend verzonden) oproepbrief
- fout van UWV bij oproepen van betrokkene.

Maatregel

Als betrokkene zonder geldige reden niet verschijnt of anderszins het onderzoek door toedoen van betrokkene niet kan plaatshebben, dan moet je wellicht een maatregel opleggen. In het geval dat betrokkene na het doen van een aanvraag om een arbeidsongeschiktheidsuitkering niet meewerkt aan het onderzoek, geldt een andere procedure. Deze vind je in het hoofdstuk [Toekennen](#) (AW). Voor de WIA-aanvragen wordt nog onderzocht of een andere procedure nodig is. Zo ja, dan zal die te vinden zijn in de instructie [Nieuw Recht](#) (WIA).

Overigens dient de werknemer wiens werkgever eigenrisicodrager is geworden deze plicht voorzover het re-integratie betreft, ook na te leven jegens die eigenrisicodrager.

In het geval van een maatregel is deze:

Zwaarte	Hoogte	Duur	Ernst
Verlaagd	5 %	2 maanden	Geen schade aan uitkering of re-integratie
Standaard	10 %	2 maanden	Geen bijzondere schade aan uitkering of re-integratie
Verhoogd	20 %	2 maanden	Bijzondere schade aan uitkering of re-integratie
Maximaal	30 %	2 maanden	Na eerdere recidive blijven volharden in dezelfde

Let op: Als verminderd of verhoogd verwijtbaar: eerstlagere respectievelijk eersthogere maatregelpercentage (uitgezonderd maximaal). Klik [hier](#) voor een nadere uitwerking.

Als de verzekerde bijvoorbeeld niet verschenen is op het spreekuur van de verzekeringsarts, dan is de hoogte van de maatregel in beginsel 10% van het uitkeringsbedrag gedurende 2 maanden. Als

blijkt dat UWV daardoor pas later vast kan stellen dat de uitkering weken lang veel te hoog is vastgesteld en bovendien de re-integratie buitengewoon is geschaad, bijvoorbeeld omdat een al ingekocht traject geen doorgang vindt, dan is een maatregel gerechtvaardigd die 20% van het uitkeringsbedrag bedraagt gedurende 2 maanden.

Laten opnemen of verblijven in inrichting

Artikel 88-1a WIA, 25-1c WAO, 45-1c WAZ, 3:37 Wajong Ingedeeld in de Tweede categorie

Degene die een aanvraag heeft ingediend of recht heeft op een uitkering is verplicht om zich op voorschrift van UWV of de daartoe aangewezen deskundige voor observatie te laten opnemen of te verblijven in een daartoe aangewezen inrichting (27-5 WIA, 25-1c WAO, 45-1c WAZ).

Maatregel

Als betrokkene ondanks het voorschrift zich niet laat opnemen in een daartoe aangewezen inrichting, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige niet termijngebonden overtredingen in de [tweede categorie](#).

Niet (tijdige verlenging) registratie bij WERKbedrijf

Artikel 88-1a WIA, 28a WAO, 46a WAZ Ingedeeld in de Tweede categorie

Deze plicht betreft de WGA-gerechtigde die zijn resterende verdien capaciteit niet volledig benut (artikel 30-2 WIA), en WAO-, WAZ- en Wajong-gerechtigden (28a WAO, 46a WAZ).

Deze persoon is verplicht om zich op voorschrift in te schrijven bij WERKbedrijf. Verzekerde is ook verplicht de bij diens registratie als werkzoekende door WERKBEDRIJF gegeven voorschriften op te volgen. Evenals bij de sollicitatieplicht dient hierbij sprake te zijn van maatwerk van UWV dat goed is afgestemd op de omstandigheden van het individuele geval. Als de verzekerde zich niet houdt aan het voorschrift zich als werkzoekende bij WERKBEDRIJF te laten inschrijven en die inschrijving tijdig, binnen de daarvoor geldende termijn te laten verlengen, dan moet eventueel een maatregel worden opgelegd.

Maatregel

Als betrokkene zich niet tijdig heeft ingeschreven bij WERKbedrijf of de inschrijving niet tijdig heeft verlengd, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige termijnoverschrijdingen in de [tweede categorie](#).

Overtredingen en te nemen maatregel, 3e categorie

Niet meewerken aan opstellen re-integratievisie en re-integratieplan

Artikel 88-1a WIA, 28i WAO, 46h WAZ Ingedeeld in de Derde categorie

Deze plicht geldt *niet* voor de verzekerde met recht op IVA-uitkering.

Betrokkene is op grond van artikel 29-2d resp. 39 WIA, 28i WAO, 46h WAZ verplicht mee te werken aan het opstellen van de re-integratievisie en het re-integratieplan als bedoeld in artikel 30a SUWI. De wettelijke verplichtingen hieromtrent zijn algemeen geformuleerd. De eerste concretisering van de verplichtingen geschiedt in de re-integratievisie, die wordt opgesteld tussen klant en UWV. Een nadere invulling vindt plaats door een vertaling van die visie naar concrete resultaatgerichte re-integratieafspraken, die in samenspraak tot stand komen tussen klant en re-integratiebedrijf en vastgelegd zijn in het re-integratieplan.

Uitgangspunt is dat in de re-integratievisie zo veel mogelijk de rechten en plichten, en de gevolgen van niet of onvoldoende naleving van de verplichtingen worden opgenomen. In het re-integratieplan kan worden volstaan met nadere aanvullingen op, dan wel bijstellingen van de al in de visie opgenomen rechten en plichten (en de gevolgen daarvan bij niet of onvoldoende naleving).

UWV operationaliseert, in samenspraak met de verzekerde, de algemene (in deze wet) neergelegde normen in heldere, concrete, uitvoerbare gedragsnormen en legt deze vast in de re-integratievisie.

Als het door het UWV ingeschakelde re-integratiebedrijf een re-integratieplan opstelt, gebeurt dat in samenspraak met de klant. In het plan worden de re-integratieafspraken vastgelegd en wordt duidelijk welke re-integratieactiviteiten de gedeeltelijk arbeidsgeschikte zelf moet gaan ondernemen en welke rol het re-integratiebedrijf daarin speelt. De re-integratieafspraken maken duidelijk wat haalbaar is en waar partijen zich aan committeren.

Maatregel

Als betrokkene niet meewerkt aan het opstellen van de re-integratievisie en/of het re-integratieplan, dan is de maatregel:

Zwaarte	Hoogte	Duur	Ernst
Verlaagd	15 %	4 maanden	Geen schade aan uitkering of re-integratie
Standaard	25 %	4 maanden	Geen bijzondere schade aan uitkering of re-integratie
Verhoogd	50 %	4 maanden	Bijzondere schade aan uitkering of re-integratie
Maximaal	100 %	4 maanden	Na eerdere recidive blijven volharden in dezelfde overtreding

Let op: Als verminderd of verhoogd verwijtbaar: eerstlagere respectievelijk eersthogere maatregelpercentage (uitgezonderd maximaal). Klik [hier](#) voor een nadere uitwerking.

Als de verzekerde bijvoorbeeld heeft verzuimd om mee te werken aan het opstellen van een re-integratieplan, dan is de hoogte van de maatregel in beginsel 25% van het uitkeringsbedrag gedurende 4 maanden. Het niet naleven van een verplichting in deze categorie leidt vrijwel altijd tot een vermindering van kansen of tot een zekere mate van vertraging in de re-integratie. Slechts in

geval van verminderde verwijtbaarheid, vanwege bijvoorbeeld psychische klachten, ligt het in de rede om uit te gaan van een lager maatregelpercentage.

Niet nakomen verplichtingen re-integratievisie en re-integratieplan

Artikel 88-1a WIA, 28j WAO, 46i WAZ, 38i Wajong Ingedeeld in de Derde categorie

Deze plicht geldt *niet* voor de verzekerde met recht op IVA-uitkering.

Betrokkene moet op grond van artikel 29-2e resp. 39 WIA, 28j WAO, 46i WAZ de verplichtingen die zijn opgenomen in de re-integratievisie en het re-integratieplan als bedoeld in artikel 30a SUWI nakomen.

Maatregel

Als betrokkene de verplichtingen in de re-integratievisie en/of het re-integratieplan niet nakomt, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige overtredingen in de [derde categorie](#).

Niet of onvoldoende zoeken passende arbeid

Artikel 88-1a WIA Ingedeeld in de Derde categorie

Deze plicht betreft *uitsluitend* de verzekerde met recht op WGA-uitkering.

Deze plicht vermeld in artikel 30-1b WIA is afgeleid van artikel 24, eerste lid, onderdeel b, onder 1 en 2, van de WW. Zolang de persoon die recht heeft op een WGA-uitkering geen passende arbeid wordt aangeboden, dient hij in voldoende mate te trachten passende arbeid te verkrijgen. Daartoe dient hij te solliciteren, op uitnodiging sollicitatiegesprekken te voeren, en dergelijke. Als betrokkene zich zodanig gedraagt, dat zijn gedrag verwijtbaar leidt tot niet verkrijgen van (een voldoende mate van) passende arbeid (bijvoorbeeld door zich tijdens een sollicitatieprocedure onfatsoenlijk te gedragen), handelt hij in strijd met deze verplichting. Klik hier voor meer informatie over vrijstelling en ontheffing van de sollicitatieplicht.

Maatregel

Als betrokkene niet of onvoldoende zoekt naar passende arbeid is de maatregel gelijk aan die van de overige overtredingen in de [derde categorie](#).

Niet voldoen aan verplichting mogelijkheden passende

arbeid verkrijgen

Artikel 88-1a WIA Ingedeeld in de Derde categorie

Deze plicht vermeld in artikel 29-1 en 30-1b WIA geldt *niet* voor de verzekerde met recht op IVA-uitkering.

Een gedeeltelijk arbeidsgeschikte heeft resterende verdien capaciteit. Hij dient in voldoende mate te trachten deze resterende verdien capaciteit te behouden. Dit geldt overigens ook voor de rechthebbende op een WGA-uitkering met minder dan 20% resterende verdien capaciteit. Voorts dient hij in voldoende mate te trachten mogelijkheden tot verrichten van arbeid te verkrijgen. Dit betekent ook dat hij zijn mogelijkheden tot medisch herstel moet benutten en zijn genezing in geen geval mag belemmeren. Deze plicht is algemeen geformuleerd in artikel 29 lid 1 van de WIA, maar in lid 2 is dat verder voor een aantal concrete verplichte activiteiten verder uitgewerkt.

Maatregel

Als betrokkene niet voldoet aan de verplichting om mogelijkheden voor passende arbeid te verkrijgen, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige overtredingen in de [derde categorie](#).

Niet meewerken aan verkrijgen mogelijkheden arbeid

Artikel 88-1a WIA, 28g WAO, 46g WAZ Ingedeeld in de Derde categorie

Deze plicht geldt *niet* voor de verzekerde met recht op IVA-uitkering.

Onder deze verplichting bedoeld in artikel 29-2b WIA kan ten minste worden begrepen dat de gedeeltelijk arbeidsgeschikte dient mee te werken aan re-integratietrajecten die zijn arbeidscapaciteit versterken, en aan bemiddelingstrajecten. Scholing en opleiding (vermeld in artikel 28g WAO, 46g WAZ) alsmede proefplaatsing, sollicitatietrainingen en bemiddeling kunnen hier deel van uit maken. Als betrokkene zonder redelijke gronden niet meewerkt aan deze verplichting, dan krijgt hij een maatregel.

Maatregel

Als betrokkene onvoldoende meewerkt aan het verkrijgen van arbeidsmogelijkheden is de maatregel gelijk aan die van de overige overtredingen in de [derde categorie](#).

Als betrokkene onvoldoende meewerkt aan een gunstig scholingsresultaat, nemen we verminderde ernst aan als de onvoldoende medewerking niet heeft geleid tot een latere beëindiging van de scholing dan gepland. Als het een opleiding of scholing betreft die baan zekerheid geeft en betrokkene deze opleiding of scholing niet aanvangt of heeft afgebroken, nemen we een verhoogde ernst aan. In dat geval is er sprake van een verhoogde maatregel, tenzij de gedraging verminderd verwijtbaar is. Onder baan zekerheid verstaat men een baangarantie of een zodanige kans op baan, na afronding van de scholing of opleiding, dat deze gelijk is te stellen met een baangarantie.

Niet meewerken aan aanpassing arbeidsplaats

Artikel 88-1a WIA, 28c WAO, 46c WAZ Ingedeeld in de Derde categorie

Deze plicht geldt *niet* voor de verzekerde met recht op IVA-uitkering.

Deze verplichting vermeld in artikel 29-2c WIA, 28c WAO, 46c WAZ houdt in dat de werknemer moet trachten hulpmiddelen ter aanpassing van de werkplek te verkrijgen of de aanpassing van de werkplek te bewerkstelligen. Aan aanbod van deze hulpmiddelen of aanbod van aanpassing van de werkplek dient hij zijn medewerking te verlenen.

Maatregel

Als betrokkene onvoldoende meewerkt aan aanpassing van zijn werkplek is de maatregel gelijk aan die van de overige overtredingen in de [derde categorie](#).

Niet aanvaarden passende arbeid

Artikel 88-1a WIA Ingedeeld in de Derde categorie

Deze plicht betreft *uitsluitend* de verzekerde met recht op WGA-uitkering.

Deze plicht vermeld in artikel 30-1a WIA is afgeleid van artikel 24, eerste lid, onderdeel b, onder 2, van de WW. Als de persoon die recht heeft op een WGA-uitkering geen passende arbeid verricht, dient hij elk aanbod van passende arbeid te aanvaarden.

Maatregel

Als betrokkene passende arbeid niet aanvaardt, dan wordt de uitkering, conform artikel 2, vierde lid, van het Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten, verminderd met het uitkeringsbedrag dat niet zou zijn uitbetaald als het aangeboden werk wel was geaccepteerd. Gaat het daarbij om een loonaanvullingsuitkering of een vervolguitering, dan is duur van de maatregel 4 maanden. Betreft het echter een loongerelateerde uitkering, dan wordt de maatregel opgelegd voor de gehele resterende duur van die loongerelateerde uitkering. Op dit punt gelden dezelfde regels als voor de WW-uitkering.

Geen belemmerende eisen stellen aan passende arbeid

Artikel 88-1a WIA Ingedeeld in de Derde categorie

Deze plicht betreft *uitsluitend* de verzekerde met recht op WGA-uitkering.

Deze plicht vermeld in artikel 30-1c WIA is afgeleid van artikel 24, eerste lid, onderdeel b, onder 4, van de WW. De gedeeltelijk arbeidsgeschikte krijgt de verplichting opgelegd zich zodanig op te stellen dat hij passende arbeid kan en wil aanvaarden. De betrokkene kan door afwijkend ge het stellen van irreële eisen of door ongebruikelijke werktijden, een bemiddelingspoging

belemmeren. Op welke eisen deze plicht precies ziet is, vanwege de casuïstiek moeilijk aan te geven. UWV en zo nodig de rechter moeten beoordelen of van dergelijke eisen sprake is.

Maatregel

Als betrokkene belemmerende eisen stelt aan passende arbeid, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige overtredingen in de [derde categorie](#).

Niet of onvoldoende verrichten re-integratie-inspanningen

Artikel 88-1a WIA, 28h WAO Ingedeeld in de Derde categorie

Verzekerde is op grond van artikel 28-2b WIA, 28h WAO verplicht voldoende re-integratie-inspanningen te verrichten. Deze verplichting geldt al in de wachttijd. Bij de poortwachterbeoordeling wordt (marginaal) getoetst of de werknemer in redelijkheid heeft kunnen komen tot de inspanningen die hij heeft verricht. Bij WAZ en Wajong speelt deze verplichting niet.

Maatregel

Als betrokkene niet of onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht is de maatregel gelijk aan die van de overige overtredingen in de [derde categorie](#).

Niet/onvoldoende meewerken aan voorschriften/getroffen maatregel wg

Artikel 88-1a WIA, 28h WAO Ingedeeld in de Derde categorie

Verzekerde is op grond van artikel 28-2a WIA, 28h WAO verplicht om mee te werken aan door zijn werkgever gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die zijn re-integratie bevorderen. Bij de 'poortwachterstoets' wordt beoordeeld of de werknemer gedurende de wachttijd aan deze verplichting heeft voldaan. Bij WAZ en Wajong speelt deze verplichting niet.

Maatregel

Als betrokkene niet of onvoldoende heeft meegewerkt aan door zijn werkgever gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen is de maatregel gelijk aan die van de overige overtredingen in de [derde categorie](#).

Niet onder geneeskundige behandeling stellen

Artikel 88-1a WIA, 28abc WAO, 46 abc WAZ Ingedeeld in de Derde categorie

Deze plicht geldt *niet* voor de verzekerde met recht op IVA-uitkering

Als UWV dit noodzakelijk acht, dan kan UWV verzekerde het voorschrift geven zich onder geneeskundige behandeling te stellen. Het moet daarbij aan betrokkene duidelijk zijn dat sprake is van een voorschrift. Het voorschrift moet dus schriftelijk worden bevestigd.

Een voorschrift kan bijvoorbeeld inhouden dat de gedeeltelijk arbeidsgeschikte zich onderwerpt

aan een door de verzekeringsarts of een behandelend arts noodzakelijk geachte behandeling van medische aard, die redelijkerwijs van verzekerde mag worden gevraagd.

- Verzekerde is verplicht zich te houden aan de voorschriften die hem gegeven worden in het belang van de behandeling, genezing of tot behoud, herstel en bevordering van de arbeidsgeschiktheid. De hier bedoelde voorschriften kunnen direct door UWV worden gegeven, maar ook door een door UWV aangewezen deskundige, zoals een door UWV ingeschakeld re-integratiebedrijf.
- Verzekerde is uiteraard ook verplicht de voorschriften van zijn behandelend arts op te volgen. De verzekeringsarts moet dus bij de behandelend arts informeren welke voorschriften deze aan verzekerde heeft gegeven.
- UWV of de eigenrisicodragers, maar ook een door UWV of door de eigenrisicodragers ingeschakeld re-integratiebedrijf, kan de gedeeltelijk arbeidsgeschikte die recht heeft op een WGA-uitkering opdragen om een medische behandeling te ondergaan.

(Artikel 29-2a WIA, 28 a/b/c WAO, 46 a/b/c/ WAZ)

Genezingsbelemmerende gedragingen kunnen de gedeeltelijk arbeidsgeschikte verweten worden. Daarbij is niet vereist dat de genezing daadwerkelijk belemmerd is. Voldoende is dat de handeling naar algemeen geldende medische maatstaven de strekking heeft de genezing te belemmeren. Als belanghebbende het niet eens is met een voorschrift dat betrekking heeft op geneeskundige behandeling, dan moet onze verzekeringsarts in overleg treden met de behandelende arts. In de praktijk zal dit geen problemen geven. We bespreken de benodigde acties met belanghebbende en die zal meestal wel akkoord gaan. In dat geval is dan echter geen sprake van een gegeven voorschrift. Als belanghebbende bij nader inzien besluit om zich niet te houden aan de afgesproken acties, kunnen we niet zondermeer stellen dat hij zijn verplichtingen niet nakomt. Het moet namelijk voor belanghebbende duidelijk zijn dat een voorschrift wordt gegeven, wat dat voorschrift precies inhoudt en dat we van hem verwachten dat hij het voorschrift naleeft. Het voorschrift moet dus schriftelijk worden bevestigd. Hierbij kan dan gewezen worden op de gevolgen (eventuele maatregel) als belanghebbende het voorschrift niet opvolgt.

Maatregel

Als betrokkene niet meewerkt aan geneeskundige behandeling, is de maatregel gelijk aan die van de overige overtredingen in de [derde categorie](#).

Adequate medische behandeling ondergaan

Artikel 88-1a WIA Ingedeeld in de Derde categorie

Verzekerde is op grond van artikel 28-2c WIA verplicht een naar algemene medische maatstaven adequate behandeling te ondergaan voor zijn ziekte of gebrek.

Maatregel

Als betrokkene geen adequate medische behandeling ondergaat, is de maatregel gelijk aan die van de overige overtredingen in de [derde categorie](#).

Overtredingen en te nemen maatregel, 4e categorie

Opzettelijk veroorzaken ongeschiktheid

88-1a WIA, 28e WAO, 46e WAZ Ingedeeld in de Vierde categorie

De verzekerde mag zijn ongeschiktheid tot werken niet opzettelijk veroorzaken of vergroten (artikel 28-1 WIA, 28e WAO, 46e WAZ). Van opzet is slechts sprake als verzekerde zichzelf letsel heeft toegebracht of aan ziek makende oorzaken heeft blootgesteld, met als oogmerk arbeidsongeschikt te worden. In de praktijk zal deze opzet echter heel moeilijk zijn aan te tonen. De plicht betreft zowel de periode voorafgaande aan, als ook de gehele periode van de arbeidsongeschiktheid van de verzekerde, vanaf de aanvang daarvan, de toedracht van de veroorzaking daarin begrepen. Als de schade eenmaal is ingetreden moet betrokkene er alles aan doen de schade te beperken.

Maatregel

Als na een medische beoordeling blijkt, dat betrokkene de ongeschiktheid opzettelijk heeft veroorzaakt dienen we hem een maatregel op te leggen. Er vindt geen beoordeling plaats van de ernst of van de schade. We nemen in dat geval altijd aan dat er schade is aan de uitkering of de re-integratie. Alleen bij verminderde verwijtbaarheid geldt een verlaagd percentage. De te nemen maatregel is:

Zwaarte	Hoogte	Duur	Ernst
Verlaagd	50 %	Blijvend	Schade aan uitkering of re-integratie + verminderd verwijtbaar
Standaard	100 %	Blijvend	Schade aan uitkering of re-integratie
Let op: Als verminderd verwijtbaar: eerstslagere maatregelpercentage. Indien standaard of verhoogd verwijtbaar: standaard maatregelpercentage. Klik hier voor een nadere uitwerking.			

Als de verzekerde bijvoorbeeld opzettelijk zijn arbeidsongeschikt heeft veroorzaakt, dan is de maatregel in beginsel een korting van het volledige uitkeringsbedrag zolang de resterende p van zijn uitkering duurt. In dat geval moet wel overtuigend zijn aangetoond dat de verzekerde

bewust zijn arbeidsongeschikt heeft veroorzaakt met de bedoeling om een (hogere) uitkering te verkrijgen.

Verweren tegen einde dienstverband tijdens verplichte loondoorbetaling

Artikel 88-1d WIA Ingedeeld in de Vierde categorie

Deze plicht betreft uitsluitend de WIA-verzekerde.

Tijdens de loonsanctieperiode voor een werkgever is de verzekerde op grond van artikel 88-1d WIA verplicht om verweer te voeren tegen een beëindiging van de dienstbetrekking, dan wel niet in te stemmen met beëindiging van de dienstbetrekking.

In artikel 123b van de WIA is overigens geregeld dat deze loonsanctieperiode aan de werkgever alleen opgelegd kan worden als de verzekerde op of ná 15 augustus 2004 arbeidsongeschikt is geworden. Bij gevallen van vóór die datum gelden nog de oude poortwachterbepalingen van artikel 71a WAO.

Maatregel

Als betrokkene zich niet verweert tegen beëindiging van zijn dienstbetrekking, dienen we hem een maatregel op te leggen. Er vindt geen beoordeling plaats van de ernst of van de schade. Wij nemen in dat geval altijd aan dat er schade is aan de uitkering of de re-integratie. Alleen bij verminderde verwijtbaarheid geldt een verlaagd percentage. De te nemen maatregel is:

Zwaarte	Hoogte	Duur	Ernst
Verlaagd	50 %	Blijvend [1]	Schade aan uitkering of re-integratie + verminderd verwijtbaar
Standaard	100 %	Blijvend [2]	Schade aan uitkering of re-integratie
Let op: Als verminderd verwijtbaar: eerstslagere maatregelpercentage. Als standaard of verhoogd verwijtbaar: standaard maatregelpercentage. Klik hier voor een nadere uitwerking.			

Als de verzekerde bijvoorbeeld zich niet verweert, dan wordt de uitkering geweigerd voor de duur van de aan de werkgever opgelegde loonsanctie.

Niet of onvoldoende voorkomen verlies passende arbeid

Artikel 88-1a WIA Ingedeeld in de Vierde categorie

Deze plicht betreft *uitsluitend* de WIA-verzekerde met recht op loongerelateerde WGA-uitkeri

Deze verplichting vermeld in artikel 30-3 WIA betreft het voorkómen van verlies van passende

arbeid. Dit geldt slechts voor de verzekerde die een loongerelateerde uitkering WGA ontvangt. Het

arbeid. Dit geldt slechts voor de verzekerde die een loongerelateerde uitkering WGA ontvangt. Het ontvangen van een WGA-LGU uitkering is immers een uitsluitingsgrond voor het recht op WW. Voldoet betrokkene niet aan genoemde verplichting, verwijtbaar of niet, dan krijgt hij géén WW-uitkering.

Verlies van passende arbeid als objectief gevolg van ziekte of gebrek is veelal door de verzekerde niet te voorkomen, en in die gevallen ook niet verwijtbaar. Verlies van passende arbeid als gevolg

van bedrijfseconomische omstandigheden is evenmin aan verzekerde te verwijten. Van verwijtbaar verlies van passende arbeid is alleen sprake als een werknemer de werkgever een dringende reden, in de zin van artikel 678 van boek 7 van het BW, geeft om het dienstverband met onmiddellijke ingang te beëindigen (bijvoorbeeld in geval van diefstal of mishandeling van de werkgever door de werknemer), en verder als de werknemer zelf ontslag neemt, zonder dat aan voortzetting van de dienstbetrekking zodanige bezwaren verbonden zijn dat voortzetting redelijkerwijs van hem niet zou kunnen worden gevergd.

Maatregel

Als betrokkene onvoldoende heeft gedaan om verlies van passende arbeid te voorkomen, dan wordt de uitkering (volgens artikel 2, vierde lid, van het Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten) verminderd met het uitkeringsbedrag dat niet zou zijn uitbetaald als de betrokkene de arbeid zou hebben behouden. De maatregel wordt opgelegd voor de gehele resterende duur van de loongerelateerde uitkering. Is er sprake van verminderde verwijtbaarheid, dan wordt niet alleen de hoogte tot 50% beperkt, maar ook de duur tot maximaal 26 weken. Als de verloren inkomsten blijvend worden gekort, op grond van het Inkomensbesluit Wet WIA, is een maatregel op deze grond overbodig, en blijft deze dus achterwege.

Overtredingen en te nemen maatregel, 5e categorie

Zich onthouden van zeer ernstige misdragingen

Artikel 45, lid 1, sub r Ingedeeld in de Vijfde categorie

De vijfde categorie heeft betrekking op de verplichting om zich te onthouden van zeer ernstige misdragingen jegens de met de uitvoering van de socialezekerheidswetten belasten personen en instanties tijdens het verrichten van werkzaamheden.

Onder een zeer ernstige misdrijving wordt in ieder geval verstaan elke vorm van ongewenst en/of agressief fysiek contact met een persoon of het ondernemen van pogingen daartoe. Hieronder vallen bijvoorbeeld schoppen, slaan of het ondernemen van pogingen daartoe. Ook het toebrengen van schade aan een gebouw of een inventarisonderdeel of het ondernemen van pogingen daartoe in enige vorm wordt als zeer ernstige misdrijving gezien. Handelingen die door hun grote of mogelijk blijvende impact op de desbetreffende persoon of personen grote invloed hebben z het opzetten van gerichte lastercampagnes, seksuele intimidatie, het tonen van steek en/of vuurwapens of (pogingen tot) ontsluiting in een ruimte zijn ook als zeer ernstige misdrijving te

vuurwapens of (pogingen tot) opsluiting in een ruimte zijn ook als zeer ernstige misdraging te beschouwen.

Maatregel

Als blijkt dat de klant zich niet heeft onthouden van zeer ernstige misdragingen, dan leggen we een maatregel op.

De hoogte van een maatregel in de vijfde categorie bedraagt 25, 50 of 100% en is afhankelijk van de aard, de ernst en de gevolgen van de overtreding.

Bij verbale agressie is 25% het uitgangspunt. De ernst van de overtreding en de gevolgen die de overtreding heeft gehad, kunnen aanleiding zijn om het percentage te verhogen naar 50%. Bij bedreiging, intimidatie, vernielingen en pogingen tot fysiek geweld is het uitgangspunt een maatregel van 50%. Ook hier geldt dat de ernst van de overtreding en de gevolgen daarvan aanleiding kunnen zijn om het percentage te verhogen naar 100%. Bij fysiek geweld is het uitgangspunt een maatregel van 100%.

Is er sprake van verminderde verwijtbaarheid dan wordt geen maatregel opgelegd.

De duur van een maatregel in de vijfde categorie bedraagt standaard 3 maanden.

Type	Standaardhoogte	Verhoogd	Duur
Verbale agressie	25 %	50%	3 maanden
Bedreiging, intimidatie, vernielingen en pogingen tot fysiek geweld	50 %	100%	3 maanden
Fysiek geweld	100 %	100%	3 maanden
Let op: Is er sprake van verminderde verwijtbaarheid, dan wordt geen maatregel opgelegd.			

Dringende reden en afzien van maatregel

Algemeen

Hoewel het opleggen van een maatregel een verplichting is, kan hier van worden afgezien in verband met een dringende reden.

88 lid 5 WIA, 29 lid 3 WAO, 47 lid 3 WAZ, 3:39 lid 3 Wajong

Dit wil zeggen dat wel sprake is van een overtreding en van verwijtbaarheid, maar dat het opleggen van de maatregel voor verzekerde onaanvaardbare gevolgen heeft. Een dringende reden heeft dus geen betrekking op de oorzaak van de maatregel zelf.

De wetgever heeft hierbij duidelijk te kennen gegeven dat er wel heel bijzondere en uitzonderlijke

omstandigheden moeten spelen, willen wij kunnen spreken van een dringende reden. Het gaat dus om zeer incidentele gevallen. Er mogen geen categorieën van gevallen worden genoemd waarin dan altijd sprake zou zijn van een dringende reden.

Van belang is dat niet gedeeltelijk van een maatregel kan worden afgezien als gevolg van het bestaan van een dringende reden.

Er moet sprake zijn van een bijzondere persoonlijke omstandigheid met een voor verzekerde onaanvaardbare uitwerking van de maatregel op financieel of immaterieel vlak. Het kan daarbij gaan om een combinatie van factoren.

Om verder enig houvast te geven wijzen wij hier dan ook op de algemene beginselen van behoorlijk bestuur. Wanneer het opleggen van een maatregel in strijd komt met een **algemeen beginsel van behoorlijk bestuur**, dan is er een dringende reden aanwezig om af te zien van het opleggen van een maatregel.

Algemene beginselen van behoorlijk bestuur

- ***Vertrouwensbeginsel***

Wanneer een verzekerde van ons ondubbelzinnig en ongeclausuleerd te horen heeft gekregen dat er geen of een lagere maatregel wordt opgelegd, zou het alsnog opleggen van een (hogere) maatregel na een dergelijke toezegging in strijd zijn met het vertrouwensbeginsel.

- ***Zorgvuldigheidsbeginsel***

Als wij nalatig zijn in de afhandeling, kan sprake zijn van strijd met het zorgvuldigheidsbeginsel. Wanneer de beschikking betreffende het opleggen van een maatregel niet binnen een redelijke termijn – hier verstaan wij 6 maanden onder – na constatering van de overtreding is afgegeven, dan zijn wij nalatig en blijft oplegging van de maatregel achterwege.

Op zich is bij het maken van een vergissing door UWV geen dringende reden om van het opleggen van een maatregel af te zien.

- ***Evenredigheidsbeginsel***

Er is sprake van strijd met het evenredigheidsbeginsel als de op te leggen maatregel niet in verhouding staat tot de ernst van de overtreding. Van een dergelijke situatie zal niet al te snel sprake zijn aangezien er in het Maatregelenbesluit al een relatie wordt gelegd tussen de ernst van de overtreding en de op te leggen maatregel.

Waarschuwing: afzien van maatregel

Algemeen

Op grond van de wet bestaat de mogelijkheid om van het opleggen van een maatregel af te zien en te volstaan met een waarschuwing.

88 lid 4 WIA, 29 lid 2 WAO, 47 lid 2 WAZ, 3:39 lid 2 Wajong

De bevoegdheid om met een waarschuwing te volstaan, bestaat bij de volgende verplichtingen:

De bevoegdheid om met een waarschuwing te volstaan, bestaat bij de volgende verplichtingen.

- Overtreding van de verplichting om op verzoek informatie te verstrekken;
- Overtreding van de verplichting om tijdig een aanvraag in te dienen voor de uitkering;
- Overtreding van de verplichting om de aanvraag vergezeld te doen gaan van een re-integratieverslag (alleen WIA en WAO);
- Overtreding van de verplichting om voldoende te zoeken naar passende arbeid (sollicitatieverplichting).

Niet nakomen inlichtingenplicht

Het betreft gevallen dat de verzekerde de inlichtingenverplichting niet binnen de door UWV gestelde termijn is nagekomen. Betrokkene dient na een schriftelijk verzoek daartoe, binnen de gestelde termijn de gevraagde informatie te verstrekken of binnen de daarvoor gestelde termijn mededeling te doen van alle feiten en omstandigheden, waarvan redelijkerwijs duidelijk moet zijn, dat zij van invloed kunnen zijn op het recht of de hoogte van de uitkering. Voldoet betrokkene niet aan deze verplichting dan wordt in principe een maatregel opgelegd of ontvangt betrokkene een waarschuwing.

Voor de wet is er een situatie waarin wordt volstaan met het geven van een waarschuwing, als ingevolge de regels een maatregel zou zijn opgelegd, mits wordt voldaan aan de voorwaarden voor het geven van een waarschuwing. Dat is de situatie waarin betrokkene de uitkering niet tijdig heeft aangevraagd onder de voorwaarde dat de **termijn van overschrijding niet meer dan 14 dagen bedraagt**.

Voor de vaststelling van het aantal van 14 kalenderdagen blijven buiten beschouwing dagen, niet zijnde zaterdagen of zondagen, waarop de kantoren van UWV zijn gesloten.

(zie ook [Termijnen en Tijdigheid](#))

Nadere voorwaarden voor geven waarschuwing

De volgende voorwaarden zijn van belang om al dan niet een waarschuwing te geven:

- Er moet sprake zijn van enige verwijtbaarheid van betrokkene; immers zonder verwijtbaarheid kan geen maatregel worden opgelegd en bestaat dus ook niet de bevoegdheid om af te zien van het opleggen van een maatregel. Als op grond van niet-verwijtbaarheid of een dringende reden geen maatregel kan worden opgelegd, kan ook geen waarschuwing worden gegeven.
- Er moet sprake zijn van een nul- of een zelfbenadeling, d.w.z. dat het niet (tijdig) nakomen van de verplichting niet heeft geleid tot het ten onrechte of tot een te hoog bedrag betalen van uitkering.
- Als binnen 2 jaar nadat een waarschuwing is gegeven dezelfde verplichting weer wordt

overtreden, mag geen waarschuwing worden gegeven.

Geen waarschuwing wordt gegeven bij opzettelijke poging tot fraude.

Tweejaarstermijn

Als hierboven aangegeven kan geen waarschuwing worden gegeven wanneer binnen een periode van 2 jaar al eerder een waarschuwing of boete is gegeven voor dezelfde overtreding binnen dezelfde wet. Als er binnen 2 jaar, te rekenen vanaf de datum waarop eerder aan de werknemer een *maatregel* is opgelegd, een overtreding plaatsvindt, moet ook worden volstaan met een waarschuwing. Dus binnen 2 jaar na de dag waarop de vorige maatregel schriftelijk aan betrokkene bekend is gemaakt. Dat betekent binnen 2 jaar na datum verzending van de beslissing waarbij de vorige maatregel werd opgelegd. De termijn van 2 jaar neemt een aanvang op de dag na verzending (dagtekening) van het besluit.

Voorbeeld 5 

Voorbeeld: zelfde overtreding binnen 2 jaar na bekendmaking waarschuwing 

Voorbeeld: zelfde overtreding binnen 2 jaar, geen eerdere waarschuwing, wel eerdere maatregel 

Overige aandachtspunten waarschuwing

Een waarschuwing is een publiekrechtelijk besluit dat schriftelijk wordt gegeven (inclusief bezwaarclausule), waarbij verzekerde gewezen wordt op de consequentie dat bij een volgende – zelfde – overtreding binnen twee jaar na bekendmaking van de waarschuwing (datum beschikking), een boete of maatregel zal worden opgelegd. Het moet dus gaan om een overtreding van dezelfde verplichting in dezelfde wet. Is er geen sprake van overtreding van dezelfde verplichting, dan kan dus wel een waarschuwing gegeven worden.

Is er wel sprake van een tweede overtreding van dezelfde verplichting, dan wordt een maatregel met het Maatregelenbesluit uiteraard toegepast. Er is, hoewel sprake is van een herhaling van de overtreding, echter geen sprake van 'Recidive' als bedoeld in het Maatregelenbesluit, omdat een verhoging wegens recidive uit gaat van een eerder opgelegde maatregel. Nu het een waarschuwing betreft, kan de alsnog op te leggen maatregel derhalve niet met 50% worden verhoogd.

Ingangsdatum maatregel

In de wet is niets geregeld over de ingangsdatum van de maatregel. UWV is vrij om over de ingangsdatum van de maatregel eigen beleid te maken, mits de maatregel maar opgelegd wordt op of na het moment van de overtreding. In artikel 9 van de beleidsregel UWV is nadere invulling gegeven aan de ingangsdatum van de maatregel.

UWV kiest er voor om de maatregel toe te passen op toekomstige betalingen van de nog lopende uitkering. In een beperkt aantal gevallen is een uitzondering mogelijk. Het betreft hier de situatie waarin de cliënt zijn inlichtingenplicht niet is nagekomen en daardoor zelf de maatregel naar de toekomst heeft verschoven. Daarnaast gaat het om de situatie waarin de maatregel (deels) betrekking heeft op een periode waarin het recht op uitkering niet geldend is gemaakt wegens verjaring. In deze situaties zou de maatregel onevenredig licht respectievelijk onevenredig zwaar uitvallen, als deze zou worden toegepast op periodes in de toekomst. Verder is een vroegere ingangsdatum voor de maatregel aan de orde als de maatregel niet volledig kan worden gerealiseerd omdat het uitkeringsrecht de maximumtermijn bereikt voordat de maatregel eindigt. De maatregel mag in geen enkel geval eerder ingaan dan de datum waarop de cliënt de verplichting niet is nagekomen.

Het vorenstaande leidt in die zin tot een vereenvoudiging van de uitvoering dat terugvorderingen en verrekeningen zoveel als mogelijk worden voorkomen. Verder wint de maatregel aan effectiviteit als zij zoveel mogelijk met toekomstige kracht wordt opgelegd. Aanneمة hierbij is dat de cliënt door een maatregel met toekomstige kracht wordt geprikkeld om zo snel mogelijk mee te werken aan zijn re-integratie en zo mogelijk het werk te hervatten. Daardoor houdt hij de duur van de maatregel zo kort mogelijk. Er wordt wel een concessie gedaan. De maatregel heeft wel beperkte terugwerkende kracht in die zin dat teruggedaan wordt naar de eerste dag waarover op het moment van vaststelling van de maatregel nog geen betaling heeft plaatsgevonden. Deze keuze is gemaakt omdat de effectiviteit van de maatregel ook bevorderd wordt als deze zo kort mogelijk na de overtreding plaatsvindt.

Voorbeeld 6

Alleen dan wordt een maatregel met echt terugwerkende kracht opgelegd in die gevallen dat de maatregel en de eventueel met die maatregel samenhangende boete anders aan effectiviteit zouden inboeten. Vandaar enkele uitzonderingen.

- De eerste uitzondering is de situatie dat de maatregel niet volledig kan worden gerealiseerd omdat het uitkeringsrecht de maximumtermijn bereikt voordat de uitkering eindigt. In dat geval is een maatregel met terugwerkende kracht aan de orde om te voorkomen dat de maatregel aan effectiviteit zou inboeten omdat deze door te late onderkenning niet meer volledig kan worden geëffectueerd.

Voorbeeld 7

- De tweede uitzondering heeft betrekking op de situatie waarin de cliënt zijn inlichtingenplicht niet is nagekomen en daardoor zelf de maatregel naar de toekomst heeft verschoven. In sommige gevallen wordt de overtreding van de mededelingsverplichting bestraft met een Boete. Bepalend voor de hoogte van de boete is het benadelingsbedrag. Mede bepalend voor de hoogte van het benadelingsbedrag is de met terugwerkende kracht opgelegde maatregel. De

hoogte van het betaaldemingsbedrag is de niet terugwerkende kracht opgelegde maatregel. De boete zou dus worden uitgehold als de maatregel niet meer met terugwerkende kracht zou worden opgelegd. En daardoor zou de boete minder effectief zijn.

Voorbeeld 8

- De derde uitzondering heeft betrekking op de situatie dat het recht op uitkering niet geldend is gemaakt wegens verjaring. In dit geval geldt het uitgangspunt dat met de gerechtvaardigde belangen van de klant rekening moet worden gehouden. Door de maatregel met terugwerkende kracht toe te passen wordt voorkomen dat de cliënt geconfronteerd wordt met een korting op zijn uitkering die te herleiden is tot een periode waarover hij in het geheel geen uitkering ontving.

Niet in alle gevallen bestaat er op de eerste dag van de overtreding recht op uitkering. Dit is het geval als de dag van de overtreding ligt vóór de dag waarop uitkering wordt toegekend, dan wel recht op uitkering bestaat. De maatregel gaat dan in op de eerste dag waarover uitkering wordt toegekend, dan wel de eerste dag waarop recht op uitkering bestaat.

Voorbeeld 9

Een te late aanvraag leidt wel tot een maatregel, maar die maatregel gaat in op de datum waarop de uitkering in principe zou zijn ingegaan. Als we de uitkering wegens de te late aanvraag toekennen met ingang van een latere datum, dan zal op die latere datum de duur van de maatregel helemaal of voor een deel zijn verstreken. De latere toekenning overlapt de maatregel, om dubbele sanctionering te voorkomen. Is de duur van de op te leggen maatregel langer dan de periode waarover de uitkering niet wordt toegekend, dan leggen we alleen een maatregel op over de nog resterende duur. Is de duur van de maatregel korter, dan leggen we de maatregel niet op.

Specifiek bij de Toeslagenwet kan het voorkomen dat de toeslag niet eerder wordt toegekend dan een jaar voor datum aanvraag. Wanneer we een maatregel moeten opleggen, dan moeten we die opleggen vanaf de datum waarop de klant de verplichting niet is nagekomen. Wanneer deze datum voor datum toekenning toeslag ligt, dan wordt deze voor de resterende duur van de maatregel opgelegd.

Wanneer er geen resterende duur is voor de maatregel, dan leggen we deze niet op. We sturen dan geen beslissing, en er vindt geen registratie plaats.

Voorbeeld 10

Uiteraard kunnen we bij het niet toekennen van uitkering geen waarschuwing of maatregel opleggen.

Samenloop: niet nakoming twee of meer verplichtingen

Algemeen

Het is mogelijk, dat tegelijkertijd binnen dezelfde wet een aantal verplichtingen worden overtreden op grond waarvan een maatregel dient te worden opgelegd. Artikel 9 van het maatregelenbesluit geeft daarvoor slechts één regel: als sprake is van het niet of niet behoorlijk nakomen van meer

dan één verplichting, en het niet nakomen van deze verplichtingen voortkomt uit één oorzaak wordt slechts één maatregel opgelegd, bij verschil die uit de hoogste categorie. Bij het niet nakomen van meerdere verplichtingen zijn er twee mogelijkheden:

- Er ligt **één oorzaak** ten grondslag aan de overtredingen
- Er ligt **meer dan één oorzaak** ten grondslag aan de overtredingen

Hieronder worden beide mogelijkheden nader uitgewerkt.

Het kan ook zijn dat voor de overtredingen een waarschuwing dient te worden gegeven. Dit is verder uitgewerkt in [Samenloop waarschuwingen](#).

Overtredingen vloeien voort uit 1 oorzaak

Als de meerdere op te leggen maatregelen voortkomen uit dezelfde oorzaak dan wordt slechts 1 maatregel opgelegd.

Voorbeeld 10 

Zwaarste maatregel

Om te kunnen beoordelen welke sanctie de zwaarste is, moet elke overtreding en de daarbij behorende maatregel eerst apart worden beoordeeld.

Het is meestal snel duidelijk welke maatregel als de zwaarste van de maatregelen dient te worden aangemerkt. In geval van twijfel dient het percentage met de duur van de maatregel te worden vermenigvuldigd. De maatregel met de hoogste uitkomst dient als uitgangspunt te worden genomen.

Overtredingen vloeien niet uit dezelfde oorzaak voort

Als de meerdere op te leggen maatregelen op grond van dezelfde wet niet voortkomen uit dezelfde oorzaak, dan worden gewoon alle maatregelen afzonderlijk opgelegd.

Samenvoegen maatregelen niet uit dezelfde oorzaak

Als het niet nakomen van verschillende verplichtingen niet uit dezelfde oorzaak voortkomt, worden die maatregelen bij elkaar opgeteld. Vervolgens dienen de maatregelen zo veel als mogelijk gelijktijdig gerealiseerd te worden. Dit laatste komt er op neer, dat de bij de overtredingen vastgestelde percentages bij elkaar opgeteld dienen te worden, zodat gelijktijdige realisering

mogelijk is.

In tegenstelling tot de bepalingen van het oude UWV maatregelenbesluit is er *geen* maximering van het kortingspercentage. Dit betekent dat meerdere maatregelen bij elkaar opgeteld kunnen leiden tot een korting van het gehele uitkeringsbedrag ofwel 100% korting. In het zeer uitzonderlijke geval dat meerdere maatregelen bij elkaar opgeteld leiden tot een uitkomst van méér dan 100% wordt eveneens het gehele uitkeringsbedrag gekort. De duur van de maatregel wordt *niet* verlengd met een zodanige periode dat daarmee alsnog de volledige samenvoeging wordt gerealiseerd.

Voorbeeld 11

Minimumbedrag bij samenvoegen maatregelen

Als betrokkene meerdere overtredingen begaat die voortvloeien uit verschillende oorzaken, worden de maatregelpercentages die bij iedere overtreding horen bij elkaar opgeteld (gecumuleerd). In voorkomende gevallen vindt bij iedere maatregel afzonderlijk toetsing plaats aan het minimumbedrag.

Samenloop waarschuwingen

Ook hier geldt dat elke overtreding apart moet worden beoordeeld. Dit kan er toe leiden dat voor elk van de verschillende overtredingen in principe een maatregel zou moeten worden opgelegd. Indien echter wordt voldaan aan de voorwaarde voor het geven van een waarschuwing dan dient voor elk van de overtredingen een waarschuwing te worden gegeven.

Niet van belang is of de overtredingen een verschillende oorzaak hebben of voortkomen uit één oorzaak.

Samenloop waarschuwing of maatregel en boete

Overtredingen vloeien voort uit 1 oorzaak

Met het BMTI is het opleggen van boeten vastgelegd in de wet. Het kan voorkomen, dat, gezien de overtreding, zowel een waarschuwing of maatregel als een boete moet worden opgelegd.

Bijvoorbeeld als de informatie desgevraagd niet tijdig is verstrekt en bovendien de verstrekte informatie onjuist is. In een dergelijk geval is er sprake van twee overtredingen:

- Informatie is te laat verstrekt (maatregel)
- Onjuiste informatie is gegeven (boete)

Samenloop van een waarschuwing of maatregel met een boete is ook aan de orde als betrokkene na verzoek van UWV de gevraagde informatie niet binnen de gestelde termijn heeft verstrekt én betrokkene heeft ook de termijn (binnen 7 kalenderdagen) van de spontane inlichtingenplicht[†] overschreden.

In de wet is bepaald, dat in geval van oplegging van een boete en een waarschuwing of maatregel voortvloeiend uit dezelfde oorzaak, het opleggen van een maatregel achterwege blijft.

90 lid 2 WIA, 29 lid 4 WAO, 47 lid 4 WAZ, 39 lid 4 Wajong

In het geval dat iemand met een uitkering langer dan vier weken op vakantie gaat naar het buitenland en dit niet bij UWV meldt, is eveneens samenloop van een maatregel en een boete aan

de orde. Het melden van vakantie behoort namelijk tot de controlevoorschriften en levert bij niet nakoming in beginsel een maatregel op. Maar omdat pas achteraf vastgesteld kan worden dat een klant op vakantie is geweest en dat niet aan UWV heeft gemeld, is tevens sprake van een boete vanwege overtreding van de inlichtingenverplichting. In overeenstemming met de eerder genoemde bepalingen in de wet prevaleert ook in dit geval de boete.

Overtredingen vloeien niet uit dezelfde oorzaak voort

Elke overtreding dient hier apart te worden beoordeeld. Anders dan bij het opleggen van een waarschuwing of maatregel dan wel een boete bij dezelfde oorzaak, dienen hier de waarschuwing of maatregel en de boete zelfstandig te worden opgelegd.

Voorbeeld 12 

Voorbeeld 13 

Recidive

Overtreding zelfde verplichting binnen periode van 2 jaar

Artikel 8 van het Maatregelenbesluit geeft aan wat onder recidive dient te worden verstaan: als aan betrokkene een maatregel is opgelegd en hij binnen twee jaar na de bekendmaking daarvan opnieuw dezelfde verplichting niet of niet behoorlijk is nagekomen, wordt het percentage van de op te leggen maatregel evenals het minimumbedrag, met 50% verhoogd.

Het moet dus gaan om het opleggen van een maatregel op grond van de wet wegens dezelfde overtreding als gevolg waarvan hem eerder daadwerkelijk een maatregel op grond van de dezelfde wet is opgelegd. Als eerder van een maatregel gebaseerd op dezelfde overtreding is afgezien in verband met ontbreken van verwijtbaarheid of het bestaan van een dringende reden of als eerder is volstaan met het geven van een waarschuwing in plaats van een maatregel, is er dus geen sprake van een daadwerkelijk opgelegde maatregel. Recidive kan dan niet worden gesteld.

Recidive is slechts mogelijk bij overtreding van dezelfde verplichting binnen 2 jaar na de dag waarop de vorige maatregel schriftelijk aan betrokkene bekend is gemaakt. Hetgeen betekent binnen 2 jaar na datum verzending van de beslissing waarbij de vorige maatregel werd opgelegd. De termijn van twee jaar neemt een aanvang op de dag na verzending (dagtekening) van het besluit.

Voorbeeld 14 

Er is geen sprake van recidive als betrokkene voor de tweede keer dezelfde overtreding begaat voordat hem bekend is gemaakt dat voor de eerste overtreding een maatregel is opgelegd.

Verhoging maatregel met helft

Als bijvoorbeeld de verplichting tot het tijdig verstrekken van informatie binnen een periode van 2 jaar opnieuw wordt overtreden, dan dient het percentage van de daarbij behorende maatregel, bijvoorbeeld 10% met de helft te worden verhoogd tot 15%. Er is niet voor gekozen om bijvoorbeeld de duur van de maatregel (met de helft) te verlengen. Blijkt het bedrag van de op te leggen maatregel minder te zijn dan het minimumbedrag van € 37,50 bij recidive, dan wordt de hoogte van de maatregel gesteld op dit minimumbedrag.

Voorbeeld 15 

Voorbeeld 16 

Voorbeeld 17 

Artikel 8 van het Maatregelenbesluit is niet van toepassing op het niet nakomen van verplichtingen van de vijfde categorie, het zich niet onthouden van zeer ernstige misdragingen. Voor deze categorie geldt dat recidive wel als een verzwarende omstandigheid kan worden aangemerkt waardoor 50% in plaats van 25% of 100% in plaats van 50% kan worden opgelegd.

Eerdere overtreding vóór 1 mei 2008

Het kan voorkomen dat betrokkene eerder een overtreding heeft begaan vóór 1 mei 2008 op grond waarvan een maatregel is opgelegd onder het oude sanctieregime. Als hij binnen twee jaar nadien dezelfde verplichting overtreedt en die overtreding vindt plaats op of na 1 mei 2008, dan is er sprake van recidive. Deze recidive valt onder de bepalingen van het nieuwe maatregelenregime. Dat is bepalend voor duur en hoogte van de nieuwe maatregel.

Voorbeeld 18 

Realisering maatregel: korting op uitkering

Volgens artikel 2 van het Maatregelenbesluit is de maatregel een percentage waarmee het *bedrag* aan uitkering wordt verlaagd. Aangezien het opleggen van een maatregel op bruto niveau plaatsvindt, gaat het hierbij in ieder geval om de bruto uitkering. Het is echter de vraag wat precies moet worden verstaan onder de bruto uitkering. De wet kent namelijk een aantal bepalingen waarmee de uitkering wordt verhoogd of verlaagd. Het is dus in eerste instantie van belang te weten in welke volgorde verhoging of verlaging van de uitkering plaats vindt. Tevens is van belang op welk moment bij het berekenen van de uitkering een maatregel wordt opgelegd. Als een maatregel wordt opgelegd voordat verhoging van de uitkering plaats vindt, dan wordt de maatregel

maatregel wordt opgelegd voordat verhoging van de uitkering plaats vindt, dan wordt de maatregel dus niet over de verhoging opgelegd. Wordt de maatregel na de verhoging van de uitkering opgelegd, dan wordt de maatregel ook op de verhoging opgelegd.

Hieronder volgt een overzicht van de kortingsmethodiek bij verhogingen en verlagingen van de uitkering:

Kortingsmethodiek bij:	
Verhoging of verlaging vanwege een correctie	Het kan voorkomen dat een uitkering te laag of te hoog is vastgesteld. Dit zal leiden tot een nabetaling respectievelijk een terugvordering. De invordering van het terug te vorderen bedrag zal in eerste instantie geschieden door verrekening met latere perioden waarover recht op uitkering bestaat. Als geen recht meer bestaat op een uitkering, is verrekening met een andere uitkering mogelijk. Bij het opleggen van een maatregel gaat het om een bedrag aan uitkering waarop over een bepaalde periode <i>recht</i> bestaat. Als een nabetaling deels betrekking heeft op een periode waarover een maatregel wordt opgelegd, dan moet de maatregel worden toegepast op dit hogere bedrag aan uitkering in die periode. Als recht bestaat op een lagere uitkering, dan moet de maatregel worden opgelegd op dit lagere bedrag. Een correctie van de uitkering zal dus moeten leiden tot een correctie in de maatregel.
Verlaging vanwege inkomsten uit arbeid	In het geval van inkomsten uit arbeid wordt de uitkering op grond van een kortingsartikel verlaagd met deze inkomsten. In voorkomende gevallen wordt de maatregel berekend over de uitkering <i>na</i> aftrek van de inkomsten uit arbeid. Als tijdens de duur van de maatregel de uitkering wordt verlaagd, dan wordt de maatregel met ingang van de datum verlaging berekend over het lagere uitkeringsbedrag. Ook wanneer sprake is van een nihil-uitkering wordt een maatregel naar percentage en duur opgelegd. Dit heeft weliswaar geen directe financiële gevolgen, maar kan van belang zijn voor de beoordeling van bijvoorbeeld een recidive. Bij verhoging van de uitkering bij toepassing van een kortingsartikel wordt de maatregel met ingang van de datum van verhoging berekend over het hogere uitkeringsbedrag.

	Als tijdens de periode van de maatregel de toepassing van het kortingsartikel wordt beëindigd dan dient de maatregel te worden opgelegd over de (aldus verhoogde) uitkering conform boven aangegeven methodiek.
Verhoging wegens hulpbehoevendheid	In de wet is geregeld dat de uitkering verhoogd kan worden als de verzekerde hulpbehoevend is. In de WIA wordt de uitkering verhoogd met een factor die maximaal 100/70 is. In de WIA wordt dus niet het uitkeringspercentage, maar de uitkering zelf verhoogd. Als de maatregel wordt opgelegd over het bedrag aan uitkering, dan zal de maatregel ook worden toegepast op de verhoging wegens hulpbehoevendheid. De verhoging dient echter ter compensatie van extra kosten. Om die reden mag er ook geen beslag op de verhoging worden gelegd. Het ligt in de rede om de verhoging ook buiten beschouwing te laten bij het opleggen van een maatregel op een WIA-uitkering. Ook volgens de Nota van toelichting op het nieuwe maatregelenbesluit moet de verhoging wegens hulpbehoevendheid buiten beschouwing blijven. Dit wordt bereikt door het bedrag van de uitkering evenredig te verlagen met de verhoging wegens hulpbehoevendheid. Hetzelfde effect kan worden bereikt door niet het bedrag aan uitkering, maar het maatregelpercentage evenredig te verlagen. Het kortingspercentage wordt dan berekend door het percentage van de maatregel te delen door de factor waarmee de uitkering is verhoogd (oftewel vermenigvuldigen met de omgekeerde factor). Als de uitkering wordt verhoogd met de factor 85/70, dan moet het percentage van de maatregel worden vermenigvuldigd met de factor 70/85.
Verlaging bij samenloop van maatregelen	Het opleggen van een maatregel is het geheel of gedeeltelijk, tijdelijk of blijvend weigeren van uitkering. Als sprake is van meerdere maatregelen tegelijkertijd die voortvloeien uit een verschillende oorzaak, geldt één cumulatief maatregelpercentage: de bij de overtredingen vastgestelde percentages worden bij elkaar opgeteld.

	Er is <i>geen</i> maximering van het kortingspercentage. Meerdere maatregelen bij elkaar opgeteld kunnen leiden tot een korting van het gehele uitkeringsbedrag ofwel 100% korting. In het zeer uitzonderlijke geval dat meerdere maatregelen bij elkaar opgeteld leiden tot een uitkomst van méér dan 100% wordt eveneens het gehele uitkeringsbedrag gekort. De duur van de maatregel wordt <i>niet</i> verlengd met een zodanige periode dat daarmee alsnog de volledige samenvoeging wordt gerealiseerd.
Verhoging wegens betaling vakantietoeslag	De uitkering is een bedrag exclusief vakantiegeld. Het vakantiegeld wordt gereserveerd en uitbetaald in de maand mei. De maatregel wordt berekend over de uitkering met inbegrip van het (gereserveerde) vakantiegeld.
Verlaging wegens verrekening	Als er sprake is van samenloop van uitkeringen dient de uitkering te worden gekort aan de hand van de daarvoor geldende regels van samenloop. Deze verrekening beïnvloedt niet het <i>recht</i> op uitkering, maar alleen het bedrag dat daarvan aan verzekerde wordt betaald. De verrekening heeft geen invloed op de hoogte van de maatregel.

Het uitkeringsbedrag kent daarnaast nog verschillende kortingen en aanvullingen die mogelijk gevolgen hebben voor de berekening van de maatregel. Hieronder volgt een kort overzicht van de belangrijkste kortingen en aanvullingen:

- **REA-aanvullingsregeling**

De loonsuppletie en de inkomenssuppletie zijn aanvullingen op de WAO omdat de klant weliswaar aan het werk is gegaan, maar daarmee zijn resterend verdienvermogen niet volledig invult. De aanvulling bedraagt aanvankelijk 100% van het verschil in uitkering gebaseerd op de theoretische en de praktische verdien capaciteit. Deze aanvulling wordt in fasen afgebouwd over een periode van vier jaar. De maatregel wordt berekend over het basisbedrag *exclusief* de loonsuppletie en de inkomenssuppletie.

- **Aanvullingsregeling grafische sector**

De aanvullingsregeling houdt in dat ten hoogste 24 maanden na de wettelijke maximumtermijn ZW een aanvulling wordt verleend ter hoogte van het verschil tussen het laatstelijk ontvangen ziekengeld en het bedrag van de AAW/WAO-uitkering. De laatste klant in deze categorie heeft in 1997 de maximumtermijn bereikt. Vopor 50-jarigen wordt een aanvulling verleend tot 85% van het bruto WAO dagloon (inclusief VT) zolang de volledige arbeidsongeschiktheid voortduurt tot uiterlijk de pensioengerechtigde leeftijd. De laatste klant in deze categorie bereikt in 2010 maximumtermijn. De maatregel wordt berekend over het basisbedrag *inclusief* de aanvulling.

Anders zou een maatregel geen effect hebben, want volledig gecompenseerd in de aanvullende uitkering van de klant.

- **Aanvulling zorgtoeslag**

De zorgtoeslag is een tegemoetkoming voor Wajong-gerechtigden die door de nieuwe zorgverzekeringswet worden benadeeld, omdat de Belastingdienst ten onrechte uitgaat van het standpunt dat in alle gevallen de uitkering is gebaseerd op het wettelijk minimum jeugdloon. De tegemoetkoming is een bruto bedrag per maand boven op de arbeidsongeschiktheidsuitkering. De maatregel wordt berekend over het basisbedrag *exclusief* de zorgtoeslag.

- **Korting overheidspensioen/weduwepensioen**

Als de WAO (mede) voortvloeit uit de oude ongevallenwet of invaliditeitswet, gelden enkele garantiebepalingen. In voorkomende gevallen wordt de arbeidsongeschiktheidsuitkering slechts uitbetaald voor zover deze het overheidspensioen/weduwepensioen overtreft. De maatregel wordt berekend over het basisbedrag *exclusief* de korting overheidspensioen/weduwepensioen. Dit betekent dat de korting moet worden toegepast *na* de maatregel.

- **Besparing WSW**

De besparing WSW is het verschil tussen de uitkering gekort op grond van inkomsten WSW enerzijds en de uitkering zoals deze zou zijn bepaald als er geen korting zou zijn toegepast. De besparing wordt aan het Rijk afgedragen. Het bedrag aan uitkering dat bespaard wordt dankzij deze inkomsten is niet van belang voor de berekening van de maatregel.

- **Pro rata berekening**

Als een klant met een arbeidsverleden in het buitenland arbeidsongeschikt raakt, wordt in sommige gevallen een pro rata WAO-uitkering toegekend. Dat is de uitkering die de klant krijgt op basis van de in Nederland verzekerde tijdvakken gedeeld door het totale aantal verzekeringstijdvakken in alle EU lidstaten. De maatregel wordt in voorkomende gevallen berekend over de pro rata uitkering. Het is mogelijk dat de uitkering hoger is als de uitkering wordt gebaseerd op het totale aantal verzekeringstijdvakken in EU verband waarop de ontvangen buitenlandse uitkeringen in mindering worden gebracht. In dat geval wordt de maatregel berekend over de gekorte nationale uitkering.

- **Korting wegens niet aanvaarden passend werk**

Het kan voorkomen dat betrokkene een overtreding begaat in een periode dat zijn uitkering wordt gekort omdat hij heeft geweigerd passende arbeid te aanvaarden (artikel 30-1a WIA). In een dergelijk geval wordt éérst de uitkering gekort met de (fictieve) inkomsten en pas daarna maatregelkorting toegepast over het aldus gekorte basisbedrag.

- **Aanvulling WAO obv garantiebepalingen AAW/WAZ/Wajong**

De garantie betreft een bepaald uitkeringsbedrag als en voorzover deze hoger zou zijn geweest dan de WAO. In dit geval hebben we te maken met verschillende soorten uitkering. Voor iedere uitkering afzonderlijk leggen we een maatregel op als er sprake is van een overtreding van de desbetreffende verplichting.

- **Toelage ex artikel 58/59 AAW**

De toelage is een bedrag vanwege gedeelde inkomsten voor arbeids(jong)gehandicapte werknemers (niet hoger dan maximum dagloon). In dit geval wordt géén maatregel berekend over de toelage.

- **Compensatieregeling invoering TBA**

Deze regeling betreft een eenmalig garantiebedrag (met indexen) dat de uitkering aanvult tot het niveau van de uitkering in de maand juli 1993. In dit geval wordt de maatregel ook berekend over de aanvulling.

- **Garantiebedrag Ongevallenwet**

Het garantiebedrag regelt een verhoging van het dagloon tot een bepaald garantiebedrag. In dit geval wordt de maatregel ook berekend over de aanvulling.

Maatregel opgelegd per wet

De maatregel wordt opgelegd per wet. Er zijn situaties mogelijk dat betrokkene uitkeringsrecht ontleent aan verschillende wetten naast elkaar. In dit verband valt bijvoorbeeld te denken aan een WAO uitkering in combinatie met een toeslag op grond van de toeslagenwet. Als betrokkene een verplichting overtreedt die geldt voor zowel de WAO als de toeslagenwet krijgt hij voor iedere uitkering afzonderlijk een maatregel opgelegd. Ook het minimumbedrag van de maatregel geldt voor iedere uitkering afzonderlijk. Overigens kan het voorkomen dat een maatregel alleen wordt opgelegd op een TW uitkering. Dat is bijvoorbeeld het geval als betrokkene een verplichting overtreedt die alléén geldt voor de toeslagenwet en niet voor de WAO. Denk in dit geval bijvoorbeeld aan de verplichting om de toeslag tijdig aan te vragen.

Maatregel ene wet werkt niet door in andere wet

Het is niet de bedoeling, dat de ene maatregel als verdere maatregel naar een andere wet wordt overgedragen. Per wet wordt bepaald of er een overtreding van een verplichting is op grond van die wet en kan in die wet slechts zijn uitwerking hebben.

Maatregel herleeft niet bij vaststelling nieuw recht

Een maatregel die nog van toepassing was op het moment dat een uitkering werd geëindigd niet herleven na vaststelling van een nieuw recht op uitkering.

Maatregel herleeft wél bij herleving uitkering

De herleeftde uitkering wordt beschouwd als een voortzetting van de geëindigde uitkering. Voor een maatregel geldt hetzelfde. Als een maatregel niet volledig kon worden gerealiseerd doordat de uitkering is geëindigd, en vervolgens herleeft die uitkering weer vóór het einde van de periode waarover die maatregel was opgelegd, dan herleeft ook de maatregel, voor het resterende gedeelte van die periode. De periode eindigt op de vooraf bepaalde datum, en schuift dus niet op.

Motivering bij afgifte van de beschikking

Als betrokkene een maatregel moet worden opgelegd of een waarschuwing wordt gegeven, dient hiervoor een beschikking te worden afgegeven.

Het is van belang dat in deze beschikking wordt opgenomen:

- Een goede omschrijving van de verplichting die door betrokkene is overtreden;
- Het wetsartikel of de -artikelen waarop de maatregel of de waarschuwing berust. Afhankelijk van de Schrijfwijzer. In het kader van het project Uniek worden nieuwe beschikkingen gemaakt. Deze worden vanuit het project beschikbaar gesteld voor heel UWV;
- Indien van toepassing de categorie zoals deze in het Maatregelenbesluit is vastgesteld;
- Indien van toepassing de hoogte en duur van de maatregel.

Doorzoek handboek Wetsuitleg Wajong

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg Wajong

Algemeen

Voor de jonggehandicapte gelden de voorschriften en verplichtingen van de nieuwe Wajong. Volgt de jonggehandicapte een voorschrift niet op? Of houdt hij zich niet aan zijn verplichtingen? Dan zullen we moeten beoordelen of het om een sanctie in de vorm van een boete of maatregel gaat. Klik hier voor meer informatie over [Boete](#) of [Maatregel](#)

Een aantal verplichtingen geldt als voorwaarde om in aanmerking te komen voor inkomensondersteuning.

Klik hier voor meer informatie over de [voorwaarden voor inkomensondersteuning](#).

De verplichtingen kennen een onderscheid naar twee hoofdcategorieën: algemene en specifieke verplichtingen.

Wat zijn algemene verplichtingen?

De algemene verplichtingen gelden altijd. Het maakt niet uit of de jonggehandicapte in de werkregeling zit; studeert in de periode die daaraan voorafgaat of volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is. Het gaat om de volgende verplichtingen:

Verplichtingen van orde

Verplichtingen van orde moeten het uitvoeringsproces zo goed en soepel mogelijk laten verlopen. Het gaat hierbij om alles wat belangrijk is voor de arbeidsondersteuning, de inkomensvoorziening of de uitkering.

Plichten voor beperking van ontstaan en bestaan van recht op arbeidsondersteuning

Deze plichten houden in dat de jonggehandicapte maatregelen moet nemen om zijn afhankelijkheid van de arbeidsondersteuning, ook wel inkomensvoorziening genoemd, zo beperkt mogelijk te houden.

Wat zijn specifieke verplichtingen?

Naast de algemene verplichtingen die voor iedere jonggehandicapte gelden, kent de nieuwe Wajong ook specifieke verplichtingen. Deze gelden uitsluitend voor de jonggehandicapte die volgens UWV arbeid kan verrichten. Het gaat om de volgende verplichtingen:

Plichten voor het vergroten van mogelijkheden tot het verrichten van arbeid

Deze plichten gaan om de medische mogelijkheden en de mogelijkheden voor het verrichten van arbeid. Doel is dat de jonggehandicapte zijn kansen op arbeid vergroot, ondanks zijn beperkingen.

Plichten gericht op inschakeling in de arbeid

Deze plichten gaan over de inspanningen die de jonggehandicapte moet verrichten om zich daadwerkelijk aan te bieden op de arbeidsmarkt.

Klik hier voor [Overzicht Verplichtingen](#)

Klik hier voor [Overzicht spontaan te melden feiten en omstandigheden \(verplichtingen, spontane inlichtingenplicht\)](#)

Voor wie gelden de algemene verplichtingen?

De verplichtingen gelden voor de jonggehandicapte die onder de nieuwe Wajong valt. Ze gelden ook voor zijn wettelijke vertegenwoordiger. Een aantal verplichtingen geldt ook voor andere partijen.

Voor wie gelden de specifieke verplichtingen?

Niet alle verplichtingen gelden voor iedere jonggehandicapte. Naast de algemene verplichtingen zijn er ook specifieke verplichtingen. Die gelden alleen voor jonggehandicapten met recht op arbeidsondersteuning.

Heeft de wettelijke vertegenwoordiger plichten?

Als de jonggehandicapte een [wettelijke vertegenwoordiger](#) heeft, dan ligt een aantal verplichtingen, bijvoorbeeld de spontane inlichtingenplicht, bij die vertegenwoordiger.

Andere verplichtingen, zoals die van het meewerken aan een onderzoek, blijven noodzakelijkerwijs bij de jonggehandicapte liggen. Bij dit soort verplichtingen is het de plicht van de wettelijke vertegenwoordiger om de jonggehandicapte te 'sturen' of te 'helpen' bij het naleven hiervan.

Welke verplichtingen hebben andere partijen?

Welke verplichtingen hebben andere partijen?

Een aantal plichten geldt ook voor andere partijen, zoals instellingen of werkgevers. Bij de beschrijving van deze verplichtingen staat dit dan aangegeven.

Overzicht Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten

Controlevoorschrift	Uitleg	Sanctie bij overtreding
Gebruikmaken van aanvraagformulier	De jonggehandicapte moet de arbeidsondersteuning/inkomensvoorziening aanvragen met een formulier dat door ons beschikbaar is gesteld (2 Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten).	Als de jonggehandicapte niet het juiste formulier gebruikt, moet je beoordelen of we een maatregel moeten opleggen. Klik hier voor Maatregelen .
Verificatie van gegevens mogelijk maken	De aanvrager moet ons in staat stellen de bij de aanvraag verstrekte gegevens te controleren, als wij twijfel hebben over de juistheid en volledigheid van deze gegevens (4 Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten).	Als de aanvrager hieraan niet meewerkt, moet je beoordelen of we een maatregel moeten opleggen. Klik hier voor Maatregelen . Als blijkt dat de aanvrager ons onjuiste gegevens heeft verstrekt, dan moeten we wellicht een boete opleggen. Klik hier voor Boeten
Inzage verlenen in of kopieën verstrekken van stukken	De jonggehandicapte die de arbeidsondersteuning/inkomensvoorziening aanvraagt of ontvangt moet voldoen aan een verzoek van ons om inzage te verlenen in of het verstrekken van kopieën van noodzakelijk geachte stukken. Het kan hierbij gaan om stukken als: Loonstroken;	Als de jonggehandicapte hieraan niet meewerkt, moet je beoordelen of we een maatregel moeten opleggen. Klik hi voor Maatregelen .

	Loonbelastingverklaring; Aangifte inkomstenbelasting; et cetera (5 lid 1 onder b Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten)	
Controle mogelijk maken	De jonggehandicapte moet controle door personen die door ons daartoe zijn aangewezen mogelijk maken. Hij moet daarom op zijn woon- of verblijfadres bereikbaar te zijn. Als hij niet op zijn woon- of verblijfadres bereikbaar is, moet hij ervoor zorgen dat wij kunnen vernemen waar hij bereikbaar is. De jonggehandicapte moet op door ons aangewezen dagen en uren op zijn woon- of verblijfadres aanwezig zijn om controle mogelijk te maken (5 lid 1 onder c Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten).	Als de jonggehandicapte hieraan niet meewerkt, moet je beoordelen of we een maatregel moeten opleggen. Klik hier voor Maatregelen.
Adreswijziging doorgeven	De jonggehandicapte moet een wijziging in zijn woon- of verblijfadres binnen 7 kalenderdagen aan ons doorgeven (6 lid 1 Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten).	Als de jonggehandicapte hiermee te laat is, moet je beoordelen of we een maatregel moeten opleggen. klik hier voor Maatregelen.
Vertrek naar buitenland melden	De jonggehandicapte die voor langer dan 4 weken naar het buitenland vertrekt, moet ons dat zo spoedig mogelijk melden, maar uiterlijk 2 weken vóór het vertrek. Dit voorschrift is bedoeld om ons nog de mogelijkheid te geven hem op te roepen en te onderzoeken. Als er een sterke indicatie is voor verlaging of intrekking van de inkomensvoorziening, dan beoordelen we of het recht daarop blijft bestaan. In dat geval beoordelen wij of het recht blijft voortbestaan en/of de jonggehandicapte de	Als de jonggehandicapte het vertrek naar het buitenland niet tijdig meldt, moet je beoordelen of we een maatregel moeten opleggen. Klik hier voor Maatregelen.

	revalidatie niet ongunstig beïnvloedt door het langdurige verblijf in het buitenland (zie Vertrek naar het buitenland 6 lid 2 Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten).	

Overzicht Controlevoorschriften buitenland arbeidsongeschiktheidswetten 2006

Controlevoorschrift	Uitleg	Sanctie bij overtreding
Terugsturen van opgevraagde informatie	De termijn bepalen wij en die kunnen we in verband met vakantie verlengen (3 lid 1 Controlevoorschriften buitenland arbeidsongeschiktheidswetten).	Als de jonggehandicapte zich niet aan dit voorschrift houdt, dan moet je wellicht een maatregel opleggen. Klik hier voor Maatregelen .
Verificatie mogelijk maken	De jonggehandicapte moet ons in staat stellen de verstrekte gegevens te controleren, als wij twijfel hebben over de juistheid en volledigheid van deze gegevens (3 lid 2 Controlevoorschriften buitenland arbeidsongeschiktheidswetten).	Als de jonggehandicapte hieraan niet meewerkt, moet je beoordelen of we een maatregel moeten opleggen. Klik hier voor Maatregelen . Als blijkt dat de jonggehandicapte ons onjuiste gegevens heeft verstrekt, dan moeten we wellicht een boete opleggen. Klik hier voor Boeten .
Levensbewijs overleggen	De jonggehandicapte moet op ons verzoek een levensbewijs (<i>attestatie de vita</i>) overleggen. Het levensbewijs moet zijn gewaarmerkt door een bevoegde autoriteit ter plaatse. Dit kan bijvoorbeeld zijn een instelling die in het woonland de wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkeringen uitvoert of de Nederlandse ambassade (3 lid 3 onder a	Als de jonggehandicapte zich niet aan dit voorschrift houdt, dan moet je wellicht een maatregel opleggen. Klik hier voor Maatregelen .

	Controlevoorschriften buitenland arbeidsongeschiktheidswetten).	
Gehoor geven aan oproep en gegevens verstrekken	De jonggehandicapte is verplicht om na oproep op een door ons te bepalen kantoor te verschijnen en de gevraagde gegevens te verstrekken (3 lid 3 onder b Controlevoorschriften buitenland arbeidsongeschiktheidswetten).	Als de jonggehandicapte zich niet aan dit voorschrift houdt, dan moet je wellicht een maatregel opleggen. Klik hier voor Maatregelen.
Verificatie van gegevens mogelijk maken	De jonggehandicapte is verplicht mee te werken aan de controle (verificatie) van de gegevens door een door ons aangewezen instantie. Als het nodig is, ondertekent hij een machtiging voor controle (verificatie) door de aangewezen instantie. Op deze machtiging moet de naam staan van de instantie die mag controleren en welke gegevens gecontroleerd mogen worden (<i>informed consent</i>). De machtiging is overigens geen extra voorwaarde voor het recht op een inkomensvoorziening, maar vereenvoudigt voor ons de controle in een ander land (3 lid 3 onder c Controlevoorschriften buitenland arbeidsongeschiktheidswetten).	Als de jonggehandicapte zich niet aan dit voorschrift houdt, dan moet je wellicht een maatregel opleggen. Klik hier voor Maatregelen.

Algemene plichten

Wat zijn verplichtingen van orde?

Algemeen

Verplichtingen van orde zijn erop gericht dat het uitvoeringsproces zo goed en zo soepel mogelijk verloopt. In deze categorie vallen de informatieplicht; medewerking aan controle; de controlevoorschriften van UWV en de vereisten bij de aanvraag.

Het doel van de informatieplicht: de jonggehandicapte verstrekt, uit zichzelf of op verzoek, alle informatie die relevant is voor de arbeidsondersteuning en de inkomensvoorziening. Dit doet hij mondeling of schriftelijk.

Daarnaast is de jonggehandicapte verplicht zijn medewerking te verlenen bij verzoeken of opdrachten van UWV, het UWV WERKbedrijf of het re-integratiebedrijf. Dan kunnen deze instanties de wet uitvoeren (door medewerking van de jonggehandicapte aan controle).

De plicht te voldoen aan de [Controlevoorschriften UWV](#), en de wettelijke vereisten waaraan een aanvraag voor een uitkering moet voldoen, vallen ook onder de Verplichtingen van orde.

Klik hier voor [Overzicht Verplichtingen](#)

Spontaan inlichtingen geven

Het gaat om de jonggehandicapte die een inkomensvoorziening op grond van de nieuwe Wajong heeft aangevraagd. En ook om de jonggehandicapte die recht heeft op een inkomensvoorziening op grond van deze wet en/of de instelling waaraan de inkomensvoorziening is uitbetaald. Zij lichten ons spontaan en binnen een week in over alle feiten en omstandigheden waarvan hen redelijkerwijs duidelijk is dat die van belang kunnen zijn voor een juiste beoordeling van het recht op arbeidsondersteuning; de hoogte van de inkomensvoorziening of de betaling daarvan. Deze verplicht te melden feiten of omstandigheden hoeven niet daadwerkelijk van invloed te zijn op de inkomensvoorziening. De beoordeling hiervan is aan ons.

Klik hier voor [Overzicht spontaan te melden feiten en omstandigheden voor een lijst van spontaan te melden \(gewijzigde\) omstandigheden](#). Bij elk onderwerp staat vermeld wanneer de meldingstermijn van één week gaat lopen.

Klik hier voor [Boeten](#)

Informatie geven op verzoek

Als we de jonggehandicapte vragen om bepaalde informatie, dan moet hij die informatie binnen de gestelde termijn leveren. Wij moeten aangeven binnen welke termijn de jonggehandicapte de informatie moet verstrekken. Hierbij hanteren we een standaardtermijn van 2 weken (14 kalenderdagen). We kunnen ook een andere (langere of kortere) redelijke termijn stellen. De termijn verlengen we bij vakantie van de jonggehandicapte met de duur van deze vakantie, maar

hoogstens met 4 weken. Als de jonggehandicapte de gevraagde informatie te laat verstrekt, moeten we wellicht een maatregel opleggen.

Klik hier voor informatie over [Maatregelen](#)

Klik hier voor [Boeten](#)

Oproep en ondervraging/onderzoek

De jonggehandicapte moet, nadat hij tijdig is opgeroepen:

- verschijnen (voldoen aan oproep);
- de gestelde vragen beantwoorden;
- zich laten onderzoeken door een deskundige.

We hebben de bevoegdheid om de jonggehandicapte op te roepen en te ondervragen. Ook een externe deskundige kan de jonggehandicapte oproepen en ondervragen. Hij moet daartoe wel door UWV aangewezen zijn. Een onderzoek van de jonggehandicapte moet altijd door een deskundige plaatsvinden.

Als de jonggehandicapte zonder deugdelijke grond geen gehoor geeft aan een oproep, of niet meewerkt aan onderzoek, moeten we wellicht een maatregel opleggen.

Klik hier voor informatie over [Maatregelen](#).

Als de jonggehandicapte na het doen van een aanvraag om een arbeidsondersteuning of een inkomensvoorziening niet meewerkt aan het onderzoek, geldt een andere procedure.

Klik hier voor meer informatie over [Arbeidsondersteuning](#) en [Inkomensondersteuning](#)

Voldoen aan de controlevoorschriften

UWV mag op grond van de nieuwe Wajong controlevoorschriften vaststellen waaraan jonggehandicapten moeten voldoen. Deze voorschriften zijn gericht op een goede en soepele

jonggehandicapten moeten voldoen. Deze voorschriften zijn gericht op een goede en soepele uitvoering van de nieuwe Wajong.

Klik hier voor [Overzicht controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten](#)

Klik hier voor [Overzicht controlevoorschriften buitenland arbeidsongeschiktheidswetten](#)

Inzage geven in identificatiedocumenten

De jonggehandicapte is verplicht op ons verzoek inzage te geven in identificatiedocumenten. Dit zijn het nationale paspoort of de identiteitskaart; of een vreemdelingsdocument.

Klik hier voor meer informatie over de documenten: [Identificatieplicht](#)

Wil je weten wat we moeten doen als de jonggehandicapte niet meewerkt aan identificatie? Klik hier voor [Maatregelen](#).

Melden reden van niet nakomen re-integratieverplichtingen in re-integratietraject

De jonggehandicapte die recht heeft op arbeidsondersteuning en deelneemt aan een re-integratietraject moet de reden van eventuele niet-naleving van zijn re-integratieverplichtingen onmiddellijk melden aan het re-integratiebedrijf. Dit betekent in eerste instantie dat hij de reden van verzuim vooraf moet melden. Meldt hij de reden van het verzuim niet? Of vermoedt het re-integratiebedrijf dat de jonggehandicapte op een andere manier onvoldoende medewerking verleent aan zijn re-integratie via het re-integratiebedrijf? Dan moet het re-integratiebedrijf dat aan UWV melden. UWV neemt vervolgens een beslissing over opschorting of schorsing van de betaling van de uitkering. Tijdens de eventuele opschorting of schorsing kan UWV onderzoeken of er aanleiding is voor het opleggen van een [maatregel](#) aan de jonggehandicapte.

Laten opnemen of verblijven in inrichting

De ingezetene die een aanvraag voor arbeidsondersteuning heeft ingediend of de jonggehandicapte die recht heeft op arbeidsondersteuning is verplicht om zich op voorschrift van UWV of de daartoe aangewezen deskundige voor observatie te laten opnemen of te verblijven in een daartoe aangewezen inrichting. Dat kan alleen als de observatie of het verblijf nodig is om de omvang van de arbeidsbeperking vast te stellen of om bij te dragen aan genezing of het behoud, herstel of bevordering van de arbeidsmogelijkheden.

Wat zijn verplichtingen voor beperking van ontstaan en bestaan van recht op arbeidsondersteuning?

Deze plichten houden in dat de jonggehandicapte maatregelen moet nemen om zijn afhankelijkheid van de arbeidsondersteuning en inkomensvoorziening zo beperkt mogelijk te houden.

Beperken arbeidsongeschiktheid

De ingezetene die een aanvraag voor arbeidsondersteuning heeft ingediend en de jonggehandicapte zijn verplicht om het bestaan van arbeidsongeschiktheid of verminderde arbeidsgeschiktheid zo veel mogelijk te beperken voor zover we dit redelijkerwijs van hen kunnen verwachten.

Adequate medische behandeling ondergaan

De ingezetene die een aanvraag voor arbeidsondersteuning heeft ingediend, moet een naar algemene medische maatstaven adequate behandeling ondergaan voor zijn ziekte of gebrek. De behandeling moet dan wel bijdragen aan genezing of aan behoud, herstel of bevordering van de arbeidsmogelijkheden.

Meewerken aan opstellen participatieplan

De ingezetene die een aanvraag voor arbeidsondersteuning heeft ingediend, moet meewerken aan het opstellen van een participatieplan. Deze medewerking is niet alleen een verplichting, maar het is ook een van de voorwaarden voor inkomensondersteuning. Zolang hij niet meewerkt, kan de inkomensondersteuning niet ingaan. Werkt hij later alsnog mee en krijgt hij inkomensondersteuning toegekend, dan passen we op die inkomensondersteuning een maatregel toe. De ingangsdatum van die maatregel is de datum waarop de jonggehandicapte in eerste instantie had moeten meewerken. Het tijdvak van de maatregel zal daardoor meestal binnen de periode vallen waarover geen inkomensondersteuning is toegekend.

Specifieke plichten

Wat zijn verplichtingen voor het vergroten van arbeidsmogelijkheden?

arbeidsmogelijkheden:

Deze plichten gaan over de medische mogelijkheden van de jonggehandicapte en over de mogelijkheden voor het verrichten van arbeid. Het gaat hier niet om verplichtingen om mee te werken aan bijvoorbeeld aanpassing van de arbeidsplaats en aan persoonsgebonden voorzieningen. Zij maken deel uit van de voorwaarden om in aanmerking te kunnen komen voor [inkomensondersteuning](#).

Let op: Vanaf 1 januari 2022 valt een aantal voorwaarden voor inkomensondersteuning wél onder de specifieke verplichtingen voor het vergroten van arbeidsmogelijkheden. Het gaat om al deze re-integratieverplichtingen:

- Meewerken aan activiteiten of werkzaamheden die gericht zijn op de inschakeling in de arbeid.
- Meewerken aan aanpassing van de arbeidsplaats en persoonsgebonden voorzieningen.

Onder geneeskundige behandeling stellen

Als we dit nodig vinden, dan kunnen we de jonggehandicapte het voorschrift geven zich onder geneeskundige behandeling te stellen. We sturen de jonggehandicapte dan de schriftelijke bevestiging dat het gaat om een voorschrift.

Als zij het medisch gezien noodzakelijk vinden, kunnen een verzekeringsarts of een behandelende arts bijvoorbeeld het voorschrift geven dat de jonggehandicapte een medische behandeling moet ondergaan. Dat voorschrift kunnen zij alleen geven als zij dat redelijkerwijs van hem mogen vragen. Een advies is niet hetzelfde als een voorschrift. Daarom leggen we na het niet opvolgen van een advies geen maatregel op.

Let op! Genezingsbelemmerende gedragingen kunnen we de jonggehandicapte verwijten. Daarbij hoeft niet bewezen te zijn dat de genezing daadwerkelijk belemmerd is. Voldoende is dat de handeling van de jonggehandicapte naar algemeen geldende medische maatstaven de strekking heeft de genezing te belemmeren.

Meewerken aan behoud of verkrijgen mogelijkheden arbeid

Het gaat erom dat de jonggehandicapte met recht op arbeidsondersteuning zich voldoende inspant om arbeidsmogelijkheden te behouden of te verkrijgen. Deze verplichting betekent onder andere dat hij moet meewerken aan re-integratietrajecten die zijn arbeidscapaciteit versterken aan bemiddelingstrajecten. Scholing, opleiding, proefplaatsing, sollicitatietrainingen en bemiddeling kunnen hiervan onderdeel zijn.

Meewerken aan opstellen re-integratieplan

De jonggehandicapte met recht op arbeidsondersteuning is wettelijk verplicht om in voldoende mate te proberen mogelijkheden tot het verrichten van passende arbeid te behouden of te verkrijgen. Deze verplichting is algemeen geformuleerd. Deze verplichting nemen we allereerst

concreet op in het participatieplan. Dat plan stellen we samen met de jonggehandicapte op. Een nadere invulling vindt plaats door een vertaling van het participatieplan naar concrete resultaatgerichte re-integratieafspraken. Deze afspraken komen in samenspraak met de jonggehandicapte en het re-integratiebedrijf tot stand en zijn vastgelegd in het re-integratieplan. Uitgangspunt is dat we in het participatieplan zoveel mogelijk de rechten en plichten, en de gevolgen van niet of onvoldoende naleving van de verplichtingen, opnemen. Het re-integratieplan bevat alleen nadere aanvullingen en bijstellingen van de al in het participatieplan opgenomen rechten en plichten (en de gevolgen daarvan bij niet of onvoldoende naleving).

Voldoen aan plichten re-integratieplan

Klik hier voor de verplichting [Meewerken aan opstellen re-integratieplan](#).

Meewerken aan activiteiten en werkzaamheden gericht op inschakeling arbeid (1 januari 2022)

De jonggehandicapte was tot 1 januari 2022 verplicht om mee te werken aan activiteiten en werkzaamheden die gericht waren op het inschakelen van arbeid. Dit was een voorwaarde voor inkomensondersteuning.

Deze verplichting is inhoudelijk niet veranderd, maar hoort vanaf 1 januari 2022 tot de plichten die gericht zijn op het vergroten van de arbeidsmogelijkheden.

In het participatieplan vermelden we of UWV cursussen en trajecten aanbiedt om de kansen van de jonggehandicapte op de arbeidsmarkt te vergroten. Dit aanbod is niet vrijblijvend. Het gaat om het aanleren van vaardigheden die de jonggehandicapte nodig heeft voor zijn werk.

Voldoet hij niet aan deze verplichting, dan volgt een maatregel van de derde categorie.

Meewerken aan aanpassing werkplek en persoonsgebonden voorzieningen (1 januari 2022)

De jonggehandicapte was tot 1 januari 2022 verplicht om mee te werken aan aanpassingen van de werkplek en persoonsgebonden voorzieningen. Dit was een voorwaarde voor inkomensondersteuning.

Deze verplichting is inhoudelijk niet veranderd, maar hoort vanaf 1 januari 2022 tot de plichten die gericht zijn op het vergroten van de arbeidsmogelijkheden.

Veel jonggehandicapten hebben extra ondersteuning nodig bij het uitvoeren van werkzaamheden.

De ondersteuning kan bestaan uit een (persoonsgebonden) werkvoorziening. De jonggehandicapte moet proberen om de nodige ondersteuning te krijgen door hulpmiddelen of aanpassing van de werkplek. Vervolgens moet de jonggehandicapte zelf leren omgaan met de ondersteuning. De voorziening compenseert namelijk voor een deel de beperkingen van de jonggehandicapten bij het

werken. Als een jonggehandicapte zich verzet tegen een aanpassing of deze niet gebruikt, werkt dat negatief op zijn kansen op de arbeidsmarkt.

Voldoet een jonggehandicapte niet aan deze verplichting, dan volgt een maatregel van de derde categorie.

Wat zijn verplichtingen gericht op inschakeling in arbeid?

Deze verplichtingen gaan over de inspanningen die de gedeeltelijk arbeidsgeschikte moet doen om zich daadwerkelijk aan te bieden op de arbeidsmarkt. Het gaat dan in ieder geval om de verplichting zich als werkzoekende te laten registreren bij het UWV WERKbedrijf. Het gaat hier niet om concrete verplichtingen om werk te zoeken, zonder daarbij belemmerende eisen te stellen en om aangeboden werk te aanvaarden. Zij maken deel uit van de voorwaarden om in aanmerking te kunnen komen voor inkomensondersteuning.

Klik hier voor [voorwaarden inkomensondersteuning](#).

Let op: Vanaf 1 januari 2022 valt een aantal voorwaarden voor inkomensondersteuning wél onder de specifieke verplichtingen die gericht zijn op inschakeling in arbeid. Het gaat om de volgende re-integratieverplichtingen voor de jonggehandicapte:

- Hij is verplicht om in voldoende mate te proberen passend werk te zoeken.
- Hij mag geen eisen stellen die het aanvaarden of verkrijgen van passend werk belemmeren.

Inschrijven bij UWV WERKbedrijf

De jonggehandicapte in de werkregeling die zijn resterende verdiencapaciteit niet volledig benut, is verplicht om zich in opdracht van UWV te laten registreren als werkzoekende. Hij is ook verplicht de bij zijn registratie als werkzoekende door het UWV WERKbedrijf gegeven voorschriften op te volgen. Hierbij moet het gaan om maatwerk van UWV.

Als de jonggehandicapte de voorschriften niet opvolgt, dan moeten we eventueel een [maatregel](#) opleggen.

Voorkomen verlies passende arbeid

Werkt een jonggehandicapte in loondienst? Dan mag hij dat werk niet verwijtbaar kwijtraken. Hij mag niet zelf ontslag nemen of ontslag krijgen door een dringende reden. Krijgt hij ontslag om andere reden, dan is hij niet verplicht om daartegen verweer te voeren.

andere reden, dan is hij niet verplicht om daar tegen verweer te voeren.

Verlies van passende arbeid als gevolg van ziekte of gebrek kan de jonggehandicapte meestal niet voorkomen. In die gevallen is dat verlies ook niet verwijtbaar. Verlies van passende arbeid door bedrijfseconomische omstandigheden is evenmin aan de jonggehandicapte te verwijten.

Het gaat alleen om verwijtbaar verlies van passende arbeid als een werknemer een werkgever een dringende reden (zie artikel 678 van boek 7 van het BW) geeft om het dienstverband met

onmiddellijke ingang te beëindigen. Dat is bijvoorbeeld het geval na diefstal, of mishandeling van de werkgever door de werknemer. Ook als de werknemer zelf ontslag neemt en aan voortzetting van de dienstbetrekking geen bezwaren verbonden zijn, zodat we voortzetting redelijkerwijs van hem kunnen verwachten.

In voldoende mate proberen passende arbeid te krijgen (per 1 januari 2022)

De jonggehandicapte was tot 1 januari 2022 verplicht om in voldoende mate te proberen passend werk te krijgen. Dit was een voorwaarde voor inkomensondersteuning.

Deze verplichting is inhoudelijk niet veranderd, maar hoort vanaf 1 januari 2022 tot de plichten die gericht zijn op inschakeling in arbeid.

In het participatieplan is opgenomen of we van de jonggehandicapte verwachten dat hij solliciteert of aan het werk blijft.

Wordt bij inzet van een re-integratietraject passend werk aangeboden en accepteert de jonggehandicapte dit aanbod niet? Dan volgt een [maatregel](#) vanwege het niet nakomen van de verplichtingen uit het re-integratieplan. Dit gaat om een maatregel van de derde categorie.

Geen belemmerende eisen stellen bij aanvaarden of verkrijgen van werk (per 1 januari 2022)

De jonggehandicapte was tot 1 januari 2022 verplicht om geen belemmerende eisen te stellen bij het aanvaarden of verkrijgen van werk. Dit was een voorwaarde voor inkomensondersteuning.

Deze verplichting is inhoudelijk niet veranderd, maar hoort vanaf 1 januari 2022 tot de plichten die gericht zijn op inschakeling in arbeid.

De jonggehandicapte moet beschikbaar zijn voor passend werk. Daarom mag de jonggehandicapte geen niet te veel eisen stellen aan het werk, waardoor hij geen werk vindt of daarvoor niet in aanmerking komt. Voldoet hij niet aan deze verplichting, dan volgt een maatregel van de derde categorie.

Doorzoek handboek Wetsuitleg Wajong

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg Wajong

Algemene plichten

Wat zijn verplichtingen van orde?

Algemeen

Verplichtingen van orde zijn erop gericht dat het uitvoeringsproces zo goed en zo soepel mogelijk verloopt. In deze categorie vallen de informatieplicht; medewerking aan controle; de controlevoorschriften van UWV en de vereisten bij de aanvraag.

Het doel van de informatieplicht: de jonggehandicapte verstrekt, uit zichzelf of op verzoek, alle informatie die relevant is voor de arbeidsondersteuning en de inkomensvoorziening. Dit doet hij mondeling of schriftelijk.

Daarnaast is de jonggehandicapte verplicht zijn medewerking te verlenen bij verzoeken of opdrachten van UWV, het UWV WERKbedrijf of het re-integratiebedrijf. Dan kunnen deze instanties de wet uitvoeren (door medewerking van de jonggehandicapte aan controle).

De plicht te voldoen aan de [Controlevoorschriften UWV](#), en de wettelijke vereisten waaraan een aanvraag voor een uitkering moet voldoen, vallen ook onder de Verplichtingen van orde.

Klik hier voor [Overzicht Verplichtingen](#)

Spontaan inlichtingen geven

Het gaat om de jonggehandicapte die een inkomensvoorziening op grond van de nieuwe Wajong heeft aangevraagd. En ook om de jonggehandicapte die recht heeft op een inkomensvoorziening

neert aangevraagd. En ook om de jonggehandicapte die recht neert op een inkomensvoorziening op grond van deze wet en/of de instelling waaraan de inkomensvoorziening is uitbetaald. Zij lichten ons spontaan en binnen een week in over alle feiten en omstandigheden waarvan hen redelijkerwijs duidelijk is dat die van belang kunnen zijn voor een juiste beoordeling van het recht op arbeidsondersteuning; de hoogte van de inkomensvoorziening of de betaling daarvan. Deze

verplicht te melden feiten of omstandigheden hoeven niet daadwerkelijk van invloed te zijn op de inkomensvoorziening. De beoordeling hiervan is aan ons.

Klik hier voor [Overzicht spontaan te melden feiten en omstandigheden voor een lijst van spontaan te melden \(gewijzigde\) omstandigheden](#). Bij elk onderwerp staat vermeld wanneer de meldingstermijn van één week gaat lopen.

Voor wie geldt de informatieplicht nog meer? [+](#)

Wanneer geldt de informatieplicht niet? [+](#)

Wat doen we bij overtreding van de inlichtingenplicht? [+](#)

Klik hier voor [Boeten](#)

Informatie geven op verzoek

Als we de jonggehandicapte vragen om bepaalde informatie, dan moet hij die informatie binnen de gestelde termijn leveren. Wij moeten aangeven binnen welke termijn de jonggehandicapte de informatie moet verstrekken. Hierbij hanteren we een standaardtermijn van 2 weken (14 kalenderdagen). We kunnen ook een andere (langere of kortere) redelijke termijn stellen. De termijn verlengen we bij vakantie van de jonggehandicapte met de duur van deze vakantie, maar hoogstens met 4 weken. Als de jonggehandicapte de gevraagde informatie te laat verstrekt, moeten we wellicht een maatregel opleggen.

Klik hier voor informatie over [Maatregelen](#)

Voor wie geldt de informatieplicht nog meer? [+](#)

Wanneer geldt de informatieplicht niet? [+](#)

Wat doen we bij overtreding van de inlichtingenplicht? [+](#)

Klik hier voor [Boeten](#)

Oproep en ondervraging/onderzoek

De jonggehandicapte moet, nadat hij tijdig is opgeroepen:

- verschijnen (voldoen aan oproep);
- de gestelde vragen beantwoorden;

- zich laten onderzoeken door een deskundige.

We hebben de bevoegdheid om de jonggehandicapte op te roepen en te ondervragen. Ook een externe deskundige kan de jonggehandicapte oproepen en ondervragen. Hij moet daartoe wel door UWV aangewezen zijn. Een onderzoek van de jonggehandicapte moet altijd door een deskundige plaatsvinden.

Voor wie gelden de verplichtingen nog meer? 

Als de jonggehandicapte zonder deugdelijke grond geen gehoor geeft aan een oproep, of niet meewerkt aan onderzoek, moeten we wellicht een maatregel opleggen.

Klik hier voor informatie over [Maatregelen](#).

Als de jonggehandicapte na het doen van een aanvraag om een arbeidsondersteuning of een inkomensvoorziening niet meewerkt aan het onderzoek, geldt een andere procedure.

Klik hier voor meer informatie over [Arbeidsondersteuning](#) en [Inkomensondersteuning](#)

Voldoen aan de controlevoorschriften

UWV mag op grond van de nieuwe Wajong controlevoorschriften vaststellen waaraan jonggehandicapten moeten voldoen. Deze voorschriften zijn gericht op een goede en soepele uitvoering van de nieuwe Wajong.

Voor wie gelden de voorschriften nog meer? 

Klik hier voor [Overzicht controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten](#)

Klik hier voor [Overzicht controlevoorschriften buitenland arbeidsongeschiktheidswetten](#)

Inzage geven in identificatiedocumenten

De jonggehandicapte is verplicht op ons verzoek inzage te geven in identificatiedocumenten. Dit zijn het nationale paspoort of de identiteitskaart; of een vreemdelingsdocument.

Klik hier voor meer informatie over de documenten: [Identificatieplicht](#)

Wil je weten wat we moeten doen als de jonggehandicapte niet meewerkt aan identificatie? Klik hier voor [Maatregelen](#).

Voor wie geldt de identificatieplicht nog meer? 

Melden reden van niet nakomen re-integratieverplichtingen in re-integratietraject

De jonggehandicapte die recht heeft op arbeidsondersteuning en deelneemt aan een re-integratietraject moet de reden van eventuele niet-naleving van zijn re-integratieverplichtingen onmiddellijk melden aan het re-integratiebedrijf. Dit betekent in eerste instantie dat hij de reden van verzuim vooraf moet melden. Meldt hij de reden van het verzuim niet? Of vermoedt het re-integratiebedrijf dat de jonggehandicapte op een andere manier onvoldoende medewerking verleent aan zijn re-integratie via het re-integratiebedrijf? Dan moet het re-integratiebedrijf dat aan UWV melden. UWV neemt vervolgens een beslissing over opschorting of schorsing van de betaling van de uitkering. Tijdens de eventuele opschorting of schorsing kan UWV onderzoeken of er aanleiding is voor het opleggen van een [maatregel](#) aan de jonggehandicapte.

Laten opnemen of verblijven in inrichting

De ingezetene die een aanvraag voor arbeidsondersteuning heeft ingediend of de jonggehandicapte die recht heeft op arbeidsondersteuning is verplicht om zich op voorschrift van UWV of de daartoe aangewezen deskundige voor observatie te laten opnemen of te verblijven in een daartoe aangewezen inrichting. Dat kan alleen als de observatie of het verblijf nodig is om de omvang van de arbeidsbeperking vast te stellen of om bij te dragen aan genezing of het behoud, herstel of bevordering van de arbeidsmogelijkheden.

Wat zijn verplichtingen voor beperking van ontstaan en bestaan van recht op arbeidsondersteuning?

Deze plichten houden in dat de jonggehandicapte maatregelen moet nemen om zijn afhankelijkheid van de arbeidsondersteuning en inkomensvoorziening zo beperkt mogelijk te houden.

Beperken arbeidsongeschiktheid

De ingezetene die een aanvraag voor arbeidsondersteuning heeft ingediend en de jonggehandicapte zijn verplicht om het bestaan van arbeidsongeschiktheid of verminderde arbeidsgeschiktheid zo veel mogelijk te beperken voor zover we dit redelijkerwijs van hen kunnen verwachten.

Adequate medische behandeling ondergaan

De ingezetene die een aanvraag voor arbeidsondersteuning heeft ingediend, moet een naar algemene medische maatstaven adequate behandeling ondergaan voor zijn ziekte of gebrek. De behandeling moet dan wel bijdragen aan genezing of aan behoud, herstel of bevordering van de arbeidsmogelijkheden.

Meewerken aan opstellen participatieplan

De ingezetene die een aanvraag voor arbeidsondersteuning heeft ingediend, moet meewerken aan

het opstellen van een participatieplan. Deze medewerking is niet alleen een verplichting, maar het is ook een van de voorwaarden voor inkomensondersteuning. Zolang hij niet meewerkt, kan de inkomensondersteuning niet ingaan. Werkt hij later alsnog mee en krijgt hij inkomensondersteuning toegekend, dan passen we op die inkomensondersteuning een maatregel toe. De ingangsdatum van die maatregel is de datum waarop de jonggehandicapte in eerste

instantie had moeten meewerken. Het tijdvak van de maatregel zal daardoor meestal binnen de periode vallen waarover geen inkomensondersteuning is toegekend.

Wetsuitleg Wajong

Specifieke plichten

Wat zijn verplichtingen voor het vergroten van arbeidsmogelijkheden?

Deze plichten gaan over de medische mogelijkheden van de jonggehandicapte en over de mogelijkheden voor het verrichten van arbeid. Het gaat hier niet om verplichtingen om mee te werken aan bijvoorbeeld aanpassing van de arbeidsplaats en aan persoonsgebonden voorzieningen. Zij maken deel uit van de voorwaarden om in aanmerking te kunnen komen voor [inkomensondersteuning](#).

Let op: Vanaf 1 januari 2022 valt een aantal voorwaarden voor inkomensondersteuning wél onder de specifieke verplichtingen voor het vergroten van arbeidsmogelijkheden. Het gaat om al deze re-integratieverplichtingen:

- Meewerken aan activiteiten of werkzaamheden die gericht zijn op de inschakeling in de arbeid.
- Meewerken aan aanpassing van de arbeidsplaats en persoonsgebonden voorzieningen.

Onder geneeskundige behandeling stellen

Als we dit nodig vinden, dan kunnen we de jonggehandicapte het voorschrift geven zich onder geneeskundige behandeling te stellen. We sturen de jonggehandicapte dan de schriftelijke bevestiging dat het gaat om een voorschrift.

Als zij het medisch gezien noodzakelijk vinden, kunnen een verzekeringsarts of een behandelende

Als zij het medisch gezien noodzakelijk vinden, kunnen een verzekeringsarts of een behandelende arts bijvoorbeeld het voorschrift geven dat de jonggehandicapte een medische behandeling moet ondergaan. Dat voorschrift kunnen zij alleen geven als zij dat redelijkerwijs van hem mogen vragen. Een advies is niet hetzelfde als een voorschrift. Daarom leggen we na het niet opvolgen van een advies geen maatregel op.

Let op! Genezingsbelemmerende gedragingen kunnen we de jonggehandicapte verwijten. Daarbij hoeft niet bewezen te zijn dat de genezing daadwerkelijk belemmerd is. Voldoende is dat de handeling van de jonggehandicapte naar algemeen geldende medische maatstaven de strekking heeft de genezing te belemmeren.

Meewerken aan behoud of verkrijgen mogelijkheden arbeid

Het gaat erom dat de jonggehandicapte met recht op arbeidsondersteuning zich voldoende inspant om arbeidsmogelijkheden te behouden of te verkrijgen. Deze verplichting betekent onder andere dat hij moet meewerken aan re-integratietrajecten die zijn arbeidscapaciteit versterken en aan bemiddelingstrajecten. Scholing, opleiding, proefplaatsing, sollicitatietrainingen en bemiddeling kunnen hiervan onderdeel zijn.

Meewerken aan opstellen re-integratieplan

De jonggehandicapte met recht op arbeidsondersteuning is wettelijk verplicht om in voldoende mate te proberen mogelijkheden tot het verrichten van passende arbeid te behouden of te verkrijgen. Deze verplichting is algemeen geformuleerd. Deze verplichting nemen we allereerst concreet op in het participatieplan. Dat plan stellen we samen met de jonggehandicapte op. Een nadere invulling vindt plaats door een vertaling van het participatieplan naar concrete resultaatgerichte re-integratieafspraken. Deze afspraken komen in samenspraak met de jonggehandicapte en het re-integratiebedrijf tot stand en zijn vastgelegd in het re-integratieplan. Uitgangspunt is dat we in het participatieplan zoveel mogelijk de rechten en plichten, en de gevolgen van niet of onvoldoende naleving van de verplichtingen, opnemen. Het re-integratieplan bevat alleen nadere aanvullingen en bijstellingen van de al in het participatieplan opgenomen rechten en plichten (en de gevolgen daarvan bij niet of onvoldoende naleving).

Voldoen aan plichten re-integratieplan

Klik hier voor de verplichting [Meewerken aan opstellen re-integratieplan](#).

Meewerken aan activiteiten en werkzaamheden gericht op inschakeling arbeid (1 januari 2022)

De jonggehandicapte was tot 1 januari 2022 verplicht om mee te werken aan activiteiten en

De jonggehandicapte was tot 1 januari 2022 verplicht om mee te werken aan activiteiten en werkzaamheden die gericht waren op het inschakelen van arbeid. Dit was een voorwaarde voor inkomensondersteuning.

Deze verplichting is inhoudelijk niet veranderd, maar hoort vanaf 1 januari 2022 tot de plichten die gericht zijn op het vergroten van de arbeidsmogelijkheden.

In het participatieplan vermelden we of UWV cursussen en trajecten aanbiedt om de kansen van de jonggehandicapte op de arbeidsmarkt te vergroten. Dit aanbod is niet vrijblijvend. Het gaat om het aanleren van vaardigheden die de jonggehandicapte nodig heeft voor zijn werk.

Voldoet hij niet aan deze verplichting, dan volgt een maatregel van de derde categorie.

Meewerken aan aanpassing werkplek en persoonsgebonden voorzieningen (1 januari 2022)

De jonggehandicapte was tot 1 januari 2022 verplicht om mee te werken aan aanpassingen van de werkplek en persoonsgebonden voorzieningen. Dit was een voorwaarde voor inkomensondersteuning.

Deze verplichting is inhoudelijk niet veranderd, maar hoort vanaf 1 januari 2022 tot de plichten die gericht zijn op het vergroten van de arbeidsmogelijkheden.

Veel jonggehandicapten hebben extra ondersteuning nodig bij het uitvoeren van werkzaamheden. De ondersteuning kan bestaan uit een (persoonsgebonden) werkvoorziening. De jonggehandicapte moet proberen om de nodige ondersteuning te krijgen door hulpmiddelen of aanpassing van de werkplek. Vervolgens moet de jonggehandicapte zelf leren omgaan met de ondersteuning. De voorziening compenseert namelijk voor een deel de beperkingen van de jonggehandicapten bij het werken. Als een jonggehandicapte zich verzet tegen een aanpassing of deze niet gebruikt, werkt dat negatief op zijn kansen op de arbeidsmarkt.

Voldoet een jonggehandicapte niet aan deze verplichting, dan volgt een maatregel van de derde categorie.

Wat zijn verplichtingen gericht op inschakeling in arbeid?

Deze verplichtingen gaan over de inspanningen die de gedeeltelijk arbeidsgeschikte moet doen om zich daadwerkelijk aan te bieden op de arbeidsmarkt. Het gaat dan in ieder geval om de verplichting zich als werkzoekende te laten registreren bij het UWV WERKbedrijf. Het gaat hier niet om concrete verplichtingen om werk te zoeken, zonder daarbij belemmerende eisen te stellen en om aangeboden werk te aanvaarden. Zij maken deel uit van de voorwaarden om in aanmerking te kunnen komen voor inkomensondersteuning.

Klik hier voor [voorwaarden inkomensondersteuning](#).

Let op: Vanaf 1 januari 2022 valt een aantal voorwaarden voor inkomensondersteuning wél

onder de specifieke verplichtingen die gericht zijn op inschakeling in arbeid. Het gaat om de volgende re-integratieverplichtingen voor de jonggehandicapte:

- Hij is verplicht om in voldoende mate te proberen passend werk te zoeken.
- Hij mag geen eisen stellen die het aanvaarden of verkrijgen van passend werk belemmeren.

Inschrijven bij UWV WERKbedrijf

De jonggehandicapte in de werkregeling die zijn resterende verdien capaciteit niet volledig benut, is verplicht om zich in opdracht van UWV te laten registreren als werkzoekende. Hij is ook verplicht de bij zijn registratie als werkzoekende door het UWV WERKbedrijf gegeven voorschriften op te volgen. Hierbij moet het gaan om maatwerk van UWV.

Als de jonggehandicapte de voorschriften niet opvolgt, dan moeten we eventueel een [maatregel](#) opleggen.

Voorkomen verlies passende arbeid

Werkt een jonggehandicapte in loondienst? Dan mag hij dat werk niet verwijtbaar kwijtraken. Hij mag niet zelf ontslag nemen of ontslag krijgen door een dringende reden. Krijgt hij ontslag om een andere reden, dan is hij niet verplicht om daartegen verweer te voeren.

Verlies van passende arbeid als gevolg van ziekte of gebrek kan de jonggehandicapte meestal niet voorkomen. In die gevallen is dat verlies ook niet verwijtbaar. Verlies van passende arbeid door bedrijfseconomische omstandigheden is evenmin aan de jonggehandicapte te verwijten.

Het gaat alleen om verwijtbaar verlies van passende arbeid als een werknemer een werkgever een dringende reden (zie artikel 678 van boek 7 van het BW) geeft om het dienstverband met onmiddellijke ingang te beëindigen. Dat is bijvoorbeeld het geval na diefstal, of mishandeling van de werkgever door de werknemer. Ook als de werknemer zelf ontslag neemt en aan voortzetting van de dienstbetrekking geen bezwaren verbonden zijn, zodat we voortzetting redelijkerwijs van hem kunnen verwachten.

In voldoende mate proberen passende arbeid te krijgen (per 1 januari 2022)

De jonggehandicapte was tot 1 januari 2022 verplicht om in voldoende mate te proberen passend werk te krijgen. Dit was een voorwaarde voor inkomensondersteuning.

Deze verplichting is inhoudelijk niet veranderd, maar hoort vanaf 1 januari 2022 tot de plichten die gericht zijn op inschakeling in arbeid.

In het participatieplan is opgenomen of we van de jonggehandicapte verwachten dat hij solliciteert of aan het werk blijft.

Wordt bij inzet van een re-integratietraject passend werk aangeboden en accepteert de jonggehandicapte dit aanbod niet? Dan volgt een [maatregel](#) vanwege het niet nakomen van de verplichtingen uit het re-integratieplan. Dit gaat om een maatregel van de derde categorie.

Geen belemmerende eisen stellen bij aanvaarden of verkrijgen van werk (per 1 januari 2022)

De jonggehandicapte was tot 1 januari 2022 verplicht om geen belemmerende eisen te stellen bij het aanvaarden of verkrijgen van werk. Dit was een voorwaarde voor inkomensondersteuning.

Deze verplichting is inhoudelijk niet veranderd, maar hoort vanaf 1 januari 2022 tot de plichten die gericht zijn op inschakeling in arbeid.

De jonggehandicapte moet beschikbaar zijn voor passend werk. Daarom mag de jonggehandicapte geen niet te veel eisen stellen aan het werk, waardoor hij geen werk vindt of daarvoor niet in aanmerking komt. Voldoet hij niet aan deze verplichting, dan volgt een maatregel van de derde categorie.

Wetsuitleg Wajong

Vrijstelling

Gelden de verplichtingen en voorwaarden altijd voor iedere jonggehandicapte?

Jonggehandicapten moeten aan de voorwaarden voldoen om recht te krijgen en te houden op inkomensondersteuning. Verschillende groepen jonggehandicapten zijn uitgezonderd van enkele plichten. Doordat een verplichting niet geldt, kan het overtreden van de plicht niet leiden tot het beëindigen van het recht op inkomensondersteuning of het opleggen van een maatregel.

Voor wie geldt vrijstelling van bepaalde verplichtingen?

Vrijstelling geldt voor:

- volledig en duurzaam arbeidsongeschikte jonggehandicapten;
- schoolgaande of studerende jonggehandicapten;
- jonggehandicapten met een WSW-indicatie of beschut of begeleid werk.

Kunnen we jonggehandicapten tijdelijke ontheffing verlenen?

We kunnen de jonggehandicapten tijdelijke ontheffing verlenen van de verplichting tot het verkrijgen van werk – de zogenoemde sollicitatieplicht – en het verrichten van werk op grond van de persoonlijke omstandigheden.

Welke verplichtingen gelden niet voor de volledig en duurzaam arbeidsongeschikten?

Volledig en duurzaam arbeidsongeschikten hebben geen perspectief op betaald werk. Dit geldt ook voor jonggehandicapten die student zijn én volledig en duurzaam arbeidsongeschikt. Het zou

zinloos zijn deze groep wel te belasten met de verplichtingen die moeten leiden tot het krijgen en behouden van betaald werk. We stellen ook geen participatieplan op. Om die reden gelden voor deze groep niet de verplichtingen rond het opstellen en uitvoeren van het participatieplan. Dan gelden de verplichtingen om te solliciteren, eventueel werk te behouden en om dat uit te breiden natuurlijk ook niet.

Welke verplichtingen gelden niet voor de studerende jonggehandicapten?

Het eerste belangrijke doel van de student is het succesvol afronden van de opleiding. Met een afgeronde opleiding stijgen zijn kansen op het vinden van betaald werk. Zolang de studie duurt, hoeft de student daarom niet mee te werken aan het opstellen en uitvoeren van een participatieplan. De verplichtingen voor het meewerken aan een re-integratieplan gelden ook niet.

De regels voor de student die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is worden hierboven beschreven in de paragraaf 'Welke verplichtingen gelden niet voor de volledig en duurzaam arbeidsongeschikten'?

Een student hoeft zich tijdens de duur van de opleiding ook nog niet te richten op het krijgen, behouden en uitbreiden van betaald werk.

De ondersteuning door UWV is er op gericht de student tijdens de opleiding zo goed mogelijk te kunnen ondersteunen. De nadruk in het plan ligt op de ondersteuningsmogelijkheden (de rechten) van de jonggehandicapte tijdens de studie.

Kort voor het afronden van de studie moet de student zich wel gaan richten op het verkrijgen van werk. Ook komt onze begeleiding nadrukkelijk aan bod. Vanaf 2 maanden vóór het einde van de studie gaan alle verplichtingen gelden voor de jonggehandicapte met arbeidsmogelijkheden. Hij moet vanaf dat moment gaan meewerken aan het opstellen van het participatieplan, een eventueel re-integratieplan en zich inzetten om aan het werk te komen.

Welke verplichtingen gelden niet voor de jonggehandicapte met WSW-indicatie?

De criteria van de nieuwe Wet Wajong en de WSW-indicatie sluiten niet goed op elkaar aan.

Daardoor is het mogelijk dat een jonggehandicapte met arbeidsmogelijkheden in reguliere arbeid toch in aanmerking komt voor een WSW-indicatie. Voor deze groep jonggehandicapten blijven verplichtingen rond het participatieplan en het zoeken van werk gelden, zolang ze op de wachtlijst

staan voor een WSW-functie. Op het moment dat we de jonggehandicapte daadwerkelijk plaatsen in een WSW- functie, dan eindigt zijn verplichting om zich in te zetten om in reguliere arbeid aan de slag te komen. Meewerken aan het uitvoeren van het participatieplan is dan geen voorwaarde meer voor de jonggehandicapte om in aanmerking te komen voor inkomensondersteuning.

Let op! De jonggehandicapten die geen arbeidsmogelijkheden hebben, hoeven zich natuurlijk niet in te zetten om toch in regulier werk aan de slag te komen. Zij hebben geen verplichtingen tot het meewerken aan de uitvoering van het participatieplan.

We gaan bij de beoordelingen van het recht op arbeidsondersteuning zoveel mogelijk uit van een eerdere beoordeling voor de WSW als deze aanwezig is. Omgekeerd geldt dat ook. Op deze manier willen we voorkomen dat er uiteenlopende oordelen over de mogelijkheden van de jonggehandicapte ten grondslag ligt aan de beslissingen.

Wetsuitleg Wajong

Ontheffing

Het is sinds 1 november 2006 mogelijk een klant met een WGA- en WW-uitkering tijdelijk ontheffing te verlenen voor bepaalde verplichtingen. Deze mogelijkheid is bedoeld voor bijzondere gevallen. Hierdoor kunnen we regels stellen zodat we in individuele gevallen tijdelijk ontheffing kunnen verlenen voor een (beperkt) aantal verplichtingen. Intussen geldt de mogelijkheid tot vrijstelling ook voor mensen met een IOW-uitkering en recht op inkomensondersteuning. Deze regels zijn vastgelegd in het Besluit ontheffing verplichtingen sociale zekerheidswetten.

Hieronder staan de situaties beschreven waarin ontheffing mogelijk is en voor welke verplichtingen die dan geldt.

Welke voorwaarden gelden voor ontheffing voor vrijwilligerswerk?

We kunnen een klant voor een periode van maximaal 6 maanden ontheffing verlenen van de sollicitatieplicht. Dat kunnen we ook doen als hij daar niet zelf om verzoekt.

Voorwaarden voor het verlenen van deze ontheffing zijn dat:

- de klant een grote afstand heeft tot de arbeidsmarkt;
- het verrichten van vrijwilligerswerk, samen met de ontheffing van de sollicitatieplicht, ertoe bijdraagt dat de afstand tot de arbeidsmarkt kleiner wordt;
- de klant tijdens de duur van de ontheffing gemiddeld minstens 20 uur per week vrijwilligerswerk

verricht.

De periode voor verlening van de ontheffing van de sollicitatieplicht, kunnen we eenmalig verlengen met een periode van maximaal 6 maanden. Die mogelijkheid hebben we ook als een klant daar niet zelf om vraagt

Een ontheffing voor vrijwilligerswerk kunnen we tijdens de duur van de WGA-uitkering en inkomensondersteuning slechts éénmaal verlenen.

Welke voorwaarden gelden voor verlenging van ontheffing?

Na afloop van de eerste ontheffingsperiode moeten we eerst beoordelen of de ontheffing effect had op de afstand die de klant tot de arbeidsmarkt heeft. Daarna kunnen we eventueel een verlenging verlenen. Daarvoor moet de klant aan de hiervoor vermelde voorwaarden voldoen.

Daarnaast moeten we kijken naar het effect van de ontheffing.

Is de afstand tot de arbeidsmarkt na de eerste ontheffingsperiode kleiner geworden? Dan moeten we vaststellen of de kansen op de arbeidsmarkt van de klant groot genoeg zijn, zodat deze weer op zoek kan naar werk. In deze situatie zullen we dan geen verlenging van de ontheffing verlenen, omdat hervatting van de sollicitatieactiviteiten dan nuttig is.

Vinden we dat de kansen van de klant op de arbeidsmarkt gering zijn en dat een verlenging van de ontheffing deze kansen zal verbeteren? Dan kunnen we wel een verlenging van de ontheffingsperiode verlenen.

Let op!

De ontheffing kunnen we na de verlengde periode steeds verlengen met een periode van 1 maand. Die bevoegdheid staat vermeld in het besluit ontheffing verplichtingen. Deze mogelijkheid hebben we ook als klant daar niet zelf om verzoekt. De klant moet nog steeds voldoen aan de hiervoor genoemde voorwaarden. En het moet gaan om een situatie waarbij het niet (verder) verlengen van de ontheffing leidt tot een bijzondere hardheid of onbillijkheid (hardheidsclausule).

Welke voorwaarden gelden voor ontheffing voor mantelzorg?

We kunnen een klant op zijn verzoek voor een periode van maximaal 6 maanden ontheffing verlenen van de sollicitatieplicht en de verplichting om passende arbeid te aanvaarden.

Voorwaarden voor het verlenen van deze ontheffing zijn dat:

- de klant mantelzorg verricht; **en**
- de mantelzorg zo intensief is, dat het niet redelijk is de klant te vragen te voldoen aan de genoemde verplichtingen.

Ontheffing voor mantelzorg kunnen we eenmalig per toestand of gebeurtenis verlenen.

Welke voorwaarden gelden voor verlenging van ontheffing?

Onder de hierboven genoemde voorwaarden voor ontheffing voor mantelzorg kunnen we deze ontheffing op aanvraag eenmalig verlengen met een periode van maximaal 6 maanden. Dat doen we na afloop van de eerste periode van ontheffing. De klant moet daarvoor nog steeds voldoen aan de hierboven genoemde voorwaarden én de verwachting moet zijn dat hij op korte termijn niet meer aan die voorwaarden zal voldoen.

Let op!

Het besluit ontheffing verplichtingen geeft ons verder de bevoegdheid om na de (verlengde) periode van ontheffing deze ontheffing steeds te verlengen met een periode van 1 maand. Dat doen we al dan niet op aanvraag van de klant.

Voorwaarde is dat de klant nog steeds voldoet aan de hierboven genoemde voorwaarden én het moet gaan om een situatie waarbij het niet (verder) verlengen van de ontheffing leidt tot een bijzondere hardheid of onbillijkheid (hardheidsclausule).

Welke voorwaarden gelden voor ontheffing voor calamiteiten?

We kunnen een klant voor een periode van maximaal 4 weken ontheffing verlenen van de volgende verplichtingen:

- de sollicitatieplicht;
- het aanvaarden en verkrijgen van passende arbeid;
- geen eisen stellen die het aanvaarden of verkrijgen van passende arbeid belemmeren;
- de inschrijving als werkzoekende;
- het meewerken aan noodzakelijke opleiding of scholing;
- het meewerken aan gewenst onderzoek naar arbeidsgeschiktheid.

Het verlenen van deze ontheffing is mogelijk als we van de klant tijdelijk niet kunnen verlangen dat hij aan deze verplichtingen voldoet. Het gaat dan om een plotselinge, ernstige crisissituatie in de privé-sfeer.

Ontheffing op deze grond kunnen we eenmalig verlenen, per toestand of gebeurtenis.

Wetsuitleg Wajong

Maatregelenbesluit

Is het maatregelenbesluit door invoering nieuwe Wajong aangepast?

Door de invoering van de nieuwe Wajong is het maatregelenbesluit van het ministerie aangepast. De verwijzingen naar de verplichtingen uit de oude Wajong zijn in dit besluit gewijzigd. Ook zijn hierin nieuwe verplichtingen opgenomen. Voor de jonggehandicapten die onder de nieuwe Wajong vallen, is een aantal extra verplichtingen toegevoegd voor het meewerken aan het verkrijgen van arbeid. De reden is dat in de nieuwe Wajong nog meer nadruk ligt op arbeid die de jonggehandicapte kan verrichten. Overigens zijn geen wijzigingen aangebracht in de regels over de hoogte en de duur van de op te leggen maatregelen.

Jonggehandicapten die zich niet houden aan hun verplichtingen, begaan wellicht een overtreding. We moeten dat beoordelen en vervolgens kunnen we een maatregel opleggen. In het aangepaste maatregelenbesluit zijn de [verplichtingen](#) van de jonggehandicapten in volgorde van belangrijkheid ingedeeld in 4 categorieën. Voor elke categorie geldt een standaardpercentage en een minimumduur waarmee we de inkomensvoorziening korten. We kunnen binnen bepaalde grenzen afwijken van het standaardpercentage. De korting op de inkomensvoorziening is steeds een procentuele verlaging van het bedrag van de inkomensvoorziening. De hoogte van de maatregel bedraagt minstens € 25. Ook zijn er enkele bepalingen voor recidive en de samenloop uitkeringen.

Welke 4 categorieën verplichtingen bestaan er?

De verplichtingen zijn onderverdeeld in de volgende 4 **categorieën**. Deze categorieën zijn bepalend voor het opleggen van een maatregel.

- In de **eerste categorie** vallen de verplichtingen om inlichtingen te verstrekken; zich op geldige wijze te identificeren en om voorschriften in het kader van controle en vakantie op te volgen.
- Tot de **tweede categorie** behoren de verplichtingen om te voldoen aan oproepen; mee te werken aan onderzoek en voor registratie bij UWV WERKBEDRIJF.
- De **derde categorie** gaat over de verplichtingen in het kader van re-integratie en werkhervatting.
- De **vierde categorie** heeft betrekking op de verplichtingen voor het beperken van de risico's.

Hoe hoog is een maatregel?

In iedere categorie geldt een standaard maatregelpercentage met de mogelijkheid om daarvan binnen een bepaalde bandbreedte af te wijken.

- Voor een maatregel in de eerste categorie geldt een standaard maatregelpercentage van 5% met een mogelijkheid om daarvan af te wijken binnen een bandbreedte van 2% tot 20%.
- Het standaard maatregelpercentage voor een maatregel in de tweede categorie is 10%, met de mogelijkheid om daarvan af te wijken binnen een bandbreedte van 5% tot 30%.
- Voor een maatregel in de derde categorie is het standaard maatregelpercentage 25% met de mogelijkheid om daarvan af te wijken binnen een bandbreedte van 15% tot 100%.
- De standaard maatregel in de vierde categorie is een blijvend gehele weigering van de inkomensvoorziening. Als we de jonggehandicapte het niet nakomen van de verplichting niet in overwegende mate kunnen verwijten, is de derde categorie van toepassing.

Let op! In dit maatregelenbesluit staat in grote lijnen welke maatregelen we wanneer en bij welk soort overtreding moeten opleggen. Een nadere uitwerking vind je in de [Beleidsregel maatregelen UWV](#).

Wat is de duur van een maatregel?

Voor de duur van de maatregel gelden alleen ondergrenzen die per categorie verschillend zijn en variëren van 1 maand tot 4 maanden.

- Voor een maatregel in de eerste categorie is de duur van de maatregel minstens 1 maand.
- Voor een maatregel in de tweede categorie is de duur van de maatregel minstens 2 maanden.
- Voor een maatregel in de derde categorie is de duur van de maatregel minstens 4 maanden.
- Een maatregel in de vierde categorie leidt tot een blijvend gehele weigering van de inkomensvoorziening.

Het concepto maatregelenbesluit vermeldt geen bovengrenzen in de vorm van een maximum

Het aangepaste maatregelenbesluit vermeidt geen bovengrenzen in de vorm van een maximum duur voor de maatregel.

Variatie in duur en hoogte van de maatregel

Categorie	Standaardpercentage	Bandbreedte	Minimum duur
Eerste	5	2-20	1 maand
Tweede	10	5-30	2 maanden
Derde	25	15-100	4 maanden
Vierde		Blijvend gehele weigering van de inkomensvoorziening, tenzij we de jonggehandicapte het niet nakomen van de verplichting niet in overwegende mate kunnen verwijten. Dan is de derde categorie van toepassing.	

Wat is recidive?

We hebben aan de jonggehandicapte een maatregel opgelegd. Binnen 2 jaar na bekendmaking daarvan komt hij opnieuw dezelfde verplichting niet na. Dan verhogen we het percentage van de maatregel met 50%. Ook het minimumbedrag van de maatregel (€ 25) verhogen we met de helft. Dat bedrag is daarom in het geval van recidive: € 37,50.

Wat betekent samenloop?

Komt de jonggehandicapte door één oorzaak meer dan één verplichting op grond van één wet niet na? Dan leggen we slechts één maatregel op. Bij het overtreden van verplichtingen uit verschillende categorieën leggen we de maatregel uit de hoogste categorie op. Bij samenloop van het niet nakomen van verplichtingen uit verschillende oorzaken of op grond van verschillende wetten, leggen we ook verschillende maatregelen op.

Wetsuitleg Wajong

Maatregelenbesluit

Is het maatregelenbesluit door invoering nieuwe Wajong aangepast?

Door de invoering van de nieuwe Wajong is het maatregelenbesluit van het ministerie aangepast. De verwijzingen naar de verplichtingen uit de oude Wajong zijn in dit besluit gewijzigd. Ook zijn hierin nieuwe verplichtingen opgenomen. Voor de jonggehandicapten die onder de nieuwe Wajong vallen, is een aantal extra verplichtingen toegevoegd voor het meewerken aan het verkrijgen van arbeid. De reden is dat in de nieuwe Wajong nog meer nadruk ligt op arbeid die de jonggehandicapte kan verrichten. Overigens zijn geen wijzigingen aangebracht in de regels over de hoogte en de duur van de op te leggen maatregelen.

Jonggehandicapten die zich niet houden aan hun verplichtingen, begaan wellicht een overtreding. We moeten dat beoordelen en vervolgens kunnen we een maatregel opleggen. In het aangepaste maatregelenbesluit zijn de [verplichtingen](#) van de jonggehandicapten in volgorde van belangrijkheid ingedeeld in 4 categorieën. Voor elke categorie geldt een standaardpercentage en een minimumduur waarmee we de inkomensvoorziening korten. We kunnen binnen bepaalde grenzen afwijken van het standaardpercentage. De korting op de inkomensvoorziening is steeds een procentuele verlaging van het bedrag van de inkomensvoorziening. De hoogte van de maatregel bedraagt minstens € 25. Ook zijn er enkele bepalingen voor recidive en de samenloop uitkeringen.

Welke 4 categorieën verplichtingen bestaan er?

De verplichtingen zijn onderverdeeld in de volgende 4 **categorieën**. Deze categorieën zijn bepalend voor het opleggen van een maatregel.

- In de **eerste categorie** vallen de verplichtingen om inlichtingen te verstrekken; zich op geldige wijze te identificeren en om voorschriften in het kader van controle en vakantie op te volgen.
- Tot de **tweede categorie** behoren de verplichtingen om te voldoen aan oproepen; mee te werken aan onderzoek en voor registratie bij UWV WERKBEDRIJF.
- De **derde categorie** gaat over de verplichtingen in het kader van re-integratie en werkhervatting.
- De **vierde categorie** heeft betrekking op de verplichtingen voor het beperken van de risico's.

Hoe hoog is een maatregel?

In iedere categorie geldt een standaard maatregelpercentage met de mogelijkheid om daarvan binnen een bepaalde bandbreedte af te wijken.

- Voor een maatregel in de eerste categorie geldt een standaard maatregelpercentage van 5% met een mogelijkheid om daarvan af te wijken binnen een bandbreedte van 2% tot 20%.
- Het standaard maatregelpercentage voor een maatregel in de tweede categorie is 10%, met de mogelijkheid om daarvan af te wijken binnen een bandbreedte van 5% tot 30%.
- Voor een maatregel in de derde categorie is het standaard maatregelpercentage 25% met de mogelijkheid om daarvan af te wijken binnen een bandbreedte van 15% tot 100%.
- De standaard maatregel in de vierde categorie is een blijvend gehele weigering van de inkomensvoorziening. Als we de jonggehandicapte het niet nakomen van de verplichting niet in overwegende mate kunnen verwijten, is de derde categorie van toepassing.

Let op! In dit maatregelenbesluit staat in grote lijnen welke maatregelen we wanneer en bij welk soort overtreding moeten opleggen. Een nadere uitwerking vind je in de [Beleidsregel maatregelen UWV](#).

Wat is de duur van een maatregel?

Voor de duur van de maatregel gelden alleen ondergrenzen die per categorie verschillend zijn en variëren van 1 maand tot 4 maanden.

- Voor een maatregel in de eerste categorie is de duur van de maatregel minstens 1 maand.
- Voor een maatregel in de tweede categorie is de duur van de maatregel minstens 2 maanden.
- Voor een maatregel in de derde categorie is de duur van de maatregel minstens 4 maanden.
- Een maatregel in de vierde categorie leidt tot een blijvend gehele weigering van de inkomensvoorziening.

Het concepto maatregelenbesluit vermeldt geen bovengrenzen in de vorm van een maximum

Het aangepaste maatregelenbesluit vermeidt geen bovengrenzen in de vorm van een maximum duur voor de maatregel.

Variatie in duur en hoogte van de maatregel

Categorie	Standaardpercentage	Bandbreedte	Minimum duur
Eerste	5	2-20	1 maand
Tweede	10	5-30	2 maanden
Derde	25	15-100	4 maanden
Vierde		Blijvend gehele weigering van de inkomensvoorziening, tenzij we de jonggehandicapte het niet nakomen van de verplichting niet in overwegende mate kunnen verwijten. Dan is de derde categorie van toepassing.	

Wat is recidive?

We hebben aan de jonggehandicapte een maatregel opgelegd. Binnen 2 jaar na bekendmaking daarvan komt hij opnieuw dezelfde verplichting niet na. Dan verhogen we het percentage van de maatregel met 50%. Ook het minimumbedrag van de maatregel (€ 25) verhogen we met de helft. Dat bedrag is daarom in het geval van recidive: € 37,50.

Wat betekent samenloop?

Komt de jonggehandicapte door één oorzaak meer dan één verplichting op grond van één wet niet na? Dan leggen we slechts één maatregel op. Bij het overtreden van verplichtingen uit verschillende categorieën leggen we de maatregel uit de hoogste categorie op. Bij samenloop van het niet nakomen van verplichtingen uit verschillende oorzaken of op grond van verschillende wetten, leggen we ook verschillende maatregelen op.

Wetsuitleg Wajong

UWV maatregelen Beleidsregel

Wat is de UWV maatregelen Beleidsregel?

In het maatregelenbesluit staat in grote lijnen welke maatregelen we wanneer en bij welk soort overtreding moeten opleggen. Een nadere uitwerking van het maatregelenbesluit vind je in deze Beleidsregel maatregelen UWV. Daarin staat bijvoorbeeld precies hoe we de ernst en de verwijtbaarheid van de overtreding bepalen. De UWV maatregelen Beleidsregel benoemt en beperkt onze mogelijkheden om te variëren in de hoogte en duur van een maatregel. We kijken vooral naar de ernst van de gedraging en de mate waarin we deze aan de jonggehandicapte kunnen verwijten.

Wat is de hoogte en de duur van een maatregel?

Uitgangspunt van de UWV maatregelen Beleidsregel is dat we binnen bepaalde grenzen voor elke categorie slechts 4 kortingspercentages hanteren:

- verlaagd;
- standaard;
- verhoogd;
- maximaal.

Voor de eerste categorie zijn deze percentages respectievelijk 2, 5, 10 en 20.

Voor de tweede categorie zijn de percentages achtereenvolgens 5, 10, 20 en 30.

Voor de derde categorie zijn de percentages achtereenvolgens 15, 25, 50 en 100.

Voor de vierde categorie is het standaardpercentage 100, eventueel te verlagen tot 50.

Let op! In het maatregelenbesluit staat in grote lijnen welke maatregelen we wanneer en bij welk soort overtreding moeten opleggen, en zo ja welke. Klik hier voor meer informatie over het [maatregelenbesluit](#).

Wanneer hanteren we een langere sanctietermijn?

We gaan ervan uit dat we het gedrag van de jonggehandicapte effectief kunnen beïnvloeden, omdat we meer ruimte hebben om de hoogte van de maatregel vast te stellen. Doorgaans hoeven we dus niet te variëren in de duur van de maatregel. In uitzonderlijke gevallen hanteren we wel een langere sanctietermijn dan de minimumduur. Dat is bijvoorbeeld handig als het fonds over een langere periode is benadeeld. Een langere duur van de maatregel geldt ook bij zeer grote termijnoverschrijdingen. In dat geval passen we doorgaans ook het maximale kortingspercentage toe.

Wanneer hanteren we voor een maatregel het minimumbedrag?

Het minimumbedrag van € 25 geldt voor elke maatregel afzonderlijk. Dat bedrag berekenen we over de volledige duur van de maatregel. In voorkomende gevallen mogen we een lager kortingsbedrag op tot € 25. Het moment van het opleggen van de maatregel is hierbij bepalend. We maken geen herberekening als we het minimumbedrag alleen gedeeltelijk kunnen realiseren, bijvoorbeeld omdat de inkomensvoorziening korte tijd later eindigt.

Als het om verschillende wetten gaat, moeten we dan meer maatregelen tegelijk opleggen? Dan hanteren we bij elke maatregel afzonderlijk het minimumbedrag. Bij recidive verhogen we het minimumbedrag met de helft.

Hoe stemmen we ernst en verwijtbaarheid op elkaar af?

De keuze voor het percentage van de maatregel hangt af van de [ernst](#) van de gedraging (objectief) en van de mate van [verwijtbaarheid](#) (subjectief). Wat is ons uitgangspunt? We kijken naar de ernst en de verwijtbaarheid van een gedraging uit de hoofdcategorie. Vervolgens beoordelen we deze als "gemiddeld". Dan leggen we een maatregel op ter hoogte van het standaardpercentage. Meestal merken we de standaardmaatregel als passend aan. Alleen als daarvoor een specifieke reden is, passen we een verlaagd of verhoogd percentage toe.

Wanneer gaat het om verminderde ernst of verwijtbaarheid?

Het percentage verlagen we als het gaat om verminderde ernst of verwijtbaarheid. Verminderde

verwijtbaarheid heeft te maken met de persoon of de persoonlijke omstandigheden van de jonggehandicapte. Of met de intentie waarmee of de omstandigheden waaronder de gedraging heeft plaatsgevonden. Repareert de jonggehandicapte zelf zijn verzuim, dan gaan we ook van verminderde verwijtbaarheid uit. De hoogte van de maatregel moet verder in een redelijke verhouding staan tot de objectieve ernst van de gedraging. Leidt de gedraging niet tot een onterechte of te hoge inkomensvoorziening, dan gaat het om verminderde ernst. Leeft de jonggehandicapte zijn verplichting voor deelname aan arbeid niet na? Dan verminderen zijn kansen op werk vrijwel altijd. Ook vertraagt hij zijn kansen op werk. Deze gedraging merken we soms als verminderd ernstig aan. Dat doen we als blijkt dat het gedrag onmogelijk had kunnen leiden tot nadelige gevolgen voor de deelname aan werk.

Wanneer gaat het om verhoogde ernst of verwijtbaarheid?

Waren de gevolgen van de gedraging naar verhouding buitengewoon ernstig? Dan kunnen we een verhoogd percentage toepassen. Dat doen we bijvoorbeeld als de deelname van de jonggehandicapte aan het arbeidsproces is vertraagd. Ook de intentie waarmee of de omstandigheden waaronder de gedraging heeft plaatsgevonden, of het vervolggedrag van de jonggehandicapte, zijn redenen tot verhoging. In deze gevallen gaat het om verhoogde ernst of verwijtbaarheid.

Wanneer gaat het om maximale ernst of verwijtbaarheid?

Het maximale kortingspercentage per categorie geldt voor zeer uitzonderlijke gevallen. Volhardt een jonggehandicapte na eerdere recidive? Leeft hij dezelfde verplichting opnieuw niet na? Dan passen we het maximale percentage van de desbetreffende categorie toe. Deze laatste regel blijft beperkt tot de niet termijngebonden verplichtingen. Het maximale kortingspercentage geldt ook bij langdurige termijnoverschrijdingen. We verlengen de duur van een maatregel alleen bij zeer grote termijnoverschrijdingen.

Wanneer geven we een waarschuwing in plaats van maatregel?

Voor een beperkt aantal verplichtingen hoeven we geen maatregel op te leggen als de jonggehandicapte deze verplichtingen niet nakomt. In plaats daarvan geven we uitsluitend een schriftelijke waarschuwing. In de nieuwe Wajong zijn hieraan twee voorwaarden gesteld. Het mag niet gaan om recidive. En we mogen ook niet onterecht een te hoog bedrag aan inkomensvoorziening verlenen. Is aan deze voorwaarden voldaan, dan kunnen we met een waarschuwing volstaan. Gaat het om een termijngebonden verplichting, dan stellen we de aanvullende voorwaarde dat de overschrijding niet groter mag zijn geweest dan 14 dagen. De termijn van 14 dagen verlengen we als er binnen die periode werkdagen waren waarop de ka van het UWV gesloten waren.

Welke bijzonderheden staan in eerste en tweede categorie?

- **Duur van de termijnoverschrijding**

Leeft de jonggehandicapte een termijngebonden verplichting niet na? Dan kijken we naar de duur van de termijnoverschrijding. Dat is de meest bepalende factor voor de ernst van het niet naleven van de verplichting. Als het verzuim langer duurt, kunnen we onderzoeken, controles en beoordelingen moeilijker uitvoeren. Bovendien kan het verzuim leiden tot schade aan of vertraging in de arbeidsparticipatie. Om die reden geldt bij zeer aanzienlijke termijnoverschrijdingen een hoger kortingspercentage. Bovendien verlengen we bij zeer aanzienlijke termijnoverschrijdingen de duur van de maatregel.

- **Andere factoren bij vaststellen zwaarte maatregel**

Andere factoren dan de duur van de overschrijding zijn voor de ernst van het niet naleven van een termijngebonden verplichting minder belangrijk. Zij wegen daarom niet mee bij het vaststellen van de zwaarte van de maatregel. Bij verminderde verwijtbaarheid passen we wel een lager percentage toe, maar de duur verkorten we niet. Op deze wijze gaat het ook in deze om evenredigheid tussen de duur van de overschrijding en de zwaarte van de maatregel.

- **Variatie in hoogte van de maatregel**

Voor de niet termijngebonden verplichtingen uit de eerste en de tweede categorie stellen we de hoogte van de maatregel bij verminderde ernst of verwijtbaarheid vast op een lager percentage. We kiezen voor een hoger percentage als het gaat om verhoogde ernst of verwijtbaarheid. Het verlaagde percentage is gelijk aan het minimumpercentage binnen de bandbreedte. Het verhoogde percentage bedraagt tweemaal het standaardpercentage. De duur van de maatregel blijft in die gevallen gelijk.

Welke bijzonderheden staan in derde en vierde categorie?

- **Geen termijngebonden verplichtingen**

In de derde en de vierde categorie komen geen termijngebonden verplichtingen voor. Leeft de jonggehandicapte een verplichting uit de derde categorie niet na. Dan kunnen we bij verminderde of verhoogde ernst of verwijtbaarheid het percentage van de maatregel verlagen of verhogen. Bij het niet naleven van een verplichting uit de vierde categorie stellen we de hoogte van de maatregel vast op 50%. Dat doen we als het gaat om verminderde verwijtbaarheid.

- **Vermindering inkomensvoorziening bij plicht tot behoud passende arbeid**

De jonggehandicapte met recht op arbeidsondersteuning is verplicht om ervoor te zorgen dat hij zijn passende arbeid behoudt. Hij mag deze arbeid dus niet verwijtbaar verliezen. Leeft hij deze verplichting niet na? Dan verminderen we de inkomensvoorziening (zie artikel 2, vierde lid, van het Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten). Dat doen we met het bedrag van de inkomensvoorziening dat niet zou zijn uitbetaald als de jonggehandicapte zijn werk zou hebben behouden. De maatregel leggen we op voor de resterende duur van de inkomensvoorziening. Gaat het om verminderde verwijtbaarheid? Dan beperken we niet alleen de hoogte tot 50%, maar ook de duur tot maximaal 26 weken.

Wat is de ingangsdatum maatregel?

We kiezen ervoor om de maatregel toe te passen op toekomstige betalingen van de nog lopende inkomensvoorziening. Die keuze maken we om terugvorderingen en verrekeningen zoveel mogelijk te voorkomen. Die zijn moeilijk voor de uitvoering. In een beperkt aantal gevallen maken we een uitzondering:

- als de jonggehandicapte zijn inlichtingenplicht niet nakomt en daardoor zelf de maatregel naar de toekomst verschuift;
- als de maatregel (gedeeltelijk) geldt voor een periode waarin de jonggehandicapte zijn aanspraak op een inkomensvoorziening verliest. Door een overtreding voldoet hij immers niet aan de [voorwaarden](#). In deze situatie zou de maatregel onevenredig licht of onevenredig zwaar uitvallen, als we deze zouden toepassen op een periode in de toekomst;
- als we de maatregel niet volledig kunnen realiseren. Dat kan niet, want het recht op een inkomensvoorziening bereikt de maximumtermijn voordat de maatregel eindigt. De maatregel mag in geen enkel geval eerder ingaan dan de datum waarop de jonggehandicapte de verplichting niet is nagekomen.

Klik hier voor meer informatie over de [ingangsdatum van de maatregel](#)

Hoe zijn de maatregelen ingedeeld?

De indeling van de maatregelen naar hoogte en duur op basis van ernst en verwijtbaarheid:

Categorie	Termijnggebonden	Verwijtbaarheid	Ernst	%	Duur maanden

1	]	Verminderd	t/m 30 dagen	2	1
1	]	Standaard	t/m 30 dagen	5	1
1	]	Verminderd	t/m 60 dagen	5	1
1	]	Standaard	t/m 60 dagen	10	1
1	]	Verminderd	t/m 90 dagen	10	1
1	]	Standaard	t/m 90 dagen	20	1
1	]	Verminderd	t/m 180 dagen	10	2
1	]	Standaard	t/m 180 dagen	20	2
1	]	Verminderd	>180 dagen	10	3
1	]	Standaard	>180 dagen	20	3
1	]	Niet		0	
1	N	Verminderd	Verminderd	2	1
1	N	Verminderd	Standaard	2	1
1	N	Standaard	Verminderd	2	1
1	N	Standaard	Standaard	5	1
1	N	Verminderd	Verhoogd	5	1
1	N	Verhoogd	Verminderd	5	1
1	N	Verhoogd	Standaard	10	1
1	N	Standaard	Verhoogd	10	1
1	N	Verhoogd	Verhoogd	10	1
1	N	n.v.t.	Maximaal	20	1
1	N	Niet		0	
2	]	Verminderd	t/m 60 dagen	5	2
2	]	Standaard	t/m 60 dagen	10	2
2	]	Verminderd	t/m 90 dagen	10	2
2	]	Standaard	t/m 90 dagen	20	2
2	]	Verminderd	t/m 120	20	2

			dagen		
2	]	Standaard	t/m 120 dagen	30	2
2	]	Verminderd	t/m 180 dagen	20	3
2	]	Standaard	t/m 180 dagen	30	3
2	]	Verminderd	>180 dagen	20	4
2	]	Standaard	>180 dagen	30	4
2	]	Niet		0	
2	N	Verminderd	Verminderd	5	2
2	N	Verminderd	Standaard	5	2
2	N	Standaard	Verminderd	5	2
2	N	Standaard	Standaard	10	2
2	N	Verminderd	Verhoogd	10	2
2	N	Verhoogd	Verminderd	10	2
2	N	Verhoogd	Standaard	20	2
2	N	Standaard	Verhoogd	20	2
2	N	Verhoogd	Verhoogd	20	2
2	N	n.v.t.	Maximaal	30	2
2	N	Niet		0	
3	N	Verminderd	Verminderd	15	4
3	N	Verminderd	Standaard	15	4
3	N	Standaard	Verminderd	15	4
3	N	Standaard	Standaard	25	4
3	N	Verminderd	Verhoogd	25	4
3	N	Verhoogd	Verminderd	25	4
3	N	Verhoogd	Standaard	50	4
3	N	Standaard	Verhoogd	50	4
3	N	Verhoogd	Verhoogd	50	4
3	N	n.v.t.	Maximaal	100	4
3	N	Niet		0	
4	N	Verminderd	Standaard	50	Blijvend
4	N	Standaard	Standaard	100	Blijvend
4	N	Verhoogd	Standaard	100	Blijvend
4	N	Niet			

Wetsuitleg Wajong

Verwijtbaarheid

Overtreding verwijtbaar?

Constateren wij dat de jonggehandicapte de wet overtreedt? Dan moeten wij beoordelen of deze overtreding van de jonggehandicapte verwijtbaar is, en zo ja in welke mate.

Bij de beoordeling van de mate van verwijtbaarheid spelen de volgende elementen een rol:

- de intentie waarmee de jonggehandicapte de verplichting niet is nagekomen, zoals het doelbewust negeren van een verplichting tot het domweg vergeten zijn;
- bijzondere psychische factoren die een oorzaak zijn van het niet nakomen van een verplichting;
- herstelt de jonggehandicapte zijn fout uit eigen beweging, voordat we constateren dat hij een verplichting niet is nagekomen?

Handelen UWV

Bij het wegen van de verwijtbaarheid speelt ook het handelen van UWV een rol. De jonggehandicapte verwacht van ons een duidelijke aanwijzing. Bij een spreekuuroproep moeten we bijvoorbeeld de exacte tijd en plaats schriftelijk vermelden. We kunnen niet alleen maar zeggen dat de jonggehandicapte zich binnen een maand moet melden op het spreekuur. Komt hij niet op tijd en hebben wij geen exacte verplichting gemeld? Dan kunnen we geen maatregel opleggen.

Telefonische mededelingen

Als de jonggehandicapte telefonisch mededelingen doet, maken we daarvan een aantekening in het dossier. Zo kunnen we altijd nagaan wat de jonggehandicapte ons heeft meegedeeld.

Niet aangetekend verzenden van stukken

Het niet aangetekend verzenden van stukken blijft altijd een risico voor de afzender. Dat geldt overigens niet alleen voor de jonggehandicapte, maar ook voor de wettelijke vertegenwoordiger en andere partijen. Ook wij moeten aantonen dat wij stukken hebben verzonden. Maar door de hoge kosten verzenden wij deze stukken meestal niet aangetekend. In het normale berichtenverkeer kunnen we er vanuit gaan dat de verzonden post door geadresseerde is ontvangen tot het tegendeel blijkt. Dat gebeurt bijvoorbeeld als de jonggehandicapte bezwaar maakt. Een concreet voorbeeld: wij vragen de jonggehandicapte een formulier in te vullen. Hij komt deze plicht niet na. Omdat hij het door ons gevraagde formulier niet of te laat heeft geretourneerd, leggen we hem een maatregel op. De jonggehandicapte dient een bezwaar in, omdat hij niets van ons heeft ontvangen. We versturen de poststukken niet aangetekend. Daarom hebben we geen bewijs dat de jonggehandicapte het gevraagde niet of te laat heeft geretourneerd. Dan ontbreekt de grond voor het opleggen van een maatregel. Daarom moeten we daarvan afzien.

Toezening aan UWV verkeerd geadresseerd

Doet een jonggehandicapte tijdig een melding, maar stuurt hij die naar een andere afdeling van jouw kantoor, of naar het 'verkeerde' UWV-kantoor? Dan moeten we dit zien als een tijdige melding. Van belang is daarbij dat we het poststuk daadwerkelijk hebben ontvangen.

Verwijtbaarheid bij ondercuratele stelling

Een jonggehandicapte staat onder curatele als hij zijn zakelijke belangen niet zelf kan of mag behartigen. Tussen de jonggehandicapte en de curator (of provisioneel bewindvoerder) bestaat een zakelijke overeenkomst. Deze overeenkomst houdt in dat de curator alle zakelijke aangelegenheden voor de jonggehandicapte afhandelt. Het zakelijk handelen van de jonggehandicapte is daarbij nietig.

Overtreedt de jonggehandicapte (of namens hem de curator) een wettelijke verplichting? Dan leggen we de jonggehandicapte toch een maatregel op. De curator is juist aangesteld om de belangen van de jonggehandicapte te behartigen. Doet hij dat niet of onvoldoende? En moeten we daarna bepalen of we een maatregel opleggen? Dan is dat voor ons geen reden om 'geen verwijtbaarheid' aan te nemen. Formeel moeten we deze maatregel toch aan de jonggehandicapte opleggen.

Misschien meldt de curator een deugdelijke grond of redenen van verminderde of geen verwijtbaarheid. Dat kan hij nog doen als de curator de zakelijke belangen van de jonggehandicapte niet (op tijd) behartigt, zoals door plotselinge ziekenhuisopname. Dit moeten we dan aan de hand van de normale criteria beoordelen.

Wanneer geen verwijtbaarheid – geen maatregel?

Als de overtreding van de verplichting niet verwijtbaar is, dan leggen we geen maatregel op. Dit is vastgelegd in de wet. Wanneer gaat het precies om (verminderde) verwijtbaarheid? Hiervoor bestaat geen algemene richtlijn. Plotseling opkomende ernstige gebeurtenissen of traumatische voorvallen kunnen redenen zijn dat de overtreding niet of minder verwijtbaar is. Soms ontbreekt de verwijtbaarheid:

Psychische factoren

Het gaat om ernstige of dringende persoonlijke omstandigheden. Daardoor kunnen we van de jonggehandicapte redelijkerwijs niet verwachten dat hij aan de verplichting voldoet of heeft voldaan. Meestal zijn dat psychische problemen.

Deed de verzekeringsarts een medische beoordeling van de psychische gesteldheid van de jonggehandicapte? En stelde hij vast dat we hem het niet nakomen van zijn verplichting niet kunnen aanrekenen? Dan leggen we geen maatregel op.

Overmacht

Het gaat om overmacht als het niet nakomen van een verplichting helemaal buiten de schuld van de jonggehandicapte ligt. Bijvoorbeeld als hij door een poststaking de oproep voor controle te laat heeft ontvangen.

Onjuiste voorlichting

Om onjuiste voorlichting gaat het als de jonggehandicapte is meegedeeld dat hij een bepaalde verplichting niet hoeft na te komen, terwijl dat niet juist is. In principe geldt dit alleen voor informatie die wij zelf hebben verstrekt. Foutieve informatie van derden leidt alleen tot niet-verwijtbaarheid als de jonggehandicapte redelijkerwijs op de juistheid van deze informatie mocht vertrouwen. Het gaat bijvoorbeeld om schriftelijk foutieve informatie van een ander uitvoeringsorgaan (zoals de sociale dienst). Daardoor kon de jonggehandicapte redelijkerwijs niet verwachten dat de verstrekte informatie onjuist was.

Foutieve informatie van door de jonggehandicapte ingeschakelde adviesbureaus komt voor zijn eigen risico.

Overige bijzondere omstandigheden

Wat overige bijzondere omstandigheden zijn, is op voorhand niet in te vullen. Het gaat om omstandigheden waarbij we de jonggehandicapte de overtreding niet kunnen aanrekenen. Dat hangt min of meer samen met overmachtsituaties.

Verminderde verwijtbaarheid?

Als de overtreding minder verwijtbaar is, leggen we een lichtere maatregel op. In de volgende situaties gaat het om verminderde verwijtbaarheid:

- spontaan herstel van de overtreding;
- psychische factoren;
- verwarrende informatie;
- overige omstandigheden.

Spontaan herstel van de overtreding

Voordat wij de overtreding ontdekten, is de jonggehandicapte zijn verplichting alsnog spontaan nagekomen. Toch gaat het dan nog steeds om een overtreding. Maar omdat hij toch nog spontaan zijn verzuim herstelt, is zijn gedrag minder verwijtbaar.

Psychische factoren

De psychische problemen zijn niet zo zwaar dat daardoor alle verwijtbaarheid komt te vervallen. Maar het is de jonggehandicapte wel minder aan te rekenen. Overigens moet de verzekeringsarts dat beoordelen.

Verwarrende informatie

Ontvangt de jonggehandicapte onduidelijke of tegenstrijdige informatie van ons? Dan is het logisch dat hij daarover opheldering vraagt. Desondanks leidt ons handelen wel tot verminderde verwijtbaarheid. Denk bijvoorbeeld aan een samenloop met een andere inkomensvoorziening, waarbij de ene afdeling andere informatie verstrekt dan de andere afdeling.

Overige omstandigheden

Overige omstandigheden zijn bijzondere omstandigheden die uit het verhaal van de jonggehandicapte moeten blijken. Ook hier gaat het om een beoordeling van de relevante omstandigheden en een afweging van de belangen in het concrete geval. Om daar concrete invulling aan te geven, kijken we naar de intentie waarmee de jonggehandicapte zijn verplichting niet is nagekomen. Is dat bewust opzettelijk, gewoon vergeten of zijn er andere redenen? We moeten ook andere redenen betrekken bij de beoordeling van verminderde verwijtbaarheid, bijvoorbeeld om oorzaken die moeilijk te benoemen zijn. Die kunnen de jonggehandicapte ook verhinderen om zijn verplichting na te komen.

Let op! We moeten niet te lichtvaardig omspringen met allerlei excuses van de jonggehandicapte.

Standaard verwijtbaarheid?

Om standaard verwijtbaarheid gaat het als de jonggehandicapte zijn verplichtingen kon nakomen, omdat zijn psychische en fysieke vermogens en sociale omstandigheden hem daartoe in staat stellen.

Verhoogde verwijtbaarheid?

Het gaat om verhoogde verwijtbaarheid als het gedrag van de jonggehandicapte erg ontoelaatbaar is. We kijken hierbij naar de omstandigheden waaronder dit heeft plaatsgevonden. Naar verwachting zal deze situatie slechts zelden voorkomen. In de regel is het voldoende om standaard verwijtbaarheid aan te nemen. Negeert de jonggehandicapte doelbewust een verplichting en is de kans groot dat hij daarmee zijn arbeidsparticipatie buitengewoon belemmert? Of heeft hij een veel te hoog bedrag aan inkomensvoorziening ontvangen? Dan gaat het om verhoogde verwijtbaarheid. In dit verband moeten we denken aan de situatie dat de jonggehandicapte een scholing met baangarantie niet aanvangt of voortijdig beëindigt.

Wetsuitleg Wajong

Ernst

Algemeen

Als wij constateren dat de jonggehandicapte in overtreding is, moeten wij de ernst van de overtreding beoordelen. Bij de beoordeling spelen de eventuele nadelige gevolgen voor de inkomensvoorziening of voor de arbeidsparticipatie van de jonggehandicapte een rol. Als de jonggehandicapte een termijngebonden verplichting overtreedt, meten we de ernst van de overtreding af aan de duur van de termijnoverschrijding. Als de overtreding langer duurt, is het voor ons meer belastend om alsnog onderzoeken, controles en beoordelingen uit te voeren. Dan bestaat door het verzuim een groter risico op schade aan de inkomensvoorziening of vertraging in de arbeidsparticipatie. De duur van de overtreding meten we af aan het aantal dagen. Andere factoren dan de duur van de overschrijding zijn voor het bepalen van de ernst van ondergeschikt belang. Zij wegen daarom niet mee bij het vaststellen van de zwaarte van de maatregel. Voor het bepalen van de ernst bij een niet termijngebonden verplichting gaat het niet om een meetbaar gegeven. Maar het gaat wel om het wegen van de omstandigheden.

Verminderde ernst?

Heeft het niet naleven van de verplichting niet geleid tot het verlenen van een te hoog bedrag van de inkomensvoorziening? En ook niet tot nadelige gevolgen voor de arbeidsparticipatie van de jonggehandicapte? Dan gaat het om verminderde ernst. Heeft het niet naleven van de verplichting

niet geleid tot een onterechte inkomensvoorziening, ook dan gaat het om verminderde ernst. In dit verband moeten we denken aan de situatie dat de jonggehandicapte niet op het spreekuur van de verzekeringsarts is verschenen. Blijkt dat de inkomensvoorziening ongewijzigd blijft, omdat de beperkingen van de jonggehandicapte onveranderd zijn? In dat geval kunnen we uitgaan van verminderde ernst.

Het niet naleven van een verplichting voor arbeidsparticipatie zal vrijwel altijd leiden tot vermindering van kansen of tot een zekere mate van vertraging. Een dergelijke gedraging merken we alleen als verminderd ernstig aan als blijkt dat het gedrag onmogelijk had kunnen leiden tot feitelijk nadelige gevolgen voor de arbeidsparticipatie.

Standaard ernst?

Het gaat om standaard ernst als het niet naleven van de verplichting heeft geleid tot het verlenen van een te hoog bedrag van de inkomensvoorziening of tot nadelige gevolgen voor de arbeidsparticipatie van de jonggehandicapte. Het gaat dan niet om gevolgen die we als buitengewoon ernstig moeten aanmerken. In het kader van de termijngebonden verplichtingen is de standaard ernst uitgedrukt in het aantal dagen van de termijnoverschrijding. Is een verplichting in de eerste categorie tot en met 30 dagen te laat nagekomen? Dan gaat het om standaard ernst. Datzelfde is het geval bij een termijnoverschrijding tot en met 60 dagen in de tweede categorie. In beide gevallen nemen we aan dat de inkomensvoorziening of de arbeidsparticipatie is geschaad. We konden onderzoeken, controles en beoordelingen namelijk niet op tijd uitvoeren.

Verhoogde ernst?

Om verhoogde ernst gaat het als het niet naleven van de verplichting heeft geleid tot het verlenen van een buitengewoon hoog bedrag aan inkomensvoorziening of tot buitengewoon nadelige gevolgen voor de arbeidsparticipatie van de jonggehandicapte. Naar verwachting zal deze situatie slechts zelden voorkomen. In de regel is het voldoende om standaard ernst aan te nemen. Toch kan het gaan om verhoogde ernst. In dit verband moeten we denken aan de situatie dat de jonggehandicapte een scholing met baangarantie niet begint, of voortijdig beëindigt. In het kader van de termijngebonden verplichtingen nemen wij verhoogde ernst aan als de termijn is overschreden tot en met 60 dagen in het geval van de eerste categorie. Als het om een termijngebonden verplichting in de tweede categorie gaat, dan nemen wij verhoogde ernst aan als de termijnoverschrijding tot en met 90 dagen is.

Maximale ernst?

Om maximale ernst gaat het als de jonggehandicapte na eerdere recidive blijft volharden in het niet naleven van dezelfde verplichting. Dit is overigens niet van toepassing bij overtredingen van termijngebonden verplichting. In het laatstgenoemde geval gaat het om maximale ernst als de termijn met meer dan 60 dagen is overschreden (eerste categorie) of als de termijn met meer dan

90 dagen is overschreden (tweede categorie). Overigens kan de duur van de maatregel bij zeer langdurige overtreding van de genoemde termijnen variëren.

Wetsuitleg Wajong

Termijnoverschrijdingen

Bij overtreding van de verplichtingen in de eerste categorie gaat het meestal om termijngebonden verplichtingen. Van belang is daarbij vast te stellen wat de laatste dag is waarop de jonggehandicapte aan de verplichting zou moeten voldoen.

Welke dag geldt uiterlijk voor voldoen aan verplichting?

De dag waarop de jonggehandicapte uiterlijk aan de verplichting moet hebben voldaan, is de dag die op grond van de verplichting is aangegeven.

Op grond van artikel 1, lid 1, van de Algemene Termijnenwet (AT) kan de dag waarop hij uiterlijk aan de verplichting moet hebben voldaan nooit een zaterdag, zondag, een algemeen erkende, of daarmee gelijkgestelde, feestdag zijn. Zo is 14 mei 2010 als gelijkgestelde feestdag aangemerkt.

Klik voor meer informatie [Termijnen en tijdigheid](#). In een dergelijk geval verlengen we de termijn tot en met de eerstvolgende dag, die niet een zaterdag, zondag of algemeen erkende feestdag is.

Wat is tijdig?

Hoe beoordelen we of de jonggehandicapte tijdig aan zijn verplichting voldoet en we iets op ontvangen? De jonggehandicapte voldoet tijdig aan zijn verplichting of we hebben iets tijdig

ontvangen als dat uiterlijk gebeurt op de daarvoor gestelde termijn.

Klik hier voor meer informatie [Termijnen en tijdigheid](#).

Ontvangsttheorie en verzendtheorie

Een stuk is tijdig ontvangen als we het binnen de gestelde termijn ontvangen. Of de laatste dag van de gemelde termijn is overschreden, is ook bepalend voor de vraag of een stuk tijdig is ontvangen: de dag van ontvangst of de dag van verzending.

Klik hier voor de beoordeling van de dag van ontvangst of de dag van verzending: [Interpretatie van tijdigheid](#).

De eerste dag van de overtreding

De eerste dag van de overtreding van de verplichting volgt na de dag waarop de jonggehandicapte aan de verplichting moest voldoen. De overtreding begint dus 1 dag later. Uitzonderingen zijn de identificatieplicht en het bezoeken van het spreekuur van de verzekeringsarts. In die gevallen is de eerste dag van de overtreding precies de dag waarop de jonggehandicapte aan zijn verplichting moet voldoen.

De Algemene Termijnenwet ziet alleen toe op de toepassing van de wettelijk vastgestelde termijn. Daarom tellen we bij het vaststellen van de eerste dag van de overtreding ook de zaterdagen, zondagen, algemeen erkende feestdagen en daarmee gelijkgestelde dagen mee.

Let op! Er zit nog een addertje onder het gras. De eerste dag van de overtreding kan niet zijn: een dag (anders dan zaterdagen en zondagen) waarop de kantoren van UWV zijn gesloten. In de regel zijn dat algemeen erkende feestdagen.

Eerste dag van de overtreding bij de overige categorieën

Bij de overige categorieën kan een andere eerste dag van de overtreding gelden. Dat is dan de laatste dag waarop de jonggehandicapte aan zijn verplichting had moeten voldoen.

Een voorbeeld: verschijnt de jonggehandicapte niet op de dag dat hij voor het spreekuur was opgeroepen? Dan merken we deze dag als eerste dag van de overtreding aan.

De laatste dag van de overtreding

De laatste dag van de overtreding van de verplichting is de dag waarop de jonggehandicapte (alsnog) aan de verplichting heeft voldaan.

Berekening aantal dagen van de overtreding

Voor het bepalen van het aantal kalenderdagen van de termijnoverschrijding tellen we in principe

alle dagen mee. Dus ook de zaterdag en de zondag. Dagen (anders dan zaterdag en zondag) waarop de kantoren van UWV zijn gesloten, tellen we niet mee. In de regel zijn dat algemeen erkende feestdagen.

Het gaat dus gewoon om het tellen van het aantal kalenderdagen (inclusief zaterdag en zondag). We rekenen vanaf de eerste dag van de overtreding (dus inclusief deze dag) tot en met de laatste dag van de overtreding.

In mindering: de dag of het aantal dagen waarop de kantoren van UWV verder zijn gesloten. Dat zijn meestal feestdagen.

N.B. Is de feestdag een zaterdag of zondag, dan tellen we deze wel mee.

Wetsuitleg Wajong

Overzichtstabel – Indeling in categorieën verplichtingen

Overzichtstabel – Indeling in categorieën verplichtingen

In het kader van de arbeidsongeschiktheidswetten gelden verplichtingen en een maatregel bij overtreding van de desbetreffende verplichting.

Verplichting	Categorie	Artikel Wet Wajong	Maatregel
Tijdig verstrekken info na verzoek UWV	1	2:7 lid 1	Klik hier
Tijdige identificatie	1	2:7 lid 2e	Klik hier
Naleven controlevoorschriften	1	2:7 lid 2d	Klik hier
Melden reden niet nakomen ri-verplichting in re-integratietraject	2	2:7 lid 5	Klik hier
Verschijnen spreekuur/ Beantwoorden vragen/ Meewerken	2	2:7 lid 2a 2:7 lid 2b 2:7 lid 2c	Klik hier

onderzoek			
Opname of verblijf in inrichting	2	2:7 lid 6	Klik hier
(Verlengen) registratie UWV WERKBEDRIJF	2	2:32 lid 1	Klik hier
Meewerken aan opstellen participatieplan en re-integratieplan	3	2:8 lid 2a en 2:31 lid 2b	Klik hier
Nakomen verplichtingen uit re-integratieplan	3	2:31 lid 2c	Klik hier
Behouden of verkrijgen mogelijkheden arbeid	3	2:31 lid 1	Klik hier
Meewerken activiteiten gericht op inschakeling arbeid *	3	2:31 lid 2d	Klik hier
Meewerken persoonsgebonden voorzieningen *	3	2:31 lid 2e	Klik hier
Proberen passende arbeid te verkrijgen *	3	2:32 lid 2c	Klik hier
Geen belemmerende eisen stellen aan arbeid *	3	2:32 lid 2d	Klik hier
Onder geneeskundige behandeling stellen	3	2:31 lid 2a	Klik hier
Adequate medische behandeling ondergaan	3	2:8 lid 2b	Klik hier
Beperken arbeidsongeschiktheid	3	2:8 lid 1	Klik hier
Voorkomen verlies passende arbeid	4	2:32 lid 2	Klik hier

Let op: *Geldt vanaf 1 januari 2022.

Globaal stappenplan

Stap 1:	Bepaal of het mogelijk gaat om overtreding(en) als bedoeld in eerste kolom overzichtstabel .
Stap 2:	Zo ja, klik door naar beschrijving voor definitieve vaststelling overtreding(en).
Stap 3:	Bepaal ernst aan de hand van hoofdstuk Ernst . Verminderde ernst? Standaard ernst? Verhoogde ernst? Maximale ernst? Bepaal de hoogte van de maatregel
Stap 4:	Bepaal verwijtbaarheid: verwijtbaarheid . Niet verwijtbaar? Dan leggen we geen maatregel op. Verminderd verwijtbaar? Standaard verwijtbaar? Verhoogd verwijtbaar? Bepaal de hoogte van de maatregel
Stap 5:	Bepaal Dringende Reden om van maatregel(en) af te zien . Dringende reden? Dan leggen we geen maatregel op.
Stap 6:	Gaat het om overtreding verplichting tijdig verstrekken van informatie op verzoek? Bepaal geven waarschuwing . Is er reden voor geven waarschuwing, maar gaat het om dezelfde overtreding binnen 2 jaar? Dan toch maatregel.
Stap 7:	Gaat het om meerdere overtredingen als bedoeld in de eerste kolom overzichtstabel ? Bepaal dan of we meerdere maatregelen Samenloop moeten opleggen.
Stap 8:	Gaat het om recidive ?
Stap 9:	Leg eventuele waarschuwing op.
Stap 10:	Leg maatregel op

Wetsuitleg Wajong

Overtredingen en te nemen maatregelen

Wat zijn overtredingen en te nemen maatregel, 1e categorie?

Te laat verstrekken van informatie na verzoek UWV

UWV; een door UWV aangewezen persoon of het re-integratiebedrijf stelt de jonggehandicapte verplicht om tijdig informatie te verstrekken. De jonggehandicapte is te laat als hij deze verplichting niet nakomt.

Na het schriftelijke verzoek moet de jonggehandicapte de gevraagde informatie binnen de gestelde termijn verstrekken. Ook moet hij binnen de daarvoor gestelde termijn alle feiten en omstandigheden melden die van invloed kunnen zijn op het recht op arbeidsondersteuning en de hoogte en de betaling van de inkomensvoorziening. Het gaat om die verplichtingen waarvan de jonggehandicapte vooraf redelijkerwijs duidelijk had kunnen weten, dat zij belangrijk zijn. Denk daarbij bijvoorbeeld aan het te laat terugzenden van een inlichtingenformulier. Dit geldt ook voor informatie over de re-integratie.

De maatregel

Heeft de jonggehandicapte de gevraagde informatie te laat verstrekt? Dan bedraagt de maatregel:

Zwaarte	Hoogte	Duur	Ernst
Verlaagd	2%	1 maand	Termijnoverschrijding

			t/m 30 dagen + verminderd verwijtbaar
Standaard	5%	1 maand	Termijnoverschrijding t/m 30 dagen
Verhoogd	10%	1 maand	Termijnoverschrijding van 31 t/m 60 dagen
Maximaal	20%	1 maand	Termijnoverschrijding van 61 t/m 90 dagen
Maximaal	20%	2 maanden	Termijnoverschrijding van 91 t/m 180 dagen
Maximaal	20%	3 maanden	Termijnoverschrijding van meer dan 180 dagen

N.B. Als de klant verminderd verwijtbaar is: eerst het lagere maatregelpercentage bij gelijkblijvende duur.

Klik hier voor [Schema](#)

Voorbeeld 

Te late identificatie

De jonggehandicapte komt zijn verplichting om tijdig inzage te geven in een identificatiedocument niet of niet behoorlijk na. Dan moet hij zich direct (onverwijld) met een geldig document bij ons identificeren. Het gaat in dit verband vooral om een nationaal paspoort, een identiteitskaart of een vreemdelingenkaart.

Klik hier [Identificatieplicht/Lijst geaccepteerde documenten](#)

De maatregel

We vragen de jonggehandicapte tijdig een geldig identificatiedocument te tonen. Doet hij dat niet, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige termijnoverschrijdingen in de eerste categorie [Maatregel te laat verstrekken van informatie na verzoek UWV](#).

Overtreding van de controlevoorschriften

De jonggehandicapte houdt zich niet aan de controlevoorschriften. De jonggehandicapte is verplicht zich aan de controlevoorschriften (medewerkingverplichtingen) te houden.

Verplichtingen van de eerste categorie gelden alleen voor die controlevoorschriften die niet behoren tot de voorschriften uit de overige categorieën. Het gaat bijvoorbeeld niet om het

betreft tot de voorschriften uit de overige categorieën. Het gaat bijvoorbeeld niet om het [verschijnen op het spreekuur van de verzekeringsarts](#) (zie artikel 3 Controlevoorschriften, tweede categorie).

Gebruikmaken van aanvraagformulier

De jonggehandicapte moet gebruikmaken van het speciale UWV-formulier om arbeidsondersteuning en inkomensvoorziening aan te vragen. In een aantal bijzondere situaties hoeft hij de inkomensvoorziening niet aan te vragen (zie artikel 2 Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten).

Klik hier voor meer informatie [aanvragen arbeidsondersteuning](#) en hier voor meer informatie [aanvragen inkomensondersteuning](#).

De maatregel

Als de jonggehandicapte ons aanvraagformulier niet heeft gebruikt, dan bedraagt de maatregel:

Zwaarte	Hoogte	Duur	Ernst
Verlaagd	2%	1 maand	Geen schade aan inkomensvoorziening of arbeidsparticipatie
Standaard	5%	1 maand	Geen bijzondere schade aan inkomensvoorziening of arbeidsparticipatie
Verhoogd	10%	1 maand	Bijzondere schade aan inkomensvoorziening of arbeidsparticipatie
Maximaal	20%	1 maand	Na eerdere recidive blijven volharden in dezelfde overtreding

N.B. Als hij verminderd of verhoogd verwijtbaar is: eerst lagere respectievelijk eerst hogere maatregelpercentage (uitgezonderd maximaal).

Voorbeeld 

Verificatie (controle) van gegevens mogelijk maken

Als de aanvrager gegevens verstrekt, moeten wij deze kunnen controleren. Dat doen we als we twijfelen over de juistheid en volledigheid hiervan (artikel 4 Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten en ook artikel 3 lid 2 Controlevoorschriften buitenland

arbeidsongeschiktheidswetten).

De maatregel

Laat de jonggehandicapte ons niet controleren of de verstrekte gegevens kloppen? Dan is de maatregel gelijk aan die van de overige niet termijngebonden overtredingen in de eerste categorie [Maatregel gebruik maken van aanvraagformulier](#).

Inzage verlenen in en kopieën verstrekken van stukken

Wij vragen de jonggehandicapte die arbeidsondersteuning of inkomensvoorziening aanvraagt of ontvangt, om inzage te geven in of om kopieën van noodzakelijk geachte stukken te verstrekken (zie artikel 5 lid 1 onder b Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten). Het kan hierbij gaan om stukken als:

- loonstroken;
- loonbelastingverklaring;
- aangifte inkomstenbelasting.

De maatregel

Geef de jonggehandicapte ons – ondanks ons verzoek – niet tijdig inzage in relevante stukken? Of verstrekt hij deze niet tijdig? Dan is de maatregel gelijk aan die van de overige termijngebonden overtredingen in de eerste categorie [Maatregel te laat verstrekken van informatie na verzoek UWV](#).

Controle mogelijk maken

Willen wij, of de personen die wij aanwijzen, de jonggehandicapte controleren? Dan moet dat voor ons mogelijk zijn. Daarom moet de jonggehandicapte bereikbaar zijn op het eigen woon- of verblijfsadres. Of hij moet melden waar hij op dat moment bereikbaar is (artikel 5, lid 1 onder c Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten).

De maatregel

Maakt de jonggehandicapte controle niet mogelijk? Dan is de maatregel gelijk aan die van de overige niet termijngebonden overtredingen in de eerste categorie [Maatregel gebruik maken van aanvraagformulier](#).

Adreswijziging doorgeven

Een wijziging in zijn woon- of verblijfplaats moet de jonggehandicapte binnen 7 kalenderdagen aan ons doorgeven (artikel 6, lid 1 controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten).

De maatregel

Geef de jonggehandicapte zijn adreswijziging niet tijdig door? Dan is de maatregel gelijk aan die van de overige termijnoverschrijdingen in de eerste categorie [Maatregel te laat verstrekken van informatie na verzoek UWV](#).

Vertrek naar buitenland melden

Vertrekt de jonggehandicapte langer dan 4 weken naar het buitenland? Dan moet hij ons dat zo spoedig mogelijk melden. Uiterlijk moet hij dat 2 weken voor het vertrek doen. Het doel is dat we

snel mogelijk melden. Het is belangrijk dat hij dat 2 weken voor het vertrek doet. Het doel is dat we nog voldoende tijd hebben om de jonggehandicapte op te roepen en te onderzoeken. Wij kunnen hierdoor beoordelen of hij recht op arbeidsondersteuning en inkomensvoorziening houdt. Ook kunnen we dan zien of het langdurige verblijf in het buitenland de revalidatie geen ongunstige invloed heeft (artikel 6, lid 2 controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten).

De maatregel

Meldt de jonggehandicapte zijn vertrek naar het buitenland niet tijdig? Dan is de maatregel gelijk aan die van de overige termijn gebonden overtredingen in de eerste categorie [Maatregel te laat verstrekken van informatie na verzoek UWV](#).

Overleggen kopie jaarstukken

Heeft de jonggehandicapte recht op een inkomensvoorziening? En is hij werkzaam als zelfstandige of meewerkende echtgenoot? Dan moet hij op een door ons vastgesteld tijdstip een kopie van de balans en de winst- en verliesrekening overleggen. Is de jonggehandicapte als beroepsbeoefenaar (DGA) werkzaam? Dan moet hij de aangifte Inkomstenbelasting overleggen. Hij moet dat doen op een door ons vastgesteld tijdstip (artikel 5, lid 4 Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten).

De maatregel

Geeft de jonggehandicapte ons niet op tijd een kopie van de jaarstukken? Dan is de maatregel gelijk aan die van de overige termijn gebonden overtredingen in de eerste categorie [Maatregel te laat verstrekken van informatie na verzoek UWV](#).

Terugsturen van opgevraagde informatie

De aanvrager is verplicht ons vragenformulier volledig ingevuld en ondertekend terug te sturen. Hij moet dat doen binnen een door ons gestelde termijn. Die termijn verlengen we op verzoek met de duur van de vakantie (artikel 3 lid 1 Controlevoorschriften buitenland arbeidsongeschiktheidswetten).

De maatregel

Stuurt de aanvrager de opgevraagde informatie te laat op? Dan is de maatregel gelijk aan die van de overige termijngebonden overtredingen in de eerste categorie [Maatregel te laat verstrekken van informatie na verzoek UWV](#).

Verificatie (controle) van gegevens mogelijk maken (buitenland)

Twijfelen wij aan de juistheid en volledigheid van de gegevens van de aanvrager? Dan moeten wij deze gegevens kunnen controleren (artikel 3 lid 2 Controlevoorschriften buitenland arbeidsongeschiktheidswetten).

De jonggehandicapte is ook verplicht om mee te werken aan het controleren (verificatie) van de gegevens door een door ons aangewezen instantie. Als dat nodig is, ondertekent de jonggehandicapte een machtiging voor controle door de aangewezen instantie. Op deze machtiging moet de naam van de controlerende instantie staan. Ook de gegevens die we mogelijk

moeten controleren (*informed consent*) moeten hierin staan vermeld. Deze machtiging is overigens geen extra voorwaarde voor het recht op inkomensvoorziening. Maar deze machtiging maakt het voor ons eenvoudiger om de jonggehandicapte te controleren in een ander land (artikel 3 lid 3 onder c Controlevoorschriften buitenland).

De maatregel

Stelt de jonggehandicapte ons niet in de gelegenheid om de verstrekte gegevens te controleren? Dan is de maatregel gelijk aan die van de overige niet termijngebonden overtredingen in de eerste categorie [Maatregel gebruik maken van aanvraagformulier](#).

Levensbewijs overleggen (buitenland)

De jonggehandicapte moet op ons verzoek een levensbewijs (*attestatie de vita*) overleggen. Het levensbewijs moet een waarmerk zijn van een plaatselijke en bevoegde autoriteit. Dit kan bijvoorbeeld een instelling zijn die in het buitenland de wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkeringen uitvoert of de Nederlandse ambassade (artikel 3 lid 3 onder a Controlevoorschriften buitenland arbeidsongeschiktheidswetten).

De maatregel

Heeft de jonggehandicapte op ons verzoek niet tijdig een levensbewijs verstrekt? Dan is de maatregel gelijk aan die van de overige termijn gebonden overtredingen in de eerste categorie [Maatregelte laat verstrekken van informatie na verzoek UWV](#).

Gehoor geven aan oproep en gegevens verstrekken (buitenland)

De jonggehandicapte is verplicht om na oproep op een door ons te bepalen kantoor te verschijnen en de gevraagde gegevens te verstrekken (artikel 3 lid 3 onder b Controlevoorschriften buitenland arbeidsongeschiktheidswetten).

De maatregel

Is de jonggehandicapte ondanks ons verzoek niet verschenen om de gevraagde gegevens te verstrekken? Dan is de maatregel gelijk aan die van de overige niet termijngebonden overtredingen in de eerste categorie [Maatregel gebruik maken van aanvraagformulier](#).

Wat zijn overtredingen en de te nemen maatregel, 2e categorie?

Melden reden van niet nakomen re-integratieverplichtingen in re-integratietraject

Heeft de jonggehandicapte recht op arbeidsondersteuning en neemt hij deel aan een re-integratietraject? Dan moet hij de reden van eventuele niet-naleving van zijn re-integratieverplichtingen zo spoedig mogelijk melden aan het re-integratiebedrijf. Dit betekent „

eerste instantie dat hij vooraf de reden van verzuim moet melden. Meldt hij de reden van het verzuim niet? Of vermoedt het re-integratiebedrijf dat de jonggehandicapte op een andere manier onvoldoende medewerking verleent aan zijn re-integratie via het re-integratiebedrijf? Dan moet het re-integratiebedrijf dat aan ons melden. Wij nemen vervolgens een beslissing over opschorting of schorsing van de betaling van de inkomensvoorziening. Tijdens de eventuele opschorting of schorsing kunnen we onderzoeken of we de jonggehandicapte een maatregel moeten opleggen.

De maatregel

Heeft de jonggehandicapte niet gemeld waarom hij zijn re-integratie verplichtingen niet of onvoldoende nakomt? Dan is de maatregel gelijk aan die van de overige niet termijngeladen overtredingen in de tweede categorie [Maatregel verschijnen spreekuur](#).

Verschijnen op spreekuur / beantwoorden vragen / meewerken onderzoek

De jonggehandicapte moet nadat hij tijdig is opgeroepen:

1. verschijnen (voldoen aan oproep);
2. de gestelde vragen beantwoorden;
3. zich laten onderzoeken door een deskundige.

Wij hebben de bevoegdheid de jonggehandicapte op te roepen en te ondervragen. Ook een externe deskundige kan de jonggehandicapte oproepen en ondervragen. Wij moeten deze deskundige daartoe wel hebben aangewezen. De jonggehandicapte moet altijd door een deskundige worden onderzocht.

Deugdelijke grond

Bij de beoordeling van de overtreding van deze verplichting is het belangrijk dat de jonggehandicapte (of zijn wettelijke vertegenwoordiger) een deugdelijke grond heeft. Hierdoor kan hij redelijkerwijs hebben nagelaten om niet te voldoen aan een verzoek om op het spreekuur of voor onderzoek te verschijnen. Gebleken moet zijn dat de jonggehandicapte door zijn lichamelijke of geestelijke toestand of door een oorzaak van buitenaf niet aan zijn verplichting kon voldoen.

Voorbeelden zijn:

- opname in het ziekenhuis;
- ernstige ziekte;
- een ongeval dat hem overkwam;
- niet functioneren door ernstig psychische reden;
- fout van UWV bij oproepen van de jonggehandicapte.

De maatregel

Verschijnt de jonggehandicapte niet en heeft hij geen geldige reden? Of kan het onderzoek of andere reden door toedoen van de jonggehandicapte niet doorgaan? Dan moeten we wellicht maatregel opleggen. Werkt de jonggehandicapte na het doen van een aanvraag voor

arbeidsondersteuning en een inkomensvoorziening niet mee aan het onderzoek? Dan geldt een andere procedure.

Klik hier voor informatie over [Arbeidsondersteuning](#)

In het geval van een maatregel bedraagt deze:

Zwaarte	Hoogte	Duur	Ernst
Verlaagd	2%	1 maand	Geen schade aan inkomensvoorziening of arbeidsparticipatie
Standaard	5%	1 maand	Geen bijzondere schade aan inkomensvoorziening of arbeidsparticipatie
Verhoogd	10%	1 maand	Bijzondere schade aan inkomensvoorziening of arbeidsparticipatie
Maximaal	20%	1 maand	Na eerdere recidive blijven doorgaan met dezelfde overtreding

N.B. Als de klant verminderd of verhoogd verwijtbaar is: eerst lagere respectievelijk eerst hogere maatregelpercentage (uitgezonderd maximaal).

Klik hier voor [Schema](#)

Voorbeeld 

Laten opnemen of verblijven in inrichting

Heeft de jonggehandicapte een aanvraag ingediend of recht op arbeidsondersteuning en inkomensvoorziening? Dan kunnen wij of een door ons aangewezen deskundige hem verplichten om zich voor observatie te laten opnemen of te verblijven in een daartoe aangewezen inrichting. Dat kan alleen als de observatie of het verblijf nodig zijn om de omvang van de arbeidsbeperking vast te stellen. Ook kan observatie of verblijf nodig zijn voor de jonggehandicapte om beter te genezen of om zijn arbeidsmogelijkheden te behouden, herstellen of bevorderen.

De maatregel

Laat de jonggehandicapte zich – ondanks ons voorschrift – niet opnemen in een daartoe aangewezen inrichting? Dan is de maatregel gelijk aan die van de overige niet termijngelbonc overtredingen in de tweede categorie [Maatregel verschijnen spreekuur](#).

Niet (tijdige verlenging) registratie bij UWV WERKbedrijf

De jonggehandicapte met een resterende verdien capaciteit is verplicht om zich op tijd in te schrijven bij UWV Werkbedrijf of om deze inschrijving te verlengen. Als hij zich registreert als werkzoekende, krijgt hij van het UWV WERKbedrijf voorschriften. Die moet hij opvolgen. Het gaat

hierbij altijd om maatwerk van UWV. Houdt de jonggehandicapte zich niet aan het voorschrift om zich als werkzoekende bij het UWV WERKbedrijf te laten inschrijven? En hij laat zijn inschrijving niet op tijd verlengen? Dan moeten we eventueel een maatregel opleggen.

De maatregel

Schrijft de jonggehandicapte zich niet op tijd in bij het UWV WERKbedrijf? Of verlengt hij zijn inschrijving niet op tijd? Dan is de maatregel:

Zwaarte	Hoogte	Duur	Ernst
Verlaagd	5%	2 maanden	Termijnoverschrijding t/m 60 dagen + verminderd verwijtbaar
Standaard	10%	2 maanden	Termijnoverschrijding t/m 60 dagen
Verhoogd	20%	2 maanden	Termijnoverschrijding van 61 t/m 90 dagen
Maximaal	30%	2 maanden	Termijnoverschrijding van 91 t/m 120 dagen
Maximaal	30%	3 maanden	Termijnoverschrijding van 121 t/m 180 dagen
Maximaal	30%	4 maanden	Termijnoverschrijding van meer dan 180 dagen

N.B. Als de klant verminderd verwijtbaar is: eerst lagere maatregelpercentage bij gelijkblijvende duur.

Klik hier voor [Schema](#)

Voorbeeld 

Wat zijn overtredingen en de te nemen maatregel,

3e categorie?

Niet meewerken aan opstellen participatieplan en re-integratieplan

De jonggehandicapte is verplicht mee te werken aan het opstellen van het participatieplan en het re-integratieplan. De wettelijke verplichtingen hiervoor zijn algemeen geformuleerd. De eerste concretisering van de verplichtingen gebeurt in het participatieplan. Dat plan stellen we samen met de jonggehandicapte op. Een nadere invulling vindt plaats door een vertaling van het participatieplan naar concrete resultaatgerichte re-integratieafspraken. Die komen in samenspraak tussen de jonggehandicapte en het re-integratiebedrijf tot stand en zijn vastgelegd zijn in het re-integratieplan.

Uitgangspunt is dat de rechten en plichten en de gevolgen van niet of onvoldoende naleving van de verplichtingen zoveel mogelijk in het participatieplan staan vermeld. Het re-integratieplan kan volstaan met nadere aanvullingen op dan wel bijstellingen van de al in het participatieplan opgenomen rechten en plichten (en de gevolgen daarvan bij niet of onvoldoende naleving). Samen met de jonggehandicapte vertalen we de algemene (in deze wet) neergelegde normen in heldere, concrete, uitvoerbare gedragsnormen en leggen deze vast in het participatieplan. Als het door het ons ingeschakelde re-integratiebedrijf een re-integratieplan opstelt, gebeurt dat in samenspraak met de jonggehandicapte. In het plan leggen ze de re-integratieafspraken vast. Ook staat hierin duidelijk vermeld welke re-integratieactiviteiten een gedeeltelijk arbeidsgeschikte zelf moet gaan ondernemen en welke rol het re-integratiebedrijf daarin speelt. De re-integratieafspraken maken duidelijk wat haalbaar is en waaraan iedereen zich moet houden.

De maatregel

De jonggehandicapte moet meewerken aan het opstellen van het participatieplan. Deze medewerking is niet alleen een verplichting, maar het is ook een van de voorwaarden voor inkomensondersteuning. Zolang hij niet meewerkt, kan de inkomensondersteuning niet ingaan. Gaat hij later alsnog meewerken en krijgt hij inkomensondersteuning toegekend? Dan passen we op die inkomensondersteuning een maatregel toe. De ingangsdatum van die maatregel is de datum waarop de jonggehandicapte in eerste instantie had moeten meewerken. Als de jonggehandicapte niet meewerkt aan het opstellen van het participatieplan en/of het re-integratieplan, dan bedraagt de maatregel:

Zwaarte	Hoogte	Duur	Ernst
Verlaagd	15%	4 maanden	Geen schade aan inkomensvoorziening of arbeidspartic
Standaard	25%	4 maanden	Geen bijzondere

			schade aan inkomensvoorziening of arbeidsparticipatie
Verhoogd	50%	4 maanden	Bijzondere schade aan inkomensvoorziening of arbeidsparticipatie
Maximaal	100%	4 maanden	Na eerdere recidive blijven volharden in dezelfde overtreding

N.B. Als de klant verminderd of verhoogd verwijtbaar is: eerst lagere respectievelijk eerst hogere maatregelpercentage (uitgezonderd maximaal).

Klik hier voor [Schema](#)

Voorbeeld 

Niet nakomen van de verplichtingen uit re-integratieplan

De jonggehandicapte moet de verplichtingen die zijn opgenomen in het re-integratieplan, nakomen.

De maatregel

Komt de jonggehandicapte de verplichtingen in het participatieplan en/of het re-integratieplan niet na? Dan is de maatregel gelijk aan die van de overige overtredingen in de derde categorie
Maatregel [niet meewerken aan opstellen participatieplan](#) en [re-integratieplan](#).

Niet behouden of verkrijgen mogelijkheden arbeid

De jonggehandicapte moet zich voldoende inspannen om arbeidsmogelijkheden te behouden of te verkrijgen. Deze verplichting betekent bijvoorbeeld dat hij moet meewerken aan re-integratietrajecten die zijn arbeidscapaciteit versterken, en aan bemiddelingstrajecten. Scholing, opleiding, proefplaatsing, sollicitatietrainingen en bemiddeling kunnen hiervan deel uitmaken.

De maatregel

Spant de jonggehandicapte zich onvoldoende in om arbeidsmogelijkheden te behouden of te verkrijgen? Dan is de maatregel gelijk aan die van de overige overtredingen in de derde categorie
Maatregel [niet meewerken aan opstellen participatieplan](#) en [re-integratieplan](#).

Voorbeeld 

Meewerken aan activiteiten of werkzaamheden gericht inschakeling arbeid (1 januari 2022)

In het participatieplan vermelden we of UWV cursussen en trajecten aanbiedt om de kansen van de jonggehandicapte op de arbeidsmarkt te vergroten. Dit aanbod is niet vrijblijvend. Het gaat om het aanleren van vaardigheden die de jonggehandicapte nodig heeft voor zijn werk.

De maatregel

Komt de jonggehandicapte deze verplichting niet na? Dan is de maatregel gelijk aan die van de overige overtredingen in de derde categorie [Maatregel niet meewerken aan opstellen participatieplan](#) en [re-integratieplan](#).

Meewerken aan aanpassing werkplek en persoonsgebonden voorzieningen (1 januari 2022)

Veel jonggehandicapten hebben extra ondersteuning nodig bij het uitvoeren van werkzaamheden. De ondersteuning kan bestaan uit een (persoonsgebonden) werkvoorziening. Een jonggehandicapte moet proberen om ondersteuning te krijgen met hulpmiddelen of door aanpassing van de werkplek. Vervolgens moet hij zelf leren omgaan met de ondersteuning. De voorziening compenseert namelijk voor een deel de beperkingen van jonggehandicapten bij het werken. Als een jonggehandicapte zich verzet tegen een aanpassing of deze niet gebruikt, werkt dat negatief op zijn kansen op de arbeidsmarkt.

De maatregel

Komt de jonggehandicapte deze verplichting niet na? Dan is de maatregel gelijk aan die van de overige overtredingen in de derde categorie [Maatregel niet meewerken aan opstellen participatieplan](#) en [re-integratieplan](#).

In voldoende mate proberen passende arbeid te krijgen (per 1 januari 2022)

In het participatieplan is opgenomen of we van de jonggehandicapte verwachten dat hij solliciteert of aan het werk blijft.

Wordt bij inzet van een re-integratietraject passend werk aangeboden en accepteert de jonggehandicapte dit aanbod niet? Dan volgt een maatregel vanwege het niet nakomen van de verplichtingen uit het re-integratieplan.

De maatregel

Komt de jonggehandicapte deze verplichting niet na? Dan is de maatregel gelijk aan die van de overige overtredingen in de derde categorie [Maatregel niet meewerken aan opstellen participatieplan](#) en [re-integratieplan](#).

Geen belemmerende eisen stellen bij aanvaarden of verkrijgen van werk (per 1 januari 2022)

De jonggehandicapte moet beschikbaar zijn voor passend werk. Daarom mag de jonggehandicapte niet te veel eisen stellen aan het werk, waardoor hij geen werk vindt of niet in aanmerking komt voor passend werk.

De maatregel

Komt de jonggehandicapte deze verplichting niet na? Dan is de maatregel gelijk aan die van de overige overtredingen in de derde categorie [Maatregel niet meewerken aan opstellen participatieplan](#) en [re-integratieplan](#).

Onder geneeskundige behandeling stellen

Als we dit noodzakelijk achten, dan kunnen we de jonggehandicapte het voorschrift geven zich onder geneeskundige behandeling te stellen. Het moet daarbij aan de jonggehandicapte duidelijk zijn dat het gaat om een voorschrift. Het voorschrift moeten we dus schriftelijk bevestigen. Een voorschrift is bijvoorbeeld dat de jonggehandicapte zich onderwerpt aan een door de verzekeringsarts of een behandelende arts noodzakelijk geachte behandeling van medische aard. Het gaat om een behandeling die we redelijkerwijs van de jonggehandicapte mogen vragen.

- De jonggehandicapte is verplicht zich te houden aan de voorschriften die wij hem geven in het belang van de behandeling, genezing of tot behoud, herstel en bevordering van de arbeidsgeschiktheid. De hier bedoelde voorschriften kunnen wij als UWV direct geven. Maar ook een door UWV aangewezen deskundige, zoals een door UWV ingeschakeld re-integratiebedrijf, kan dat doen.
- De jonggehandicapte is ook verplicht de voorschriften van zijn behandelende arts op te volgen. De verzekeringsarts moet dus bij de behandelende arts informeren welke voorschriften hij aan de jonggehandicapte heeft gegeven.
- UWV, maar ook een door UWV ingeschakeld re-integratiebedrijf, kan de jonggehandicapte opdragen om een medische behandeling te ondergaan.

Let op! Genezingsbelemmerende gedragingen kunnen we de jonggehandicapte verwijten. Daarbij hoeven we niet te bewijzen dat de genezing daadwerkelijk belemmerd is. Voldoende is dat de handeling van de jonggehandicapte naar algemeen geldende medische maatstaven de strekking heeft de genezing te belemmeren.

Is de jonggehandicapte het niet eens met een geneeskundige behandeling? Dan moet onze verzekeringsarts in overleg treden met de behandelende arts. In de praktijk zal dit geen problemen geven. Wij bespreken de benodigde acties met de jonggehandicapte en die zal meestal wel akkoord gaan. In dat geval gaat het dan niet om een gegeven voorschrift. Het is mogelijk dat de jonggehandicapte bij nader inzien besluit om zich toch niet te houden aan de afgesproken acties. Dan kunnen wij niet zomaar stellen dat hij zijn verplichtingen niet nakomt. Voor de jonggehandicapte moet duidelijk zijn dat wij een voorschrift geven, wat dat voorschrift precies inhoudt en dat wij van hem verwachten dat hij het voorschrift naleeft. Het voorschrift moeten wij

dus schriftelijk bevestigen. Hierbij wijzen we dan op de gevolgen (eventuele maatregel) als de jonggehandicapte het voorschrift niet opvolgt.

De maatregel

Werkt de jonggehandicapte niet mee aan geneeskundige behandeling? Dan is de maatregel gelijk aan die van de overige overtredingen in de derde categorie [Maatregel niet meewerken aan opstellen participatieplan en re-integratieplan](#).

Adequate medische behandeling ondergaan

Naar algemene medische maatstaven moet de jonggehandicapte een adequate behandeling ondergaan voor zijn ziekte of gebrek. De behandeling moet dan wel bijdragen aan genezing of aan behoud, herstel of bevordering van de arbeidsmogelijkheden.

De maatregel

Weigert de jonggehandicapte een adequate medische behandeling te ondergaan? Dan is de maatregel gelijk aan die van de overige overtredingen in de derde categorie. [Maatregel niet meewerken aan opstellen participatieplan en re-integratieplan](#)

Beperken arbeidsongeschiktheid

De jonggehandicapte is verplicht om zijn arbeidsongeschiktheid of zijn verminderde arbeidsgeschiktheid zo veel mogelijk te beperken. Dat geldt voor zover we dit redelijkerwijs van hem kunnen verwachten.

De maatregel

Beperkt de jonggehandicapte zijn arbeidsongeschiktheid? Dan is de maatregel gelijk aan die van de overige overtredingen in de derde categorie [Maatregel niet meewerken aan opstellen participatieplan en re-integratieplan](#).

Wat zijn overtredingen en te nemen maatregel, 4e categorie?

Niet of onvoldoende voorkomen verlies passende arbeid

De verplichting gaat om het voorkomen van verlies van passende arbeid. Is een jonggehandicapte in loondienst? Dan mag hij dat werk niet verwijtbaar kwijtraken door zelf ontslag te nemen of door ontslag te krijgen door een dringende reden. Hij is niet altijd verplicht om verweer te voeren tegen een ontslag om andere reden.

Verlies van passende arbeid als objectief gevolg van ziekte of gebrek is veelal door de jonggehandicapte niet te voorkomen. Dat is dan ook niet verwijtbaar. Verlies van passende arbeid als gevolg van bedrijfseconomische omstandigheden kunnen we de jonggehandicapte ook niet

verwijten. Het gaat alleen om verwijtbaar verlies van passende arbeid als een werknemer de werkgever een dringende reden (zie artikel 678 van boek 7 van het BW) geeft om het dienstverband met onmiddellijke ingang te beëindigen (bijvoorbeeld in geval van diefstal of mishandeling van de werkgever door de werknemer). Ook als de werknemer zelf ontslag neemt en aan voortzetting van de dienstbetrekking geen bezwaren verbonden zijn.

De maatregel

Heeft de jonggehandicapte onvoldoende gedaan om verlies van passende arbeid te voorkomen? Dan verminderen we de inkomensvoorziening. We doen dat met het bedrag van de inkomensvoorziening dat niet zou zijn uitbetaald als de jonggehandicapte de arbeid zou hebben behouden (zie artikel 2, vierde lid, van het Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten). De maatregel leggen we op voor de resterende duur van de inkomensvoorziening. Gaat het om verminderde verwijtbaarheid? Dan beperken we niet alleen de hoogte tot 50%, maar ook de duur tot maximaal 26 weken.

Wetsuitleg Wajong

Dringende reden voor afzien van maatregel

Om welke reden kunnen we afzien van een maatregel?

Het opleggen van een maatregel is een verplichting. Toch kunnen we hiervan afzien om een dringende reden. Het gaat wel om een overtreding en verwijtbaarheid. Maar het opleggen van de maatregel voor de jonggehandicapte heeft dan geen onaanvaardbare gevolgen. Een dringende reden heeft immers geen betrekking op de oorzaak van de maatregel.

Volgens de wet moeten er wel heel bijzondere en uitzonderlijke omstandigheden spelen. Pas dan kunnen wij spreken van een dringende reden. Het gaat dus om zeer incidentele gevallen. We kunnen geen categorieën van gevallen noemen waarin het altijd zou gaan om een dringende reden. Van belang is dat we niet gedeeltelijk van een maatregel kunnen afzien door een dringende reden. Het moet gaan om een bijzondere persoonlijke omstandigheid met een voor de jonggehandicapte onaanvaardbare uitwerking van de maatregel op financieel of immaterieel vlak. Het kan daarbij gaan om een combinatie van factoren.

Om je verder enig houvast te geven zijn er algemene beginselen van behoorlijk bestuur. Komt het opleggen van een maatregel in strijd met een algemeen beginsel van behoorlijk bestuur? Dan is er een dringende reden om af te zien van het opleggen van een maatregel.

Wat zijn algemene beginselen van behoorlijk bestuur?

- **Vertrouwensbeginsel:** kreeg een jonggehandicapte van ons ondubbelzinnig en zonder voorwaarden of verplichtingen (ongeclausuleerd) te horen dat we geen of een lagere maatregel opleggen? Dan zou het alsnog opleggen van een (hogere) maatregel na een dergelijke toezegging in strijd zijn met het vertrouwensbeginsel.
- **Zorgvuldigheidsbeginsel:** zijn wij nalatig in de afhandeling? Dan kan dat strijdig zijn met het zorgvuldigheidsbeginsel. We moeten binnen 6 maanden na constatering van de overtreding een beschikking afgeven. Doen we dat niet binnen deze redelijke termijn? Dan zijn wij nalatig. We leggen geen maatregel op. Overigens is het maken van een vergissing door UWV doorgaans geen dringende reden om van het opleggen van een maatregel af te zien.
- **Evenredigheidsbeginsel:** staat de op te leggen maatregel niet in verhouding tot de ernst van de overtreding? Dan gaat het om strijdigheid met het evenredigheidsbeginsel. In het maatregelenbesluit is al een relatie gelegd tussen de ernst van de overtreding en de op te leggen maatregel. Daarom is het evenredigheidsbeginsel moeilijk toe te passen.

Doorzoek handboek Wetsuitleg Wajong

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg Wajong

Waarschuwing: afzien van maatregel

Algemeen

Wettelijk gezien kunnen we van het opleggen van een maatregel afzien en volstaan met een waarschuwing. Dat geldt als de jonggehandicapte de inlichtingenverplichting niet binnen de door ons gestelde termijn is nagekomen. De jonggehandicapte moet de gevraagde informatie na ons schriftelijk verzoek binnen de gestelde termijn verstrekken. Ook moet hij binnen de gestelde termijn alle feiten en omstandigheden melden. Het gaat om die feiten en omstandigheden, waarvan hem redelijkerwijs duidelijk is dat zij van invloed kunnen zijn op het recht of de hoogte van de inkomensvoorziening. Voldoet de jonggehandicapte niet aan deze verplichting? Dan leggen we in principe een maatregel op of ontvangt de jonggehandicapte een waarschuwing.

Wanneer geven we alleen een waarschuwing?

Voldoet de jonggehandicapte aan de voorwaarden die gelden voor het geven van een waarschuwing? Dan hoeven we in dat geval geen maatregel op te leggen. Het gaat om de jonggehandicapte die de inlichtingenverplichting niet binnen de door ons gestelde termijn nakomt en onder de voorwaarde valt dat de **termijn van overschrijding niet meer dan 14 dagen bedraagt**.

Klik hier om het aantal van 14 kalenderdagen vast te stellen: [Termijnen en Tijdigheid](#).

Voorwaarden voor geven waarschuwing

De volgende voorwaarden zijn van belang om al dan niet een waarschuwing te geven:

- Het moet gaan om enige verwijtbaarheid van de jonggehandicapte. Zonder verwijtbaarheid kunnen we geen maatregel opleggen. Dan bestaat dus ook niet de bevoegdheid om af te zien van het opleggen van een maatregel. Kunnen we op grond van niet-verwijtbaarheid of een dringende reden geen maatregel opleggen? Dan kunnen we ook geen waarschuwing geven.
- Het moet gaan om een nul- of een zelfbenadeling. De jonggehandicapte komt dan zijn verplichting niet (tijdig) na, maar dat leidt niet tot een onrechte betaling of de betaling van een te hoog bedrag van inkomensvoorziening.
- Hebben we al een waarschuwing gegeven? En overtreedt de jonggehandicapte binnen 2 jaar dezelfde verplichting binnen dezelfde wet opnieuw, dan mogen we geen waarschuwing geven.

Let op: We geven geen waarschuwing bij een opzettelijke poging tot fraude.

2-jaarstermijn

Is binnen een periode van 2 jaar al eerder een waarschuwing of boete gegeven voor dezelfde overtreding binnen dezelfde wet? Dan kunnen we geen waarschuwing geven. Als er binnen 2 jaar, te rekenen vanaf de datum waarop eerder aan de werknemer een maatregel is opgelegd, een overtreding plaatsvindt, moet ook worden volstaan met een waarschuwing. Het gaat om de periode binnen 2 jaar na de dag waarop de vorige maatregel schriftelijk aan de jonggehandicapte bekend is gemaakt. Dit betekent binnen 2 jaar na datum verzending van de beslissing waarbij de vorige maatregel werd opgelegd. De termijn van 2 jaar begint op de dag na verzending (dagtekening) van het besluit.

Hoe maken we een waarschuwing bekend?

Een waarschuwing is een beschikking die we schriftelijk geven (inclusief bezwaarclausule). In deze beschikking melden we de jonggehandicapte dat we hem een boete of maatregel zullen opleggen als hij binnen 2 jaar na dagtekening van de beschikking dezelfde overtreding begaat.

Wat doen we na een herhaalde overtreding?

Gaat het om een tweede overtreding van dezelfde verplichting? Dan passen we natuurlijk een maatregel toe volgens het maatregelenbesluit. Hoewel het gaat om een herhaling van de overtreding, gaat het niet om recidive zoals bedoeld in het maatregelenbesluit. Een verhoging recidive gaat namelijk uit van een eerder opgelegde maatregel. Nu het om een waarschuwing gaat,

verhogen we de alsnog op te leggen maatregel daarom niet met 50%.

Wetsuitleg Wajong

Ingangsdatum van een maatregel

Maatregel op toekomstige betalingen?

In de wet is niets geregeld over de ingangsdatum van de maatregel. Als we de maatregel maar opleggen **na het moment van de overtreding**, zijn wij vrij om over de ingangsdatum van de maatregel eigen beleid te maken (zie artikel 9 van de beleidsregel UWV).

UWV kiest voor toepassing van de maatregel op toekomstige betalingen van de nog lopende inkomensvoorziening. Soms zijn uitzonderingen mogelijk. Bijvoorbeeld als de jonggehandicapte zijn inlichtingenplicht niet is nagekomen. Dan heeft hij de maatregel zelf naar de toekomst verschoven.

Heeft de maatregel (gedeeltelijk) betrekking op een periode waarin de jonggehandicapte zijn aanspraak op een inkomensvoorziening verliest? Dan is dat ook een uitzondering. Door de overtreding voldoet hij dan immers niet aan de [Voorwaarden Inkomensondersteuning](#). In deze situatie zou de maatregel onevenredig zwaar uitvallen, als we deze zouden toepassen op een periode in de toekomst. Ook is een vroegere ingangsdatum voor de maatregel aan de orde als we de maatregel niet volledig kunnen opleggen. Het recht op een inkomensvoorziening bereikt dan namelijk de maximumtermijn voordat de maatregel eindigt. Een maatregel mag in geen enkel geval eerder ingaan dan de datum waarop de jonggehandicapte de verplichting niet is nagekomen.

Waarom treedt een UWV maatregel pas in de toekomst in werking? [+](#)

Voorbeeld [+](#)

Wanneer maatregel met terugwerkende kracht opleggen?

We leggen alleen dan een maatregel met terugwerkende kracht op als de maatregel en de eventueel daarop volgende boete anders in de toekomst geen effect hebben. Daarom gelden er

enkele uitzonderingen op de hoofdregel dat een maatregel vooral van toepassing is op toekomstige betalingen.

Welke 3 uitzonderingen gelden met terugwerkende kracht?

De volgende 3 uitzonderingen gelden met terugwerkende kracht.

De **eerste uitzondering** geldt als we de maatregel niet volledig kunnen opleggen, omdat het recht op een inkomensvoorziening de maximumtermijn bereikt voordat de maatregel eindigt. In dat geval is een maatregel met terugwerkende kracht aan de orde. Dat doen we om te voorkomen dat het opleggen van de maatregel in de toekomst geen nut zou hebben. Door een te late onderkenning kunnen we deze dan niet meer volledig opleggen.

Voorbeeld 

De **tweede uitzondering** gaat over de situatie waarin de jonggehandicapte zijn inlichtingenplicht niet is nagekomen. Daardoor heeft hij zelf de maatregel naar de toekomst verschoven. In sommige gevallen bestraffen we de overtreding van de mededelingsverplichting met een boete. Bepalend voor de hoogte van de boete is het benadelingsbedrag. Ook bepalend voor de hoogte van het benadelingsbedrag is de met terugwerkende kracht opgelegde maatregel. De boete zouden we dus uithollen als we de maatregel niet meer met terugwerkende kracht zouden opleggen. En daardoor zou de boete minder effectief zijn.

Voorbeeld 

De **derde uitzondering** gaat over de situatie dat de jonggehandicapte zijn aanspraak op een inkomensvoorziening verliest, omdat hij door een overtreding niet voldoet aan de [Voorwaarden Inkomensondersteuning](#). In dit geval geldt het uitgangspunt dat we rekening moeten houden met de gerechtvaardigde belangen van de jonggehandicapte. We passen de maatregel dus met terugwerkende kracht toe. Hierdoor krijgt de jonggehandicapte geen korting op zijn inkomensvoorziening. Deze maatregel gaat immers ook over een periode waarin hij helemaal geen inkomensvoorziening ontving.

Voorbeeld 

Maatregel als de uitkering per toekomstende datum sterk afwijkt?

De hoofdregel luidt: 'Je legt de maatregel altijd per toekomstende datum op'..
(Ook als de uitkering van de klant per toekomstende datum sterk afwijkt).

Uitzondering op de regel

Je legt een maatregel alleen met terugwerkende kracht op als dat de maatregel en de mogelijke boete anders minder effectief zouden zijn.

In het geval van een verlaging (herziening) uitkering of een beëindiging (intrekking) uitkering is een maatregel per toekomstende datum naar verwachting niet minder effectief. Bovendien staat op het moment van beoordeling niet altijd vast of en wanneer de herziening of de intrekking gaat plaatsvinden.

Wetsuitleg Wajong

Samenloop

Algemeen

De jonggehandicapte kan binnen dezelfde wet tegelijkertijd een aantal verplichtingen overtreden. Op grond daarvan leggen we een maatregel op. Komt de jonggehandicapte meer dan één verplichting niet of niet behoorlijk na? En heeft het niet nakomen van deze verplichtingen één oorzaak? Dan leggen we bij verschil uit de hoogste categorie alleen één maatregel op. Bij het niet nakomen van meerdere verplichtingen bestaan 2 mogelijkheden:

- er ligt één oorzaak. Overtredingen vloeien voort uit één oorzaak;
- er ligt meer dan één oorzaak. Overtredingen vloeien niet voort uit dezelfde oorzaak.

Let op! Soms moeten we voor de overtredingen een waarschuwing geven.

Wat doen we bij overtredingen die voortvloeien uit één oorzaak?

Als meerdere op te leggen maatregelen voortkomen uit dezelfde oorzaak, dan leggen we slechts één maatregel op.

De zwaarste maatregel

Moeten we beoordelen welke sanctie de zwaarste is? Dan moeten we elke overtreding en de

daarbij behorende maatregel eerst apart beoordelen. Het is meestal snel duidelijk welke maatregel de zwaarste van de maatregelen is. Bij twijfel moeten we het percentage met de duur van de maatregel vermenigvuldigen. De maatregel met de hoogste uitkomst moeten we als uitgangspunt nemen.

Wat doen we bij overtredingen die niet uit dezelfde oorzaak voortvloeien?

Komen meerdere op te leggen maatregelen op grond van dezelfde wet niet voort uit dezelfde oorzaak? Dan moeten we alle maatregelen afzonderlijk opleggen.

Samenvoegen van maatregelen niet uit dezelfde oorzaak?

Komt het niet nakomen van verschillende verplichtingen niet uit dezelfde oorzaak voort? Dan tellen we die maatregelen bij elkaar op. Vervolgens moeten we de maatregelen zoveel mogelijk gelijktijdig opleggen. Dit laatste betekent dat we de bij de overtredingen vastgestelde percentages bij elkaar moeten optellen. Dan is gelijktijdig opleggen mogelijk.

Hierbij geldt voor het kortingspercentage geen maximum. Meerdere maatregelen bij elkaar opgeteld kunnen dus leiden tot een korting van het gehele bedrag van de inkomensvoorziening. Dat betekent: 100% korting. Uitzondering: meerdere maatregelen die we bij elkaar optellen, leiden tot een uitkomst van méér dan 100%. Dan korten we ook het hele bedrag van de inkomensvoorziening. De duur van de maatregel verlengen we niet met een extra periode om de beide perioden samen te voegen. Dat laatste mag dus niet.

Minimumbedrag bij samenvoegen van maatregelen?

Begaat de jonggehandicapte meerdere overtredingen die voortvloeien uit verschillende oorzaken? Dan tellen we de maatregelpercentages die bij iedere overtreding horen bij elkaar op. In voorkomende gevallen vindt bij iedere maatregel afzonderlijk toetsing aan het minimumbedrag plaats.

Wat doen we bij samenloop met een waarschuwing?

Ook hier geldt dat we elke overtreding apart moeten beoordelen. In principe moeten we dan voor elk van de verschillende overtredingen een maatregel opleggen. Voldoet de jonggehandicapte aan de voorwaarde voor het geven van een waarschuwing? Dan geven we voor elk van de overtredingen een waarschuwing. Niet van belang is of de overtredingen een verschillende oorzaak hebben of voortkomen uit één oorzaak.

Wat doen we bij samenloop van waarschuwing plus

maatregel en boete?

Vloeien overtredingen voort uit één oorzaak?

Het opleggen van boeten is vastgelegd in de wet. Afhankelijk van de overtreding moeten we soms een waarschuwing of maatregel én een boete opleggen. Bijvoorbeeld als de informatie na

aanvraag niet tijdig is verstrekt en ook als de verstrekte informatie onjuist is. Dan gaat het om 2 overtredingen:

- informatie is te laat verstrekt (maatregel);
- onjuiste informatie is gegeven (boete).

Vloeien overtredingen niet uit dezelfde oorzaak voort?

Elke overtreding die niet voortvloeit uit dezelfde oorzaak, moeten we apart beoordelen. Anders dan bij het opleggen van een waarschuwing bij dezelfde oorzaak, moeten we de waarschuwingen los van elkaar opleggen.

Wetsuitleg Wajong

Recidive

Wat betekent recidive?

Wat betekent recidive? We leggen aan de jonggehandicapte een maatregel op. Komt hij dan binnen 2 jaar na de bekendmaking daarvan opnieuw dezelfde verplichting niet of niet behoorlijk na? Dan verhogen we het percentage van de op te leggen maatregel en het minimumbedrag met 50%. Recidive is alleen mogelijk als de jonggehandicapte dezelfde verplichting binnen 2 jaar overtreedt. Hierbij kijken we ook naar de dag waarop we de vorige maatregel schriftelijk aan hem bekendmaakten. Het gaat om de datum verzending van de beslissing van de vorige maatregel die we binnen 2 jaar hebben opgelegd. De termijn van 2 jaar begon dus op de dag na verzending (dagtekening) van het besluit. Meer informatie staat in artikel 8 van het maatregelenbesluit.

Wanneer gaat het niet om recidive?

Het moet altijd gaan om dezelfde wet en dezelfde overtreding waarover we de jonggehandicapte eerder daadwerkelijk een maatregel oplegden. Zagen we toen af van een maatregel op basis van dezelfde overtreding? Door het ontbreken van verwijtbaarheid of door het bestaan van een dringende reden? Of gaven we eerder alleen een waarschuwing in plaats van een maatregel? Dan gaat het niet om een daadwerkelijk opgelegde maatregel en dus niet om recidive. Overtreedt de jonggehandicapte voor de tweede keer dezelfde verplichting? Doet hij dat voordat het hem bekend is gemaakt? Wist hij niet dat hem voor de eerste overtreding een maatregel opgelegd? Dan gaat het nu niet om recidive.

Voorbeeld 

Wanneer verhogen we de maatregel met de helft?

Overtreedt de jonggehandicapte bijvoorbeeld de verplichting om op tijd informatie te verstrekken binnen een periode van 2 jaar opnieuw? Dan moeten we het percentage van de daarbij behorende maatregel, bijvoorbeeld 10% met de helft verhogen naar 15%. Voor het verlengen van de duur van de maatregel (met de helft) is bijvoorbeeld niet gekozen. Blijkt het bedrag van de op te leggen maatregel minder te zijn dan het minimum bedrag van € 37,50 bij recidive? Dan stellen we de hoogte van de maatregel vast op dit minimumbedrag.

Voorbeeld 

Voorbeeld 

Voorbeeld 

Wetsuitleg Wajong

Opleggen van de maatregel

Hoe leggen we de maatregel op?

De maatregel leggen we op door het bedrag aan inkomensvoorziening met een percentage te verlagen (zie artikel 2 van het maatregelenbesluit). Omdat we een maatregel op bruto-niveau opleggen, gaat het hierbij om de bruto-inkomensvoorziening.

Wat verstaan we precies onder de bruto-inkomensvoorziening?

De wet kent hiervoor een aantal bepalingen. Hiermee kunnen we de inkomensvoorziening verhogen of verlagen. Allereerst moeten we weten in welke volgorde verhoging of verlaging van de inkomensvoorziening plaatsvindt. Bij het berekenen van de inkomensvoorziening moeten we ook letten op het moment waarop we een maatregel opleggen. Leggen we een maatregel op voor of na de verhoging van de inkomensvoorziening? Gebeurt dat vooraf, dan leggen we de maatregel niet over de verhoging op. Gebeurt dat achteraf? Dan leggen we de maatregel wel over de verhoging op.

Op welke manier kunnen we de inkomensvoorziening verlagen of verhogen?

Verhoging of verlaging door een correctie

Soms is de inkomensvoorziening te laag of te hoog vastgesteld. Dit leidt dan tot een nabetaling of een terugvordering. Deze invordering van het terug te vorderen bedrag gebeurt dan allereerst door verrekening met latere perioden waarover recht op inkomensvoorziening bestaat. Heeft de jonggehandicapte geen recht meer op een inkomensvoorziening? Dan is verrekening met een andere uitkering later nog mogelijk.

Het opleggen van een maatregel gaat over een bedrag aan inkomensvoorziening. Hierop heeft de jonggehandicapte in een bepaalde periode recht. Gaat een nabetaling gedeeltelijk over de periode waarin we een maatregel oplegden? Dan moeten we de maatregel toepassen op dit hogere bedrag aan inkomensvoorziening in die periode. Als recht bestaat op een lagere inkomensvoorziening, dan moeten we de maatregel opleggen over dit lagere bedrag. Een correctie van de inkomensvoorziening moet dus leiden tot een correctie in deze maatregel.

Verlaging door inkomsten uit arbeid

Bij inkomsten uit arbeid wijzigt de hoogte van de inkomensvoorziening. In voorkomende gevallen berekenen we de maatregel over de gewijzigde inkomensvoorziening.

Verlagen we de inkomensvoorziening tijdens de duur van de maatregel? Dan berekenen we deze maatregel over het lagere bedrag van de inkomensvoorziening. Dat doen we met ingang van de datum van deze verlaging.

Zelfs als het gaat om een inkomensvoorziening die nihil is, leggen we een maatregel naar percentage en duur op.

	DIT NEET WEISWAAR GEEN DIRECTE FINANCIËLE GEVOLGEN. TOCH KAN HET OPLEGGEN VAN EEN MAATREGEL IN DE TOEKOMST BELANGRIJK ZIJN VOOR DE BEOORDELING VAN BIJVOORBEELD EEN RECIDIVE. Is de inkomensvoorziening van de jonggehandicapte juist verhoogd? Dan leggen we de maatregel op met ingang van de datum van verhoging. Dat doen we dan over het hogere bedrag van de inkomensvoorziening.
Verhoging door hulpbehoevendheid	In de wet is geregeld dat we de inkomensvoorziening kunnen verhogen als de jonggehandicapte hulpbehoevend is. Als we de maatregel opleggen over het bedrag aan inkomensvoorziening, dan zullen we de maatregel ook toepassen op de verhoging door hulpbehoevendheid. De verhoging is nodig voor de vergoeding (compensatie) van extra kosten. Om die reden mogen we ook geen beslag leggen op de verhoging. In de nota van toelichting op het maatregelenbesluit staat ook dat we de verhoging door hulpbehoevendheid buiten beschouwing moeten laten. Het bedrag van de inkomensvoorziening verlagen we evenredig met de verhoging door hulpbehoevendheid.
Verlaging bij samenloop van maatregelen	Bij het opleggen van een maatregel weigeren we de inkomensvoorziening geheel of gedeeltelijk, tijdelijk of blijvend. Gaat het om meerdere maatregelen tegelijkertijd door een verschillende oorzaak? Dan geldt één oplopend (cumulatief) maatregelpercentage. De bij de overtredingen vastgestelde percentages tellen we dus bij elkaar op.

	Het kortingspercentage kent geen maximum. Tellen we meerdere maatregelen bij elkaar op? Dan korten we het hele bedrag van de inkomensvoorziening. Dat is dus 100% korting. Uitzondering: tellen we meerdere maatregelen bij elkaar op? En leidt dat tot een uitkomst van méér dan 100%? Dan korten we ook het hele bedrag van de inkomensvoorziening. De duur van de maatregel verlengen we niet met een extra periode om de beide perioden samen te voegen. Dat laatste mag dus niet.
Verhoging door betaling vakantietoeslag	De inkomensvoorziening bestaat uit een bedrag exclusief vakantiegeld. Het vakantiegeld bewaren we en betalen we uit in de maand mei. De maatregel berekenen we over de inkomensvoorziening inclusief het (bewaarde of gereserveerde) vakantiegeld.
Verlaging door verrekening	Gaat het om samenloop met andere uitkeringen? Dan moeten we de inkomensvoorziening korten. Dat doen we met behulp van de daarvoor geldende regels van samenloop. Deze verrekening beïnvloedt het recht op inkomensvoorziening niet, maar het bedrag dat we daarvan aan de jonggehandicapte betalen wel. De verrekening heeft geen invloed op de hoogte van de maatregel.

Wat is een zorgtoeslag?

Het bedrag van de inkomensvoorziening kent ook nog een aanvulling: de zorgtoeslag. Dat is een tegemoetkoming voor jonggehandicapten. De nieuwe zorgverzekeringswet is voor hen nadelig. De belastingdienst vindt dat de inkomensvoorziening altijd gebaseerd moet zijn op het wettelijk minimum jeugdloon. Om dit loon aan te vullen krijgen deze jonggehandicapten de tegemoetkoming (zorgtoeslag). Dat bedrag komt als bruto bedrag maandelijks bovenop de inkomensvoorziening. Een maatregel berekenen we wel over dat basisbedrag, maar niet over de zorgtoeslag.

Wetsuitleg Wajong

Maatregel opgelegd per wet

Mogen we een maatregel van de ene wet naar de andere wet overdragen?

De maatregel leggen we op per wet. Soms heeft de jonggehandicapte rechten op verschillende wetten naast elkaar. Denk bijvoorbeeld aan een inkomensvoorziening Wajong in combinatie met een toeslag op grond van de Toeslagenwet. Overtreedt de jonggehandicapte een verplichting die voor beide wetten geldt? Dan leggen we hem voor iedere wet afzonderlijk een maatregel op. Ook het minimumbedrag van de maatregel geldt voor iedere wet afzonderlijk. Soms leggen we een maatregel alleen op over een TW uitkering. Dat doen we bijvoorbeeld als de jonggehandicapte een verplichting overtreedt die alléén geldt voor de toeslagenwet en niet voor de nieuwe Wajong. Denk bijvoorbeeld aan de verplichting om de toeslag tijdig aan te vragen.

De ene maatregel moeten we niet als tweede maatregel naar een andere wet overdragen. Per wet bepalen we of het een overtreding van een verplichting is op grond van die wet. En dat kan dan alleen in die wet zijn uitwerking hebben.

Herleeft een maatregel niet bij vaststelling nieuw recht?

Een maatregel herleeft inderdaad niet bij vaststelling nieuw recht. Werde een maatregel nog toegepast op het moment dat een inkomensvoorziening werd geëindigd? Dan herleeft deze niet nadat we een nieuw recht op inkomensvoorziening hebben vastgesteld.

Herleeft een maatregel wél bij herleving inkomensvoorziening?

De maatregel herleeft wél bij herleving inkomensvoorziening. Deze herleving inkomensvoorziening zien we als een voortzetting van de geëindigde inkomensvoorziening. Voor een maatregel geldt

hetzelfde. We kunnen een maatregel niet volledig opleggen, omdat de inkomensvoorziening is geëindigd. Vervolgens herleeft die inkomensvoorziening weer. Dat gebeurt dan vóór het einde van de periode waarover die maatregel was opgelegd. Dan herleeft ook de maatregel voor het resterende gedeelte van die periode. De periode eindigt op de vooraf bepaalde datum. Deze datum schuift dus niet op.

Doorzoek handboek Wetsuitleg Wajong

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg Wajong

Motivering bij afgifte van de beschikking

Motivering bij afgifte van de beschikking

Moeten we de jonggehandicapte een maatregel opleggen of een waarschuwing geven? Dan geven we hiervoor een beschikking af. Het is van belang dat we daarin opnemen:

- een goede omschrijving van de verplichting die de jonggehandicapte heeft overtreden;
- de categorie zoals deze in het maatregelenbesluit is vastgesteld (als deze van toepassing is);
- de hoogte en duur van de maatregel (als deze van toepassing is).

Wetsuitleg Wajong

Maatregelen

Inleiding

Per 1 augustus 1996 is de Wet boeten, maatregelen, terug- en invordering sociale zekerheid, kortweg BMTI, Stb. 1996, nr. 248, in werking getreden. Op grond van deze wet zijn in de diverse SV-wetten onder meer het opleggen van een maatregel geïntroduceerd. Sinds die datum is UWV verplicht een maatregel op te leggen. Dit houdt in een gehele of gedeeltelijke, tijdelijke of blijvende weigering van uitkering, als betrokkene een overtreding pleegt.

Aan de hand van deze wet behandelt dit hoofdstuk het opleggen van een maatregel bij overtreding van een voorschrift voorafgaande aan of tijdens de uitkering. Het opleggen van een maatregel is vastgelegd in verschillende wetsartikelen als artikel 88-90 WIA, artikel 25-29 WAO, artikel 45-47 WAZ en 3:37- 3:39 Wajong. Verdere bijzonderheden zijn geregeld in het maatregelenbesluit van het Ministerie dat met ingang van 1 mei 2008 van kracht is. Het maatregelenbesluit is nader uitgewerkt in een beleidsregel van UWV. Hieronder volgt een inhoudelijk overzicht van achtereenvolgens het nieuwe maatregelenbesluit en de beleidsregel. Deze regelingen worden later in dit hoofdstuk aan de hand van een tabel verder uitgediept.

Het maatregelenbesluit geldt voor alle wetten die UWV en de Sociale verzekeringsbank uitvoeren. Het regime vanaf 1 mei 2008 wijkt af van het regime vóór 1 mei 2008. Dit hoofdstuk geeft een uitleg van het regime dat van toepassing is op overtredingen die zijn begaan op of na 1 mei 2008. Op overtredingen die zijn begaan voor 1 mei 2008 is het oude regime van toepassing. Informatie

over het oude maatregelenregime is [hier](#) terug te vinden.

Het maatregelenbesluit vanaf 1 mei 2008 verschilt op verscheidene punten van het vroegere maatregelenbesluit. De verschillen en overeenkomsten zijn vermeld in het onderstaande overzicht.

Verschillen	
Oud	Nieuw
UWV besluit	Algemene maatregel van bestuur
Alleen voor werknemersverzekeringen	Uniform voor volks- en werknemersverzekeringen
Verlaging van het uitkeringspercentage	Procentuele verlaging van het uitkeringsbedrag
Vaste duur van de maatregel	Minimumduur, geen maximum
Vast percentage	Standaardpercentage met bandbreedte
Halvering bij verminderde verwijtbaarheid	Ernst en verwijtbaarheid uitgedrukt in bandbreedte
Geen minimumbedrag	Minimumbedrag € 25 (inclusief vakantiegeld)
Overeenkomsten	
De zwaarte van de op te leggen maatregelen is ongeveer gelijk	
Het opleggen van maatregelen blijft een verplichting, geen bevoegdheid	
De relatieve ernst van de gedragingen is uitgedrukt in de categorie-indeling	
Er is beleidsruimte voor het UWV om de zwaarte van maatregelen te variëren	
In een beperkt aantal situaties wordt de uitkering geheel geweigerd	
De regels over samenloop en recidive blijven ongeveer gelijk	

Het besluit geldt voor zowel UWV als de Sociale verzekeringsbank. Dit houdt in dat het ook geldt als de werkgever [eigenrisicodrager WAO](#) is. De eigenrisicodrager heeft namelijk niet zelf de bevoegdheid om een maatregel op te leggen. Beslissingen hierover neemt UWV. Voor die beslissingen geldt daarom het nieuwe maatregelenbesluit.

Voor de [eigenrisicodrager WGA](#) is in artikel 89 van de Wet WIA geregeld dat hij zelf bevoegd is om maatregelen op te leggen. Het gaat vooral om [maatregelen met betrekking tot re-integratie](#). Artikel 90, eerste lid, bepaalt dat die maatregel wordt afgestemd op de ernst en de verwijtbaarheid van de gedraging, en het derde lid bepaalt dat 'bij of krachtens AMvB nadere regels worden gesteld met betrekking tot het eerste lid'. De wetgever verplicht de regering hier dus tot het stellen van nadere regels, óók ten aanzien van de eigenrisicodrager WGA. Het nieuwe maatregelenbesluit is gebaseerd op artikel 90, derde lid, van de Wet WIA, en maakt geen onderscheid tussen UWV en de eigenrisicodrager. We kunnen dus aannemen dat het besluit ook bedoeld is voor deze eigenrisicodragers, maar zeker is dat niet.

Maatregelenbesluit

In het nieuwe maatregelenbesluit zijn de verplichtingen naar gelang van hun gewicht ingedeeld in 5

categorieën. Voor elke categorie geldt een standaardpercentage en een minimumduur waarmee de uitkering wordt gekort. Er is een mogelijkheid om binnen een bepaalde bandbreedte af te wijken van het standaardpercentage. De korting op de uitkering is steeds een procentuele verlaging van het uitkerings*bedrag*. De hoogte van de maatregel is ten minste € 25. Als de uitkering niet hoog genoeg is voor een maatregel van € 25, dan leg je een maatregel op van maximaal de hoogte van de uitkering. Daarnaast zijn er enkele bepalingen voor recidive en de samenloop van uitkeringen. De tekst van het nieuwe maatregelenbesluit staat in bijlage 1 van dit hoofdstuk en heeft als titel 'nieuw maatregelenbesluit'.

Vijf categorieën

De verplichtingen zijn naar gelang van hun gewicht onderverdeeld in de volgende 5 categorieën die bepalend zijn voor het opleggen van een maatregel:

- In de eerste categorie vallen de verplichtingen om binnen een bepaalde termijn uitkering aan te vragen, aangifte te doen van ziekte, inlichtingen te verstrekken, zich op geldige wijze te identificeren en om voorschriften in het kader van controle en vakantie op te volgen.
- Tot de tweede categorie behoren de verplichtingen die betrekking hebben op voldoen aan oproepen, meewerken aan onderzoek en registratie bij WERKbedrijf.
- De derde categorie betreft de verplichtingen in het kader van re-integratie en werkhervatting.
- De vierde categorie heeft betrekking op de verplichtingen die zijn gericht op het beperken van de risico's.
- De vijfde categorie heeft betrekking op de verplichting om zich te onthouden van zeer ernstige misdragingen.

Hoogte maatregel

In iedere categorie geldt een standaard maatregelpercentage met de mogelijkheid om daarvan binnen een bepaalde bandbreedte af te wijken:

- Voor een maatregel in de eerste categorie geldt een standaard maatregelpercentage van 5% met een mogelijkheid om daarvan af te wijken binnen een bandbreedte van 2% tot 20%.
- Het standaard maatregelpercentage voor een maatregel in de tweede categorie is 10% met de mogelijkheid om daarvan af te wijken binnen een bandbreedte van 5% tot 30%.
- Voor een maatregel in de derde categorie is het standaard maatregelpercentage 25% met de mogelijkheid om daarvan af te wijken binnen een bandbreedte van 15% tot 100%.
- De standaard maatregel in de vierde categorie is een blijvend gehele weigering van de uitkering. Als het niet nakomen van de verplichting de cliënt niet in overwegende mate kan worden verweten, is het regime van de derde categorie van toepassing.
- De hoogte van een maatregel in de vijfde categorie is 25, 50 of 100% en is afhankelijk van aard, de ernst en de gevolgen van de overtreding.

Duur maatregel

Voor de duur van de maatregel gelden alleen ondergrenzen die per categorie verschillend zijn en variëren van 1 maand tot 4 maanden:

- Voor een maatregel in de eerste categorie is de duur van de maatregel ten minste 1 maand.
- Voor een maatregel in de tweede categorie is de duur van de maatregel ten minste 2 maanden.
- Voor een maatregel in de derde categorie is de duur van de maatregel ten minste 4 maanden.
- Een maatregel in de vierde categorie leidt tot een blijvend gehele weigering van de uitkering.

Het maatregelenbesluit vermeldt geen bovengrenzen in de vorm van een maximum duur voor de maatregel.

- De duur van een maatregel in de vijfde categorie is standaard 3 maanden.

In een tabel ziet de variatie in duur en hoogte er als volgt uit:

Categorie	Standaardpercentage	Bandbreedte	Minimum duur
Eerste	5	2-20	1 maand
Tweede	10	5-30	2 maanden
Derde	25	15-100	4 maanden
Vierde	Blijvend gehele weigering van de uitkering, tenzij het niet nakomen van de verplichting betrokkene niet in overwegende mate kan worden verweten. Dan is de derde categorie van toepassing.		
Vijfde	25, 50 of 100	0-100	3 maanden (standaard)

Recidive

Als aan betrokkene een maatregel is opgelegd en hij binnen 2 jaar na bekendmaking daarvan opnieuw dezelfde verplichting niet nakomt, wordt het percentage van de maatregel met 50% verhoogd. Ook het minimumbedrag van de maatregel (€ 25) wordt met de helft verhoogd en is in het geval van recidive daarom € 37,50.

Voor een maatregel in de vijfde categorie geldt dat recidive niet direct tot een verhoging van de op te leggen maatregel leidt. De recidive kan door het Loket Afhandeling Aggressiemaatregel wel worden aangemerkt als een verzwarende omstandigheid waardoor er een maatregel met een hoger percentage moet worden opgelegd.

Samenloop

Als sprake is van het niet nakomen van meer dan 1 verplichting op grond van 1 wet en dit voortkomt uit 1 oorzaak, dan wordt slechts 1 maatregel opgelegd. Bij het overtreden van verplichtingen uit verschillende categorieën wordt de maatregel uit de hoogste categorie opgelegd.

Bij samenloop van het niet nakomen van verplichtingen uit verschillende oorzaken of op grond van verschillende wetten, worden ook verschillende maatregelen opgelegd.

Beleidsregel UWV

UWV heeft van het ministerie ruimte gekregen om de zwaarte van een maatregel binnen een bepaalde bandbreedte te variëren. Om die ruimte in te vullen, heeft UWV een beleidsregel opgesteld. De tekst van de beleidsregel staat bijlage 2 van dit hoofdstuk en heeft de titel 'UWV beleidsregel'. Deze beleidsregel benoemt en beperkt het aantal mogelijkheden om te variëren in de hoogte en duur van een maatregel op basis van de ernst van de gedraging en de mate waarin deze verwijtbaar is. De beleidsregel vermeldt enkele algemene uitgangspunten die op iedere categorie van toepassing. Er gelden enkele bijzonderheden voor bijvoorbeeld de termijngebonden verplichtingen in de eerste 2 categorieën. De beleidsregel vermeldt daarnaast enkele bepalingen ten aanzien van de ingangsdatum van de maatregel. In een schema zijn de bepalingen over hoogte en duur op basis van ernst en verwijtbaarheid nader uitgewerkt.

Hoogte en duur maatregel

Uitgangspunt is dat binnen de bandbreedte van elke categorie slechts 4 kortingspercentages worden gehanteerd:

- Verlaagd
- Standaard
- Verhoogd
- Maximaal

Voor de eerste categorie zijn deze percentages respectievelijk 2, 5, 10 en 20. Voor de tweede categorie zijn de percentages achtereenvolgens 5, 10, 20 en 30. Voor de derde categorie zijn de percentages achtereenvolgens 15, 25, 50 en 100. Voor de vierde categorie is het standaardpercentage 100, eventueel te verlagen tot 50. De vijfde categorie wijkt af van deze methodiek van verlagen en verhogen. De vijfde categorie bevat de percentages 25, 50 en 100. Bij verbale agressie is 25% het uitgangspunt. De ernst van de overtreding en de gevolgen die de overtreding heeft gehad, kunnen aanleiding zijn om het percentage te verhogen naar 50%. Bij bedreiging, intimidatie, vernielingen en pogingen tot fysiek geweld is het uitgangspunt een maatregel van 50%. Ook hier geldt dat de ernst van de overtreding en de gevolgen daarvan aanleiding kunnen zijn om het percentage te verhogen naar 100%. Bij fysiek geweld is het uitgangspunt een maatregel van 100%. Is er sprake van verminderde verwijtbaarheid, dan wordt geen maatregel opgelegd.

UWV gaat er van uit dat de bandbreedte voor de hoogte van de maatregel voldoende ruimte b. om het gedrag van de klant effectief te kunnen beïnvloeden. Het is doorgaans niet nodig om ook

om het gedrag van de klant effectiever te kunnen beïnvloeden. Het is doorgaans niet nodig om ook de duur van de maatregel te variëren. In uitzonderlijke gevallen is het aangewezen om een langere sanctietermijn te hanteren dan de minimumduur. Dat is bijvoorbeeld het geval als de uitkeringsfondsen over een langere periode zijn benadeeld. Een langere duur van de maatregel is ook aan de orde bij zeer grote termijnoverschrijdingen. In dat geval is doorgaans ook het maximale kortingspercentage van toepassing.

Het minimumbedrag van € 25 geldt voor elke maatregel afzonderlijk en wordt berekend over de volledige duur van de maatregel. In voorkomende gevallen wordt een lager kortingsbedrag opgehoogd tot € 25. Het moment van het opleggen van de maatregel is hierbij bepalend. Er vindt geen herberekening plaats als het minimumbedrag slechts deels wordt gerealiseerd (bijvoorbeeld omdat de uitkering korte tijd later eindigt). Worden er meer maatregelen tegelijk opgelegd (bijvoorbeeld op grond van verschillende wetten), dan wordt het minimumbedrag bij elke maatregel afzonderlijk gehanteerd. Bij recidive wordt het minimumbedrag met de helft verhoogd.

Afstemming op ernst en verwijtbaarheid

De keuze voor het percentage van de maatregel is afhankelijk van de **ernst** van de gedraging (objectief) en van de mate van **verwijtbaarheid** (subjectief). Uitgangspunt is dat gedragingen waarvan de ernst en de verwijtbaarheid voor de betreffende hoofdcategorie moeten worden aangemerkt als 'gemiddeld' leiden tot een maatregel ter hoogte van het standaardpercentage. In het gros van de gevallen zal de standaardmaatregel als passend kunnen worden aangemerkt. Alleen als daarvoor een specifieke reden is, wordt een verlaagd of verhoogd percentage toegepast.

Het percentage wordt verlaagd bij verminderde ernst of verwijtbaarheid. Verminderde verwijtbaarheid kan zijn gelegen in de persoon of de persoonlijke omstandigheden van de klant. Het kan ook zijn gelegen in de intentie waarmee of de omstandigheden waaronder de gedraging heeft plaatsgevonden. Heeft de klant uit eigen beweging zijn verzuim gerepareerd, dan kan ook dat een reden zijn om van verminderde verwijtbaarheid uit te gaan. De hoogte van de maatregel moet verder in een redelijke verhouding staan tot de objectieve ernst van de gedraging. Heeft de gedraging niet geleid tot een onterechte of te hoge uitkering, dan is er sprake van verminderde ernst. Het niet naleven van een verplichting in het kader van de re-integratie leidt vrijwel altijd tot vermindering van kansen of tot een zekere mate van vertraging. Een dergelijke gedraging wordt alleen als verminderd ernstig aangemerkt als komt vast te staan dat het gedrag onmogelijk had kunnen leiden tot feitelijke nadelige gevolgen voor de re-integratie.

Als de gevolgen van de gedraging naar verhouding buitengewoon ernstig zijn geweest (er is bijvoorbeeld aanmerkelijke vertraging opgetreden bij de re-integratie), is er reden voor toepassing van een verhoogd percentage. Ook de intentie waarmee of de omstandigheden waaronder de gedraging heeft plaatsgevonden, of het vervolggedrag van de klant zijn reden tot verhoging. In gevallen is sprake van verhoogde ernst of verwijtbaarheid.

Het maximale kortingspercentage per categorie is gereserveerd voor zeer uitzonderlijke gevallen. Als een klant na eerdere recidive blijft volharden in het niet naleven van dezelfde verplichting, dan wordt het maximale percentage van de desbetreffende categorie toegepast. Deze laatste regel blijft beperkt tot de niet termijngebonden verplichtingen. Het maximale kortingspercentage is ook aan de orde bij langdurige termijnoverschrijdingen. Het verlengen van de duur van een maatregel is alleen aan de orde bij zeer grote termijnoverschrijdingen.

Waarschuwing in plaats van maatregel

Voor een beperkt aantal verplichtingen bestaat de mogelijkheid dat bij het niet nakomen daarvan geen maatregel wordt opgelegd, maar in plaats daarvan wordt volstaan met het geven van een schriftelijke waarschuwing. In de verschillende uitkeringswetten is hieraan de voorwaarde gesteld dat er geen sprake mag zijn van recidive, en dat het niet naleven van de verplichting er niet toe heeft geleid dat er ten onrechte of tot een te hoog bedrag uitkering is verleend. Is aan deze voorwaarden voldaan, dan wordt in het algemeen met een waarschuwing volstaan. Gaat het om een termijngebonden verplichting, dan stelt UWV de aanvullende voorwaarde dat de overschrijding niet groter mag zijn geweest dan veertien dagen. De termijn van veertien dagen wordt verlengd als er binnen die periode werkdagen zijn geweest waarop de kantoren van UWV gesloten waren. Aangezien het bestaande beleid in de nieuwe beleidsregel wordt overgenomen, wordt het oude Besluit Waarschuwing ingetrokken.

Bijzonderheden eerste en tweede categorie

Bij het niet naleven van een termijngebonden verplichting is de duur van de termijnoverschrijding de meest bepalende factor voor de ernst van het niet naleven van de verplichting. Naarmate het verzuim langer heeft voortgeduurd, is het voor UWV meer belastend om de nodige onderzoeken, controles en beoordelingen uit te voeren. Bovendien bestaat er een groter risico dat het verzuim heeft kunnen leiden tot schade aan of vertraging in de re-integratie. Om die reden geldt bij zeer aanzienlijke termijnoverschrijdingen een hoger kortingspercentage. Bovendien wordt bij zeer aanzienlijke termijnoverschrijdingen bovendien de duur van de maatregel verlengd.

Andere factoren dan de duur van de overschrijding zijn voor de ernst van het niet naleven van een termijngebonden verplichting van ondergeschikt belang. Ze wegen daarom niet mee bij het vaststellen van de zwaarte van de maatregel. Bij verminderde verwijtbaarheid wordt wel een lager percentage toegepast, maar wordt de duur niet verkort. Op deze wijze blijft er ook in deze gevallen sprake van evenredigheid tussen de duur van de overschrijding en de zwaarte van de maatregel.

Voor de niet termijngebonden verplichtingen uit de eerste en de tweede categorie wordt de hoogte van de maatregel vastgesteld op een lager percentage als er sprake is van verminderde ernst of verwijtbaarheid, en op een hoger percentage als er sprake is van verhoogde ernst of verwijtbaarheid. Het verlaagde percentage is gelijk aan het minimumpercentage binnen de bandbreedte, het verhoogde percentage bedraagt tweemaal het standaardpercentage. De duur van de maatregel blijft in deze gevallen gelijk.

Bijzonderheden derde en vierde categorie

In de derde en de vierde categorie komen geen termijngebonden verplichtingen voor. Bij het niet naleven van een verplichting uit de derde categorie kan het percentage van de maatregel worden verlaagd of verhoogd bij verminderde of verhoogde ernst of verwijtbaarheid. Bij het niet naleven

van een verplichting uit de vierde categorie wordt de hoogte van de maatregel vastgesteld op 50 procent bij verminderde verwijtbaarheid.

Gedeeltelijk arbeidsgeschikten, die op grond van de Wet WIA recht hebben op een WGA-uitkering, zijn verplicht om aangeboden passende arbeid te aanvaarden. Doen ze dit niet, dan wordt de uitkering (volgens artikel 2, vierde lid van het Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten) verminderd met het uitkeringsbedrag dat niet zou zijn uitbetaald als het aangeboden werk wel was geaccepteerd. Gaat het daarbij om een loonaanvullingsuitkering of een vervolgutkering, dan is duur van de maatregel 4 maanden. Gaat het echter om een loongerelateerde uitkering, dan wordt de maatregel opgelegd voor de gehele resterende duur van die loongerelateerde uitkering. Op dit punt gelden dezelfde regels als voor de WW-uitkering.

Als UWV naar aanleiding van een WIA-aanvraag de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever heeft verlengd, mag de werknemer in die periode niet instemmen met een beëindiging van de dienstbetrekking. Doet hij dit toch, dan wordt de uitkering geweigerd voor de duur van de aan de werkgever opgelegde loonsanctie.

De WGA-gerechtigde die een loongerelateerde uitkering ontvangt, is verplicht om de passende arbeid die hij heeft, niet verwijtbaar te verliezen. Bij het niet naleven van deze verplichting wordt de uitkering (volgens artikel 2, vierde lid van het Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten) verminderd met het uitkeringsbedrag dat niet zou zijn uitbetaald al de betrokkene de arbeid zou hebben behouden. De maatregel wordt opgelegd voor de gehele resterende duur van de loongerelateerde uitkering. Is er sprake van verminderde verwijtbaarheid, dan wordt niet alleen de hoogte tot 50% beperkt, maar ook de duur tot maximaal 26 weken. Als de verloren inkomsten blijvend worden gekort (op grond van het Inkomensbesluit Wet WIA), dan is een maatregel op deze grond overbodig, en blijft deze dus achterwege.

Bijzonderheden vijfde categorie

De vijfde categorie heeft betrekking op de verplichting om zich te onthouden van zeer ernstige misdragingen en de hoogte van een maatregel bedraagt 25, 50 of 100%. De hoogte is afhankelijk van de aard, de ernst en de gevolgen van de overtreding.

Is er sprake van verminderde verwijtbaarheid, dan wordt geen maatregel opgelegd.

Ingangsdatum maatregel

UWV kiest er voor om de maatregel toe te passen op toekomstige betalingen van de nog lopende

uitkering. Dit om terugvorderingen en verrekeningen zoveel mogelijk te voorkomen die belastend zijn voor de uitvoering. In een beperkt aantal gevallen is een uitzondering mogelijk:

- Als de klant zijn inlichtingenplicht niet is nagekomen en daardoor zelf de maatregel naar de toekomst heeft verschoven.
- Als de maatregel (deels) betrekking heeft op een periode waarin het recht op uitkering niet geldend is gemaakt wegens verjaring. In deze situaties zou de maatregel onevenredig licht respectievelijk onevenredig zwaar uitvallen, als deze zou worden toegepast op periodes in de toekomst.
- Als de maatregel niet volledig kan worden gerealiseerd omdat het uitkeringsrecht de maximumtermijn bereikt voordat de maatregel eindigt. De maatregel mag in geen enkel geval eerder ingaan dan de datum waarop de klant de verplichting niet is nagekomen.

Meer informatie over de ingangsdatum van de maatregel zoals vermeld in de beleidsregel UWV is [hier](#) terug te vinden.

Schema

In een schema ziet de indeling van de maatregelen naar hoogte en duur op basis van ernst en verwijtbaarheid er als volgt uit:

Categorie	Termijnggebonden	Verwijtbaarheid	Ernst	%	Duur in mnd
1	J	Verminderd	t/m 30 dagen	2	1
1	J	Standaard	t/m 30 dagen	5	1
1	J	Verminderd	t/m 60 dagen	5	1
1	J	Standaard	t/m 60 dagen	10	1
1	J	Verminderd	t/m 90 dagen	10	1
1	J	Standaard	t/m 90 dagen	20	1
1	J	Verminderd	t/m 180 dagen	10	2
1	J	Standaard	t/m 180 dagen	20	2
1	J	Verminderd	> 180 dagen	10	3
1	J	Standaard	> 180 dagen	20	3
1	J	Niet		0	
1	N	Verminderd	Verminderd	2	1

1	N	Verminderd	Standaard	2	1
1	N	Standaard	Verminderd	2	1
1	N	Standaard	Standaard	5	1
1	N	Verminderd	Verhoogd	5	1
1	N	Verhoogd	Verminderd	5	1
1	N	Verhoogd	Standaard	10	1
1	N	Standaard	Verhoogd	10	1
1	N	Verhoogd	Verhoogd	10	1
1	N	n.v.t.	Maximaal	20	1
1	N	Niet		0	
2	J	Verminderd	t/m 60 dagen	5	2
2	J	Standaard	t/m 60 dagen	10	2
2	J	Verminderd	t/m 90 dagen	10	2
2	J	Standaard	t/m 90 dagen	20	2
2	J	Verminderd	t/m 120 dagen	20	2
2	J	Standaard	t/m 120 dagen	30	2
2	J	Verminderd	t/m 180 dagen	20	3
2	J	Standaard	t/m 180 dagen	30	3
2	J	Verminderd	> 180 dagen	20	4
2	J	Standaard	> 180 dagen	30	4
2	J	Niet		0	
2	N	Verminderd	Verminderd	5	2
2	N	Verminderd	Standaard	5	2
2	N	Standaard	Verminderd	5	2
2	N	Standaard	Standaard	10	2
2	N	Verminderd	Verhoogd	10	2
2	N	Verhoogd	Verminderd	10	2
2	N	Verhoogd	Standaard	20	2
2	N	Standaard	Verhoogd	20	2
2	N	Verhoogd	Verhoogd	20	2
2	N	n.v.t.	Maximaal	30	2
2	N	Niet		0	

3	N	Verminderd	Verminderd	15	4
3	N	Verminderd	Standaard	15	4
3	N	Standaard	Verminderd	15	4
3	N	Standaard	Standaard	25	4
3	N	Verminderd	Verhoogd	25	4
3	N	Verhoogd	Verminderd	25	4
3	N	Verhoogd	Standaard	50	4
3	N	Standaard	Verhoogd	50	4
3	N	Verhoogd	Verhoogd	50	4
3	N	n.v.t.	Maximaal	100	4
3	N	Niet		0	
4	N	Verminderd	Standaard	50	Blijvend
4	N	Standaard	Standaard	100	Blijvend
4	N	Verhoogd	Standaard	100	Blijvend
4	N	Niet			
5	N	Verminderd	Standaard	0	
5	N	Standaard	Standaard	15, 50, 100	3
5	N	Verhoogd	Verhoogd	50 of 100	3

Hieronder volgt een nadere uitleg van de begrippen ernst en verwijtbaarheid. Later in dit hoofdstuk worden deze begrippen per overtreding nader benoemd.

Verwijtbaarheid

Overtreding verwijtbaar?

Wanneer we constateren dat verzekerde in overtreding is, moeten we beoordelen of de overtreding verzekerde verwijtbaar is, en zo ja in welke mate.

Bij de beoordeling van de mate van verwijtbaarheid kunnen de volgende elementen een rol spelen:

- de intentie waarmee de verzekerde de verplichting niet is nagekomen, zoals het doelbewust negeren van een verplichting tot het domweg vergeten zijn;
- bijzondere psychische factoren die een oorzaak zijn van het niet nakomen van een verplichting;
- het herstellen van de fout uit eigen beweging voordat UWV constateert dat een verplichting niet is nagekomen.

Hieronder volgen enkele verdere aandachtspunten.

.. . . .

Handelen UWV

Bij het wegen van de verwijtbaarheid kan ook het handelen van UWV een rol spelen. Van UWV wordt een duidelijk handelen verwacht. Bijvoorbeeld bij een spreekuuroproep moet de exacte tijd en plaats worden aangegeven.

Er kan niet worden volstaan met de vermelding dat de verzekerde zich binnen een maand moet melden op het spreekuur. Als dat laatste toch gebeurt, kan geen maatregel worden opgelegd bij ontbreken van een exacte verplichting.

Telefonische mededelingen

Wanneer verzekerde telefonisch mededelingen doet, wordt daarvan in het dossier een aantekening gemaakt. Het risico dat UWV niet meer kan traceren wat de inhoud van een bepaald telefoongesprek is geweest, blijft voor rekening van de verzekerde.

Niet aangetekend zenden van stukken

Het risico van het niet aangetekend verzenden van stukken blijft altijd voor risico van de afzender. Dat geldt overigens niet alleen voor de verzekerde, maar ook voor de werkgever en UWV. Ook wij moeten kunnen aantonen dat iets door ons is verzonden. Vanwege de grote daaraan verbonden kosten verzenden we de stukken in het algemeen niet aangetekend.

Wij kunnen, als de verzekerde (in bezwaar) te kennen geeft niets van UWV te hebben ontvangen, niet stellen dat verzekerde het desbetreffende gevraagde niet of te laat heeft geretourneerd. Van een maatregel dient dan te worden afgezien omdat de grond voor het opleggen van een maatregel ontbreekt.

Dat betekent niet dat steeds op voorhand ervan moet worden uitgegaan. In het normale berichtenverkeer is het uitgangspunt dat verzonden post door geadresseerde is ontvangen, tenzij het tegendeel blijkt.

Toezenning aan UWV verkeerd geadresseerd

Wanneer een verzekerde tijdig een melding doet of een formulier toestuur, maar dat doet aan een andere afdeling van UWV of bij het verkeerde kantoor van UWV, dan moet dit gezien worden als een tijdige melding. Van belang is daarbij dat het poststuk daadwerkelijk door UWV is ontvangen.

Verwijtbaarheid bij onderbewind-/ondercuratele stelling

Om in aanmerking te (blijven) komen voor een uitkering moet een verzekerde aan bepaalde verplichtingen voldoen. Als verzekerde een wettelijke vertegenwoordiger (bijvoorbeeld een curator of bewindvoerder) heeft, is het de plicht van de wettelijk vertegenwoordiger om verzekerde **te 'sturen' of 'helpen' bij het naleven** ervan. Er is echter geen sanctie verbonden aan deze plicht voor de wettelijk vertegenwoordiger. Als de wettelijk vertegenwoordiger dit nalaat, dan kan er geen maatregel worden opgelegd aan de wettelijke vertegenwoordiger. Dit geldt bijvoorbeeld als de **inlichtingenplicht** niet is nageleefd door de wettelijke vertegenwoordiger. In dit geval moet ook beoordeeld worden of het de verzekerde te verwijten valt dat een verplichting niet is nageleefd al staat hij onder bewind of curatele en is hij handelingsonbekwaam.

Dit doen we omdat UWV alleen aan de verzekerde zelf een maatregel kan opleggen.

Van het opleggen van een maatregel wordt in elk geval afgezien als elke vorm van verwijtbaarheid ontbreekt. Bij de beoordeling van de verwijtbaarheid speelt een rol in hoeverre verzekerde in staat is zijn belangen behoorlijk te beoordelen of te behartigen.

Kan het verzekerde niet verweten worden, dan kan er geen maatregel worden opgelegd.

Geen verwijtbaarheid - geen maatregel

Als de overtreding van de verplichting niet verwijtbaar is, dan wordt geen maatregel opgelegd. Dit is neergelegd in de wet.

90 lid 1 WIA, 29 lid 1 WAO, 47 lid 1 WAZ, 3:39 lid 1 Wajong

Er is eigenlijk geen algemene richtlijn ter beantwoording van de vraag wanneer sprake is van (verminderde) verwijtbaarheid.

Plotseling opkomende ernstige gebeurtenissen of traumatische voorvallen kan er reden van zijn dat de overtreding niet of minder verwijtbaar is.

In de volgende situaties ontbreekt de verwijtbaarheid:

Psychische factoren

Persoonlijke omstandigheden die zo ernstig of dringend zijn dat het van betrokkene redelijkerwijs niet kon worden gevergd dat hij aan de verplichting voldeed. Meestal zijn dat psychische problemen.

Wanneer als gevolg van een medische beoordeling door de VA is vastgesteld dat gezien de psychische gesteldheid van verzekerde het hem niet is aan te rekenen dat hij de verplichting niet is nagekomen, dan wordt geen maatregel opgelegd.

Overmacht

Als het niet nakomen van een verplichting geheel ligt buiten de schuld van verzekerde (bijvoorbeeld als hij door een poststaking de oproep voor controle te laat heeft ontvangen).

Onjuiste voorlichting

Wanneer verzekerde is meegedeeld dat hij een bepaalde verplichting niet hoeft na te komen. In principe geldt dit alleen voor informatie die wij zelf hebben verstrekt. Foutieve informatie van derden leidt alleen tot niet-verwijtbaarheid als verzekerde redelijkerwijs op de juistheid van deze informatie mocht vertrouwen, zoals schriftelijke foutieve informatie van een ander uitvoeringsorgaan (zoals de sociale dienst) en betrokkene redelijkerwijs niet kon bevroeden dat de verstrekte informatie voor onjuist moest worden gehouden.

Foutieve informatie van door verzekerde ingeschakelde adviesbureaus komt voor diens eigen risico.

Overige bijzondere omstandigheden

Dit is op voorhand niet in te vullen, maar de omstandigheden moeten zodanig zijn dat de overtreding betrokkene niet kan worden aangerekend. Min of meer samenhangend met overmachtsituaties.

Verminderde verwijtbaarheid

Wanneer de overtreding minder verwijtbaar is, wordt een lagere maatregel opgelegd. In de volgende situaties is sprake van verminderde verwijtbaarheid.

Spontaan herstel overtreding

Voordat we de overtreding ontdekten is verzekerde alsnog spontaan zijn verplichting nagekomen. Het feit blijft dan dat sprake is van een overtreding maar omdat hij toch nog spontaan zijn verzuim herstelt, is zijn gedrag minder verwijtbaar.

Psychische factoren

De psychische problemen zijn niet van dien aard dat daarmee alle verwijtbaarheid komt te vervallen maar het is verzekerde wel minder aan te rekenen. De VA beoordeelt dit.

Verwarrende informatie

Wanneer verzekerde onduidelijke of tegenstrijdige informatie van ons heeft ontvangen, dan kan van hem worden verwacht dat hij daarover opheldering vraagt, maar desondanks leidt ons handelen wel tot verminderde verwijtbaarheid (bijvoorbeeld samenloop met een andere uitkering waarbij de ene afdeling andere informatie verstrekt dan de andere afdeling).

Overige omstandigheden

Dit zijn bijzondere omstandigheden die uit het verhaal van verzekerde moeten blijken. Ook hier gaat het om een beoordeling van de relevante omstandigheden en een afweging van de belangen in het concrete geval. Teneinde enige verdere invulling te geven, kan gedacht worden aan de intentie waarmee de verzekerde zijn verplichting niet is nagekomen, bewust opzettelijk, gewoon vergeten etc. Ook andere omstandigheden op grond waarvan de verzekerde 'verhinderd' was de verplichting na te komen, die niet zonder meer zijn te specificeren, dienen in aanmerking te worden genomen bij de beoordeling of van 'verminderde verwijtbaarheid' kan worden gesproken.

Er moet niet te lichtvaardig met allerlei excuses worden omgesprongen.

Afwijkende bepaling voor zeer ernstige misdrijving

Bij een zeer ernstige misdrijving kan sprake zijn van verminderde verwijtbaarheid in verband met een medische beperking of door andere zeer zwaar wegende omstandigheden. Als het niet nakomen van de verplichting zich te onthouden van zeer ernstige misdrijvingen niet in overwegende mate kan worden verweten, dan wordt geen maatregel opgelegd (zie artikel 2 lid 1 onder e van het Maatregelenbesluit Socialezekerheidswetten).

Standaard verwijtbaarheid

Er is sprake van verwijtbaarheid wanneer verzekerde, gezien zijn psychische en fysieke vermogens en sociale omstandigheden, in staat was zijn verplichtingen na te komen en niet valt onder eerder genoemde omstandigheden.

Verhoogde verwijtbaarheid

Er is sprake van verhoogde verwijtbaarheid als het gedrag van verzekerde, gelet op de omstandigheden waaronder dit heeft plaatsgevonden, buitengewoon laakbaar is. Naar verwachting zal deze situatie slechts zelden voorkomen. In de regel is het voldoende om standaard verwijtbaarheid aan te nemen. Toch kan er sprake zijn van verhoogde verwijtbaarheid als verzekerde doelbewust een verplichting negeert en de kans groot is dat hij daarmee zijn re-integratie buitengewoon belemmert of een veel te hoog bedrag aan uitkering heeft ontvangen. In dit verband moet men denken aan de situatie dat verzekerde een scholing met baangarantie niet aanvangt of voortijdig beëindigt. Maar ook moet men denken aan de situatie dat betrokkene niet verschijnt op het spreekuur van de verzekeringsarts en dat daardoor de uitkering veel langer doorloopt dan noodzakelijk is, omdat de arts niet eerder volledig herstel heeft kunnen afspreken/bewerkstelligen.

Ernst

Als wij constateren dat de verzekerde in overtreding is, moeten wij de ernst van de overtreding beoordelen. Bij de beoordeling spelen de eventuele nadelige gevolgen voor de uitkering of voor de re-integratie van betrokkene een rol. In het geval betrokkene een termijngebonden verplichting overtreedt wordt de ernst van de overtreding afgemeten aan de duur van de termijnoverschrijding. Naarmate de overtreding langer heeft voortgeduurd, is het voor UWV meer belastend om alsnog de nodige onderzoeken, controles en beoordelingen uit te voeren en bestaat er een groter risico dat het verzuim heeft kunnen leiden tot schade aan de uitkering of vertraging in de re-integratie. De duur van de overtreding wordt afgemeten aan het aantal dagen. Andere factoren dan de duur van de overschrijding zijn voor het bepalen van de ernst van ondergeschikt belang. Zij wegen daarom niet mee bij het vaststellen van de zwaarte van de maatregel. Voor het bepalen van de ernst bij een niet termijngebonden verplichting gaat het niet om een meetbaar gegeven, maar om het wegen van de omstandigheden.

Verminderde ernst

Van verminderde ernst is sprake als het niet naleven van de verplichting niet heeft geleid tot een te hoog bedrag verlenen van de uitkering, en evenmin heeft kunnen leiden tot nadelige gevolgen voor de re-integratie van betrokkene. Heeft het niet naleven van de verplichting niet geleid tot een onterechte of te hoge uitkering, dan is er sprake van verminderde ernst. In dit verband moet men denken aan de situatie dat betrokkene niet op het spreekuur is verschenen van de verzekeringsarts. Als blijkt dat de uitkering ongewijzigd blijft omdat de beperkingen van de verzekerde onveranderd zijn, dan is er reden om uit te gaan van verminderde ernst. Het niet naleven van een verplichting in het kader van de re-integratie zal vrijwel altijd leiden tot vermindering van kansen of tot een zekere mate van vertraging. Een dergelijke gedraging wordt alleen als verminderd ernstig aangemerkt als komt vast te staan dat het gedrag onmogelijk had kunnen leiden tot nadelige gevolgen voor de re-integratie.

Standaard ernst

Van standaard ernst is sprake als het niet naleven van de verplichting heeft geleid tot een te hoog bedrag verlenen van de uitkering of tot nadelige gevolgen voor de re-integratie van betrokkene, zolang deze gevolgen niet als buitengewoon ernstig moeten worden aangemerkt. In het kader van

de termijngebonden verplichtingen is de standaard ernst uitgedrukt in het aantal dagen van de termijnoverschrijding. Als een verplichting in de eerste categorie tot en met 30 dagen te laat is nagekomen, dan is sprake van een standaard ernst. Datzelfde is het geval bij een termijnoverschrijding tot en met 60 dagen in de tweede categorie. In beide gevallen neemt UWV aan dat de uitkering of de re-integratie is geschaad, omdat de nodige onderzoeken, controles en beoordelingen niet op tijd uitgevoerd kunnen worden.

Verhoogde ernst

Van verhoogde ernst is sprake als het niet naleven van de verplichting heeft geleid tot een buitengewoon hoog bedrag aan uitkering of tot buitengewoon nadelige gevolgen voor de re-integratie van betrokkene. Naar verwachting zal deze situatie slechts zelden voorkomen. In de regel is het voldoende om standaard ernst aan te nemen. Toch kan er sprake zijn van verhoogde ernst. In dit verband moet men denken aan de situatie dat verzekerde een scholing met baangarantie niet aanvangt of voortijdig beëindigt. In het kader van de termijngebonden verplichtingen nemen wij verhoogde ernst aan als de termijn wordt overschreden tot en met 60 dagen in het geval van de eerste categorie. Als het een termijngebonden verplichting betreft in de tweede categorie dan nemen wij verhoogde ernst aan als de termijnoverschrijding tot en met 90 dagen is.

Maximale ernst

Van maximale ernst is sprake als betrokkene na eerdere recidive blijft volharden in het niet naleven van dezelfde verplichting. Dit is overigens niet van toepassing op overtredingen van termijngebonden verplichting. In het laatstgenoemde geval is sprake van maximale ernst als de termijn met meer dan 60 dagen is overschreden (eerste categorie) of als de termijn met meer dan 90 dagen is overschreden (tweede categorie). Overigens kan de duur van de maatregel bij zeer langdurige overtreding van de genoemde termijnen variëren.

Termijnoverschrijdingen

Zoals eerder is aangegeven gaat het bij overtreding van de verplichtingen in de eerste categorie om termijngebonden verplichtingen. Van belang is daarbij vast te stellen wat de laatste dag is waarop aan de verplichting zou moeten zijn voldaan.

Dag waarop uiterlijk aan verplichting moet zijn voldaan

De dag waarop uiterlijk aan de verplichting moet zijn voldaan is de dag zoals die op grond van de

De dag waarop uiterlijk aan de verplichting moet zijn voldaan is de dag zoals die op grond van de verplichting is aangegeven. Als bijvoorbeeld in de wet is opgenomen, dat je je uiterlijk de tweede dag van de ongeschiktheid moet melden bij de werkgever, dan is dat duidelijk.

Op grond van artikel 1, lid 1, van de Algemene Termijnenwet (AT) kan de dag waarop uiterlijk aan de verplichting moet zijn voldoen nooit een zaterdag, zondag, een algemeen erkende, of daarmee

gelijkgestelde, feestdag zijn. Zo is 21 mei 2004 als gelijkgestelde feestdag aangemerkt. (Zie nadere informatie [Termijnen en tijdigheid](#)).

In een dergelijk geval wordt de termijn verlengd tot en met de eerstvolgende dag, die niet een zaterdag, zondag of algemeen erkende feestdag is.

Wat is tijdig?

De beoordeling of iets tijdig is ontvangen of gedaan is van groot belang voor het beoordelen van een maatregel.

Iets is tijdig gedaan of ontvangen als het uiterlijk op de daarvoor gestelde termijn is gedaan of ontvangen.

(zie ook [Termijnen en tijdigheid](#))

Ontvangsttheorie en verzendtheorie

Gezien de hoofdregel is een stuk tijdig ontvangen als het binnen de gestelde termijn is ontvangen. Als de laatste dag van de gemelde termijn is overschreden is mede bepalend voor de vraag of een stuk tijdig is ontvangen: de dag van ontvangst of de dag van verzending. Voor beoordeling verwijzen we naar het hoofdstuk [Interpretatie van tijdigheid](#).

Eerste dag overtreding

De dag volgende op de dag waarop aan de verplichting had moeten zijn voldaan = de eerste dag van de overtreding van de verplichting. Met als uitzondering de identificatieplicht en het bezoeken van het spreekuur van de VA. De eerste dag van de overtreding is dan de dag waarop aan de verplichting moet worden voldaan.

In voorbeeld 1 is dat de dinsdag. In voorbeeld 2 is dat eveneens dinsdag.

Aangezien de AT slechts toeziet op de toepassing van een in de wet gestelde termijn kunnen bij het vaststellen van de eerste dag van de overtreding wel de zaterdagen en dergelijke in aanmerking worden genomen.

Er zit echter nog een addertje onder het gras. De eerste dag van de overtreding kan niet zijn: (anders dan zaterdagen en zondagen) waarop de kantoren van UWV zijn gesloten. In de regel zijn

dat de algemeen erkende feestdagen.

3 lid 3 sub a Maatregelenbesluit

Eerste dag van de overtreding bij de overige categorieën

Bij de overige categorieën kan een andere 1e dag van de overtreding gelden, namelijk de laatste dag waarop aan de verplichting had moeten worden voldaan.

Een voorbeeld hierbij is dat bij het niet verschijnen op de dag dat verzekerde voor het spreekuur was opgeroepen, deze dag als eerste dag van de maatregel dient te worden aangemerkt.

Laatste dag overtreding

De laatste dag van de overtreding van de verplichting is de dag waarop (alsnog) aan de verplichting is voldaan.

Berekening aantal dagen overtreding

Voor het bepalen van het aantal kalenderdagen van de termijnoverschrijding tellen in principe alle dagen mee. Dus ook de zaterdag en de zondag. Op grond van artikel 3, lid 3, sub a, van het Maatregelenbesluit worden dagen (anders dan zaterdag en zondag) waarop de kantoren van UWV zijn gesloten, niet meegeteld. In de regel zijn dat de algemeen erkende feestdagen.

Het gaat dus gewoon om het tellen van het aantal kalenderdagen (inclusief zaterdag en zondag) gerekend vanaf de eerste dag van de overtreding (dus inclusief deze dag) tot en met de laatste dag van de overtreding.

In mindering: de dag of het aantal dagen waarop de kantoren van UWV verder zijn gesloten. In het algemeen feestdagen.

Let op: Ligt een feestdag op een zaterdag of zondag, dan worden deze wel meegeteld.

Overzichtstabel: indeling verplichtingen in categorieën

Onderstaande overzichtstabel vermeldt de verplichtingen in het kader van de arbeidsongeschiktheidswetten en de categorie maatregel bij overtreding van de desbetreffende verplichting. De tabel vermeldt ook het bijbehorende wetsartikel dat in voorkomende gevallen het opleggen van een maatregel regelt.

Verplichting	Categorie	Artikel WIA	Artikel WAO/WAZ/Wajong	Maatregel
Tijdige aanvraag	1	88-1c	28f / 46f / n.v.t.	Klik hier
Tijdig verstrekken info na	1	88-1b	28d / 46d / 3:40	Klik hier

verzoek UWV				
Tijdige identificatie	1	88-1a	28d / 46d / 3:40	Klik hier
Naleven controlevoorschriften	1	88-1a	28d / 46d / 3:38	Klik hier
Melden reden niet nakomen ri- verplichting in re- integratietraject	2	88-1a	28k / 46j / 3:40	Klik hier
Verstrekken re-integratieverslag	2	88-1c	28f / nvt / nvt	Klik hier
Verschijnen spreekuur/ Beantwoorden vragen/ Meewerken onderzoek	2	88-1a	25-1a,b/ 45-1a,b/ 3:37-1a,b	Klik hier
Opname of verblijf in inrichting	2	88-1a	25-1c/ 45-1c/ 3:37- 1c	Klik hier
(Verlengen) registratie UWV WERKBEDRIJF	2	88-1a	28a / 46a / n.v.t.	Klik hier
Meewerken aan opstellen re- integratievisie en -plan	3	88-1a	28i / 46h / 3:38	Klik hier
Nakomen verplichtingen uit re- integratievisie en -plan	3	88-1a	28j / 46i / 3:38	Klik hier
Zoeken passende arbeid	3	88-1a	nvt/ nvt/ nvt	Klik hier
Verkrijgen mogelijkheden passende arbeid	3	88-1a	nvt / nvt / nvt	Klik hier
Meewerken aan verkrijgen mogelijkheden passende arbeid / Meewerken aan scholing of opleiding	3	88-1a	28g / 46g / 3:38	Klik hier
Meewerken aan aanpassing arbeidsplaats	3	88-1a	28c / 46c / 3:38	Klik hier
Aanvaarden passende arbeid	3	88-1a	nvt / nvt / nvt	Klik hier
Geen belemmerende eisen stellen aan passende arbeid	3	88-1a	nvt / nvt /nvt	Klik hier
Verrichten voldoende re-	3	88-1a	28h / nvt /nvt	Klik hier

integratie inspanningen				
Meewerken aan door werkgever gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen	3	88-1a	28h / nvt / nvt	Klik hier
Onder geneeskundige behandeling stellen	3	88-1a	28abc/ 46abc /3:37	Klik hier
Adequate medische behandeling ondergaan	3	88-1a	nvt / nvt /nvt	Klik hier
Niet opzettelijk veroorzaken ongeschiktheid	4	88-1a	28e / 46e / 3:38	Klik hier
Verweren tegen beëindiging dienstbetrekking tijdens verplichte loondoorbetaling	4	88-1d	nvt / nvt / nvt	Klik hier
Voorkomen verlies passende arbeid	4	88-1a	Nvt / nvt / nvt	Klik hier
Zich onthouden van zeer ernstige misdragingen (beschrijving van deze categorie)	5	88-1a	Nvt / nvt / nvt	Klik hier

Bijzonderheden

Een aantal verplichtingen is gericht op het vergroten van de mogelijkheden tot het verrichten van arbeid. Deze verplichtingen gelden niet voor IVA-gerechtigden. De verplichtingen in deze groep zijn in de WIA actief geformuleerd. Dat wil zeggen beschreven als actie die de verzekerde verplicht is te ondernemen in de voorkomende situaties. Dit in tegenstelling met de overeenkomstige verplichtingen in WAO, WAZ en Wajong, waar UWV eerst de verplichting moet voorschrijven aan verzekerde. Het gaat in dit verband om de de volgende verplichtingen:

- Verkrijgen mogelijkheden passende arbeid
- Onder geneeskundige behandeling stellen
- Meewerken aan verkrijgen mogelijkheden passende arbeid
- Meewerken aan aanpassing arbeidsplaats
- Meewerken aan opstellen re-integratievisie en re-integratieplan
- Voldoen aan plichten re-integratievisie en re-integratieplan

Een groot aantal van de verplichtingen gericht op inschakeling in arbeid betreft uitsluitend verzekerden met recht op een WGA-uitkering in het kader van de WIA. Voor IVA-gerechtigden geldt deze groep verplichtingen niet. Ook voor WAO-, WAZ- en Wajong-gerechtigden gelden deze verplichtingen niet, behalve de plicht zich in te schrijven bij WERKbedrijf.

Het gaat in dit verband om de volgende verplichtingen:

- Aanvaarden passende arbeid
- Zoeken passende arbeid
- Geen belemmerende eisen stellen aan passende arbeid
- Inschrijven bij WERKbedrijf
- Voorkomen verwijtbaar verlies passende arbeid
- Verweren tegen einde dienstverband tijdens de loonsanctieperiode

De WGA-gerechtigden kunnen in bepaalde gevallen vrijstelling of ontheffing krijgen van de voor hen geldende verplichtingen gericht op inschakeling in arbeid. Hieronder volgt een uiteenzetting wanneer vrijstelling mogelijk is en wanneer ontheffing.

Vrijstelling

Tegelijkertijd met de wet WIA is er een regeling vrijstelling verplichtingen WW en Wet WIA gekomen. In het kort komt de regeling erop neer dat er voor de verplichtingen van artikel 30, eerste lid WIA betreffende passende arbeid (aanvaarden, zoeken, geen belemmerende eisen stellen) de volgende vrijstellingen zijn:

- Bij volledige benutten van de resterende verdiencapaciteit. Er is dan immers voldoende passende arbeid verkregen.
- Bij vakantie, met een maximum van 20 werkdagen per jaar. Het maximum geldt voor de vrijstelling; het aantal vakantiedagen mag groter zijn, mits verzekerde tegelijkertijd ook voldoet aan de verplichtingen.
- Bij een proefplaatsing; bij noodzakelijke opleiding of scholing. De vrijstelling geldt tot twee maanden vóór afloop van de opleiding of scholing, tenzij uit een intentieverklaring van een werkgever blijkt dat er reëel uitzicht is op een dienstbetrekking. Bij een proefplaatsing geldt de vrijstelling niet voor het verwerven van werkzaamheden die naar hun aard aansluiten bij de werkzaamheden op de proefplaats. Verzekerde blijft verplicht te trachten passende arbeid te verkrijgen in aansluiting op de werkzaamheden op de proefplaats. Voor andere werkzaamheden geldt dus wel een ontheffing.
- Bij een leeftijd van 64 jaar of ouder op eerste dag recht,
- Als verzekerde 57,5 jaar of ouder was op 31 december 2003, en gedurende een periode van minimaal 3 maanden gemiddeld ten minste 20 uur per week besteedt aan vrijwilligerswerk, mantelzorg, en langer dan een jaar recht heeft op WGA-uitkering.

Deze vrijstellingen zullen over het algemeen in de re-integratievisie of een bijstelling daarvan worden verwerkt en daarmee vastgelegd.

Ontheffing

Per 1 november 2006 is het ook mogelijk al dan niet op verzoek een (tijdelijke) ontheffing te verkrijgen voor een deel van de verplichtingen van artikel 30 eerste lid WIA. Ontheffing kan worden verleend:

- voor het zoeken van passende arbeid voor een duur van maximaal 6 maanden, als verzekerde meer dan 20 uur per week vrijwilligerswerk verricht. Verzekerde moet een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben, en het vrijwilligerswerk moet bijdragen aan verkleining van die afstand. De duur van de ontheffing kan al dan niet op aanvraag eenmalig verlengd worden met maximaal 6 maanden en daarna in zeer uitzonderlijke situaties telkens met één maand;
- voor het aanvaarden en zoeken van passende arbeid voor een duur van maximaal 6 maanden als verzekerde mantelzorg verricht die zodanig intensief is dat hij niet ook nog aan de genoemde verplichtingen kan voldoen. De duur van de ontheffing kan al dan niet op aanvraag eenmalig verlengd worden met maximaal 6 maanden en daarna in zeer uitzonderlijke situaties telkens met één maand;
- voor het aanvaarden en zoeken van passende arbeid en het geen belemmerende eisen stellen, voor de duur van maximaal 4 weken, als verzekerde een plotselinge ernstige crisissituatie in de privé-sfeer doormaakt.

Bij eventuele verlengingen moet wel getoetst worden of nog steeds aan alle voorwaarden is voldaan.

De ontheffingen en verlengingen worden vastgelegd in de re-integratievisie of een bijstelling daarvan. Dit geldt als een beslissing waartegen verzekerde eventueel bezwaar tegen kan aantekenen.

Globaal stappenplan

Stap 1:	Bepaal of mogelijk sprake is van overtreding(en) als bedoeld in eerste kolom overzichtstabel .
Stap 2:	Zo ja, klik door naar beschrijving voor definitieve vaststelling overtreding(en).
Stap 3:	Bepaal ernst aan de hand van hoofdstuk Ernst . Verminderde ernst? Standaard ernst? Verhoogde ernst? Maximale ernst? Bepaal de hoogte van de maatregel
Stap 4:	Bepaal verwijtbaarheid aan de hand van hoofdstuk Verwijtbaarheid . Niet verwijtbaar? Dan wordt geen maatregel opgelegd

Verminderd verwijtbaar? Standaard verwijtbaar? Verhoogd verwijtbaar?

Bepaal de hoogte van de maatregel

Stap 5: Bepaal **dringende reden** om van maatregel(en) af te zien

Dringende reden? Dan wordt geen maatregel opgelegd.

Stap 6: Is sprake van overtreding verplichting tijdige aanvraag of verstrekken van

informatie op verzoek? Bepaal geven **waarschuwing**.

Is er reden voor geven waarschuwing, maar zelfde overtreding binnen 2 jaar?

Dan toch maatregel.

Stap 7: Is er sprake van meerdere overtredingen als bedoeld in de eerste kolom

overzichtstabel?

Bepaal dan of **meerdere maatregelen** moeten worden opgelegd.

Stap 8: Is sprake van **recidive**?

Stap 9: Leg eventuele **waarschuwing** op.

Stap 10: Leg **maatregel** op.

Overtredingen en te nemen maatregel, 1e categorie

Te late aanvraag

Artikel 88-1c WIA, 28f WAO, 46f WAZ Ingedeeld in de Eerste categorie

Als de verzekerde de verplichting bedoeld in artikel 64 lid 3 WIA, 34 WAO, 35 WAZ niet tijdig is nagekomen. De aanvraag voor een uitkering moet bij een wachttijd van 104 weken uiterlijk 21 maanden na de eerste arbeidsongeschiktheidsdag worden gedaan (zie hoofdstuk 'Nieuw recht' voor WIA). Bij een wachttijd van 52 weken uiterlijk 9 maanden na de eerste arbeidsongeschiktheidsdag worden gedaan (zie 'Toekennen' voor WAO, WAZ en Wajong).

Maatregel

Als de verzekerde zijn aanvraag voor een uitkering te laat heeft ingediend, dan bedraagt de maatregel:

Zwaarte	Hoogte	Duur	Ernst
Verlaagd	2 %	1 maand	Termijnoverschrijding t/m 30 dagen + verminderd verwijtbaar
Standaard	5 %	1 maand	Termijnoverschrijding t/m 30 dagen
Verhoogd	10 %	1 maand	Termijnoverschrijding van 31 t/m 60 dagen
Maximaal	20 %	1 maand	Termijnoverschrijding van 61 t/m 90 dagen
Maximaal	20 %	2 maanden	Termijnoverschrijding van 91 t/m 180 dagen
Maximaal	20 %	3	Termijnoverschrijding van meer dan 180 dagen

Let op: Als verminderd verwijtbaar: eerst lagere maatregelpercentage bij gelijkblijvende duur.
Klik [hier](#) voor een nadere uitwerking.

Als de verzekerde bijvoorbeeld 93 dagen te laat is geweest met zijn aanvraag, dan is de hoogte van de maatregel in beginsel 20% van het uitkeringsbedrag gedurende 2 maanden. Er zijn echter omstandigheden mogelijk waardoor wij kunnen uitgaan van verminderde verwijtbaarheid. Dat is bijvoorbeeld het geval als de verzekerde door psychische problemen erg in de war is en daardoor de aanvraag is 'vergeten'. In een dergelijk geval is de maatregel 10% gedurende 2 maanden.

Te laat verstrekken informatie na verzoek UWV

Artikel 88-1b WIA, 28d WAO, 46d WAZ, 38d Wajong Ingedeeld in de Eerste categorie

Als de verzekerde de verplichting bedoeld in artikel 27 lid 1 en 8 WIA, 80 WAO, 70 WAZ of 3:40 Wajong niet binnen de door UWV of een door UWV aangewezen persoon of re-integratiebedrijf daarvoor vastgestelde termijn is nagekomen.

Betrokkene dient na een schriftelijk verzoek daartoe binnen de gestelde termijn de gevraagde informatie te verstrekken of binnen de daarvoor gestelde termijn mededeling te doen van alle feiten en omstandigheden, waarvan redelijkerwijs duidelijk moet zijn, dat die van invloed kunnen zijn op het recht of de hoogte van de uitkering (bijvoorbeeld het te laat terugzenden van een inlichtingenformulier).

Maatregel

Als de verzekerde de gevraagde informatie te laat heeft verstrekt, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige termijnoverschrijdingen in de [eerste categorie](#).

Te late identificatie

Artikel 88-1a WIA, 28d WAO, 46d WAZ, 3:40 Wajong Ingedeeld in de Eerste categorie

Als de verzekerde de verplichting bedoeld in artikel 27 lid 2 sub e WIA dan wel artikel 55, eerste of tweede lid, van de Wet SUWI niet of niet behoorlijk is nagekomen.

Betrokkene dient zich desgevraagd bij een contact met een medewerker van UWV onverwijld met een geldig document te identificeren (zie [Identificatieplicht](#)).

Maatregel

Als betrokkene ondanks een verzoek daartoe niet tijdig een geldig identificatie document heeft getoond, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige termijnoverschrijdingen in de [eerste categorie](#).

Overtreding controlevoorschriften

Artikel 88-1a WIA, 28d WAO, 46d WAZ, 3:38 Wajong Ingedeeld in de Eerste categorie

Als de verzekerde zich niet houdt aan de in artikel 27-2d WIA, 27 WAO, 44 WAZ of 3:38 Wajong bedoelde Controlevoorschriften. De verzekerde is verplicht zich aan de controlevoorschriften te houden. Zoals eerder aangegeven betreft het hier medewerkingverplichtingen.

Verplichtingen behorend tot de eerste categorie gelden slechts voor die controlevoorschriften welke niet behoren tot de voorschriften ingedeeld in de overige categorieën. In de onderstaande opsomming zijn de controlevoorschriften welke behoren tot een andere categorie dan ook weggelaten (bijvoorbeeld het [verschijnen op het spreekuur van de VA](#), Artikel 3 Controlevoorschriften (2e categorie).

De Controlevoorschriften 2004 geven verder de verplichting om:

Gebruiken aanvraagformulier

Verzekerde moet de uitkering aanvragen met een formulier dat door UWV beschikbaar is gesteld. Er zijn bijzondere situaties waarin de uitkering niet hoeft worden aangevraagd (artikel 2 Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten). In [Nieuw Recht](#) staat het aanvragen van uitkering beschreven.

Maatregel

Als de verzekerde niet het voorgeschreven aanvraagformulier heeft gebruikt, dan is de maatregel:

Zwaarte	Hoogte	Duur	Ernst
Verlaagd	2 %	1 maand	Geen schade aan uitkering of re-integratie
Standaard	5 %	1 maand	Geen bijzondere schade aan uitkering of re-integratie
Verhoogd	10 %	1 maand	Bijzondere schade aan uitkering of re-integratie
Maximaal	20 %	1 maand	Na eerdere recidive blijven volharden in dezelfde overtreding
Let op: Als verminderd of verhoogd verwijtbaar: eerst lagere respectievelijk eerst hogere maatregelpercentage (uitgezonderd maximaal). Klik hier voor een nadere uitwerking.			

Als de verzekerde bijvoorbeeld niet het voorgeschreven formulier heeft gebruikt, dan is de hoogte van de maatregel in beginsel 5% van het uitkeringsbedrag gedurende 1 maand. Als blijkt dat hij drie maanden geleden ook al een recidive maatregel heeft gehad vanwege dezelfde overtreding, dan is een thans een maatregel mogelijk die 20% bedraagt van het uitkeringsbedrag gedurende 1 maand. Dat is het geval als de verzekerde halsstarrig blijft weigeren om het voorgeschreven formulier te gebruiken.

Verificatie gegevens mogelijk maken

De aanvrager moet ons in staat stellen bij de aanvraag verstrekte gegevens te controleren, a. twijfels hebben over de juistheid en volledigheid van deze gegevens (artikel 4

Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten evenals Artikel 3 lid 2 Controlevoorschriften buitenland arbeidsongeschiktheidswetten).

Maatregel

Als de aanvrager ons niet in de gelegenheid heeft gesteld om de verstrekte gegevens te verifiëren, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige niet termijnggebonden overtredingen in de [eerste categorie](#).

Inzage verlenen in, dan wel kopieën verstrekken van stukken

Verzekerde die een uitkering aanvraagt of ontvangt moet voldoen aan een verzoek van ons om inzage te verlenen in of het verstrekken van kopieën van noodzakelijk geachte stukken. Het kan hierbij gaan om stukken als:

- loonstroken
- loonbelastingverklaring
- aangifte inkomstenbelasting
- balans en winst- en verliesrekening (WAZ)
- kasboeken (WAZ)

(artikel 5 lid 1 onder b Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten)

Maatregel

Als de verzekerde ondanks ons verzoek niet tijdig inzage verleent in relevante stukken of deze niet tijdig heeft verstrekt, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige termijnggebonden overtredingen in de [eerste categorie](#).

Controle mogelijk maken

Verzekerde moet controle door personen die door ons daartoe zijn aangewezen mogelijk maken. Verzekerde moet daarom bereikbaar zijn op het eigen woon- of verblijfsadres of aan te geven waar hij op dat moment bereikbaar is (Artikel 5, lid 1 onder c Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten).

Maatregel

Als de verzekerde controle niet mogelijk heeft gemaakt, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige niet termijnggebonden overtredingen in de [eerste categorie](#).

Adreswijziging doorgeven

Verzekerde moet een wijziging in zijn woon- of verblijfplaats binnen 7 kalenderdagen aan ons doorgeven (Artikel 6, lid 1 onder c Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten).

Hoewel de Controlevoorschriften nog niet zijn aangepast, leggen we sinds 1 oktober 2017 geen

maatregel meer op als de klant een wijziging in zijn woonadres in Nederland niet (tijdig) doorgeeft. We ontvangen een melding vanuit de Basisregistratie Personen (BRP) dus de klant hoeft dat niet nog eens apart door te geven. Een (wijziging in het) verblijfadres moet de klant wel doorgeven want we moeten hem kunnen bereiken.

Maatregel

Als de verzekerde zijn adreswijziging niet tijdig heeft doorgegeven, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige termijnoverschrijdingen in de [eerste categorie](#).

Vertrek naar buitenland melden

Verzekerde die voor langer dan 4 weken naar het buitenland vertrekt, moet ons dat zo spoedig mogelijk melden, maar uiterlijk 2 weken voor het vertrek. Dit voorschrift is bedoeld om ons nog de mogelijkheid te geven verzekerde op te roepen en te onderzoeken. Wij kunnen dan beoordelen of het recht op uitkering blijft voortbestaan en/of de revalidatie niet ongunstig wordt beïnvloed door het langdurig verblijf in het buitenland (Artikel 6, lid 2 Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten).

Maatregel

Als betrokkene zijn vertrek naar het buitenland niet tijdig heeft gemeld, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige termijn gebonden overtredingen in de [eerste categorie](#).

Overleggen aangiften en aanslagen bij aanvraag (WAZ)

De zelfstandige, meewerkende echtgenoot en de beroepsbeoefenaar (DGA) die een uitkering aanvragen, zijn verplicht de aangiften en aanslagen voor de wet op de inkomstenbelasting over de laatste 3 kalenderjaren voorafgaand aan het intreden van de arbeidsongeschiktheid te overleggen (Artikel 3, lid 1 Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten).

Maatregel

Als betrokkene de belastingaangifte en –aanslagen niet tijdig heeft overlegd, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige termijn gebonden overtredingen in de [eerste categorie](#).

Overleggen jaarstukken bij aanvraag (WAZ)

De zelfstandige en meewerkende echtgenoot die een uitkering aanvragen, zijn verplicht de jaarstukken (winst- en verliesrekening) over de laatste 3 boekjaren te overleggen. Betrokkene moet desgevraagd ook gegevens over andere jaren overleggen. Voor de bepaling van de grondslag kunnen namelijk de inkomensgegevens nodig zijn over de laatste 5 kalender- of boekjaren voorafgaand aan de eerste arbeidsongeschiktheidsdag (Artikel 3, lid 2 Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten).

Maatregel

Als betrokkene de jaarstukken niet tijdig heeft overlegd, dan is de maatregel gelijk aan die van de

overige termijn gebonden overtredingen in de [eerste categorie](#).

Overleggen kopie jaarstukken

Belanghebbende die recht heeft op een uitkering en werkzaam is als zelfstandige of meewerkende echtgenoot, dient op een door ons vastgesteld tijdstip een kopie van de balans en de winst- en verliesrekening te overleggen. Belanghebbende die als beroepsbeoefenaar (DGA) werkzaam is, dient op een door ons vastgesteld tijdstip de aangifte Inkomstenbelasting te overleggen (Artikel 5, lid 4 Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten).

Maatregel

Als betrokkene niet tijdig een kopie van de jaarstukken heeft overlegd, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige termijn gebonden overtredingen in de [eerste categorie](#).

Terugsturen opgevraagde informatie (buitenland)

De aanvrager is verplicht een vragenformulier van het UWV volledig ingevuld en ondertekend terug te sturen binnen een door UWV gestelde termijn. De termijn kan in verband met vakantie op verzoek worden verlengd met de duur van de vakantie (Artikel 3 lid 1 Controlevoorschriften buitenland arbeidsongeschiktheidswetten).

Maatregel

Als de aanvrager de opgevraagde informatie te laat heeft opgestuurd, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige termijngebonden overtredingen in de [eerste categorie](#).

Verificatie gegevens mogelijk maken (buitenland)

De aanvrager moet ons in staat stellen bij de aanvraag verstrekte gegevens te controleren, als wij twijfels hebben over de juistheid en volledigheid van deze gegevens (Artikel 3 lid 2 Controlevoorschriften buitenland arbeidsongeschiktheidswetten).

Belanghebbende is tevens verplicht om mee te werken aan verificatie van de gegevens door een door ons aangewezen instantie. Als dat nodig is ondertekent betrokkene een machtiging om verificatie door de aangewezen instantie. Op deze machtiging moet vermeld staan de naam van de instantie die mag controleren en welke gegevens gecontroleerd mogen worden (informed consent). De machtiging betekent overigens geen extra voorwaarde voor het recht op uitkering, maar vereenvoudigt voor ons de controle in een ander land (artikel 3 lid 3 onder c Controlevoorschriften buitenland).

Maatregel

Als de belanghebbende ons niet in de gelegenheid heeft gesteld om de verstrekte gegevens te verifiëren, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige niet termijngebonden overtredingen in de [eerste categorie](#).

Levensbewijs overleggen (buitenland)

Belanghebbende moet op ons verzoek een levensbewijs (attestatie de vita) overleggen. Het levensbewijs moet zijn gewaarmerkt door een bevoegde autoriteit ter plaatse. Dit kan bijvoorbeeld zijn een instelling die in het woonland de wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkeringen uitvoert of de Nederlandse ambassade (Artikel 3 lid 3 onder a Controlevoorschriften buitenland arbeidsongeschiktheidswetten).

Maatregel

Als betrokkene ondanks ons verzoek niet tijdig een levensbewijs heeft verstrekt, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige termijn gebonden overtredingen in de [eerste categorie](#).

Gehoor geven aan oproep en gegevens verstrekken (buitenland)

Belanghebbende is verplicht om na oproep op een door ons te bepalen kantoor te verschijnen en de gevraagde gegevens te verstrekken (Artikel 3 lid 3 onder b Controlevoorschriften buitenland arbeidsongeschiktheidswetten).

Maatregel

Als belanghebbende ondanks ons verzoek niet is verschenen om de gevraagde gegevens te verstrekken, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige niet termijngebonden overtredingen in de [eerste categorie](#).

Overtredingen en te nemen maatregel, 2e categorie

Melden reden niet nakomen re-integratieverplichtingen in re-integratietraject

Artikel 88-1a WIA, 28k WAO, 46j WAZ Ingedeeld in de Tweede categorie

De persoon die recht heeft op een uitkering dient de reden van eventuele niet-naleving van zijn re-integratieverplichtingen zo spoedig mogelijk te melden aan het re-integratiebedrijf (artikel 27-4 WIA, 28k WAO, 46j WAZ). Dit betekent in beginsel dat vooraf de reden van verzuim moet worden gemeld. Als de reden van het verzuim niet wordt gemeld, of het re-integratiebedrijf anderszins het gegronde vermoeden heeft dat de uitkeringsgerechtigde onvoldoende medewerking verleent aan zijn re-integratie via het re-integratiebedrijf, dient dat door het re-integratiebedrijf aan UWV te worden gemeld. UWV neemt vervolgens een beslissing over opschorting of schorsing van de betaling van de uitkering. Gedurende de eventuele opschorting of schorsing kan UWV onderzoeken of er aanleiding is voor het opleggen van een maatregel aan betrokkene.

Maatregel

Als betrokkene verzuimd heeft om te melden waarom hij zijn re-integratieverplichtingen niet of onvoldoende nakomt, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige niet termijngebonden overtredingen in de [tweede categorie](#).

Verstrekken re-integratieverslag

Artikel 88-1c WIA, 28f WAO Ingedeeld in de Tweede categorie

Verzekerde met een werkgever is op grond van artikel 65 WIA, 34a WAO verplicht om bij een aanvraag voor een WIA- of WAO-uitkering een re-integratieverslag mee te sturen. Nadere uitwerking van deze verplichting én de inhoudelijke eisen voor een re-integratieverslag staan in het hoofdstuk [Re-integratieverslag](#) (voor WIA) en de IM [Poortwachter](#) (voor WAO).

Maatregel

Als de verzekerde ondanks ons verzoek het re-integratieverslag niet tijdig heeft opgestuurd, dan is de maatregel:

Zwaarte	Hoogte	Duur	Ernst
Verlaagd	5%	2 maanden	Termijnoverschrijding t/m 60 dagen + verminderd verwijtbaar
Standaard	10 %	2 maanden	Termijnoverschrijding t/m 60 dagen
Verhoogd	20 %	2 maanden	Termijnoverschrijding van 61 t/m 90 dagen
Maximaal	30 %	2 maanden	Termijnoverschrijding van 91 t/m 120 dagen
Maximaal	30 %	3 maanden	Termijnoverschrijding van 121 t/m 180 dagen
Maximaal	30 %	4 maanden	Termijnoverschrijding van meer dan 180 dagen
Let op: Als verminderd verwijtbaar: eerstlagere maatregelpercentage bij gelijkblijvende duur. Klik hier voor een nadere uitwerking.			

Als de verzekerde bijvoorbeeld het re-integratieverslag 23 dagen te laat heeft aangeleverd, dan is de hoogte van de maatregel in beginsel 10% van het uitkeringsbedrag gedurende 2 maanden. Er zijn echter omstandigheden mogelijk waardoor we kunnen uitgaan van verminderde verwijtbaarheid. Dat is bijvoorbeeld het geval als de verzekerde door psychische problemen erg in de war is en daardoor ‘vergeten’ is om het re-integratieverslag te verstrekken. In een dergelijk geval is de maatregel 5% gedurende 2 maanden.

Verschijnen spreekuur/beantwoorden vragen/meewerken onderzoek

Artikel 88-1a WIA, 25-1a/b WAO, 45-1a/b WAZ, 3:37 Wajong Ingedeeld in de Tweede categorie
Verzekerde moet nadat hij tijdig is opgeroepen:

- verschijnen (voldoen aan oproep);
- de gestelde vragen beantwoorden;
- zich laten onderzoeken door een deskundige

UWV heeft de bevoegdheid verzekerde op te roepen en te ondervragen. Ook een externe deskundige kan verzekerde oproepen en ondervragen. Hij moet daartoe wel door UWV aangewezen zijn. Een onderzoek van verzekerde moet altijd door een deskundige plaatsvinden.

Deugdelijke grond

Bij de beoordeling van de overtreding van deze verplichting dient een rol te spelen of betrokkene (of diens wettelijke vertegenwoordiger) een deugdelijke grond heeft op grond waarvan deze heeft nagelaten gevolg te geven aan een verzoek om op het spreekuur of voor onderzoek te verschijnen. Het gaat er om dat betrokkene wegens zijn lichamelijke of geestelijke toestand, of door een oorzaak van buitenaf geacht moet worden niet in staat te zijn geweest aan zijn verplichting te voldoen. Dat hij daardoor niet kon komen en ook niet in staat was om UWV dat tijdig te laten weten. Hiervan is geen limitatieve opsomming te geven. Voorbeelden:

- spoedopname in het ziekenhuis;
- ernstige ziekte;
- een ongeval, hem overkomen;
- ernstig psychisch disfunctioneren;
- het niet hebben ontvangen van een (niet aangetekend verzonden) oproepbrief
- fout van UWV bij oproepen van betrokkene.

Maatregel

Als betrokkene zonder geldige reden niet verschijnt of anderszins het onderzoek door toedoen van betrokkene niet kan plaatshebben, dan moet je wellicht een maatregel opleggen. In het geval dat betrokkene na het doen van een aanvraag om een arbeidsongeschiktheidsuitkering niet meewerkt aan het onderzoek, geldt een andere procedure. Deze vind je in het hoofdstuk [Toekennen](#) (AW). Voor de WIA-aanvragen wordt nog onderzocht of een andere procedure nodig is. Zo ja, dan zal die te vinden zijn in de instructie [Nieuw Recht](#) (WIA).

Overigens dient de werknemer wiens werkgever eigenrisicodrager is geworden deze plicht voorzover het re-integratie betreft, ook na te leven jegens die eigenrisicodrager.

In het geval van een maatregel is deze:

Zwaarte	Hoogte	Duur	Ernst
Verlaagd	5 %	2 maanden	Geen schade aan uitkering of re-integratie
Standaard	10 %	2 maanden	Geen bijzondere schade aan uitkering of re-integratie
Verhoogd	20 %	2 maanden	Bijzondere schade aan uitkering of re-integratie
Maximaal	30 %	2 maanden	Na eerdere recidive blijven volharden in dezelfde overtreding
Let op: Als verminderd of verhoogd verwijtbaar: eerstslagere respectievelijk eersthogere maatregelpercentage (uitgezonderd maximaal). Klik hier voor een nadere uitwerking.			

Als de verzekerde bijvoorbeeld niet verschenen is op het spreekuur van de verzekeringsarts, dan is de hoogte van de maatregel in beginsel 10% van het uitkeringsbedrag gedurende 2 maanden. Als blijkt dat UWV daardoor pas later vast kan stellen dat de uitkering weken lang veel te hoog is vastgesteld en bovendien de re-integratie buitengewoon is geschaad, bijvoorbeeld omdat een al ingekocht traject geen doorgang vindt, dan is een maatregel gerechtvaardigd die 20% van het uitkeringsbedrag bedraagt gedurende 2 maanden.

Laten opnemen of verblijven in inrichting

Artikel 88-1a WIA, 25-1c WAO, 45-1c WAZ, 3:37 Wajong Ingedeeld in de Tweede categorie

Degene die een aanvraag heeft ingediend of recht heeft op een uitkering is verplicht om zich op voorschrift van UWV of de daartoe aangewezen deskundige voor observatie te laten opnemen of te verblijven in een daartoe aangewezen inrichting (27-5 WIA, 25-1c WAO, 45-1c WAZ).

Maatregel

Als betrokkene ondanks het voorschrift zich niet laat opnemen in een daartoe aangewezen inrichting, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige niet termijngesloten overtredingen in de [tweede categorie](#).

Niet (tijdige verlenging) registratie bij WERKbedrijf

Artikel 88-1a WIA, 28a WAO, 46a WAZ Ingedeeld in de Tweede categorie

Deze plicht betreft de WGA-gerechtigde die zijn resterende verdien capaciteit niet volledig benut (artikel 30-2 WIA), en WAO-, WAZ- en Wajong-gerechtigden (28a WAO, 46a WAZ).

Deze persoon is verplicht om zich op voorschrift in te schrijven bij WERKbedrijf. Verzekerde is ook verplicht de bij diens registratie als werkzoekende door WERKBEDRIJF gegeven voorschriften op te volgen. Evenals bij de sollicitatieplicht dient hierbij sprake te zijn van maatwerk van UWV dat goed is afgestemd op de omstandigheden van het individuele geval. Als de verzekerde zich niet houdt aan het voorschrift zich als werkzoekende bij WERKBEDRIJF te laten inschrijven en die inschrijving tijdig, binnen de daarvoor geldende termijn te laten verlengen, dan moet eventueel een maatregel worden opgelegd.

Maatregel

Als betrokkene zich niet tijdig heeft ingeschreven bij WERKbedrijf of de inschrijving niet tijdig heeft verlengd, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige termijnoverschrijdingen in de [tweede categorie](#).

Overtredingen en te nemen maatregel, 3e categorie

Niet meewerken aan opstellen re-integratievisie en re-integratieplan

Artikel 88-1a WIA, 28i WAO, 46h WAZ Ingedeeld in de Derde categorie

Deze plicht geldt *niet* voor de verzekerde met recht op IVA-uitkering.

Betrokkene is op grond van artikel 29-2d resp. 39 WIA, 28i WAO, 46h WAZ verplicht mee te werken aan het opstellen van de re-integratievisie en het re-integratieplan als bedoeld in artikel 30a SUWI.

De wettelijke verplichtingen hieromtrent zijn algemeen geformuleerd. De eerste concretisering van de verplichtingen geschiedt in de re-integratievisie, die wordt opgesteld tussen klant en UWV. Een nadere invulling vindt plaats door een vertaling van die visie naar concrete resultaatgerichte re-integratieafspraken, die in samenspraak tot stand komen tussen klant en re-integratiebedrijf en vastgelegd zijn in het re-integratieplan.

Uitgangspunt is dat in de re-integratievisie zo veel mogelijk de rechten en plichten, en de gevolgen van niet of onvoldoende naleving van de verplichtingen worden opgenomen. In het re-integratieplan kan worden volstaan met nadere aanvullingen op, dan wel bijstellingen van de al in de visie opgenomen rechten en plichten (en de gevolgen daarvan bij niet of onvoldoende naleving).

UWV operationaliseert, in samenspraak met de verzekerde, de algemene (in deze wet) neergelegde normen in heldere, concrete, uitvoerbare gedragsnormen en legt deze vast in de re-integratievisie.

Als het door het UWV ingeschakelde re-integratiebedrijf een re-integratieplan opstelt, gebeurt dat in samenspraak met de klant. In het plan worden de re-integratieafspraken vastgelegd en wordt duidelijk welke re-integratieactiviteiten de gedeeltelijk arbeidsgeschikte zelf moet gaan ondernemen en welke rol het re-integratiebedrijf daarin speelt. De re-integratieafspraken maken duidelijk wat haalbaar is en waar partijen zich aan committeren.

Maatregel

Als betrokkene niet meewerkt aan het opstellen van de re-integratievisie en/of het re-integratieplan, dan is de maatregel:

Zwaarte	Hoogte	Duur	Ernst
Verlaagd	15 %	4 maanden	Geen schade aan uitkering of re-integratie
Standaard	25 %	4 maanden	Geen bijzondere schade aan uitkering of re-integratie
Verhoogd	50 %	4 maanden	Bijzondere schade aan uitkering of re-integratie
Maximaal	100 %	4 maanden	Na eerdere recidive blijven volharden in dezelfde overtreding
Let op: Als verminderd of verhoogd verwijtbaar: eerstlagere respectievelijk eersthogere maatregelpercentage (uitgezonderd maximaal). Klik hier voor een nadere uitwerking.			

Als de verzekerde bijvoorbeeld heeft verzuimd om mee te werken aan het opstellen van een re-integratieplan, dan is de hoogte van de maatregel in beginsel 25% van het uitkeringsbedrag gedurende 4 maanden. Het niet naleven van een verplichting in deze categorie leidt vrijwel al tot een vermindering van kansen of tot een zekere mate van vertraging in de re-integratie. Slecht of vaak herhalend verzuim kan leiden tot een vermindering van de hoogte van de maatregel. Het niet naleven van een verplichting in deze categorie leidt vrijwel al tot een vermindering van kansen of tot een zekere mate van vertraging in de re-integratie. Slecht of vaak herhalend verzuim kan leiden tot een vermindering van de hoogte van de maatregel. Het niet naleven van een verplichting in deze categorie leidt vrijwel al tot een vermindering van kansen of tot een zekere mate van vertraging in de re-integratie. Slecht of vaak herhalend verzuim kan leiden tot een vermindering van de hoogte van de maatregel.

geen van de hiervoor genoemde verplichtingen, kan de maatregel gelijkgesteld worden aan een maatregel van de derde categorie, ingeval de maatregel van de eerste categorie niet kan worden toegepast, met name in het geval van een maatregel van de eerste categorie die niet kan worden toegepast wegens de rede om uit te gaan van een lager maatregelpercentage.

Niet nakomen verplichtingen re-integratievisie en re-integratieplan

Artikel 88-1a WIA, 28j WAO, 46i WAZ, 38i Wajong Ingedeeld in de Derde categorie

Deze plicht geldt *niet* voor de verzekerde met recht op IVA-uitkering.

Betrokkene moet op grond van artikel 29-2e resp. 39 WIA, 28j WAO, 46i WAZ de verplichtingen die zijn opgenomen in de re-integratievisie en het re-integratieplan als bedoeld in artikel 30a SUWI nakomen.

Maatregel

Als betrokkene de verplichtingen in de re-integratievisie en/of het re-integratieplan niet nakomt, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige overtredingen in de [derde categorie](#).

Niet of onvoldoende zoeken passende arbeid

Artikel 88-1a WIA Ingedeeld in de Derde categorie

Deze plicht betreft *uitsluitend* de verzekerde met recht op WGA-uitkering.

Deze plicht vermeld in artikel 30-1b WIA is afgeleid van artikel 24, eerste lid, onderdeel b, onder 1 en 2, van de WW. Zolang de persoon die recht heeft op een WGA-uitkering geen passende arbeid wordt aangeboden, dient hij of zij voldoende mate te trachten passende arbeid te verkrijgen. Daartoe dient hij te solliciteren, op uitnodiging sollicitatiegesprekken te voeren, en dergelijke. Als betrokkene zich zodanig gedraagt, dat zijn gedrag verwijtbaar leidt tot niet verkrijgen van (een voldoende mate van) passende arbeid (bijvoorbeeld door zich tijdens een sollicitatieprocedure onfatsoenlijk te gedragen), handelt hij in strijd met deze verplichting. Klik hier voor meer informatie over vrijstelling en ontheffing van de sollicitatieplicht.

Maatregel

Als betrokkene niet of onvoldoende zoekt naar passende arbeid is de maatregel gelijk aan die van de overige overtredingen in de [derde categorie](#).

Niet voldoen aan verplichting mogelijkheden passende arbeid verkrijgen

Artikel 88-1a WIA Ingedeeld in de Derde categorie

Deze plicht vermeld in artikel 29-1 en 30-1b WIA geldt *niet* voor de verzekerde met recht op IVA-uitkering.

Een gedeeltelijk arbeidsgeschikte heeft resterende verdien capaciteit. Hij dient in voldoende mate te trachten deze resterende verdien capaciteit te behouden. Dit geldt overigens ook voor de

rechthebbende op een WGA-uitkering met minder dan 20% resterende verdien capaciteit. Voorts dient hij in voldoende mate te trachten mogelijkheden tot verrichten van arbeid te verkrijgen. Dit betekent ook dat hij zijn mogelijkheden tot medisch herstel moet benutten en zijn genezing in geen geval mag belemmeren. Deze plicht is algemeen geformuleerd in artikel 29 lid 1 van de WIA, maar in lid 2 is dat verder voor een aantal concrete verplichte activiteiten verder uitgewerkt.

Maatregel

Als betrokkene niet voldoet aan de verplichting om mogelijkheden voor passende arbeid te verkrijgen, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige overtredingen in de [derde categorie](#).

Niet meewerken aan verkrijgen mogelijkheden arbeid

Artikel 88-1a WIA, 28g WAO, 46g WAZ Ingedeeld in de Derde categorie

Deze plicht geldt *niet* voor de verzekerde met recht op IVA-uitkering.

Onder deze verplichting bedoeld in artikel 29-2b WIA kan ten minste worden begrepen dat de gedeeltelijk arbeidsgeschikte dient mee te werken aan re-integratietrajecten die zijn arbeids capaciteit versterken, en aan bemiddelingstrajecten. Scholing en opleiding (vermeld in artikel 28g WAO, 46g WAZ) alsmede proefplaatsing, sollicitatietrainingen en bemiddeling kunnen hier deel van uit maken. Als betrokkene zonder redelijke gronden niet meewerkt aan deze verplichting, dan krijgt hij een maatregel.

Maatregel

Als betrokkene onvoldoende meewerkt aan het verkrijgen van arbeidsmogelijkheden is de maatregel gelijk aan die van de overige overtredingen in de [derde categorie](#).

Als betrokkene onvoldoende meewerkt aan een gunstig scholingsresultaat, nemen we verminderde ernst aan als de onvoldoende medewerking niet heeft geleid tot een latere beëindiging van de scholing dan gepland. Als het een opleiding of scholing betreft die baan zekerheid geeft en betrokkene deze opleiding of scholing niet aanvangt of heeft afgebroken, nemen we een verhoogde ernst aan. In dat geval is er sprake van een verhoogde maatregel, tenzij de gedraging verminderd verwijtbaar is. Onder baan zekerheid verstaat men een baangarantie of een zodanige kans op een baan, na afronding van de scholing of opleiding, dat deze gelijk is te stellen met een baangarantie.

Niet meewerken aan aanpassing arbeidsplaats

Artikel 88-1a WIA, 28c WAO, 46c WAZ Ingedeeld in de Derde categorie

Deze plicht geldt *niet* voor de verzekerde met recht op IVA-uitkering.

Deze verplichting vermeld in artikel 29-2c WIA, 28c WAO, 46c WAZ houdt in dat de werknemer moet trachten hulpmiddelen ter aanpassing van de werkplek te verkrijgen of de aanpassing van de werkplek te bewerkstelligen. Aan aanbod van deze hulpmiddelen of aanbod van aanpassing van de werkplek dient hij zijn medewerking te verlenen.

werkplek dient hij zijn medewerking te verlenen.

Maatregel

Als betrokkene onvoldoende meewerkt aan aanpassing van zijn werkplek is de maatregel gelijk aan die van de overige overtredingen in de [derde categorie](#).

Niet aanvaarden passende arbeid

Artikel 88-1a WIA Ingedeeld in de Derde categorie

Deze plicht betreft *uitsluitend* de verzekerde met recht op WGA-uitkering.

Deze plicht vermeld in artikel 30-1a WIA is afgeleid van artikel 24, eerste lid, onderdeel b, onder 2, van de WW. Als de persoon die recht heeft op een WGA-uitkering geen passende arbeid verricht, dient hij elk aanbod van passende arbeid te aanvaarden.

Maatregel

Als betrokkene passende arbeid niet aanvaardt, dan wordt de uitkering, conform artikel 2, vierde lid, van het Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten, verminderd met het uitkeringsbedrag dat niet zou zijn uitbetaald als het aangeboden werk wel was geaccepteerd. Gaat het daarbij om een loonaanvullingsuitkering of een vervolgutkering, dan is duur van de maatregel 4 maanden. Betreft het echter een loongerelateerde uitkering, dan wordt de maatregel opgelegd voor de gehele resterende duur van die loongerelateerde uitkering. Op dit punt gelden dezelfde regels als voor de WW-uitkering.

Geen belemmerende eisen stellen aan passende arbeid

Artikel 88-1a WIA Ingedeeld in de Derde categorie

Deze plicht betreft *uitsluitend* de verzekerde met recht op WGA-uitkering.

Deze plicht vermeld in artikel 30-1c WIA is afgeleid van artikel 24, eerste lid, onderdeel b, onder 4, van de WW. De gedeeltelijk arbeidsgeschikte krijgt de verplichting opgelegd zich zodanig op te stellen dat hij passende arbeid kan en wil aanvaarden. De betrokkene kan door afwijkend gedrag, het stellen van irreële eisen of door ongebruikelijke werktijden, een bemiddelingspoging belemmeren. Op welke eisen deze plicht precies ziet is, vanwege de casuïstiek moeilijk aan te geven. UWV en zo nodig de rechter moeten beoordelen of van dergelijke eisen sprake is.

Maatregel

Als betrokkene belemmerende eisen stelt aan passende arbeid, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige overtredingen in de [derde categorie](#).

Niet of onvoldoende verrichten re-integratie-inspanning

Artikel 88-1a WIA, 28h WAO Ingedeeld in de Derde categorie

Verzekerde is op grond van artikel 28-2b WIA, 28h WAO verplicht voldoende re-integratie-inspanningen te verrichten. Deze verplichting geldt al in de wachttijd. Bij de poortwachterbeoordeling wordt (marginaal) getoetst of de werknemer in redelijkheid heeft kunnen komen tot de inspanningen die hij heeft verricht. Bij WAZ en Wajong speelt deze verplichting niet.

Maatregel

Als betrokkene niet of onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht is de maatregel gelijk aan die van de overige overtredingen in de [derde categorie](#).

Niet/onvoldoende meewerken aan voorschriften/getroffen maatregel wg

Artikel 88-1a WIA, 28h WAO Ingedeeld in de Derde categorie

Verzekerde is op grond van artikel 28-2a WIA, 28h WAO verplicht om mee te werken aan door zijn werkgever gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die zijn re-integratie bevorderen. Bij de 'poortwachterstoets' wordt beoordeeld of de werknemer gedurende de wachttijd aan deze verplichting heeft voldaan. Bij WAZ en Wajong speelt deze verplichting niet.

Maatregel

Als betrokkene niet of onvoldoende heeft meegewerkt aan door zijn werkgever gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen is de maatregel gelijk aan die van de overige overtredingen in de [derde categorie](#).

Niet onder geneeskundige behandeling stellen

Artikel 88-1a WIA, 28abc WAO, 46 abc WAZ Ingedeeld in de Derde categorie

Deze plicht geldt *niet* voor de verzekerde met recht op IVA-uitkering

Als UWV dit noodzakelijk acht, dan kan UWV verzekerde het voorschrift geven zich onder geneeskundige behandeling te stellen. Het moet daarbij aan betrokkene duidelijk zijn dat sprake is van een voorschrift. Het voorschrift moet dus schriftelijk worden bevestigd.

Een voorschrift kan bijvoorbeeld inhouden dat de gedeeltelijk arbeidsgeschikte zich onderwerpt aan een door de verzekeringsarts of een behandelend arts noodzakelijk geachte behandeling van medische aard, die redelijkerwijs van verzekerde mag worden gevraagd.

- Verzekerde is verplicht zich te houden aan de voorschriften die hem gegeven worden in het belang van de behandeling, genezing of tot behoud, herstel en bevordering van de arbeidsgeschiktheid. De hier bedoelde voorschriften kunnen direct door UWV worden gegeven, maar ook door een door UWV aangewezen deskundige, zoals een door UWV ingeschakeld integratiebedrijf.

- Verzekerde is uiteraard ook verplicht de voorschriften van zijn behandelend arts op te volgen. De verzekeringsarts moet dus bij de behandelend arts informeren welke voorschriften deze aan verzekerde heeft gegeven.
- UWV of de eigenrisicodragers, maar ook een door UWV of door de eigenrisicodragers ingeschakeld re-integratiebedrijf, kan de gedeeltelijk arbeidsgeschikte die recht heeft op een WGA-uitkering opdragen om een medische behandeling te ondergaan.

(Artikel 29-2a WIA, 28 a/b/c WAO, 46 a/b/c/ WAZ)

Genezingsbelemmerende gedragingen kunnen de gedeeltelijk arbeidsgeschikte verweten worden. Daarbij is niet vereist dat de genezing daadwerkelijk belemmerd is. Voldoende is dat de handeling naar algemeen geldende medische maatstaven de strekking heeft de genezing te belemmeren. Als belanghebbende het niet eens is met een voorschrift dat betrekking heeft op geneeskundige behandeling, dan moet onze verzekeringsarts in overleg treden met de behandelende arts. In de praktijk zal dit geen problemen geven. We bespreken de benodigde acties met belanghebbende en die zal meestal wel akkoord gaan. In dat geval is dan echter geen sprake van een gegeven voorschrift. Als belanghebbende bij nader inzien besluit om zich niet te houden aan de afgesproken acties, kunnen we niet zondermeer stellen dat hij zijn verplichtingen niet nakomt. Het moet namelijk voor belanghebbende duidelijk zijn dat een voorschrift wordt gegeven, wat dat voorschrift precies inhoudt en dat we van hem verwachten dat hij het voorschrift naleeft. Het voorschrift moet dus schriftelijk worden bevestigd. Hierbij kan dan gewezen worden op de gevolgen (eventuele maatregel) als belanghebbende het voorschrift niet opvolgt.

Maatregel

Als betrokkene niet meewerkt aan geneeskundige behandeling, is de maatregel gelijk aan die van de overige overtredingen in de [derde categorie](#).

Adequate medische behandeling ondergaan

Artikel 88-1a WIA Ingedeeld in de Derde categorie

Verzekerde is op grond van artikel 28-2c WIA verplicht een naar algemene medische maatstaven adequate behandeling te ondergaan voor zijn ziekte of gebrek.

Maatregel

Als betrokkene geen adequate medische behandeling ondergaat, is de maatregel gelijk aan die van de overige overtredingen in de [derde categorie](#).

Overtredingen en te nemen maatregel, 4e categorie

Opzettelijk veroorzaken ongeschiktheid

88-1a WIA 28a WAO 46a WAZ Ingedeeld in de Vierde categorie

De verzekerde mag zijn ongeschiktheid tot werken niet opzettelijk veroorzaken of vergroten (artikel 28-1 WIA, 28e WAO, 46e WAZ). Van opzet is slechts sprake als verzekerde zichzelf letsel heeft toegebracht of aan ziek makende oorzaken heeft blootgesteld, met als oogmerk arbeidsongeschikt te worden. In de praktijk zal deze opzet echter heel moeilijk zijn aan te tonen.

De plicht betreft zowel de periode voorafgaande aan, als ook de gehele periode van de arbeidsongeschiktheid van de verzekerde, vanaf de aanvang daarvan, de toedracht van de veroorzaking daarin begrepen. Als de schade eenmaal is ingetreden moet betrokkene er alles aan doen de schade te beperken.

Maatregel

Als na een medische beoordeling blijkt, dat betrokkene de ongeschiktheid opzettelijk heeft veroorzaakt dienen we hem een maatregel op te leggen. Er vindt geen beoordeling plaats van de ernst of van de schade. We nemen in dat geval altijd aan dat er schade is aan de uitkering of de re-integratie. Alleen bij verminderde verwijtbaarheid geldt een verlaagd percentage. De te nemen maatregel is:

Zwaarte	Hoogte	Duur	Ernst
Verlaagd	50 %	Blijvend	Schade aan uitkering of re-integratie + verminderd verwijtbaar
Standaard	100 %	Blijvend	Schade aan uitkering of re-integratie
Let op: Als verminderd verwijtbaar: eerstlagere maatregelpercentage. Indien standaard of verhoogd verwijtbaar: standaard maatregelpercentage. Klik hier voor een nadere uitwerking.			

Als de verzekerde bijvoorbeeld opzettelijk zijn arbeidsongeschikt heeft veroorzaakt, dan is de maatregel in beginsel een korting van het volledige uitkeringsbedrag zolang de resterende periode van zijn uitkering duurt. In dat geval moet wel overtuigend zijn aangetoond dat de verzekerde bewust zijn arbeidsongeschikt heeft veroorzaakt met de bedoeling om een (hogere) uitkering te verkrijgen.

Verweren tegen einde dienstverband tijdens verplichte loondoorbetaling

Artikel 88-1d WIA Ingedeeld in de Vierde categorie

Deze plicht betreft uitsluitend de WIA-verzekerde.

Tijdens de loonsanctieperiode voor een werkgever is de verzekerde op grond van artikel 88-1d WIA verplicht om verweer te voeren tegen een beëindiging van de dienstbetrekking, dan wel niet in te stemmen met beëindiging van de dienstbetrekking.

In artikel 123b van de WIA is overigens geregeld dat deze loonsanctieperiode aan de werkge- alleen opoelead kan worden als de verzekerde op of ná 15 augustus 2004 arbeidsongeschikt is

geworden. Bij gevallen van vóór die datum gelden nog de oude poortwachterbepalingen van artikel 71a WAO.

Maatregel

Als betrokkene zich niet verweert tegen beëindiging van zijn dienstbetrekking, dienen we hem een maatregel op te leggen. Er vindt geen beoordeling plaats van de ernst of van de schade. Wij nemen in dat geval altijd aan dat er schade is aan de uitkering of de re-integratie. Alleen bij verminderde verwijtbaarheid geldt een verlaagd percentage. De te nemen maatregel is:

Zwaarte	Hoogte	Duur	Ernst
Verlaagd	50 %	Blijvend	Schade aan uitkering of re-integratie + verminderd verwijtbaar
Standaard	100 %	Blijvend	Schade aan uitkering of re-integratie
Let op: Als verminderd verwijtbaar: eerstlagere maatregelpercentage. Als standaard of verhoogd verwijtbaar: standaard maatregelpercentage. Klik hier voor een nadere uitwerking.			

Als de verzekerde bijvoorbeeld zich niet verweert, dan wordt de uitkering geweigerd voor de duur van de aan de werkgever opgelegde loonsanctie.

Niet of onvoldoende voorkomen verlies passende arbeid

Artikel 88-1a WIA Ingedeeld in de Vierde categorie

Deze plicht betreft *uitsluitend* de WIA-verzekerde met recht op loongerelateerde WGA-uitkering. Deze verplichting vermeld in artikel 30-3 WIA betreft het voorkómen van verlies van passende arbeid. Dit geldt slechts voor de verzekerde die een loongerelateerde uitkering WGA ontvangt. Het ontvangen van een WGA-LGU uitkering is immers een uitsluitingsgrond voor het recht op WW. Voldoet betrokkene niet aan genoemde verplichting, verwijtbaar of niet, dan krijgt hij géén WW-uitkering.

Verlies van passende arbeid als objectief gevolg van ziekte of gebrek is veelal door de verzekerde niet te voorkomen, en in die gevallen ook niet verwijtbaar. Verlies van passende arbeid als gevolg van bedrijfseconomische omstandigheden is evenmin aan verzekerde te verwijten. Van verwijtbaar verlies van passende arbeid is alleen sprake als een werknemer de werkgever een dringende reden, in de zin van artikel 678 van boek 7 van het BW, geeft om het dienstverband met onmiddellijke ingang te beëindigen (bijvoorbeeld in geval van diefstal of mishandeling van de werkgever door de werknemer), en verder als de werknemer zelf ontslag neemt, zonder dat aan voortzetting van de dienstbetrekking zodanige bezwaren verbonden zijn dat voortzetting redelijkerwijs van hem niet zou kunnen worden gevergd.

Maatregel

Maatregel

Als betrokkene onvoldoende heeft gedaan om verlies van passende arbeid te voorkomen, dan wordt de uitkering (volgens artikel 2, vierde lid, van het Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten) verminderd met het uitkeringsbedrag dat niet zou zijn uitbetaald als de betrokkene de arbeid zou hebben behouden. De maatregel wordt opgelegd voor de gehele resterende duur van de loongerelateerde uitkering. Is er sprake van verminderde verwijtbaarheid, dan wordt niet alleen de hoogte tot 50% beperkt, maar ook de duur tot maximaal 26 weken. Als de verloren inkomsten blijvend worden gekort, op grond van het Inkomensbesluit Wet WIA, is een maatregel op deze grond overbodig, en blijft deze dus achterwege.

Overtredingen en te nemen maatregel, 5e categorie

Zich onthouden van zeer ernstige misdragingen

Artikel 45, lid 1, sub r Ingedeeld in de Vijfde categorie

De vijfde categorie heeft betrekking op de verplichting om zich te onthouden van zeer ernstige misdragingen jegens de met de uitvoering van de socialezekerheidswetten belaste personen en instanties tijdens het verrichten van werkzaamheden.

Onder een zeer ernstige misdrijving wordt in ieder geval verstaan elke vorm van ongewenst en/of agressief fysiek contact met een persoon of het ondernemen van pogingen daartoe. Hieronder vallen bijvoorbeeld schoppen, slaan of het ondernemen van pogingen daartoe. Ook het toebrengen van schade aan een gebouw of een inventarisonderdeel of het ondernemen van pogingen daartoe in enige vorm wordt als zeer ernstige misdrijving gezien. Handelingen die door hun grote of mogelijk blijvende impact op de desbetreffende persoon of personen grote invloed hebben zoals het opzetten van gerichte lastercampagnes, seksuele intimidatie, het tonen van steek en/of vuurwapens of (pogingen tot) opsluiting in een ruimte zijn ook als zeer ernstige misdrijving te beschouwen.

Maatregel

Als blijkt dat de klant zich niet heeft onthouden van zeer ernstige misdragingen, dan leggen we een maatregel op.

De hoogte van een maatregel in de vijfde categorie bedraagt 25, 50 of 100% en is afhankelijk van de aard, de ernst en de gevolgen van de overtreding.

Bij verbale agressie is 25% het uitgangspunt. De ernst van de overtreding en de gevolgen die de overtreding heeft gehad, kunnen aanleiding zijn om het percentage te verhogen naar 50%. Bij bedreiging, intimidatie, vernielingen en pogingen tot fysiek geweld is het uitgangspunt een maatregel van 50%. Ook hier geldt dat de ernst van de overtreding en de gevolgen daarvan aanleiding kunnen zijn om het percentage te verhogen naar 100%. Bij fysiek geweld is het

uitgangspunt een maatregel van 100%.

uitgangspunt een maatregel van 100%.

Is er sprake van verminderde verwijtbaarheid dan wordt geen maatregel opgelegd.

De duur van een maatregel in de vijfde categorie bedraagt standaard 3 maanden.

Type	Standaardhoogte	Verhoogd	Duur
Verbale agressie	25 %	50%	3 maanden
Bedreiging, intimidatie, vernielingen en pogingen tot fysiek geweld	50 %	100%	3 maanden
Fysiek geweld	100 %	100%	3 maanden
Let op: Is er sprake van verminderde verwijtbaarheid, dan wordt geen maatregel opgelegd.			

Dringende reden en afzien van maatregel

Algemeen

Hoewel het opleggen van een maatregel een verplichting is, kan hier van worden afgezien in verband met een dringende reden.

88 lid 5 WIA, 29 lid 3 WAO, 47 lid 3 WAZ, 3:39 lid 3 Wajong

Dit wil zeggen dat wel sprake is van een overtreding en van verwijtbaarheid, maar dat het opleggen van de maatregel voor verzekerde onaanvaardbare gevolgen heeft. Een dringende reden heeft dus geen betrekking op de oorzaak van de maatregel zelf.

De wetgever heeft hierbij duidelijk te kennen gegeven dat er wel heel bijzondere en uitzonderlijke omstandigheden moeten spelen, willen wij kunnen spreken van een dringende reden. Het gaat dus om zeer incidentele gevallen. Er mogen geen categorieën van gevallen worden genoemd waarin dan altijd sprake zou zijn van een dringende reden.

Van belang is dat niet gedeeltelijk van een maatregel kan worden afgezien als gevolg van het bestaan van een dringende reden.

Er moet sprake zijn van een bijzondere persoonlijke omstandigheid met een voor verzekerde onaanvaardbare uitwerking van de maatregel op financieel of immaterieel vlak. Het kan daarbij gaan om een combinatie van factoren.

Om verder enig houvast te geven wijzen wij hier dan ook op de algemene beginselen van behoorlijk bestuur. Wanneer het opleggen van een maatregel in strijd komt met een **algemeen beginsel van behoorlijk bestuur**, dan is er een dringende reden aanwezig om af te zien van het opleggen van een maatregel.

Algemene beginselen van behoorlijk bestuur

- ***Vertrouwensbeginsel***

Wanneer een verzekerde van ons ondubbelzinnig en ongeclausuleerd te horen heeft gekregen dat er geen of een lagere maatregel wordt opgelegd, zou het alsnog opleggen van een (hogere) maatregel na een dergelijke toezegging in strijd zijn met het vertrouwensbeginsel.

- ***Zorgvuldigheidsbeginsel***

Als wij nalatig zijn in de afhandeling, kan sprake zijn van strijd met het zorgvuldigheidsbeginsel. Wanneer de beschikking betreffende het opleggen van een maatregel niet binnen een redelijke termijn – hier verstaan wij 6 maanden onder – na constatering van de overtreding is afgegeven, dan zijn wij nalatig en blijft oplegging van de maatregel achterwege.

Op zich is bij het maken van een vergissing door UWV geen dringende reden om van het opleggen van een maatregel af te zien.

- ***Evenredigheidsbeginsel***

Er is sprake van strijd met het evenredigheidsbeginsel als de op te leggen maatregel niet in verhouding staat tot de ernst van de overtreding. Van een dergelijke situatie zal niet al te snel sprake zijn aangezien er in het Maatregelenbesluit al een relatie wordt gelegd tussen de ernst van de overtreding en de op te leggen maatregel.

Waarschuwing: afzien van maatregel

Algemeen

Op grond van de wet bestaat de mogelijkheid om van het opleggen van een maatregel af te zien en te volstaan met een waarschuwing.

88 lid 4 WIA, 29 lid 2 WAO, 47 lid 2 WAZ, 3:39 lid 2 Wajong

De bevoegdheid om met een waarschuwing te volstaan, bestaat bij de volgende verplichtingen:

- Overtreding van de verplichting om op verzoek informatie te verstrekken;
- Overtreding van de verplichting om tijdig een aanvraag in te dienen voor de uitkering;
- Overtreding van de verplichting om de aanvraag vergezeld te doen gaan van een re-integratieverslag (alleen WIA en WAO);
- Overtreding van de verplichting om voldoende te zoeken naar passende arbeid (sollicitatieverplichting).

Niet nakomen inlichtingenplicht

Het betreft gevallen dat de verzekerde de inlichtingenverplichting niet binnen de door UWV gestelde termijn is nagekomen. Betrokkene dient na een schriftelijk verzoek daartoe, binnen de gestelde termijn de gevraagde informatie te verstrekken of binnen de daarvoor gestelde termijn mededeling te doen van alle feiten en omstandigheden, waarvan redelijkerwijs duidelijk moet zijn, dat zij van invloed kunnen zijn op het recht of de hoogte van de uitkering. Voldoet betrokkene niet

aan deze verplichting dan wordt in principe een maatregel opgelegd of ontvangt betrokkene een waarschuwing.

Voor de wet is er een situatie waarin wordt volstaan met het geven van een waarschuwing, als ingevolge de regels een maatregel zou zijn opgelegd, mits wordt voldaan aan de voorwaarden voor het geven van een waarschuwing. Dat is de situatie waarin betrokkene de uitkering niet tijdig heeft aangevraagd onder de voorwaarde dat de **termijn van overschrijding niet meer dan 14 dagen bedraagt**.

Voor de vaststelling van het aantal van 14 kalenderdagen blijven buiten beschouwing dagen, niet zijnde zaterdagen of zondagen, waarop de kantoren van UWV zijn gesloten.

(zie ook [Termijnen en Tijdigheid](#))

Nadere voorwaarden voor geven waarschuwing

De volgende voorwaarden zijn van belang om al dan niet een waarschuwing te geven:

- Er moet sprake zijn van enige verwijtbaarheid van betrokkene; immers zonder verwijtbaarheid kan geen maatregel worden opgelegd en bestaat dus ook niet de bevoegdheid om af te zien van het opleggen van een maatregel. Als op grond van niet-verwijtbaarheid of een dringende reden geen maatregel kan worden opgelegd, kan ook geen waarschuwing worden gegeven.
- Er moet sprake zijn van een nul- of een zelfbenadeling, d.w.z. dat het niet (tijdig) nakomen van de verplichting niet heeft geleid tot het ten onrechte of tot een te hoog bedrag betalen van uitkering.
- Als binnen 2 jaar nadat een waarschuwing is gegeven dezelfde verplichting weer wordt overtreden, mag geen waarschuwing worden gegeven.

Geen waarschuwing wordt gegeven bij opzettelijke poging tot fraude.

Tweejaarstermijn

Als hierboven aangegeven kan geen waarschuwing worden gegeven wanneer binnen een periode van 2 jaar al eerder een waarschuwing of boete is gegeven voor dezelfde overtreding binnen dezelfde wet. Als er binnen 2 jaar, te rekenen vanaf de datum waarop eerder aan de werknemer een *maatregel* is opgelegd, een overtreding plaatsvindt, moet ook worden volstaan met een waarschuwing. Dus binnen 2 jaar na de dag waarop de vorige maatregel schriftelijk aan betrokkene bekend is gemaakt. Dat betekent binnen 2 jaar na datum verzending van de beslissing waarbij de

vorige maatregel werd opgelegd. De termijn van 2 jaar neemt een aanvang op de dag na verzending (dagtekening) van het besluit.

Overige aandachtspunten waarschuwing

Een waarschuwing is een publiekrechtelijk besluit dat schriftelijk wordt gegeven (inclusief bezwaarclausule), waarbij verzekerde gewezen wordt op de consequentie dat bij een volgende – zelfde – overtreding binnen twee jaar na bekendmaking van de waarschuwing (datum beschikking), een boete of maatregel zal worden opgelegd. Het moet dus gaan om een overtreding van dezelfde verplichting in dezelfde wet. Is er geen sprake van overtreding van dezelfde verplichting, dan kan dus wel een waarschuwing gegeven worden.

Is er wel sprake van een tweede overtreding van dezelfde verplichting, dan wordt een maatregel met het Maatregelenbesluit uiteraard toegepast. Er is, hoewel sprake is van een herhaling van de overtreding, echter geen sprake van 'Recidive' als bedoeld in het Maatregelenbesluit, omdat een verhoging wegens recidive uit gaat van een eerder opgelegde maatregel. Nu het een waarschuwing betreft, kan de alsnog op te leggen maatregel derhalve niet met 50% worden verhoogd.

Ingangsdatum maatregel

In de wet is niets geregeld over de ingangsdatum van de maatregel. UWV is vrij om over de ingangsdatum van de maatregel eigen beleid te maken, mits de maatregel maar opgelegd wordt op of na het moment van de overtreding. In artikel 9 van de beleidsregel UWV is nadere invulling gegeven aan de ingangsdatum van de maatregel.

UWV kiest er voor om de maatregel toe te passen op toekomstige betalingen van de nog lopende uitkering. In een beperkt aantal gevallen is een uitzondering mogelijk. Het betreft hier de situatie waarin de cliënt zijn inlichtingenplicht niet is nagekomen en daardoor zelf de maatregel naar de toekomst heeft verschoven. Daarnaast gaat het om de situatie waarin de maatregel (deels) betrekking heeft op een periode waarin het recht op uitkering niet geldend is gemaakt wegens verjaring. In deze situaties zou de maatregel onevenredig licht respectievelijk onevenredig zwaar uitvallen, als deze zou worden toegepast op periodes in de toekomst. Verder is een vroegere ingangsdatum voor de maatregel aan de orde als de maatregel niet volledig kan worden gerealiseerd omdat het uitkeringsrecht de maximumtermijn bereikt voordat de maatregel eindigt. De maatregel mag in geen enkel geval eerder ingaan dan de datum waarop de cliënt de verplichting niet is nagekomen.

Het vorenstaande leidt in die zin tot een vereenvoudiging van de uitvoering dat terugvorderin
verrekeningen zoveel als mogelijk worden voorkomen. Verder wint de maatregel aan effectivite...
als zij zoveel mogelijk met toekomstige kracht wordt aangelegd. Aangenomen kan worden dat de cliënt

als zij zoveel mogelijk met toekomstige kracht wordt opgelegd. Aannee hierbij is dat de cliënt door een maatregel met toekomstige kracht wordt geprikkeld om zo snel mogelijk mee te werken aan zijn re-integratie en zo mogelijk het werk te hervatten. Daardoor houdt hij de duur van de maatregel zo kort mogelijk. Er wordt wel een concessie gedaan. De maatregel heeft wel beperkte terugwerkende kracht in die zin dat teruggedaan wordt naar de eerste dag waarover op het moment van vaststelling van de maatregel nog geen betaling heeft plaatsgevonden. Deze keuze is gemaakt omdat de effectiviteit van de maatregel ook bevorderd wordt als deze zo kort mogelijk na de overtreding plaatsvindt.

Alleen dan wordt een maatregel met echt terugwerkende kracht opgelegd in die gevallen dat de maatregel en de eventueel met die maatregel samenhangende boete anders aan effectiviteit zouden inboeten. Vandaar enkele uitzonderingen.

- De eerste uitzondering is de situatie dat de maatregel niet volledig kan worden gerealiseerd omdat het uitkeringsrecht de maximumtermijn bereikt voordat de uitkering eindigt. In dat geval is een maatregel met terugwerkende kracht aan de orde om te voorkomen dat de maatregel aan effectiviteit zou inboeten omdat deze door te late onderkenning niet meer volledig kan worden geëffectueerd.
- De tweede uitzondering heeft betrekking op de situatie waarin de cliënt zijn inlichtingenplicht niet is nagekomen en daardoor zelf de maatregel naar de toekomst heeft verschoven. In sommige gevallen wordt de overtreding van de mededelingsverplichting bestraft met een boete. Bepalend voor de hoogte van de boete is het benadelingsbedrag. Mede bepalend voor de hoogte van het benadelingsbedrag is de met terugwerkende kracht opgelegde maatregel. De boete zou dus worden uitgehold als de maatregel niet meer met terugwerkende kracht zou worden opgelegd. En daardoor zou de boete minder effectief zijn.
- De derde uitzondering heeft betrekking op de situatie dat het recht op uitkering niet geldend is gemaakt wegens verjaring. In dit geval geldt het uitgangspunt dat met de gerechtvaardigde belangen van de klant rekening moet worden gehouden. Door de maatregel met terugwerkende kracht toe te passen wordt voorkomen dat de cliënt geconfronteerd wordt met een korting op zijn uitkering die te herleiden is tot een periode waarover hij in het geheel geen uitkering ontving.

Niet in alle gevallen bestaat er op de eerste dag van de overtreding recht op uitkering. Dit is het geval als de dag van de overtreding ligt vóór de dag waarop uitkering wordt toegekend, dan wel de eerste dag waarop recht op uitkering bestaat.

toegekend, dan wel de eerste dag waarop recht op uitkering bestaat.

Een te late aanvraag leidt wel tot een maatregel, maar die maatregel gaat in op de datum waarop de uitkering in principe zou zijn ingegaan. Als we de uitkering wegens de te late aanvraag toekennen met ingang van een latere datum, dan zal op die latere datum de duur van de maatregel

helemaal of voor een deel zijn verstreken. De latere toekenning overlapt de maatregel, om dubbele sanctionering te voorkomen. Is de duur van de op te leggen maatregel langer dan de periode waarover de uitkering niet wordt toegekend, dan leggen we alleen een maatregel op over de nog resterende duur. Is de duur van de maatregel korter, dan leggen we de maatregel niet op.

Specifiek bij de Toeslagenwet kan het voorkomen dat de toeslag niet eerder wordt toegekend dan een jaar voor datum aanvraag. Wanneer we een maatregel moeten opleggen, dan moeten we die opleggen vanaf de datum waarop de klant de verplichting niet is nagekomen. Wanneer deze datum voor datum toekenning toeslag ligt, dan wordt deze voor de resterende duur van de maatregel opgelegd.

Wanneer er geen resterende duur is voor de maatregel, dan leggen we deze niet op. We sturen dan geen beslissing, en er vindt geen registratie plaats.

Uiteraard kunnen we bij het niet toekennen van uitkering geen waarschuwing of maatregel opleggen.

Samenloop: niet nakoming twee of meer verplichtingen

Algemeen

Het is mogelijk, dat tegelijkertijd binnen dezelfde wet een aantal verplichtingen worden overtreden op grond waarvan een maatregel dient te worden opgelegd. Artikel 9 van het maatregelenbesluit geeft daarvoor slechts één regel: als sprake is van het niet of niet behoorlijk nakomen van meer dan één verplichting, en het niet nakomen van deze verplichtingen voortkomt uit één oorzaak wordt slechts één maatregel opgelegd, bij verschil die uit de hoogste categorie. Bij het niet nakomen van meerdere verplichtingen zijn er twee mogelijkheden:

- Er ligt **één oorzaak** ten grondslag aan de overtredingen
- Er ligt **meer dan één oorzaak** ten grondslag aan de overtredingen

Hieronder worden beide mogelijkheden nader uitgewerkt.

Het kan ook zijn dat voor de overtredingen een waarschuwing dient te worden gegeven. Dit is verder uitgewerkt in [Samenloop waarschuwingen](#).

Overtredingen vloeien voort uit 1 oorzaak

Als de meerdere op te leggen maatregelen voortkomen uit dezelfde oorzaak dan wordt slechts 1 maatregel opgelegd.

Zwaarste maatregel

Om te kunnen beoordelen welke sanctie de zwaarste is, moet elke overtreding en de daarbij behorende maatregel eerst apart worden beoordeeld.

Het is meestal snel duidelijk welke maatregel als de zwaarste van de maatregelen dient te worden aangemerkt. In geval van twijfel dient het percentage met de duur van de maatregel te worden vermenigvuldigd. De maatregel met de hoogste uitkomst dient als uitgangspunt te worden genomen.

Overtredingen vloeien niet uit dezelfde oorzaak voort

Als de meerdere op te leggen maatregelen op grond van dezelfde wet niet voortkomen uit dezelfde oorzaak, dan worden gewoon alle maatregelen afzonderlijk opgelegd.

Samenvoegen maatregelen niet uit dezelfde oorzaak

Als het niet nakomen van verschillende verplichtingen niet uit dezelfde oorzaak voortkomt, worden die maatregelen bij elkaar opgeteld. Vervolgens dienen de maatregelen zo veel als mogelijk gelijktijdig gerealiseerd te worden. Dit laatste komt er op neer, dat de bij de overtredingen vastgestelde percentages bij elkaar opgeteld dienen te worden, zodat gelijktijdige realisering mogelijk is.

In tegenstelling tot de bepalingen van het oude UWV maatregelenbesluit is er *geen* maximering van het kortingspercentage. Dit betekent dat meerdere maatregelen bij elkaar opgeteld kunnen leiden tot een korting van het gehele uitkeringsbedrag ofwel 100% korting. In het zeer uitzonderlijke geval dat meerdere maatregelen bij elkaar opgeteld leiden tot een uitkomst van méér dan 100% wordt eveneens het gehele uitkeringsbedrag gekort. De duur van de maatregel wordt *niet* verlengd met een zodanige periode dat daarmee alsnog de volledige samenvoeging wordt gerealiseerd.

Minimumbedrag bij samenvoegen maatregelen

Als betrokkene meerdere overtredingen begaat die voortvloeien uit verschillende oorzaken, worden de maatregelpercentages die bij iedere overtreding horen bij elkaar opgeteld (gecumuleerd). In voorkomende gevallen vindt bij iedere maatregel afzonderlijk toetsing plaats aan het minimumbedrag.

Samenloop waarschuwingen

Ook hier geldt dat elke overtreding apart moet worden beoordeeld. Dit kan er toe leiden dat voor elk van de verschillende overtredingen in principe een maatregel zou moeten worden opgelegd. Indien echter wordt voldaan aan de voorwaarde voor het geven van een waarschuwing dan dient voor elk van de overtredingen een waarschuwing te worden gegeven.

Niet van belang is of de overtredingen een verschillende oorzaak hebben of voortkomen uit één oorzaak.

Samenloop waarschuwing of maatregel en boete

Overtredingen vloeien voort uit 1 oorzaak

Met het BMTI is het opleggen van boeten vastgelegd in de wet. Het kan voorkomen, dat, gezien de overtreding, zowel een waarschuwing of maatregel als een boete moet worden opgelegd.

Bijvoorbeeld als de informatie desgevraagd niet tijdig is verstrekt en bovendien de verstrekte informatie onjuist is. In een dergelijk geval is er sprake van twee overtredingen:

- Informatie is te laat verstrekt (maatregel)
- Onjuiste informatie is gegeven (boete)

Samenloop van een waarschuwing of maatregel met een boete is ook aan de orde als betrokkene na verzoek van UWV de gevraagde informatie niet binnen de gestelde termijn heeft verstrekt én betrokkene heeft ook de termijn (binnen 7 kalenderdagen) van de spontane inlichtingenplicht overschreden.

In de wet is bepaald, dat in geval van oplegging van een boete en een waarschuwing of maatregel voortvloeiend uit dezelfde oorzaak, het opleggen van een maatregel achterwege blijft.

90 lid 2 WIA, 29 lid 4 WAO, 47 lid 4 WAZ, 39 lid 4 Wajong

In het geval dat iemand met een uitkering langer dan vier weken op vakantie gaat naar het buitenland en dit niet bij UWV meldt, is eveneens samenloop van een maatregel en een boete aan de orde. Het melden van vakantie behoort namelijk tot de controlevoorschriften en levert bij niet nakoming in beginsel een maatregel op. Maar omdat pas achteraf vastgesteld kan worden dat een klant op vakantie is geweest en dat niet aan UWV heeft gemeld, is tevens sprake van een boete vanwege overtreding van de inlichtingenverplichting. In overeenstemming met de eerder genoemde bepalingen in de wet prevaleert ook in dit geval de boete.

Overtredingen vloeien niet uit dezelfde oorzaak voort

Elke overtreding dient hier apart te worden beoordeeld. Anders dan bij het opleggen van een waarschuwing of maatregel dan wel een boete bij dezelfde oorzaak, dienen hier de waarschuwing of maatregel en de boete zelfstandig te worden opgelegd.

Recidive

Overtreding zelfde verplichting binnen periode van 2 jaar

Artikel 8 van het Maatregelenbesluit geeft aan wat onder recidive dient te worden verstaan: als aan betrokkene een maatregel is opgelegd en hij binnen twee jaar na de bekendmaking daarvan opnieuw dezelfde verplichting niet of niet behoorlijk is nagekomen, wordt het percentage van de op te leggen maatregel evenals het minimumbedrag, met 50% verhoogd.

Het moet dus gaan om het opleggen van een maatregel op grond van de wet wegens dezelfde overtreding als gevolg waarvan hem eerder daadwerkelijk een maatregel op grond van de dezelfde wet is opgelegd. Als eerder van een maatregel gebaseerd op dezelfde overtreding is afgezien in verband met ontbreken van verwijtbaarheid of het bestaan van een dringende reden of als eerder is volstaan met het geven van een waarschuwing in plaats van een maatregel, is er dus geen sprake van een daadwerkelijk opgelegde maatregel. Recidive kan dan niet worden gesteld.

Recidive is slechts mogelijk bij overtreding van dezelfde verplichting binnen 2 jaar na de dag waarop de vorige maatregel schriftelijk aan betrokkene bekend is gemaakt. Hetgeen betekent binnen 2 jaar na datum verzending van de beslissing waarbij de vorige maatregel werd opgelegd. De termijn van twee jaar neemt een aanvang op de dag na verzending (dagtekening) van het besluit.

Er is geen sprake van recidive als betrokkene voor de tweede keer dezelfde overtreding begaat voordat hem bekend is gemaakt dat voor de eerste overtreding een maatregel is opgelegd.

Verhoging maatregel met helft

Als bijvoorbeeld de verplichting tot het tijdig verstrekken van informatie binnen een periode van 2 jaar opnieuw wordt overtreden, dan dient het percentage van de daarbij behorende maatregel, bijvoorbeeld 10% met de helft te worden verhoogd tot 15%. Er is niet voor gekozen om bijvoorbeeld de duur van de maatregel (met de helft) te verlengen. Blijkt het bedrag van de op te leggen maatregel minder te zijn dan het minimumbedrag van € 37,50 bij recidive, dan wordt de hoogte van de maatregel gesteld op dit minimumbedrag.

Artikel 8 van het Maatregelenbesluit is niet van toepassing op het niet nakomen van verplichting van de vijfde categorie, het zich niet onthouden van zeer ernstige misdrijven. Voor deze

categorie geldt dat recidive wel als een verzwarende omstandigheid kan worden aangemerkt waardoor 50% in plaats van 25% of 100% in plaats van 50% kan worden opgelegd.

Eerdere overtreding vóór 1 mei 2008

Het kan voorkomen dat betrokkene eerder een overtreding heeft begaan vóór 1 mei 2008 op grond waarvan een maatregel is opgelegd onder het oude sanctieregime. Als hij binnen twee jaar nadien dezelfde verplichting overtreedt en die overtreding vindt plaats op of na 1 mei 2008, dan is er sprake van recidive. Deze recidive valt onder de bepalingen van het nieuwe maatregelenregime. Dat is bepalend voor duur en hoogte van de nieuwe maatregel.

Realisering maatregel: korting op uitkering

Volgens artikel 2 van het Maatregelenbesluit is de maatregel een percentage waarmee het *bedrag* aan uitkering wordt verlaagd. Aangezien het opleggen van een maatregel op bruto niveau plaatsvindt, gaat het hierbij in ieder geval om de bruto uitkering. Het is echter de vraag wat precies moet worden verstaan onder de bruto uitkering. De wet kent namelijk een aantal bepalingen waarmee de uitkering wordt verhoogd of verlaagd. Het is dus in eerste instantie van belang te weten in welke volgorde verhoging of verlaging van de uitkering plaats vindt. Tevens is van belang op welk moment bij het berekenen van de uitkering een maatregel wordt opgelegd. Als een maatregel wordt opgelegd voordat verhoging van de uitkering plaats vindt, dan wordt de maatregel dus niet over de verhoging opgelegd. Wordt de maatregel na de verhoging van de uitkering opgelegd, dan wordt de maatregel ook op de verhoging opgelegd.

Hieronder volgt een overzicht van de kortingsmethodiek bij verhogingen en verlagingen van de uitkering:

Kortingsmethodiek bij:	
Verhoging of verlaging vanwege een correctie	Het kan voorkomen dat een uitkering te laag of te hoog is vastgesteld. Dit zal leiden tot een nabetaling respectievelijk een terugvordering. De invordering van het terug te vorderen bedrag zal in eerste instantie geschieden door verrekening met latere perioden waarover recht op uitkering bestaat. Als geen recht meer bestaat op een uitkering, is verrekening met een andere uitkering mogelijk. Bij het opleggen van een maatregel gaat het om een bedrag aan uitkering waarop over een bepaalde periode <i>recht</i> bestaat. Als een nabetaling deels betrekking heeft op een periode waarover een maatregel wordt opgelegd, dan moet

	de maatregel worden toegepast op dit hogere bedrag aan uitkering in die periode. Als recht bestaat op een lagere uitkering, dan moet de maatregel worden opgelegd op dit lagere bedrag. Een correctie van de uitkering zal dus moeten leiden tot een correctie in de maatregel.
Verlaging vanwege inkomsten uit arbeid	In het geval van inkomsten uit arbeid wordt de uitkering op grond van een kortingsartikel verlaagd met deze inkomsten. In voorkomende gevallen wordt de maatregel berekend over de uitkering <i>na</i> aftrek van de inkomsten uit arbeid. Als tijdens de duur van de maatregel de uitkering wordt verlaagd, dan wordt de maatregel met ingang van de datum verlaging berekend over het lagere uitkeringsbedrag. Ook wanneer sprake is van een nihil-uitkering wordt een maatregel naar percentage en duur opgelegd. Dit heeft weliswaar geen directe financiële gevolgen, maar kan van belang zijn voor de beoordeling van bijvoorbeeld een recidive. Bij verhoging van de uitkering bij toepassing van een kortingsartikel wordt de maatregel met ingang van de datum van verhoging berekend over het hogere uitkeringsbedrag. Als tijdens de periode van de maatregel de toepassing van het kortingsartikel wordt beëindigd dan dient de maatregel te worden opgelegd over de (aldus verhoogde) uitkering conform boven aangegeven methodiek.
Verhoging wegens hulpbehoevendheid	In de wet is geregeld dat de uitkering verhoogd kan worden als de verzekerde hulpbehoevend is. In de WIA wordt de uitkering verhoogd met een factor die maximaal 100/70 is. In de WIA wordt dus niet het uitkeringspercentage, maar de uitkering zelf verhoogd. Als de maatregel wordt opgelegd over het bedrag aan uitkering, dan zal de maatregel ook worden toegepast op de verhoging wegens hulpbehoevendheid. De verhoging dient echter ter compensatie van extra kosten. Om die reden mag er ook geen beslag op de verhoging worden gelegd. Het ligt in de rede om de verhoging ook buiten beschouwing te laten bij het opleggen van een maatregel op een WIA-uitkering. Ook volaens de Nota van toelichting op het nieuwe

	maatregelenbesluit moet de verhoging wegens hulpbehoevendheid buiten beschouwing blijven. Dit wordt bereikt door het bedrag van de uitkering evenredig te verlagen met de verhoging wegens hulpbehoevendheid. Hetzelfde effect kan worden bereikt door niet het bedrag aan uitkering, maar het maatregelpercentage evenredig te verlagen. Het kortingspercentage wordt dan berekend door het percentage van de maatregel te delen door de factor waarmee de uitkering is verhoogd (oftewel vermenigvuldigen met de omgekeerde factor). Als de uitkering wordt verhoogd met de factor 85/70, dan moet het percentage van de maatregel worden vermenigvuldigd met de factor 70/85.
Verlaging bij samenloop van maatregelen	Het opleggen van een maatregel is het geheel of gedeeltelijk, tijdelijk of blijvend weigeren van uitkering. Als sprake is van meerdere maatregelen tegelijkertijd die voortvloeien uit een verschillende oorzaak, geldt één cumulatief maatregelpercentage: de bij de overtredingen vastgestelde percentages worden bij elkaar opgeteld. Er is <i>geen</i> maximering van het kortingspercentage. Meerdere maatregelen bij elkaar opgeteld kunnen leiden tot een korting van het gehele uitkeringsbedrag ofwel 100% korting. In het zeer uitzonderlijke geval dat meerdere maatregelen bij elkaar opgeteld leiden tot een uitkomst van méér dan 100% wordt eveneens het gehele uitkeringsbedrag gekort. De duur van de maatregel wordt <i>niet</i> verlengd met een zodanige periode dat daarmee alsnog de volledige samenvoeging wordt gerealiseerd.
Verhoging wegens betaling vakantietoeslag	De uitkering is een bedrag exclusief vakantiegeld. Het vakantiegeld wordt gereserveerd en uitbetaald in de maand mei. De maatregel wordt berekend over de uitkering met inbegrip van het (gereserveerde) vakantiegeld.
Verlaging wegens verrekening	Als er sprake is van samenloop van uitkeringen dient de uitkering te worden gekort aan de hand van de daarvoor geldende regels van samenloop. Deze verrekening beïnvloedt niet het <i>recht</i> op uitkering, maar alleen het bedrag daarvan aan verzekerde wordt betaald. De verrekening

	heeft geen invloed op de hoogte van de maatregel.

Het uitkeringsbedrag kent daarnaast nog verschillende kortingen en aanvullingen die mogelijk gevolgen hebben voor de berekening van de maatregel. Hieronder volgt een kort overzicht van de belangrijkste kortingen en aanvullingen:

- **REA-aanvullingsregeling**

De loonsuppletie en de inkomenssuppletie zijn aanvullingen op de WAO omdat de klant weliswaar aan het werk is gegaan, maar daarmee zijn resterend verdienvermogen niet volledig invult. De aanvulling bedraagt aanvankelijk 100% van het verschil in uitkering gebaseerd op de theoretische en de praktische verdien capaciteit. Deze aanvulling wordt in fasen afgebouwd over een periode van vier jaar. De maatregel wordt berekend over het basisbedrag *exclusief* de loonsuppletie en de inkomenssuppletie.

- **Aanvullingsregeling grafische sector**

De aanvullingsregeling houdt in dat ten hoogste 24 maanden na de wettelijke maximumtermijn ZW een aanvulling wordt verleend ter hoogte van het verschil tussen het laatstelijk ontvangen ziekengeld en het bedrag van de AAW/WAO-uitkering. De laatste klant in deze categorie heeft in 1997 de maximumtermijn bereikt. Vopor 50-jarigen wordt een aanvulling verleend tot 85% van het bruto WAO dagloon (inclusief VT) zolang de volledige arbeidsongeschiktheid voortduurt tot uiterlijk de pensioengerechtigde leeftijd. De laatste klant in deze categorie bereikt in 2010 de maximumtermijn. De maatregel wordt berekend over het basisbedrag *inclusief* de aanvulling. Anders zou een maatregel geen effect hebben, want volledig gecompenseerd in de aanvullende uitkering van de klant.

- **Aanvulling zorgtoeslag**

De zorgtoeslag is een tegemoetkoming voor Wajong-gerechtigden die door de nieuwe zorgverzekeringswet worden benadeeld, omdat de Belastingdienst ten onrechte uitgaat van het standpunt dat in alle gevallen de uitkering is gebaseerd op het wettelijk minimum jeugdloon. De tegemoetkoming is een bruto bedrag per maand boven op de arbeidsongeschiktheidsuitkering. De maatregel wordt berekend over het basisbedrag *exclusief* de zorgtoeslag.

- **Korting overheidspensioen/weduwepensioen**

Als de WAO (mede) voortvloeit uit de oude ongevallenwet of invaliditeitswet, gelden enkele garantiebepalingen. In voorkomende gevallen wordt de arbeidsongeschiktheidsuitkering slechts uitbetaald voor zover deze het overheidspensioen/weduwepensioen overtreft. De maatregel wordt berekend over het basisbedrag *exclusief* de korting overheidspensioen/weduwepensioen. Dit betekent dat de korting moet worden toegepast *na* de maatregel.

- **Besparing WSW**

De besparing WSW is het verschil tussen de uitkering gekort op grond van inkomsten WSW enerzijds en de uitkering zoals deze zou zijn bepaald als er geen korting zou zijn toegepast. De besparing wordt aan het Rijk afgedragen. Het bedrag aan uitkering dat bespaard wordt dankzij deze inkomsten is niet van belang voor de berekening van de maatregel.

- **Pro rata berekening**

Als een klant met een arbeidsverleden in het buitenland arbeidsongeschikt raakt, wordt in sommige gevallen een pro rata WAO-uitkering toegekend. Dat is de uitkering die de klant krijgt op basis van de in Nederland verzekerde tijdvakken gedeeld door het totale aantal verzekeringstijdvakken in alle EU lidstaten. De maatregel wordt in voorkomende gevallen berekend over de pro rata uitkering. Het is mogelijk dat de uitkering hoger is als de uitkering wordt gebaseerd op het totale aantal verzekeringstijdvakken in EU verband waarop de ontvangen buitenlandse uitkeringen in mindering worden gebracht. In dat geval wordt de maatregel berekend over de gekorte nationale uitkering.

- **Korting wegens niet aanvaarden passend werk**

Het kan voorkomen dat betrokkene een overtreding begaat in een periode dat zijn uitkering wordt gekort omdat hij heeft geweigerd passende arbeid te aanvaarden (artikel 30-1a WIA). In een dergelijk geval wordt éérst de uitkering gekort met de (fictieve) inkomsten en pas daarna de maatregelkorting toegepast over het aldus gekorte basisbedrag.

- **Aanvulling WAO obv garantiebepalingen AAW/WAZ/Wajong**

De garantie betreft een bepaald uitkeringsbedrag als en voorzover deze hoger zou zijn geweest dan de WAO. In dit geval hebben we te maken met verschillende soorten uitkering. Voor iedere uitkering afzonderlijk leggen we een maatregel op als er sprake is van een overtreding van de desbetreffende verplichting.

- **Toelage ex artikel 58/59 AAW**

De toelage is een bedrag vanwege gedeelde inkomsten voor arbeids(jong)gehandicapte werknemers (niet hoger dan maximum dagloon). In dit geval wordt géén maatregel berekend over de toelage.

- **Compensatieregeling invoering TBA**

Deze regeling betreft een eenmalig garantiebedrag (met indexen) dat de uitkering aanvult tot het niveau van de uitkering in de maand juli 1993. In dit geval wordt de maatregel ook berekend over de aanvulling.

- **Garantiebedrag Aanvullend**

- **Garantiebedrag Ongevallenwet**

Het garantiebedrag regelt een verhoging van het dagloon tot een bepaald garantiebedrag. In dit geval wordt de maatregel ook berekend over de aanvulling.

Maatregel opgelegd per wet

De maatregel wordt opgelegd per wet. Er zijn situaties mogelijk dat betrokkene uitkeringsrecht ontleent aan verschillende wetten naast elkaar. In dit verband valt bijvoorbeeld te denken aan een WAO uitkering in combinatie met een toeslag op grond van de toeslagenwet. Als betrokkene een verplichting overtreedt die geldt voor zowel de WAO als de toeslagenwet krijgt hij voor iedere uitkering afzonderlijk een maatregel opgelegd. Ook het minimumbedrag van de maatregel geldt voor iedere uitkering afzonderlijk. Overigens kan het voorkomen dat een maatregel alleen wordt opgelegd op een TW uitkering. Dat is bijvoorbeeld het geval als betrokkene een verplichting overtreedt die alléén geldt voor de toeslagenwet en niet voor de WAO. Denk in dit geval bijvoorbeeld aan de verplichting om de toeslag tijdig aan te vragen.

Maatregel ene wet werkt niet door in andere wet

Het is niet de bedoeling, dat de ene maatregel als verdere maatregel naar een andere wet wordt overgedragen. Per wet wordt bepaald of er een overtreding van een verplichting is op grond van die wet en kan in die wet slechts zijn uitwerking hebben.

Maatregel herleeft niet bij vaststelling nieuw recht

Een maatregel die nog van toepassing was op het moment dat een uitkering werd geëindigd, kan niet herleven na vaststelling van een nieuw recht op uitkering.

Maatregel herleeft wél bij herleving uitkering

De herleeft uitkering wordt beschouwd als een voortzetting van de geëindigde uitkering. Voor een maatregel geldt hetzelfde. Als een maatregel niet volledig kon worden gerealiseerd doordat de uitkering is geëindigd, en vervolgens herleeft die uitkering weer vóór het einde van de periode waarover die maatregel was opgelegd, dan herleeft ook de maatregel, voor het resterende gedeelte van die periode. De periode eindigt op de vooraf bepaalde datum, en schuift dus niet op.

Motivering bij afgifte van de beschikking

Als betrokkene een maatregel moet worden opgelegd of een waarschuwing wordt gegeven, dient hiervoor een beschikking te worden afgegeven.

Het is van belang dat in deze beschikking wordt opgenomen:

- Een goede omschrijving van de verplichting die door betrokkene is overtreden;
- Het wetsartikel of de -artikelen waaraan de maatregel of de waarschuwing beruist. Afhankelijk

het meetartikel en de artikelen waarop de maatregel en de waardenaamgeving beruht. Afhankelijk van de Schrijfwijzer. In het kader van het project Uniek worden nieuwe beschikkingen gemaakt.

Deze worden vanuit het project beschikbaar gesteld voor heel UWV;

- Indien van toepassing de categorie zoals deze in het Maatregelenbesluit is vastgesteld;
- Indien van toepassing de hoogte en duur van de maatregel.

Wetsuitleg Wajong

Maatregelen

Inleiding

Per 1 augustus 1996 is de Wet boeten, maatregelen, terug- en invordering sociale zekerheid, kortweg BMTI, Stb. 1996, nr. 248, in werking getreden. Op grond van deze wet zijn in de diverse SV-wetten onder meer het opleggen van een maatregel geïntroduceerd. Sinds die datum is UWV verplicht een maatregel op te leggen. Dit houdt in een gehele of gedeeltelijke, tijdelijke of blijvende weigering van uitkering, als betrokkene een overtreding pleegt.

Aan de hand van deze wet behandelt dit hoofdstuk het opleggen van een maatregel bij overtreding van een voorschrift voorafgaande aan of tijdens de uitkering. Het opleggen van een maatregel is vastgelegd in verschillende wetsartikelen als artikel 88-90 WIA, artikel 25-29 WAO, artikel 45-47 WAZ en 3:37- 3:39 Wajong. Verdere bijzonderheden zijn geregeld in het maatregelenbesluit van het Ministerie dat met ingang van 1 mei 2008 van kracht is. Het maatregelenbesluit is nader uitgewerkt in een beleidsregel van UWV. Hieronder volgt een inhoudelijk overzicht van achtereenvolgens het nieuwe maatregelenbesluit en de beleidsregel. Deze regelingen worden later in dit hoofdstuk aan de hand van een tabel verder uitgediept.

Het maatregelenbesluit geldt voor alle wetten die UWV en de Sociale verzekeringsbank uitvoeren. Het regime vanaf 1 mei 2008 wijkt af van het regime vóór 1 mei 2008. Dit hoofdstuk geeft een uitleg van het regime dat van toepassing is op overtredingen die zijn begaan op of na 1 mei 2008. Op overtredingen die zijn begaan voor 1 mei 2008 is het oude regime van toepassing. Informatie over het oude maatregelenregime is [hier](#) terug te vinden.

over het oude maatregelenregime te [terug te vinden](#).

Het maatregelenbesluit vanaf 1 mei 2008 verschilt op verscheidene punten van het vroegere maatregelenbesluit. De verschillen en overeenkomsten zijn vermeld in het onderstaande overzicht.

Verschillen	
Oud	Nieuw
UWV besluit	Algemene maatregel van bestuur
Alleen voor werknemersverzekeringen	Uniform voor volks- en werknemersverzekeringen
Verlaging van het uitkeringspercentage	Procentuele verlaging van het uitkeringsbedrag
Vaste duur van de maatregel	Minimumduur, geen maximum
Vast percentage	Standaardpercentage met bandbreedte
Halvering bij verminderde verwijtbaarheid	Ernst en verwijtbaarheid uitgedrukt in bandbreedte
Geen minimumbedrag	Minimumbedrag € 25 (inclusief vakantiegeld)
Overeenkomsten	
De zwaarte van de op te leggen maatregelen is ongeveer gelijk	
Het opleggen van maatregelen blijft een verplichting, geen bevoegdheid	
De relatieve ernst van de gedragingen is uitgedrukt in de categorie-indeling	
Er is beleidsruimte voor het UWV om de zwaarte van maatregelen te variëren	
In een beperkt aantal situaties wordt de uitkering geheel geweigerd	
De regels over samenloop en recidive blijven ongeveer gelijk	

Het besluit geldt voor zowel UWV als de Sociale verzekeringsbank. Dit houdt in dat het ook geldt als de werkgever [eigenrisicodrager WAO](#) is. De eigenrisicodrager heeft namelijk niet zelf de bevoegdheid om een maatregel op te leggen. Beslissingen hierover neemt UWV. Voor die beslissingen geldt daarom het nieuwe maatregelenbesluit.

Voor de [eigenrisicodrager WGA](#) is in artikel 89 van de Wet WIA geregeld dat hij zelf bevoegd is om maatregelen op te leggen. Het gaat vooral om [maatregelen met betrekking tot re-integratie](#). Artikel 90, eerste lid, bepaalt dat die maatregel wordt afgestemd op de ernst en de verwijtbaarheid van de gedraging, en het derde lid bepaalt dat 'bij of krachtens AMvB nadere regels worden gesteld met betrekking tot het eerste lid'. De wetgever verplicht de regering hier dus tot het stellen van nadere regels, óók ten aanzien van de eigenrisicodrager WGA. Het nieuwe maatregelenbesluit is gebaseerd op artikel 90, derde lid, van de Wet WIA, en maakt geen onderscheid tussen UWV en de eigenrisicodrager. We kunnen dus aannemen dat het besluit ook bedoeld is voor deze eigenrisicodragers, maar zeker is dat niet.

Maatregelenbesluit

In het nieuwe maatregelenbesluit zijn de verplichtingen naar gelang van hun gewicht ingedeeld in 5

categorieën. Voor elke categorie geldt een standaardpercentage en een minimumduur waarmee de uitkering wordt gekort. Er is een mogelijkheid om binnen een bepaalde bandbreedte af te wijken van het standaardpercentage. De korting op de uitkering is steeds een procentuele verlaging van het uitkeringsbedrag. De hoogte van de maatregel is ten minste € 25. Als de uitkering niet hoog genoeg is voor een maatregel van € 25, dan leg je een maatregel op van maximaal de hoogte van de uitkering. Daarnaast zijn er enkele bepalingen voor recidive en de samenloop van uitkeringen. De tekst van het nieuwe maatregelenbesluit staat in bijlage 1 van dit hoofdstuk en heeft als titel 'nieuw maatregelenbesluit'.

Vijf categorieën

De verplichtingen zijn naar gelang van hun gewicht onderverdeeld in de volgende 5 categorieën die bepalend zijn voor het opleggen van een maatregel:

- In de eerste categorie vallen de verplichtingen om binnen een bepaalde termijn uitkering aan te vragen, aangifte te doen van ziekte, inlichtingen te verstrekken, zich op geldige wijze te identificeren en om voorschriften in het kader van controle en vakantie op te volgen.
- Tot de tweede categorie behoren de verplichtingen die betrekking hebben op voldoen aan oproepen, meewerken aan onderzoek en registratie bij WERKbedrijf.
- De derde categorie betreft de verplichtingen in het kader van re-integratie en werkhervatting.
- De vierde categorie heeft betrekking op de verplichtingen die zijn gericht op het beperken van de risico's.
- De vijfde categorie heeft betrekking op de verplichting om zich te onthouden van zeer ernstige misdragingen.

Hoogte maatregel

In iedere categorie geldt een standaard maatregelpercentage met de mogelijkheid om daarvan binnen een bepaalde bandbreedte af te wijken:

- Voor een maatregel in de eerste categorie geldt een standaard maatregelpercentage van 5% met een mogelijkheid om daarvan af te wijken binnen een bandbreedte van 2% tot 20%.
- Het standaard maatregelpercentage voor een maatregel in de tweede categorie is 10% met de mogelijkheid om daarvan af te wijken binnen een bandbreedte van 5% tot 30%.
- Voor een maatregel in de derde categorie is het standaard maatregelpercentage 25% met de mogelijkheid om daarvan af te wijken binnen een bandbreedte van 15% tot 100%.
- De standaard maatregel in de vierde categorie is een blijvend gehele weigering van de uitkering. Als het niet nakomen van de verplichting de cliënt niet in overwegende mate kan worden verweten, is het regime van de derde categorie van toepassing.
- De hoogte van een maatregel in de vijfde categorie is 25, 50 of 100% en is afhankelijk van aard, de ernst en de gevolgen van de overtreding.

Duur maatregel

Voor de duur van de maatregel gelden alleen ondergrenzen die per categorie verschillend zijn en variëren van 1 maand tot 4 maanden:

- Voor een maatregel in de eerste categorie is de duur van de maatregel ten minste 1 maand.
- Voor een maatregel in de tweede categorie is de duur van de maatregel ten minste 2 maanden.
- Voor een maatregel in de derde categorie is de duur van de maatregel ten minste 4 maanden.
- Een maatregel in de vierde categorie leidt tot een blijvend gehele weigering van de uitkering.

Het maatregelenbesluit vermeldt geen bovengrenzen in de vorm van een maximum duur voor de maatregel.

- De duur van een maatregel in de vijfde categorie is standaard 3 maanden.

In een tabel ziet de variatie in duur en hoogte er als volgt uit:

Categorie	Standaardpercentage	Bandbreedte	Minimum duur
Eerste	5	2-20	1 maand
Tweede	10	5-30	2 maanden
Derde	25	15-100	4 maanden
Vierde	Blijvend gehele weigering van de uitkering, tenzij het niet nakomen van de verplichting betrokkene niet in overwegende mate kan worden verweten. Dan is de derde categorie van toepassing.		
Vijfde	25, 50 of 100	0-100	3 maanden (standaard)

Recidive

Als aan betrokkene een maatregel is opgelegd en hij binnen 2 jaar na bekendmaking daarvan opnieuw dezelfde verplichting niet nakomt, wordt het percentage van de maatregel met 50% verhoogd. Ook het minimumbedrag van de maatregel (€ 25) wordt met de helft verhoogd en is in het geval van recidive daarom € 37,50.

Voor een maatregel in de vijfde categorie geldt dat recidive niet direct tot een verhoging van de op te leggen maatregel leidt. De recidive kan door het Loket Afhandeling Aggressiemaatregel wel worden aangemerkt als een verzwarende omstandigheid waardoor er een maatregel met een hoger percentage moet worden opgelegd.

Samenloop

Als sprake is van het niet nakomen van meer dan 1 verplichting op grond van 1 wet en dit voortkomt uit 1 oorzaak, dan wordt slechts 1 maatregel opgelegd. Bij het overtreden van verplichtingen uit verschillende categorieën wordt de maatregel uit de hoogste categorie opgelegd.

Bij samenloop van het niet nakomen van verplichtingen uit verschillende categorieën of op grond van

Bij samenloop van het niet nakomen van verplichtingen uit verschillende oorzaken of op grond van verschillende wetten, worden ook verschillende maatregelen opgelegd.

Beleidsregel UWV

UWV heeft van het ministerie ruimte gekregen om de zwaarte van een maatregel binnen een bepaalde bandbreedte te variëren. Om die ruimte in te vullen, heeft UWV een beleidsregel opgesteld. De tekst van de beleidsregel staat bijlage 2 van dit hoofdstuk en heeft de titel 'UWV beleidsregel'. Deze beleidsregel benoemt en beperkt het aantal mogelijkheden om te variëren in de hoogte en duur van een maatregel op basis van de ernst van de gedraging en de mate waarin deze verwijtbaar is. De beleidsregel vermeldt enkele algemene uitgangspunten die op iedere categorie van toepassing. Er gelden enkele bijzonderheden voor bijvoorbeeld de termijngesloten verplichtingen in de eerste 2 categorieën. De beleidsregel vermeldt daarnaast enkele bepalingen ten aanzien van de ingangsdatum van de maatregel. In een schema zijn de bepalingen over hoogte en duur op basis van ernst en verwijtbaarheid nader uitgewerkt.

Hoogte en duur maatregel

Uitgangspunt is dat binnen de bandbreedte van elke categorie slechts 4 kortingspercentages worden gehanteerd:

- Verlaagd
- Standaard
- Verhoogd
- Maximaal

Voor de eerste categorie zijn deze percentages respectievelijk 2, 5, 10 en 20. Voor de tweede categorie zijn de percentages achtereenvolgens 5, 10, 20 en 30. Voor de derde categorie zijn de percentages achtereenvolgens 15, 25, 50 en 100. Voor de vierde categorie is het standaardpercentage 100, eventueel te verlagen tot 50. De vijfde categorie wijkt af van deze methodiek van verlagen en verhogen. De vijfde categorie bevat de percentages 25, 50 en 100. Bij verbale agressie is 25% het uitgangspunt. De ernst van de overtreding en de gevolgen die de overtreding heeft gehad, kunnen aanleiding zijn om het percentage te verhogen naar 50%. Bij bedreiging, intimidatie, vernielingen en pogingen tot fysiek geweld is het uitgangspunt een maatregel van 50%. Ook hier geldt dat de ernst van de overtreding en de gevolgen daarvan aanleiding kunnen zijn om het percentage te verhogen naar 100%. Bij fysiek geweld is het uitgangspunt een maatregel van 100%. Is er sprake van verminderde verwijtbaarheid, dan wordt geen maatregel opgelegd.

UWV gaat er van uit dat de bandbreedte voor de hoogte van de maatregel voldoende ruimte biedt om het gedrag van de klant effectief te kunnen beïnvloeden. Het is doorgaans niet nodig om ook de duur van de maatregel te variëren. In uitzonderlijke gevallen is het aangewezen om een langere sanctietermijn te hanteren dan de minimumduur. Dat is bijvoorbeeld het geval als de

uitkeringsfondsen over een langere periode zijn benadeeld. Een langere duur van de maatregel is ook aan de orde bij zeer grote termijnoverschrijdingen. In dat geval is doorgaans ook het maximale kortingspercentage van toepassing.

Het minimumbedrag van € 25 geldt voor elke maatregel afzonderlijk en wordt berekend over de volledige duur van de maatregel. In voorkomende gevallen wordt een lager kortingsbedrag

opgehoogd tot € 25. Het moment van het opleggen van de maatregel is hierbij bepalend. Er vindt geen herberekening plaats als het minimumbedrag slechts deels wordt gerealiseerd (bijvoorbeeld omdat de uitkering korte tijd later eindigt). Worden er meer maatregelen tegelijk opgelegd (bijvoorbeeld op grond van verschillende wetten), dan wordt het minimumbedrag bij elke maatregel afzonderlijk gehanteerd. Bij recidive wordt het minimumbedrag met de helft verhoogd.

Verdieping 

Afstemming op ernst en verwijtbaarheid

De keuze voor het percentage van de maatregel is afhankelijk van de **ernst** van de gedraging (objectief) en van de mate van **verwijtbaarheid** (subjectief). Uitgangspunt is dat gedragingen waarvan de ernst en de verwijtbaarheid voor de betreffende hoofdcategorie moeten worden aangemerkt als 'gemiddeld' leiden tot een maatregel ter hoogte van het standaardpercentage. In het gros van de gevallen zal de standaardmaatregel als passend kunnen worden aangemerkt. Alleen als daarvoor een specifieke reden is, wordt een verlaagd of verhoogd percentage toegepast.

Het percentage wordt verlaagd bij verminderde ernst of verwijtbaarheid. Verminderde verwijtbaarheid kan zijn gelegen in de persoon of de persoonlijke omstandigheden van de klant. Het kan ook zijn gelegen in de intentie waarmee of de omstandigheden waaronder de gedraging heeft plaatsgevonden. Heeft de klant uit eigen beweging zijn verzuim gerepareerd, dan kan ook dat een reden zijn om van verminderde verwijtbaarheid uit te gaan. De hoogte van de maatregel moet verder in een redelijke verhouding staan tot de objectieve ernst van de gedraging. Heeft de gedraging niet geleid tot een onterechte of te hoge uitkering, dan is er sprake van verminderde ernst. Het niet naleven van een verplichting in het kader van de re-integratie leidt vrijwel altijd tot vermindering van kansen of tot een zekere mate van vertraging. Een dergelijke gedraging wordt alleen als verminderd ernstig aangemerkt als komt vast te staan dat het gedrag onmogelijk had kunnen leiden tot feitelijke nadelige gevolgen voor de re-integratie.

Als de gevolgen van de gedraging naar verhouding buitengewoon ernstig zijn geweest (er is bijvoorbeeld aanmerkelijke vertraging opgetreden bij de re-integratie), is er reden voor toepassing van een verhoogd percentage. Ook de intentie waarmee of de omstandigheden waaronder de gedraging heeft plaatsgevonden, of het vervolggedrag van de klant zijn reden tot verhoging. In deze gevallen is sprake van verhoogde ernst of verwijtbaarheid.

Het maximale kortingspercentage per categorie is gereserveerd voor zeer uitzonderlijke gevallen.

Als een klant na eerdere recidive blijft volharden in het niet naleven van dezelfde verplichting, dan

wordt het maximale percentage van de desbetreffende categorie toegepast. Deze laatste regel blijft beperkt tot de niet termijngebonden verplichtingen. Het maximale kortingspercentage is ook aan de orde bij langdurige termijnoverschrijdingen. Het verlengen van de duur van een maatregel is alleen aan de orde bij zeer grote termijnoverschrijdingen.

Waarschuwing in plaats van maatregel

Voor een beperkt aantal verplichtingen bestaat de mogelijkheid dat bij het niet nakomen daarvan geen maatregel wordt opgelegd, maar in plaats daarvan wordt volstaan met het geven van een schriftelijke waarschuwing. In de verschillende uitkeringswetten is hieraan de voorwaarde gesteld dat er geen sprake mag zijn van recidive, en dat het niet naleven van de verplichting er niet toe heeft geleid dat er ten onrechte of tot een te hoog bedrag uitkering is verleend. Is aan deze voorwaarden voldaan, dan wordt in het algemeen met een waarschuwing volstaan. Gaat het om een termijngebonden verplichting, dan stelt UWV de aanvullende voorwaarde dat de overschrijding niet groter mag zijn geweest dan veertien dagen. De termijn van veertien dagen wordt verlengd als er binnen die periode werkdagen zijn geweest waarop de kantoren van UWV gesloten waren. Aangezien het bestaande beleid in de nieuwe beleidsregel wordt overgenomen, wordt het oude Besluit Waarschuwing ingetrokken.

Bijzonderheden eerste en tweede categorie

Bij het niet naleven van een termijngebonden verplichting is de duur van de termijnoverschrijding de meest bepalende factor voor de ernst van het niet naleven van de verplichting. Naarmate het verzuim langer heeft voortgeduurd, is het voor UWV meer belastend om de nodige onderzoeken, controles en beoordelingen uit te voeren. Bovendien bestaat er een groter risico dat het verzuim heeft kunnen leiden tot schade aan of vertraging in de re-integratie. Om die reden geldt bij zeer aanzienlijke termijnoverschrijdingen een hoger kortingspercentage. Bovendien wordt bij zeer aanzienlijke termijnoverschrijdingen bovendien de duur van de maatregel verlengd.

Andere factoren dan de duur van de overschrijding zijn voor de ernst van het niet naleven van een termijngebonden verplichting van ondergeschikt belang. Ze wegen daarom niet mee bij het vaststellen van de zwaarte van de maatregel. Bij verminderde verwijtbaarheid wordt wel een lager percentage toegepast, maar wordt de duur niet verkort. Op deze wijze blijft er ook in deze gevallen sprake van evenredigheid tussen de duur van de overschrijding en de zwaarte van de maatregel.

Voor de niet termijngebonden verplichtingen uit de eerste en de tweede categorie wordt de hoogte van de maatregel vastgesteld op een lager percentage als er sprake is van verminderde ernst of verwijtbaarheid, en op een hoger percentage als er sprake is van verhoogde ernst of verwijtbaarheid. Het verlaagde percentage is gelijk aan het minimumpercentage binnen de bandbreedte, het verhoogde percentage bedraagt tweemaal het standaardpercentage. De duur van de maatregel blijft in deze gevallen gelijk.

Bijzonderheden derde en vierde categorie

In de derde en de vierde categorie komen geen termijngebonden verplichtingen voor. Bij het niet naleven van een verplichting uit de derde categorie kan het percentage van de maatregel worden verlaagd of verhoogd bij verminderde of verhoogde ernst of verwijtbaarheid. Bij het niet naleven van een verplichting uit de vierde categorie wordt de hoogte van de maatregel vastgesteld op 50 procent bij verminderde verwijtbaarheid.

Gedeeltelijk arbeidsgeschikten, die op grond van de Wet WIA recht hebben op een WGA-uitkering, zijn verplicht om aangeboden passende arbeid te aanvaarden. Doen ze dit niet, dan wordt de uitkering (volgens artikel 2, vierde lid van het Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten) verminderd met het uitkeringsbedrag dat niet zou zijn uitbetaald als het aangeboden werk wel was geaccepteerd. Gaat het daarbij om een loonaanvullingsuitkering of een vervolguitkering, dan is duur van de maatregel 4 maanden. Gaat het echter om een loongerelateerde uitkering, dan wordt de maatregel opgelegd voor de gehele resterende duur van die loongerelateerde uitkering. Op dit punt gelden dezelfde regels als voor de WW-uitkering.

Als UWV naar aanleiding van een WIA-aanvraag de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever heeft verlengd, mag de werknemer in die periode niet instemmen met een beëindiging van de dienstbetrekking. Doet hij dit toch, dan wordt de uitkering geweigerd voor de duur van de aan de werkgever opgelegde loonsanctie.

De WGA-gerechtigde die een loongerelateerde uitkering ontvangt, is verplicht om de passende arbeid die hij heeft, niet verwijtbaar te verliezen. Bij het niet naleven van deze verplichting wordt de uitkering (volgens artikel 2, vierde lid van het Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten) verminderd met het uitkeringsbedrag dat niet zou zijn uitbetaald al de betrokkene de arbeid zou hebben behouden. De maatregel wordt opgelegd voor de gehele resterende duur van de loongerelateerde uitkering. Is er sprake van verminderde verwijtbaarheid, dan wordt niet alleen de hoogte tot 50% beperkt, maar ook de duur tot maximaal 26 weken. Als de verloren inkomsten blijvend worden gekort (op grond van het Inkomensbesluit Wet WIA), dan is een maatregel op deze grond overbodig, en blijft deze dus achterwege.

Bijzonderheden vijfde categorie

De vijfde categorie heeft betrekking op de verplichting om zich te onthouden van zeer ernstige misdragingen en de hoogte van een maatregel bedraagt 25, 50 of 100%. De hoogte is afhankelijk van de aard, de ernst en de gevolgen van de overtreding.

Is er sprake van verminderde verwijtbaarheid, dan wordt geen maatregel opgelegd.

Ingangsdatum maatregel

UWV kiest er voor om de maatregel toe te passen op toekomstige betalingen van de nog lopende uitkering. Dit om terugvorderingen en verrekeningen zoveel mogelijk te voorkomen die belast zijn voor de uitvoering. In een beperkt aantal gevallen is een uitzondering mogelijk:

- Als de klant zijn inlichtingenplicht niet is nagekomen en daardoor zelf de maatregel naar de toekomst heeft verschoven.
- Als de maatregel (deels) betrekking heeft op een periode waarin het recht op uitkering niet geldend is gemaakt wegens verjaring. In deze situaties zou de maatregel onevenredig licht respectievelijk onevenredig zwaar uitvallen, als deze zou worden toegepast op periodes in de toekomst.
- Als de maatregel niet volledig kan worden gerealiseerd omdat het uitkeringsrecht de maximumtermijn bereikt voordat de maatregel eindigt. De maatregel mag in geen enkel geval eerder ingaan dan de datum waarop de klant de verplichting niet is nagekomen.

Meer informatie over de ingangsdatum van de maatregel zoals vermeld in de beleidsregel UWV is [hier](#) terug te vinden.

Schema

In een schema ziet de indeling van de maatregelen naar hoogte en duur op basis van ernst en verwijtbaarheid er als volgt uit:

Categorie	Termijnggebonden	Verwijtbaarheid	Ernst	%	Duur in mnd
1	J	Verminderd	t/m 30 dagen	2	1
1	J	Standaard	t/m 30 dagen	5	1
1	J	Verminderd	t/m 60 dagen	5	1
1	J	Standaard	t/m 60 dagen	10	1
1	J	Verminderd	t/m 90 dagen	10	1
1	J	Standaard	t/m 90 dagen	20	1
1	J	Verminderd	t/m 180 dagen	10	2
1	J	Standaard	t/m 180 dagen	20	2
1	J	Verminderd	> 180 dagen	10	3
1	J	Standaard	> 180 dagen	20	3
1	J	Niet		0	
1	N	Verminderd	Verminderd	2	1
1	N	Verminderd	Standaard	2	1

1	2	Verminderd	Standaard	3	4
1	N	Standaard	Verminderd	2	1
1	N	Standaard	Standaard	5	1
1	N	Verminderd	Verhoogd	5	1
1	N	Verhoogd	Verminderd	5	1
1	N	Verhoogd	Standaard	10	1
1	N	Standaard	Verhoogd	10	1
1	N	Verhoogd	Verhoogd	10	1
1	N	n.v.t.	Maximaal	20	1
1	N	Niet		0	
2	J	Verminderd	t/m 60 dagen	5	2
2	J	Standaard	t/m 60 dagen	10	2
2	J	Verminderd	t/m 90 dagen	10	2
2	J	Standaard	t/m 90 dagen	20	2
2	J	Verminderd	t/m 120 dagen	20	2
2	J	Standaard	t/m 120 dagen	30	2
2	J	Verminderd	t/m 180 dagen	20	3
2	J	Standaard	t/m 180 dagen	30	3
2	J	Verminderd	> 180 dagen	20	4
2	J	Standaard	> 180 dagen	30	4
2	J	Niet		0	
2	N	Verminderd	Verminderd	5	2
2	N	Verminderd	Standaard	5	2
2	N	Standaard	Verminderd	5	2
2	N	Standaard	Standaard	10	2
2	N	Verminderd	Verhoogd	10	2
2	N	Verhoogd	Verminderd	10	2
2	N	Verhoogd	Standaard	20	2
2	N	Standaard	Verhoogd	20	2
2	N	Verhoogd	Verhoogd	20	2
2	N	n.v.t.	Maximaal	30	2
2	N	Niet		0	
3	N	Verminderd	Verminderd	15	4
3	N	Verminderd	Standaard	15	4
3	N	Standaard	Verminderd	15	4

3	N	Standaard	Standaard	25	4
3	N	Verminderd	Verhoogd	25	4
3	N	Verhoogd	Verminderd	25	4
3	N	Verhoogd	Standaard	50	4
3	N	Standaard	Verhoogd	50	4
3	N	Verhoogd	Verhoogd	50	4
3	N	n.v.t.	Maximaal	100	4
3	N	Niet		0	
4	N	Verminderd	Standaard	50	Blijvend
4	N	Standaard	Standaard	100	Blijvend
4	N	Verhoogd	Standaard	100	Blijvend
4	N	Niet			
5	N	Verminderd	Standaard	0	
5	N	Standaard	Standaard	15, 50, 100	3
5	N	Verhoogd	Verhoogd	50 of 100	3

Hieronder volgt een nadere uitleg van de begrippen ernst en verwijtbaarheid. Later in dit hoofdstuk worden deze begrippen per overtreding nader benoemd.

Verwijtbaarheid

Overtreding verwijtbaar?

Wanneer we constateren dat verzekerde in overtreding is, moeten we beoordelen of de overtreding verzekerde verwijtbaar is, en zo ja in welke mate.

Bij de beoordeling van de mate van verwijtbaarheid kunnen de volgende elementen een rol spelen:

- de intentie waarmee de verzekerde de verplichting niet is nagekomen, zoals het doelbewust negeren van een verplichting tot het domweg vergeten zijn;
- bijzondere psychische factoren die een oorzaak zijn van het niet nakomen van een verplichting;
- het herstellen van de fout uit eigen beweging voordat UWV constateert dat een verplichting niet is nagekomen.

Hieronder volgen enkele verdere aandachtspunten.

Handelen UWV

Bij het wegen van de verwijtbaarheid kan ook het handelen van UWV een rol spelen. Van UWV wordt een duidelijk handelen verwacht. Bijvoorbeeld bij een spreekuuroproep moet de exacte tijd en plaats worden aangegeven.

Er kan niet worden volstaan met de vermelding dat de verzekerde zich binnen een maand moet melden op het spreekuur. Als dat laatste toch gebeurt, kan geen maatregel worden opgelegd bij ontbreken van een exacte verplichting.

Telefonische mededelingen

Wanneer verzekerde telefonisch mededelingen doet, wordt daarvan in het dossier een aantekening gemaakt. Het risico dat UWV niet meer kan traceren wat de inhoud van een bepaald telefoongesprek is geweest, blijft voor rekening van de verzekerde.

Niet aangetekend zenden van stukken

Het risico van het niet aangetekend verzenden van stukken blijft altijd voor risico van de afzender. Dat geldt overigens niet alleen voor de verzekerde, maar ook voor de werkgever en UWV. Ook wij moeten kunnen aantonen dat iets door ons is verzonden. Vanwege de grote daaraan verbonden kosten verzenden we de stukken in het algemeen niet aangetekend.

Wij kunnen, als de verzekerde (in bezwaar) te kennen geeft niets van UWV te hebben ontvangen, niet stellen dat verzekerde het desbetreffende gevraagde niet of te laat heeft geretourneerd. Van een maatregel dient dan te worden afgezien omdat de grond voor het opleggen van een maatregel ontbreekt.

Dat betekent niet dat steeds op voorhand ervan moet worden uitgegaan. In het normale berichtenverkeer is het uitgangspunt dat verzonden post door geadresseerde is ontvangen, tenzij het tegendeel blijkt.

Toezening aan UWV verkeerd geadresseerd

Wanneer een verzekerde tijdig een melding doet of een formulier toestuur, maar dat doet aan een andere afdeling van UWV of bij het verkeerde kantoor van UWV, dan moet dit gezien worden als een tijdige melding. Van belang is daarbij dat het poststuk daadwerkelijk door UWV is ontvangen.

Verwijtbaarheid bij onderbewind-/ondercuratele stelling

Om in aanmerking te (blijven) komen voor een uitkering moet een verzekerde aan bepaalde verplichtingen voldoen. Als verzekerde een wettelijke vertegenwoordiger (bijvoorbeeld een curator of bewindvoerder) heeft, is het de plicht van de wettelijk vertegenwoordiger om verzekerde **te 'sturen' of 'helpen' bij het naleven** ervan. Er is echter geen sanctie verbonden aan deze plicht voor de wettelijk vertegenwoordiger. Als de wettelijk vertegenwoordiger dit nalaat, dan kan er geen maatregel worden opgelegd aan de wettelijke vertegenwoordiger. Dit geldt bijvoorbeeld als de **inlichtingenplicht** niet is nageleefd door de wettelijke vertegenwoordiger. In dit geval moet ook beoordeeld worden of het de verzekerde te verwijten valt dat een verplichting niet is nageleefd. Ook al staat hij onder bewind of curatele en is hij handelingsonbekwaam.

Dit doen we omdat UWV alleen aan de verzekerde zelf een maatregel kan opleggen.

Van het opleggen van een maatregel wordt in elk geval afgezien als elke vorm van verwijtbaarheid ontbreekt. Bij de beoordeling van de verwijtbaarheid speelt een rol in hoeverre verzekerde in staat

is zijn belangen behoorlijk te beoordelen of te behartigen.

Kan het verzekerde niet verweten worden, dan kan er geen maatregel worden opgelegd.

Geen verwijtbaarheid – geen maatregel

Als de overtreding van de verplichting niet verwijtbaar is, dan wordt geen maatregel opgelegd. Dit is neergelegd in de wet.

90 lid 1 WIA, 29 lid 1 WAO, 47 lid 1 WAZ, 3:39 lid 1 Wajong

Er is eigenlijk geen algemene richtlijn ter beantwoording van de vraag wanneer sprake is van (verminderde) verwijtbaarheid.

Plotseling opkomende ernstige gebeurtenissen of traumatische voorvallen kan er reden van zijn dat de overtreding niet of minder verwijtbaar is.

In de volgende situaties ontbreekt de verwijtbaarheid:

Psychische factoren

Persoonlijke omstandigheden die zo ernstig of dringend zijn dat het van betrokkene redelijkerwijs niet kon worden gevergd dat hij aan de verplichting voldeed. Meestal zijn dat psychische problemen.

Wanneer als gevolg van een medische beoordeling door de VA is vastgesteld dat gezien de psychische gesteldheid van verzekerde het hem niet is aan te rekenen dat hij de verplichting niet is nagekomen, dan wordt geen maatregel opgelegd.

Overmacht

Als het niet nakomen van een verplichting geheel ligt buiten de schuld van verzekerde (bijvoorbeeld als hij door een poststaking de oproep voor controle te laat heeft ontvangen).

Onjuiste voorlichting

Wanneer verzekerde is meegedeeld dat hij een bepaalde verplichting niet hoeft na te komen. In principe geldt dit alleen voor informatie die wij zelf hebben verstrekt. Foutieve informatie van derden leidt alleen tot niet-verwijtbaarheid als verzekerde redelijkerwijs op de juistheid van deze informatie mocht vertrouwen, zoals schriftelijke foutieve informatie van een ander uitvoeringsorgaan (zoals de sociale dienst) en betrokkene redelijkerwijs niet kon bevroeden dat de verstrekte informatie voor onjuist moest worden gehouden.

Foutieve informatie van door verzekerde ingeschakelde adviesbureaus komt voor diens eigen risico.

Overige bijzondere omstandigheden

Dit is op voorhand niet in te vullen, maar de omstandigheden moeten zodanig zijn dat de overtreding betrokkene niet kan worden aangerekend. Min of meer samenhangend met overmachtsituaties.

Verminderde verwijtbaarheid

Wanneer de overtreding minder verwijtbaar is, wordt een lagere maatregel opgelegd. In de volgende situaties is sprake van verminderde verwijtbaarheid.

Spontaan herstel overtreding

Voordat we de overtreding ontdekten is verzekerde alsnog spontaan zijn verplichting nagekomen. Het feit blijft dan dat sprake is van een overtreding maar omdat hij toch nog spontaan zijn verzuim herstelt, is zijn gedrag minder verwijtbaar.

Psychische factoren

De psychische problemen zijn niet van dien aard dat daarmee alle verwijtbaarheid komt te vervallen maar het is verzekerde wel minder aan te rekenen. De VA beoordeelt dit.

Verwarrende informatie

Wanneer verzekerde onduidelijke of tegenstrijdige informatie van ons heeft ontvangen, dan kan van hem worden verwacht dat hij daarover opheldering vraagt, maar desondanks leidt ons handelen wel tot verminderde verwijtbaarheid (bijvoorbeeld samenloop met een andere uitkering waarbij de ene afdeling andere informatie verstrekt dan de andere afdeling).

Overige omstandigheden

Dit zijn bijzondere omstandigheden die uit het verhaal van verzekerde moeten blijken. Ook hier gaat het om een beoordeling van de relevante omstandigheden en een afweging van de belangen in het concrete geval. Teneinde enige verdere invulling te geven, kan gedacht worden aan de intentie waarmee de verzekerde zijn verplichting niet is nagekomen, bewust opzettelijk, gewoon vergeten etc. Ook andere omstandigheden op grond waarvan de verzekerde 'verhinderd' was de verplichting na te komen, die niet zonder meer zijn te specificeren, dienen in aanmerking te worden genomen bij de beoordeling of van 'verminderde verwijtbaarheid' kan worden gesproken.

Er moet niet te lichtvaardig met allerlei excuses worden omgesprongen.

Afwijkende bepaling voor zeer ernstige misdraging

Bij een zeer ernstige misdraging kan sprake zijn van verminderde verwijtbaarheid in verband met een medische beperking of door andere zeer zwaar wegende omstandigheden. Als het niet nakomen van de verplichting zich te onthouden van zeer ernstige misdragingen niet in overwegende mate kan worden verweten, dan wordt geen maatregel opgelegd (zie artikel 2 lid 1 onder e van het Maatregelenbesluit Socialezekerheidswetten).

Standaard verwijtbaarheid

Er is sprake van verwijtbaarheid wanneer verzekerde, gezien zijn psychische en fysieke vermogens en sociale omstandigheden, in staat was zijn verplichtingen na te komen en niet valt onder de eerder genoemde omstandigheden.

Verhoogde verwijtbaarheid

Er is sprake van verhoogde verwijtbaarheid als het gedrag van verzekerde, gelet op de omstandigheden waaronder dit heeft plaatsgevonden, buitengewoon laakbaar is. Naar verwachting zal deze situatie slechts zelden voorkomen. In de regel is het voldoende om standaard verwijtbaarheid aan te nemen. Toch kan er sprake zijn van verhoogde verwijtbaarheid als verzekerde doelbewust een verplichting negeert en de kans groot is dat hij daarmee zijn re-integratie buitengewoon belemmert of een veel te hoog bedrag aan uitkering heeft ontvangen. In dit verband moet men denken aan de situatie dat verzekerde een scholing met baangarantie niet aanvangt of voortijdig beëindigt. Maar ook moet men denken aan de situatie dat betrokkene niet verschijnt op het spreekuur van de verzekeringsarts en dat daardoor de uitkering veel langer doorloopt dan noodzakelijk is, omdat de arts niet eerder volledig herstel heeft kunnen afspreken/bewerkstelligen.

Ernst

Als wij constateren dat de verzekerde in overtreding is, moeten wij de ernst van de overtreding beoordelen. Bij de beoordeling spelen de eventuele nadelige gevolgen voor de uitkering of voor de re-integratie van betrokkene een rol. In het geval betrokkene een termijngebonden verplichting overtreedt wordt de ernst van de overtreding afgemeten aan de duur van de termijnoverschrijding. Naarmate de overtreding langer heeft voortgeduurd, is het voor UWV meer belastend om alsnog de nodige onderzoeken, controles en beoordelingen uit te voeren en bestaat er een groter risico dat het verzuim heeft kunnen leiden tot schade aan de uitkering of vertraging in de re-integratie. De duur van de overtreding wordt afgemeten aan het aantal dagen. Andere factoren dan de duur van de overschrijding zijn voor het bepalen van de ernst van ondergeschikt belang. Zij wegen daarom niet mee bij het vaststellen van de zwaarte van de maatregel. Voor het bepalen van de ernst bij een niet termijngebonden verplichting gaat het niet om een meetbaar gegeven, maar om het wegen van de omstandigheden.

Verminderde ernst

Van verminderde ernst is sprake als het niet naleven van de verplichting niet heeft geleid tot een te hoog bedrag verlenen van de uitkering, en evenmin heeft kunnen leiden tot nadelige gevolgen voor de re-integratie van betrokkene. Heeft het niet naleven van de verplichting niet geleid tot een onterechte of te hoge uitkering, dan is er sprake van verminderde ernst. In dit verband moet men denken aan de situatie dat betrokkene niet op het spreekuur is verschenen van de verzekeringsarts. Als blijkt dat de uitkering ongewijzigd blijft omdat de beperkingen van de verzekerde onveranderd zijn, dan is er reden om uit te gaan van verminderde ernst. Het niet naleven van een verplichting in het kader van de re-integratie zal vrijwel altijd leiden tot vermindering van kansen of tot een zekere mate van vertraging. Een dergelijke gedraging wordt alleen als verminderd ernstig aangemerkt als komt vast te staan dat het gedrag onmogelijk had kunnen leiden tot feitelijk nadelige gevolgen voor de re-integratie.

Standaard ernst

Van standaard ernst is sprake als het niet naleven van de verplichting heeft geleid tot een te hoog bedrag verlenen van de uitkering of tot nadelige gevolgen voor de re-integratie van betrokkene, zolang deze gevolgen niet als buitengewoon ernstig moeten worden aangemerkt. In het kader van de termijngebonden verplichtingen is de standaard ernst uitgedrukt in het aantal dagen van de termijnoverschrijding. Als een verplichting in de eerste categorie tot en met 30 dagen te laat is

nagekomen, dan is sprake van een standaard ernst. Datzelfde is het geval bij een termijnoverschrijding tot en met 60 dagen in de tweede categorie. In beide gevallen neemt UWV aan dat de uitkering of de re-integratie is geschaad, omdat de nodige onderzoeken, controles en beoordelingen niet op tijd uitgevoerd kunnen worden.

Verhoogde ernst

Van verhoogde ernst is sprake als het niet naleven van de verplichting heeft geleid tot een buitengewoon hoog bedrag aan uitkering of tot buitengewoon nadelige gevolgen voor de re-integratie van betrokkene. Naar verwachting zal deze situatie slechts zelden voorkomen. In de regel is het voldoende om standaard ernst aan te nemen. Toch kan er sprake zijn van verhoogde ernst. In dit verband moet men denken aan de situatie dat verzekerde een scholing met baangarantie niet aanvangt of voortijdig beëindigt. In het kader van de termijngebonden verplichtingen nemen wij verhoogde ernst aan als de termijn wordt overschreden tot en met 60 dagen in het geval van de eerste categorie. Als het een termijngebonden verplichting betreft in de tweede categorie dan nemen wij verhoogde ernst aan als de termijnoverschrijding tot en met 90 dagen is.

Maximale ernst

Van maximale ernst is sprake als betrokkene na eerdere recidive blijft volharden in het niet naleven van dezelfde verplichting. Dit is overigens niet van toepassing op overtredingen van termijngebonden verplichting. In het laatstgenoemde geval is sprake van maximale ernst als de termijn met meer dan 60 dagen is overschreden (eerste categorie) of als de termijn met meer dan 90 dagen is overschreden (tweede categorie). Overigens kan de duur van de maatregel bij zeer langdurige overtreding van de genoemde termijnen variëren.

Termijnoverschrijdingen

Zoals eerder is aangegeven gaat het bij overtreding van de verplichtingen in de eerste categorie om termijngebonden verplichtingen. Van belang is daarbij vast te stellen wat de laatste dag is waarop aan de verplichting zou moeten zijn voldaan.

Dag waarop uiterlijk aan verplichting moet zijn voldaan

De dag waarop uiterlijk aan de verplichting moet zijn voldaan is de dag zoals die op grond van de verplichting is aangegeven. Als bijvoorbeeld in de wet is opgenomen, dat je uiterlijk de tweede dag van de ongeschiktheid moet melden bij de werkgever, dan is dat duidelijk

dag van de ongeëmkende moet worden bij de termijn, dan is dat anderszins.

Op grond van artikel 1, lid 1, van de Algemene Termijnenwet (AT) kan de dag waarop uiterlijk aan de verplichting moet zijn voldoen nooit een zaterdag, zondag, een algemeen erkende, of daarmee gelijkgestelde, feestdag zijn. Zo is 21 mei 2004 als gelijkgestelde feestdag aangemerkt. (Zie nadere informatie [Termijnen en tijdigheid](#)).

In een dergelijk geval wordt de termijn verlengd tot en met de eerstvolgende dag, die niet een zaterdag, zondag of algemeen erkende feestdag is.

Voorbeeld 1 

Voorbeeld 2 

Wat is tijdig?

De beoordeling of iets tijdig is ontvangen of gedaan is van groot belang voor het beoordelen van een maatregel.

Iets is tijdig gedaan of ontvangen als het uiterlijk op de daarvoor gestelde termijn is gedaan of ontvangen.

(zie ook [Termijnen en tijdigheid](#))

Ontvangsttheorie en verzendtheorie

Gezien de hoofdregel is een stuk tijdig ontvangen als het binnen de gestelde termijn is ontvangen. Als de laatste dag van de gemelde termijn is overschreden is mede bepalend voor de vraag of een stuk tijdig is ontvangen: de dag van ontvangst of de dag van verzending. Voor beoordeling verwijzen we naar het hoofdstuk [Interpretatie van tijdigheid](#).

Eerste dag overtreding

De dag volgende op de dag waarop aan de verplichting had moeten zijn voldaan = de eerste dag van de overtreding van de verplichting. Met als uitzondering de identificatieplicht en het bezoeken van het spreekuur van de VA. De eerste dag van de overtreding is dan de dag waarop aan de verplichting moet worden voldaan.

In voorbeeld 1 is dat de dinsdag. In voorbeeld 2 is dat eveneens dinsdag.

Aangezien de AT slechts toeziet op de toepassing van een in de wet gestelde termijn kunnen bij het vaststellen van de eerste dag van de overtreding wel de zaterdagen en dergelijke in aanmerking worden genomen.

Voorbeeld 3 

Er zit echter nog een addertje onder het gras. De eerste dag van de overtreding kan niet zijn: ' (anders dan zaterdagen en zondagen) waarop de kantoren van UWV zijn gesloten. In de regel dat de algemeen erkende feestdagen.

Voorbeeld 4

Eerste dag van de overtreding bij de overige categorieën

Bij de overige categorieën kan een andere 1e dag van de overtreding gelden, namelijk de laatste dag waarop aan de verplichting had moeten worden voldaan.

Een voorbeeld hierbij is dat bij het niet verschijnen op de dag dat verzekerde voor het spreekuur was opgeroepen, deze dag als eerste dag van de maatregel dient te worden aangemerkt.

Laatste dag overtreding

De laatste dag van de overtreding van de verplichting is de dag waarop (alsnog) aan de verplichting is voldaan.

Berekening aantal dagen overtreding

Voor het bepalen van het aantal kalenderdagen van de termijnoverschrijding tellen in principe alle dagen mee. Dus ook de zaterdag en de zondag. Op grond van artikel 3, lid 3, sub a, van het Maatregelenbesluit worden dagen (anders dan zaterdag en zondag) waarop de kantoren van UWV zijn gesloten, niet meegeteld. In de regel zijn dat de algemeen erkende feestdagen.

Het gaat dus gewoon om het tellen van het aantal kalenderdagen (inclusief zaterdag en zondag) gerekend vanaf de eerste dag van de overtreding (dus inclusief deze dag) tot en met de laatste dag van de overtreding.

In mindering: de dag of het aantal dagen waarop de kantoren van UWV verder zijn gesloten. In het algemeen feestdagen.

Let op: Ligt een feestdag op een zaterdag of zondag, dan worden deze wel meegeteld.

Overzichtstabel: indeling verplichtingen in categorieën

Onderstaande overzichtstabel vermeldt de verplichtingen in het kader van de arbeidsongeschiktheidswetten en de categorie maatregel bij overtreding van de desbetreffende verplichting. De tabel vermeldt ook het bijbehorende wetsartikel dat in voorkomende gevallen het opleggen van een maatregel regelt.

Verplichting	Categorie	Artikel WIA	Artikel WAO/WAZ/Wajong	Maatregel
Tijdige aanvraag	1	88-1c	28f / 46f / n.v.t.	Klik hier
Tijdig verstrekken info na	1	88-1b	28d / 46d / 3:40	Klik hier

verzoek UWV				
Tijdige identificatie	1	88-1a	28d / 46d / 3:40	Klik hier
Naleven controlevoorschriften	1	88-1a	28d / 46d / 3:38	Klik hier
Melden reden niet nakomen ri-verplichting in re-integratietraject	2	88-1a	28k / 46j / 3:40	Klik hier
Verstrekken re-integratieverslag	2	88-1c	28f / nvt / nvt	Klik hier
Verschijnen spreekuur/ Beantwoorden vragen/ Meewerken onderzoek	2	88-1a	25-1a,b/ 45-1a,b/ 3:37-1a,b	Klik hier
Opname of verblijf in inrichting	2	88-1a	25-1c/ 45-1c/ 3:37- 1c	Klik hier
(Verlengen) registratie UWV WERKBEDRIJF	2	88-1a	28a / 46a / n.v.t.	Klik hier
Meewerken aan opstellen re-integratievisie en -plan	3	88-1a	28i / 46h / 3:38	Klik hier
Nakomen verplichtingen uit re-integratievisie en -plan	3	88-1a	28j / 46i / 3:38	Klik hier
Zoeken passende arbeid	3	88-1a	nvt/ nvt/ nvt	Klik hier
Verkrijgen mogelijkheden passende arbeid	3	88-1a	nvt / nvt / nvt	Klik hier
Meewerken aan verkrijgen mogelijkheden passende arbeid / Meewerken aan scholing of opleiding	3	88-1a	28g / 46g / 3:38	Klik hier
Meewerken aan aanpassing arbeidsplaats	3	88-1a	28c / 46c / 3:38	Klik hier
Aanvaarden passende arbeid	3	88-1a	nvt / nvt / nvt	Klik hier
Geen belemmerende eisen stellen aan passende arbeid	3	88-1a	nvt / nvt /nvt	Klik hier
Verrichten voldoende re-	3	88-1a	28h / nvt /nvt	Klik hier

integratie inspanningen				
Meewerken aan door werkgever gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen	3	88-1a	28h / nvt / nvt	Klik hier
Onder geneeskundige behandeling stellen	3	88-1a	28abc/ 46abc /3:37	Klik hier
Adequate medische behandeling ondergaan	3	88-1a	nvt / nvt /nvt	Klik hier
Niet opzettelijk veroorzaken ongeschiktheid	4	88-1a	28e / 46e / 3:38	Klik hier
Verweren tegen beëindiging dienstbetrekking tijdens verplichte loondoorbetaling	4	88-1d	nvt / nvt / nvt	Klik hier
Voorkomen verlies passende arbeid	4	88-1a	Nvt / nvt / nvt	Klik hier
Zich onthouden van zeer ernstige misdragingen (beschrijving van deze categorie)	5	88-1a	Nvt / nvt / nvt	Klik hier

Bijzonderheden

Een aantal verplichtingen is gericht op het vergroten van de mogelijkheden tot het verrichten van arbeid. Deze verplichtingen gelden niet voor IVA-gerechtigden. De verplichtingen in deze groep zijn in de WIA actief geformuleerd. Dat wil zeggen beschreven als actie die de verzekerde verplicht is te ondernemen in de voorkomende situaties. Dit in tegenstelling met de overeenkomstige verplichtingen in WAO, WAZ en Wajong, waar UWV eerst de verplichting moet voorschrijven aan verzekerde. Het gaat in dit verband om de de volgende verplichtingen:

- Verkrijgen mogelijkheden passende arbeid
- Onder geneeskundige behandeling stellen
- Meewerken aan verkrijgen mogelijkheden passende arbeid
- Meewerken aan aanpassing arbeidsplaats
- Meewerken aan opstellen re-integratievisie en re-integratieplan
- Voldoen aan plichten re-integratievisie en re-integratieplan

Een groot aantal van de verplichtingen gericht op inschakeling in arbeid betreft uitsluitend verzekerden met recht op een WGA-uitkering in het kader van de WIA. Voor IVA-gerechtigden geldt deze groep verplichtingen niet. Ook voor WAO-, WAZ- en Wajong-gerechtigden gelden deze verplichtingen niet, behalve de plicht zich in te schrijven bij WERKbedrijf.

Het gaat in dit verband om de volgende verplichtingen:

- Aanvaarden passende arbeid
- Zoeken passende arbeid
- Geen belemmerende eisen stellen aan passende arbeid
- Inschrijven bij WERKbedrijf
- Voorkomen verwijtbaar verlies passende arbeid
- Verweren tegen einde dienstverband tijdens de loonsanctieperiode

De WGA-gerechtigden kunnen in bepaalde gevallen vrijstelling of ontheffing krijgen van de voor hen geldende verplichtingen gericht op inschakeling in arbeid. Hieronder volgt een uiteenzetting wanneer vrijstelling mogelijk is en wanneer ontheffing.

Vrijstelling

Tegelijkertijd met de wet WIA is er een regeling vrijstelling verplichtingen WW en Wet WIA gekomen. In het kort komt de regeling erop neer dat er voor de verplichtingen van artikel 30, eerste lid WIA betreffende passende arbeid (aanvaarden, zoeken, geen belemmerende eisen stellen) de volgende vrijstellingen zijn:

- Bij volledige benutten van de resterende verdiencapaciteit. Er is dan immers voldoende passende arbeid verkregen.
- Bij vakantie, met een maximum van 20 werkdagen per jaar. Het maximum geldt voor de vrijstelling; het aantal vakantiedagen mag groter zijn, mits verzekerde tegelijkertijd ook voldoet aan de verplichtingen.
- Bij een proefplaatsing; bij noodzakelijke opleiding of scholing. De vrijstelling geldt tot twee maanden vóór afloop van de opleiding of scholing, tenzij uit een intentieverklaring van een werkgever blijkt dat er reëel uitzicht is op een dienstbetrekking. Bij een proefplaatsing geldt de vrijstelling niet voor het verwerven van werkzaamheden die naar hun aard aansluiten bij de werkzaamheden op de proefplaats. Verzekerde blijft verplicht te trachten passende arbeid te verkrijgen in aansluiting op de werkzaamheden op de proefplaats. Voor andere werkzaamheden geldt dus wel een ontheffing.
- Bij een leeftijd van 64 jaar of ouder op eerste dag recht,
- Als verzekerde 57,5 jaar of ouder was op 31 december 2003, en gedurende een periode van minimaal 3 maanden gemiddeld ten minste 20 uur per week besteedt aan vrijwilligerswerk of mantelzorg, en langer dan een jaar recht heeft op WGA-uitkering.

Deze vrijstellingen zullen over het algemeen in de re-integratievisie of een bijstelling daarvan

worden verwerkt en daarmee vastgelegd.

Ontheffing

Per 1 november 2006 is het ook mogelijk al dan niet op verzoek een (tijdelijke) ontheffing te verkrijgen voor een deel van de verplichtingen van artikel 30 eerste lid WIA. Ontheffing kan worden

verleend:

- voor het zoeken van passende arbeid voor een duur van maximaal 6 maanden, als verzekerde meer dan 20 uur per week vrijwilligerswerk verricht. Verzekerde moet een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben, en het vrijwilligerswerk moet bijdragen aan verkleining van die afstand. De duur van de ontheffing kan al dan niet op aanvraag eenmalig verlengd worden met maximaal 6 maanden en daarna in zeer uitzonderlijke situaties telkens met één maand;
- voor het aanvaarden en zoeken van passende arbeid voor een duur van maximaal 6 maanden als verzekerde mantelzorg verricht die zodanig intensief is dat hij niet ook nog aan de genoemde verplichtingen kan voldoen. De duur van de ontheffing kan al dan niet op aanvraag eenmalig verlengd worden met maximaal 6 maanden en daarna in zeer uitzonderlijke situaties telkens met één maand;
- voor het aanvaarden en zoeken van passende arbeid en het geen belemmerende eisen stellen, voor de duur van maximaal 4 weken, als verzekerde een plotselinge ernstige crisissituatie in de privé-sfeer doormaakt.

Bij eventuele verlengingen moet wel getoetst worden of nog steeds aan alle voorwaarden is voldaan.

De ontheffingen en verlengingen worden vastgelegd in de re-integratievisie of een bijstelling daarvan. Dit geldt als een beslissing waartegen verzekerde eventueel bezwaar tegen kan aantekenen.

Globaal stappenplan

Stap 1:	Bepaal of mogelijk sprake is van overtreding(en) als bedoeld in eerste kolom overzichtstabel .
Stap 2:	Zo ja, klik door naar beschrijving voor definitieve vaststelling overtreding(en).
Stap 3:	Bepaal ernst aan de hand van hoofdstuk Ernst . Verminderde ernst? Standaard ernst? Verhoogde ernst? Maximale ernst? Bepaal de hoogte van de maatregel
Stap 4:	Bepaal verwijtbaarheid aan de hand van hoofdstuk Verwijtbaarheid . Niet verwijtbaar? Dan wordt geen maatregel opgelegd Verminderd verwijtbaar? Standaard verwijtbaar? Verhoogd verwijtbaar? Bepaal de hoogte van de maatregel

- Stap 5: Bepaal **dringende reden** om van maatregel(en) af te zien
 Dringende reden? Dan wordt geen maatregel opgelegd.
- Stap 6: Is sprake van overtreding verplichting tijdige aanvraag of verstrekken van informatie op verzoek? Bepaal geven **waarschuwing**.

Is er reden voor geven waarschuwing, maar zelfde overtreding binnen 2 jaar?
 Dan toch maatregel.

- Stap 7: Is er sprake van meerdere overtredingen als bedoeld in de eerste kolom
overzichtstabel?

Bepaal dan of **meerdere maatregelen** moeten worden opgelegd.

- Stap 8: Is sprake van **recidive**?

- Stap 9: Leg eventuele **waarschuwing** op.

- Stap 10: Leg **maatregel** op.

Overtredingen en te nemen maatregel, 1e categorie

Te late aanvraag

Artikel 88-1c WIA, 28f WAO, 46f WAZ Ingedeeld in de Eerste categorie

Als de verzekerde de verplichting bedoeld in artikel 64 lid 3 WIA, 34 WAO, 35 WAZ niet tijdig is nagekomen. De aanvraag voor een uitkering moet bij een wachttijd van 104 weken uiterlijk 21 maanden na de eerste arbeidsongeschiktheidsdag worden gedaan (zie hoofdstuk 'Nieuw recht' voor WIA). Bij een wachttijd van 52 weken uiterlijk 9 maanden na de eerste arbeidsongeschiktheidsdag worden gedaan (zie 'Toekennen' voor WAO, WAZ en Wajong).

Maatregel

Als de verzekerde zijn aanvraag voor een uitkering te laat heeft ingediend, dan bedraagt de maatregel:

Zwaarte	Hoogte	Duur	Ernst
Verlaagd	2 %	1 maand	Termijnoverschrijding t/m 30 dagen + verminderd verwijtbaar
Standaard	5 %	1 maand	Termijnoverschrijding t/m 30 dagen
Verhoogd	10 %	1 maand	Termijnoverschrijding van 31 t/m 60 dagen
Maximaal	20 %	1 maand	Termijnoverschrijding van 61 t/m 90 dagen
Maximaal	20 %	2 maanden	Termijnoverschrijding van 91 t/m 180 dagen
Maximaal	20 %	3 maanden	Termijnoverschrijding van meer dan 180 dagen

Let op: Als verminderd verwijtbaar: eerst lagere maatregelpercentage bij gelijkblijvende duur.
Klik [hier](#) voor een nadere uitwerking.

Als de verzekerde bijvoorbeeld 93 dagen te laat is geweest met zijn aanvraag, dan is de hoogte van de maatregel in beginsel 20% van het uitkeringsbedrag gedurende 2 maanden. Er zijn echter

omstandigheden mogelijk waardoor wij kunnen uitgaan van verminderde verwijtbaarheid. Dat is bijvoorbeeld het geval als de verzekerde door psychische problemen erg in de war is en daardoor de aanvraag is 'vergeten'. In een dergelijk geval is de maatregel 10% gedurende 2 maanden.

Te laat verstrekken informatie na verzoek UWV

Artikel 88-1b WIA, 28d WAO, 46d WAZ, 38d Wajong Ingedeeld in de Eerste categorie

Als de verzekerde de verplichting bedoeld in artikel 27 lid 1 en 8 WIA, 80 WAO, 70 WAZ of 3:40 Wajong niet binnen de door UWV of een door UWV aangewezen persoon of re-integratiebedrijf daarvoor vastgestelde termijn is nagekomen.

Betrokkene dient na een schriftelijk verzoek daartoe binnen de gestelde termijn de gevraagde informatie te verstrekken of binnen de daarvoor gestelde termijn mededeling te doen van alle feiten en omstandigheden, waarvan redelijkerwijs duidelijk moet zijn, dat die van invloed kunnen zijn op het recht of de hoogte van de uitkering (bijvoorbeeld het te laat terugzenden van een inlichtingenformulier).

Maatregel

Als de verzekerde de gevraagde informatie te laat heeft verstrekt, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige termijnoverschrijdingen in de [eerste categorie](#).

Te late identificatie

Artikel 88-1a WIA, 28d WAO, 46d WAZ, 3:40 Wajong Ingedeeld in de Eerste categorie

Als de verzekerde de verplichting bedoeld in artikel 27 lid 2 sub e WIA dan wel artikel 55, eerste of tweede lid, van de Wet SUWI niet of niet behoorlijk is nagekomen.

Betrokkene dient zich desgevraagd bij een contact met een medewerker van UWV onverwijld met een geldig document te identificeren (zie [Identificatieplicht](#)).

Maatregel

Als betrokkene ondanks een verzoek daartoe niet tijdig een geldig identificatie document heeft getoond, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige termijnoverschrijdingen in de [eerste categorie](#).

Overtreding controlevoorschriften

Artikel 88-1a WIA, 28d WAO, 46d WAZ, 3:38 Wajong Ingedeeld in de Eerste categorie

Als de verzekerde zich niet houdt aan de in artikel 27-2d WIA, 27 WAO, 44 WAZ of 3:38 Wajong bedoelde Controlevoorschriften. De verzekerde is verplicht zich aan de controlevoorschriften te houden. Zoals eerder aangegeven betreft het hier medewerkingverplichtingen.

Verplichtingen behorend tot de eerste categorie gelden slechts voor die controlevoorschriften welke niet behoren tot de voorschriften ingedeeld in de overige categorieën. In de onderstaande opsomming zijn de controlevoorschriften welke behoren tot een andere categorie dan ook weggelaten (bijvoorbeeld het [verschijnen op het spreekuur van de VA](#), Artikel 3 Controlevoorschriften (2e categorie).

De Controlevoorschriften 2004 geven verder de verplichting om:

Gebruiken aanvraagformulier

Verzekerde moet de uitkering aanvragen met een formulier dat door UWV beschikbaar is gesteld. Er zijn bijzondere situaties waarin de uitkering niet hoeft worden aangevraagd (artikel 2 Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten). In [Nieuw Recht](#) staat het aanvragen van uitkering beschreven.

Maatregel

Als de verzekerde niet het voorgeschreven aanvraagformulier heeft gebruikt, dan is de maatregel:

Zwaarte	Hoogte	Duur	Ernst
Verlaagd	2 %	1 maand	Geen schade aan uitkering of re-integratie
Standaard	5 %	1 maand	Geen bijzondere schade aan uitkering of re-integratie
Verhoogd	10 %	1 maand	Bijzondere schade aan uitkering of re-integratie
Maximaal	20 %	1 maand	Na eerdere recidive blijven volharden in dezelfde overtreding
Let op: Als verminderd of verhoogd verwijtbaar: eerst lagere respectievelijk eerst hogere maatregelpercentage (uitgezonderd maximaal). Klik hier voor een nadere uitwerking.			

Als de verzekerde bijvoorbeeld niet het voorgeschreven formulier heeft gebruikt, dan is de hoogte van de maatregel in beginsel 5% van het uitkeringsbedrag gedurende 1 maand. Als blijkt dat hij drie maanden geleden ook al een recidive maatregel heeft gehad vanwege dezelfde overtreding, dan is een thans een maatregel mogelijk die 20% bedraagt van het uitkeringsbedrag gedurende 1 maand. Dat is het geval als de verzekerde halsstarrig blijft weigeren om het voorgeschreven formulier te gebruiken.

Verificatie gegevens mogelijk maken

De aanvrager moet ons in staat stellen bij de aanvraag verstrekte gegevens te controleren, als ...

Aanvraagformulier aanvragen, aanvraagformulier invullen, aanvraagformulier indienen, aanvraagformulier controleren

twijfels hebben over de juistheid en volledigheid van deze gegevens (artikel 4 Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten evenals Artikel 3 lid 2 Controlevoorschriften buitenland arbeidsongeschiktheidswetten).

Maatregel

Als de aanvrager ons niet in de gelegenheid heeft gesteld om de verstrekte gegevens te verifiëren, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige niet termijngebonden overtredingen in de [eerste categorie](#).

Inzage verlenen in, dan wel kopieën verstrekken van stukken

Verzekerde die een uitkering aanvraagt of ontvangt moet voldoen aan een verzoek van ons om inzage te verlenen in of het verstrekken van kopieën van noodzakelijk geachte stukken. Het kan hierbij gaan om stukken als:

- loonstroken
- loonbelastingverklaring
- aangifte inkomstenbelasting
- balans en winst- en verliesrekening (WAZ)
- kasboeken (WAZ)

(artikel 5 lid 1 onder b Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten)

Maatregel

Als de verzekerde ondanks ons verzoek niet tijdig inzage verleent in relevante stukken of deze niet tijdig heeft verstrekt, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige termijngebonden overtredingen in de [eerste categorie](#).

Controle mogelijk maken

Verzekerde moet controle door personen die door ons daartoe zijn aangewezen mogelijk maken. Verzekerde moet daarom bereikbaar zijn op het eigen woon- of verblijfsadres of aan te geven waar hij op dat moment bereikbaar is (Artikel 5, lid 1 onder c Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten).

Maatregel

Als de verzekerde controle niet mogelijk heeft gemaakt, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige niet termijngebonden overtredingen in de [eerste categorie](#).

Adreswijziging doorgeven

Verzekerde moet een wijziging in zijn woon- of verblijfplaats binnen 7 kalenderdagen aan ons doorgeven (Artikel 6, lid 1 onder c Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten).

Hoewel de Controlevoorschriften nog niet zijn aangepast, leggen we sinds 1 oktober 2017 geen maatregel meer op als de klant een wijziging in zijn woonadres in Nederland niet (tijdig) doorgeeft. We ontvangen een melding vanuit de Basisregistratie Personen (BRP) dus de klant hoeft dat niet nog eens apart door te geven. Een (wijziging in het) verblijfadres moet de klant wel doorgeven want we moeten hem kunnen bereiken.

Maatregel

Als de verzekerde zijn adreswijziging niet tijdig heeft doorgegeven, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige termijnoverschrijdingen in de [eerste categorie](#).

Vertrek naar buitenland melden

Verzekerde die voor langer dan 4 weken naar het buitenland vertrekt, moet ons dat zo spoedig mogelijk melden, maar uiterlijk 2 weken voor het vertrek. Dit voorschrift is bedoeld om ons nog de mogelijkheid te geven verzekerde op te roepen en te onderzoeken. Wij kunnen dan beoordelen of het recht op uitkering blijft voortbestaan en/of de revalidatie niet ongunstig wordt beïnvloed door het langdurig verblijf in het buitenland (Artikel 6, lid 2 Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten).

Maatregel

Als betrokkene zijn vertrek naar het buitenland niet tijdig heeft gemeld, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige termijn gebonden overtredingen in de [eerste categorie](#).

Overleggen aangiften en aanslagen bij aanvraag (WAZ)

De zelfstandige, meewerkende echtgenoot en de beroepsbeoefenaar (DGA) die een uitkering aanvragen, zijn verplicht de aangiften en aanslagen voor de wet op de inkomstenbelasting over de laatste 3 kalenderjaren voorafgaand aan het intreden van de arbeidsongeschiktheid te overleggen (Artikel 3, lid 1 Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten).

Maatregel

Als betrokkene de belastingaangifte en –aanslagen niet tijdig heeft overlegd, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige termijn gebonden overtredingen in de [eerste categorie](#).

Overleggen jaarstukken bij aanvraag (WAZ)

De zelfstandige en meewerkende echtgenoot die een uitkering aanvragen, zijn verplicht de jaarstukken (winst- en verliesrekening) over de laatste 3 boekjaren te overleggen. Betrokkene moet desgevraagd ook gegevens over andere jaren overleggen. Voor de bepaling van de grondslag kunnen namelijk de inkomensgegevens nodig zijn over de laatste 5 kalender- of boekjaren voorafgaand aan de eerste arbeidsongeschiktheidsdag (Artikel 3, lid 2 Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten).

Maatregel

Als betrokkene de jaarstukken niet tijdig heeft overlegd, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige termijn gebonden overtredingen in de [eerste categorie](#).

Overleggen kopie jaarstukken

Belanghebbende die recht heeft op een uitkering en werkzaam is als zelfstandige of meewerkende echtgenoot, dient op een door ons vastgesteld tijdstip een kopie van de balans en de winst- en verliesrekening te overleggen. Belanghebbende die als beroepsbeoefenaar (DGA) werkzaam is, dient op een door ons vastgesteld tijdstip de aangifte Inkomstenbelasting te overleggen (Artikel 5, lid 4 Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten).

Maatregel

Als betrokkene niet tijdig een kopie van de jaarstukken heeft overlegd, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige termijn gebonden overtredingen in de [eerste categorie](#).

Terugsturen opgevraagde informatie (buitenland)

De aanvrager is verplicht een vragenformulier van het UWV volledig ingevuld en ondertekend terug te sturen binnen een door UWV gestelde termijn. De termijn kan in verband met vakantie op verzoek worden verlengd met de duur van de vakantie (Artikel 3 lid 1 Controlevoorschriften buitenland arbeidsongeschiktheidswetten).

Maatregel

Als de aanvrager de opgevraagde informatie te laat heeft opgestuurd, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige termijngebonden overtredingen in de [eerste categorie](#).

Verificatie gegevens mogelijk maken (buitenland)

De aanvrager moet ons in staat stellen bij de aanvraag verstrekte gegevens te controleren, als wij twijfels hebben over de juistheid en volledigheid van deze gegevens (Artikel 3 lid 2 Controlevoorschriften buitenland arbeidsongeschiktheidswetten).

Belanghebbende is tevens verplicht om mee te werken aan verificatie van de gegevens door een door ons aangewezen instantie. Als dat nodig is ondertekent betrokkene een machtiging om verificatie door de aangewezen instantie. Op deze machtiging moet vermeld staan de naam van de instantie die mag controleren en welke gegevens gecontroleerd mogen worden (informed consent). De machtiging betekent overigens geen extra voorwaarde voor het recht op uitkering, maar vereenvoudigt voor ons de controle in een ander land (artikel 3 lid 3 onder c Controlevoorschriften buitenland).

Maatregel

Als de belanghebbende ons niet in de gelegenheid heeft gesteld om de verstrekte gegevens te verifiëren, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige niet termijngebonden overtredingen in de [eerste categorie](#).

Levensbewijs overleggen (buitenland)

Belanghebbende moet op ons verzoek een levensbewijs (attestatie de vita) overleggen. Het levensbewijs moet zijn gewaarmerkt door een bevoegde autoriteit ter plaatse. Dit kan bijvoorbeeld zijn een instelling die in het woonland de wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkeringen uitvoert of

de Nederlandse ambassade (Artikel 3 lid 3 onder a Controlevoorschriften buitenland arbeidsongeschiktheidswetten).

Maatregel

Als betrokkene ondanks ons verzoek niet tijdig een levensbewijs heeft verstrekt, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige termijn gebonden overtredingen in de [eerste categorie](#).

Gehoor geven aan oproep en gegevens verstrekken (buitenland)

Belanghebbende is verplicht om na oproep op een door ons te bepalen kantoor te verschijnen en de gevraagde gegevens te verstrekken (Artikel 3 lid 3 onder b Controlevoorschriften buitenland arbeidsongeschiktheidswetten).

Maatregel

Als belanghebbende ondanks ons verzoek niet is verschenen om de gevraagde gegevens te verstrekken, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige niet termijngebonden overtredingen in de [eerste categorie](#).

Overtredingen en te nemen maatregel, 2e categorie

Melden reden niet nakomen re-integratieverplichtingen in re-integratietraject

Artikel 88-1a WIA, 28k WAO, 46j WAZ Ingedeeld in de Tweede categorie

De persoon die recht heeft op een uitkering dient de reden van eventuele niet-naleving van zijn re-integratieverplichtingen zo spoedig mogelijk te melden aan het re-integratiebedrijf (artikel 27-4 WIA, 28k WAO, 46j WAZ). Dit betekent in beginsel dat vooraf de reden van verzuim moet worden gemeld. Als de reden van het verzuim niet wordt gemeld, of het re-integratiebedrijf anderszins het gegronde vermoeden heeft dat de uitkeringsgerechtigde onvoldoende medewerking verleent aan zijn re-integratie via het re-integratiebedrijf, dient dat door het re-integratiebedrijf aan UWV te worden gemeld. UWV neemt vervolgens een beslissing over opschorting of schorsing van de betaling van de uitkering. Gedurende de eventuele opschorting of schorsing kan UWV onderzoeken of er aanleiding is voor het opleggen van een maatregel aan betrokkene.

Maatregel

Als betrokkene verzuimd heeft om te melden waarom hij zijn re-integratieverplichtingen niet of

onvoldoende nakomt, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige niet termijngebonden overtredingen in de [tweede categorie](#).

Verstrekken re-integratieverslag

Artikel 88-1c WIA, 28f WAO Ingedeeld in de Tweede categorie

Verzekerde met een werkgever is op grond van artikel 65 WIA, 34a WAO verplicht om bij een aanvraag voor een WIA- of WAO-uitkering een re-integratieverslag mee te sturen. Nadere uitwerking van deze verplichting én de inhoudelijke eisen voor een re-integratieverslag staan in het hoofdstuk [Re-integratieverslag](#) (voor WIA) en de IM [Poortwachter](#) (voor WAO).

Maatregel

Als de verzekerde ondanks ons verzoek het re-integratieverslag niet tijdig heeft opgestuurd, dan is de maatregel:

Zwaarte	Hoogte	Duur	Ernst
Verlaagd	5%	2 maanden	Termijnoverschrijding t/m 60 dagen + verminderd verwijtbaar
Standaard	10 %	2 maanden	Termijnoverschrijding t/m 60 dagen
Verhoogd	20 %	2 maanden	Termijnoverschrijding van 61 t/m 90 dagen
Maximaal	30 %	2 maanden	Termijnoverschrijding van 91 t/m 120 dagen
Maximaal	30 %	3 maanden	Termijnoverschrijding van 121 t/m 180 dagen
Maximaal	30 %	4 maanden	Termijnoverschrijding van meer dan 180 dagen
Let op: Als verminderd verwijtbaar: eerstlagere maatregelpercentage bij gelijkblijvende duur. Klik hier voor een nadere uitwerking.			

Als de verzekerde bijvoorbeeld het re-integratieverslag 23 dagen te laat heeft aangeleverd, dan is de hoogte van de maatregel in beginsel 10% van het uitkeringsbedrag gedurende 2 maanden. Er zijn echter omstandigheden mogelijk waardoor we kunnen uitgaan van verminderde verwijtbaarheid. Dat is bijvoorbeeld het geval als de verzekerde door psychische problemen erg in de war is en daardoor 'vergeten' is om het re-integratieverslag te verstrekken. In een dergelijk geval is de maatregel 5% gedurende 2 maanden.

Verschijnen spreekuur/beantwoorden vragen/meewerken onderzoek

Artikel 88-1a WIA, 25-1a/b WAO, 45-1a/b WAZ, 3:37 Wajong Ingedeeld in de Tweede categorie

Verzekerde moet nadat hij tijdig is opgeroepen:

- verschijnen (voldoen aan oproep);
- de gestelde vragen beantwoorden;

- zich laten onderzoeken door een deskundige

(artikel 27-2a/b/c WIA, 23 WAO, 41 WAZ)

UWV heeft de bevoegdheid verzekerde op te roepen en te ondervragen. Ook een externe deskundige kan verzekerde oproepen en ondervragen. Hij moet daartoe wel door UWV aangewezen zijn. Een onderzoek van verzekerde moet altijd door een deskundige plaatsvinden.

Deugdelijke grond

Bij de beoordeling van de overtreding van deze verplichting dient een rol te spelen of betrokkene (of diens wettelijke vertegenwoordiger) een deugdelijke grond heeft op grond waarvan deze heeft nagelaten gevolg te geven aan een verzoek om op het spreekuur of voor onderzoek te verschijnen. Het gaat er om dat betrokkene wegens zijn lichamelijke of geestelijke toestand, of door een oorzaak van buitenaf geacht moet worden niet in staat te zijn geweest aan zijn verplichting te voldoen. Dat hij daardoor niet kon komen en ook niet in staat was om UWV dat tijdig te laten weten. Hiervan is geen limitatieve opsomming te geven. Voorbeelden:

- spoedopname in het ziekenhuis;
- ernstige ziekte;
- een ongeval, hem overkomen;
- ernstig psychisch disfunctioneren;
- het niet hebben ontvangen van een (niet aangetekend verzonden) oproepbrief
- fout van UWV bij oproepen van betrokkene.

Maatregel

Als betrokkene zonder geldige reden niet verschijnt of anderszins het onderzoek door toedoen van betrokkene niet kan plaatshebben, dan moet je wellicht een maatregel opleggen. In het geval dat betrokkene na het doen van een aanvraag om een arbeidsongeschiktheidsuitkering niet meewerkt aan het onderzoek, geldt een andere procedure. Deze vind je in het hoofdstuk [Toekennen](#) (AW). Voor de WIA-aanvragen wordt nog onderzocht of een andere procedure nodig is. Zo ja, dan zal die te vinden zijn in de instructie [Nieuw Recht](#) (WIA).

Overigens dient de werknemer wiens werkgever eigenrisicodrager is geworden deze plicht voorzover het re-integratie betreft, ook na te leven jegens die eigenrisicodrager.

In het geval van een maatregel is deze:

Zwaarte	Hoogte	Duur	Ernst
Verlaagd	5 %	2 maanden	Geen schade aan uitkering of re-integratie
Standaard	10 %	2 maanden	Geen bijzondere schade aan uitkering of re-integratie
Verhoogd	20 %	2 maanden	Bijzondere schade aan uitkering of re-integratie
Maximaal	30 %	2 maanden	Na eerdere recidive blijven volharden in dezelfde

Let op: Als verminderd of verhoogd verwijtbaar: eerstlagere respectievelijk eersthogere maatregelpercentage (uitgezonderd maximaal). Klik [hier](#) voor een nadere uitwerking.

Als de verzekerde bijvoorbeeld niet verschenen is op het spreekuur van de verzekeringsarts, dan is de hoogte van de maatregel in beginsel 10% van het uitkeringsbedrag gedurende 2 maanden. Als

blijkt dat UWV daardoor pas later vast kan stellen dat de uitkering weken lang veel te hoog is vastgesteld en bovendien de re-integratie buitengewoon is geschaad, bijvoorbeeld omdat een al ingekocht traject geen doorgang vindt, dan is een maatregel gerechtvaardigd die 20% van het uitkeringsbedrag bedraagt gedurende 2 maanden.

Laten opnemen of verblijven in inrichting

Artikel 88-1a WIA, 25-1c WAO, 45-1c WAZ, 3:37 Wajong Ingedeeld in de Tweede categorie

Degene die een aanvraag heeft ingediend of recht heeft op een uitkering is verplicht om zich op voorschrift van UWV of de daartoe aangewezen deskundige voor observatie te laten opnemen of te verblijven in een daartoe aangewezen inrichting (27-5 WIA, 25-1c WAO, 45-1c WAZ).

Maatregel

Als betrokkene ondanks het voorschrift zich niet laat opnemen in een daartoe aangewezen inrichting, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige niet termijngebonden overtredingen in de [tweede categorie](#).

Niet (tijdige verlenging) registratie bij WERKbedrijf

Artikel 88-1a WIA, 28a WAO, 46a WAZ Ingedeeld in de Tweede categorie

Deze plicht betreft de WGA-gerechtigde die zijn resterende verdien capaciteit niet volledig benut (artikel 30-2 WIA), en WAO-, WAZ- en Wajong-gerechtigden (28a WAO, 46a WAZ).

Deze persoon is verplicht om zich op voorschrift in te schrijven bij WERKbedrijf. Verzekerde is ook verplicht de bij diens registratie als werkzoekende door WERKBEDRIJF gegeven voorschriften op te volgen. Evenals bij de sollicitatieplicht dient hierbij sprake te zijn van maatwerk van UWV dat goed is afgestemd op de omstandigheden van het individuele geval. Als de verzekerde zich niet houdt aan het voorschrift zich als werkzoekende bij WERKBEDRIJF te laten inschrijven en die inschrijving tijdig, binnen de daarvoor geldende termijn te laten verlengen, dan moet eventueel een maatregel worden opgelegd.

Maatregel

Als betrokkene zich niet tijdig heeft ingeschreven bij WERKbedrijf of de inschrijving niet tijdig heeft verlengd, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige termijnoverschrijdingen in de [tweede categorie](#).

Overtredingen en te nemen maatregel, 3e categorie

Niet meewerken aan opstellen re-integratievisie en re-integratieplan

Artikel 88-1a WIA, 28i WAO, 46h WAZ Ingedeeld in de Derde categorie

Deze plicht geldt *niet* voor de verzekerde met recht op IVA-uitkering.

Betrokkene is op grond van artikel 29-2d resp. 39 WIA, 28i WAO, 46h WAZ verplicht mee te werken aan het opstellen van de re-integratievisie en het re-integratieplan als bedoeld in artikel 30a SUWI. De wettelijke verplichtingen hieromtrent zijn algemeen geformuleerd. De eerste concretisering van de verplichtingen geschiedt in de re-integratievisie, die wordt opgesteld tussen klant en UWV. Een nadere invulling vindt plaats door een vertaling van die visie naar concrete resultaatgerichte re-integratieafspraken, die in samenspraak tot stand komen tussen klant en re-integratiebedrijf en vastgelegd zijn in het re-integratieplan.

Uitgangspunt is dat in de re-integratievisie zo veel mogelijk de rechten en plichten, en de gevolgen van niet of onvoldoende naleving van de verplichtingen worden opgenomen. In het re-integratieplan kan worden volstaan met nadere aanvullingen op, dan wel bijstellingen van de al in de visie opgenomen rechten en plichten (en de gevolgen daarvan bij niet of onvoldoende naleving).

UWV operationaliseert, in samenspraak met de verzekerde, de algemene (in deze wet) neergelegde normen in heldere, concrete, uitvoerbare gedragsnormen en legt deze vast in de re-integratievisie.

Als het door het UWV ingeschakelde re-integratiebedrijf een re-integratieplan opstelt, gebeurt dat in samenspraak met de klant. In het plan worden de re-integratieafspraken vastgelegd en wordt duidelijk welke re-integratieactiviteiten de gedeeltelijk arbeidsgeschikte zelf moet gaan ondernemen en welke rol het re-integratiebedrijf daarin speelt. De re-integratieafspraken maken duidelijk wat haalbaar is en waar partijen zich aan committeren.

Maatregel

Als betrokkene niet meewerkt aan het opstellen van de re-integratievisie en/of het re-integratieplan, dan is de maatregel:

Zwaarte	Hoogte	Duur	Ernst
Verlaagd	15 %	4 maanden	Geen schade aan uitkering of re-integratie
Standaard	25 %	4 maanden	Geen bijzondere schade aan uitkering of re-integratie
Verhoogd	50 %	4 maanden	Bijzondere schade aan uitkering of re-integratie
Maximaal	100 %	4 maanden	Na eerdere recidive blijven volharden in dezelfde overtreding

Let op: Als verminderd of verhoogd verwijtbaar: eerstlagere respectievelijk eersthogere maatregelpercentage (uitgezonderd maximaal). Klik [hier](#) voor een nadere uitwerking.

Als de verzekerde bijvoorbeeld heeft verzuimd om mee te werken aan het opstellen van een re-integratieplan, dan is de hoogte van de maatregel in beginsel 25% van het uitkeringsbedrag gedurende 4 maanden. Het niet naleven van een verplichting in deze categorie leidt vrijwel altijd tot een vermindering van kansen of tot een zekere mate van vertraging in de re-integratie. Slechts in

geval van verminderde verwijtbaarheid, vanwege bijvoorbeeld psychische klachten, ligt het in de rede om uit te gaan van een lager maatregelpercentage.

Niet nakomen verplichtingen re-integratievisie en re-integratieplan

Artikel 88-1a WIA, 28j WAO, 46i WAZ, 38i Wajong Ingedeeld in de Derde categorie

Deze plicht geldt *niet* voor de verzekerde met recht op IVA-uitkering.

Betrokkene moet op grond van artikel 29-2e resp. 39 WIA, 28j WAO, 46i WAZ de verplichtingen die zijn opgenomen in de re-integratievisie en het re-integratieplan als bedoeld in artikel 30a SUWI nakomen.

Maatregel

Als betrokkene de verplichtingen in de re-integratievisie en/of het re-integratieplan niet nakomt, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige overtredingen in de [derde categorie](#).

Niet of onvoldoende zoeken passende arbeid

Artikel 88-1a WIA Ingedeeld in de Derde categorie

Deze plicht betreft *uitsluitend* de verzekerde met recht op WGA-uitkering.

Deze plicht vermeld in artikel 30-1b WIA is afgeleid van artikel 24, eerste lid, onderdeel b, onder 1 en 2, van de WW. Zolang de persoon die recht heeft op een WGA-uitkering geen passende arbeid wordt aangeboden, dient hij in voldoende mate te trachten passende arbeid te verkrijgen. Daartoe dient hij te solliciteren, op uitnodiging sollicitatiegesprekken te voeren, en dergelijke. Als betrokkene zich zodanig gedraagt, dat zijn gedrag verwijtbaar leidt tot niet verkrijgen van (een voldoende mate van) passende arbeid (bijvoorbeeld door zich tijdens een sollicitatieprocedure onfatsoenlijk te gedragen), handelt hij in strijd met deze verplichting. Klik hier voor meer informatie over vrijstelling en ontheffing van de sollicitatieplicht.

Maatregel

Als betrokkene niet of onvoldoende zoekt naar passende arbeid is de maatregel gelijk aan die van de overige overtredingen in de [derde categorie](#).

Niet voldoen aan verplichting mogelijkheden passende

arbeid verkrijgen

Artikel 88-1a WIA Ingedeeld in de Derde categorie

Deze plicht vermeld in artikel 29-1 en 30-1b WIA geldt *niet* voor de verzekerde met recht op IVA-uitkering.

Een gedeeltelijk arbeidsgeschikte heeft resterende verdien capaciteit. Hij dient in voldoende mate te trachten deze resterende verdien capaciteit te behouden. Dit geldt overigens ook voor de rechthebbende op een WGA-uitkering met minder dan 20% resterende verdien capaciteit. Voorts dient hij in voldoende mate te trachten mogelijkheden tot verrichten van arbeid te verkrijgen. Dit betekent ook dat hij zijn mogelijkheden tot medisch herstel moet benutten en zijn genezing in geen geval mag belemmeren. Deze plicht is algemeen geformuleerd in artikel 29 lid 1 van de WIA, maar in lid 2 is dat verder voor een aantal concrete verplichte activiteiten verder uitgewerkt.

Maatregel

Als betrokkene niet voldoet aan de verplichting om mogelijkheden voor passende arbeid te verkrijgen, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige overtredingen in de [derde categorie](#).

Niet meewerken aan verkrijgen mogelijkheden arbeid

Artikel 88-1a WIA, 28g WAO, 46g WAZ Ingedeeld in de Derde categorie

Deze plicht geldt *niet* voor de verzekerde met recht op IVA-uitkering.

Onder deze verplichting bedoeld in artikel 29-2b WIA kan ten minste worden begrepen dat de gedeeltelijk arbeidsgeschikte dient mee te werken aan re-integratietrajecten die zijn arbeidscapaciteit versterken, en aan bemiddelingstrajecten. Scholing en opleiding (vermeld in artikel 28g WAO, 46g WAZ) alsmede proefplaatsing, sollicitatietrainingen en bemiddeling kunnen hier deel van uit maken. Als betrokkene zonder redelijke gronden niet meewerkt aan deze verplichting, dan krijgt hij een maatregel.

Maatregel

Als betrokkene onvoldoende meewerkt aan het verkrijgen van arbeidsmogelijkheden is de maatregel gelijk aan die van de overige overtredingen in de [derde categorie](#).

Als betrokkene onvoldoende meewerkt aan een gunstig scholingsresultaat, nemen we verminderde ernst aan als de onvoldoende medewerking niet heeft geleid tot een latere beëindiging van de scholing dan gepland. Als het een opleiding of scholing betreft die baan zekerheid geeft en betrokkene deze opleiding of scholing niet aanvangt of heeft afgebroken, nemen we een verhoogde ernst aan. In dat geval is er sprake van een verhoogde maatregel, tenzij de gedraging verminderd verwijtbaar is. Onder baan zekerheid verstaat men een baangarantie of een zodanige kans op baan, na afronding van de scholing of opleiding, dat deze gelijk is te stellen met een baangarantie.

Niet meewerken aan aanpassing arbeidsplaats

Artikel 88-1a WIA, 28c WAO, 46c WAZ Ingedeeld in de Derde categorie

Deze plicht geldt *niet* voor de verzekerde met recht op IVA-uitkering.

Deze verplichting vermeld in artikel 29-2c WIA, 28c WAO, 46c WAZ houdt in dat de werknemer moet trachten hulpmiddelen ter aanpassing van de werkplek te verkrijgen of de aanpassing van de werkplek te bewerkstelligen. Aan aanbod van deze hulpmiddelen of aanbod van aanpassing van de werkplek dient hij zijn medewerking te verlenen.

Maatregel

Als betrokkene onvoldoende meewerkt aan aanpassing van zijn werkplek is de maatregel gelijk aan die van de overige overtredingen in de [derde categorie](#).

Niet aanvaarden passende arbeid

Artikel 88-1a WIA Ingedeeld in de Derde categorie

Deze plicht betreft *uitsluitend* de verzekerde met recht op WGA-uitkering.

Deze plicht vermeld in artikel 30-1a WIA is afgeleid van artikel 24, eerste lid, onderdeel b, onder 2, van de WW. Als de persoon die recht heeft op een WGA-uitkering geen passende arbeid verricht, dient hij elk aanbod van passende arbeid te aanvaarden.

Maatregel

Als betrokkene passende arbeid niet aanvaardt, dan wordt de uitkering, conform artikel 2, vierde lid, van het Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten, verminderd met het uitkeringsbedrag dat niet zou zijn uitbetaald als het aangeboden werk wel was geaccepteerd. Gaat het daarbij om een loonaanvullingsuitkering of een vervolguitering, dan is duur van de maatregel 4 maanden. Betreft het echter een loongerelateerde uitkering, dan wordt de maatregel opgelegd voor de gehele resterende duur van die loongerelateerde uitkering. Op dit punt gelden dezelfde regels als voor de WW-uitkering.

Geen belemmerende eisen stellen aan passende arbeid

Artikel 88-1a WIA Ingedeeld in de Derde categorie

Deze plicht betreft *uitsluitend* de verzekerde met recht op WGA-uitkering.

Deze plicht vermeld in artikel 30-1c WIA is afgeleid van artikel 24, eerste lid, onderdeel b, onder 4, van de WW. De gedeeltelijk arbeidsgeschikte krijgt de verplichting opgelegd zich zodanig op te stellen dat hij passende arbeid kan en wil aanvaarden. De betrokkene kan door afwijkend ge het stellen van irreële eisen of door ongebruikelijke werktijden, een bemiddelingspoging

belemmeren. Op welke eisen deze plicht precies ziet is, vanwege de casuïstiek moeilijk aan te geven. UWV en zo nodig de rechter moeten beoordelen of van dergelijke eisen sprake is.

Maatregel

Als betrokkene belemmerende eisen stelt aan passende arbeid, dan is de maatregel gelijk aan die van de overige overtredingen in de [derde categorie](#).

Niet of onvoldoende verrichten re-integratie-inspanningen

Artikel 88-1a WIA, 28h WAO Ingedeeld in de Derde categorie

Verzekerde is op grond van artikel 28-2b WIA, 28h WAO verplicht voldoende re-integratie-inspanningen te verrichten. Deze verplichting geldt al in de wachttijd. Bij de poortwachterbeoordeling wordt (marginaal) getoetst of de werknemer in redelijkheid heeft kunnen komen tot de inspanningen die hij heeft verricht. Bij WAZ en Wajong speelt deze verplichting niet.

Maatregel

Als betrokkene niet of onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht is de maatregel gelijk aan die van de overige overtredingen in de [derde categorie](#).

Niet/onvoldoende meewerken aan voorschriften/getroffen maatregel wg

Artikel 88-1a WIA, 28h WAO Ingedeeld in de Derde categorie

Verzekerde is op grond van artikel 28-2a WIA, 28h WAO verplicht om mee te werken aan door zijn werkgever gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die zijn re-integratie bevorderen. Bij de 'poortwachterstoets' wordt beoordeeld of de werknemer gedurende de wachttijd aan deze verplichting heeft voldaan. Bij WAZ en Wajong speelt deze verplichting niet.

Maatregel

Als betrokkene niet of onvoldoende heeft meegewerkt aan door zijn werkgever gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen is de maatregel gelijk aan die van de overige overtredingen in de [derde categorie](#).

Niet onder geneeskundige behandeling stellen

Artikel 88-1a WIA, 28abc WAO, 46 abc WAZ Ingedeeld in de Derde categorie

Deze plicht geldt *niet* voor de verzekerde met recht op IVA-uitkering

Als UWV dit noodzakelijk acht, dan kan UWV verzekerde het voorschrift geven zich onder geneeskundige behandeling te stellen. Het moet daarbij aan betrokkene duidelijk zijn dat sprake is van een voorschrift. Het voorschrift moet dus schriftelijk worden bevestigd.

Een voorschrift kan bijvoorbeeld inhouden dat de gedeeltelijk arbeidsgeschikte zich onderwerpt

aan een door de verzekeringsarts of een behandelend arts noodzakelijk geachte behandeling van medische aard, die redelijkerwijs van verzekerde mag worden gevraagd.

- Verzekerde is verplicht zich te houden aan de voorschriften die hem gegeven worden in het belang van de behandeling, genezing of tot behoud, herstel en bevordering van de arbeidsgeschiktheid. De hier bedoelde voorschriften kunnen direct door UWV worden gegeven, maar ook door een door UWV aangewezen deskundige, zoals een door UWV ingeschakeld re-integratiebedrijf.
- Verzekerde is uiteraard ook verplicht de voorschriften van zijn behandelend arts op te volgen. De verzekeringsarts moet dus bij de behandelend arts informeren welke voorschriften deze aan verzekerde heeft gegeven.
- UWV of de eigenrisicodragers, maar ook een door UWV of door de eigenrisicodragers ingeschakeld re-integratiebedrijf, kan de gedeeltelijk arbeidsgeschikte die recht heeft op een WGA-uitkering opdragen om een medische behandeling te ondergaan.

(Artikel 29-2a WIA, 28 a/b/c WAO, 46 a/b/c/ WAZ)

Genezingsbelemmerende gedragingen kunnen de gedeeltelijk arbeidsgeschikte verweten worden. Daarbij is niet vereist dat de genezing daadwerkelijk belemmerd is. Voldoende is dat de handeling naar algemeen geldende medische maatstaven de strekking heeft de genezing te belemmeren. Als belanghebbende het niet eens is met een voorschrift dat betrekking heeft op geneeskundige behandeling, dan moet onze verzekeringsarts in overleg treden met de behandelende arts. In de praktijk zal dit geen problemen geven. We bespreken de benodigde acties met belanghebbende en die zal meestal wel akkoord gaan. In dat geval is dan echter geen sprake van een gegeven voorschrift. Als belanghebbende bij nader inzien besluit om zich niet te houden aan de afgesproken acties, kunnen we niet zondermeer stellen dat hij zijn verplichtingen niet nakomt. Het moet namelijk voor belanghebbende duidelijk zijn dat een voorschrift wordt gegeven, wat dat voorschrift precies inhoudt en dat we van hem verwachten dat hij het voorschrift naleeft. Het voorschrift moet dus schriftelijk worden bevestigd. Hierbij kan dan gewezen worden op de gevolgen (eventuele maatregel) als belanghebbende het voorschrift niet opvolgt.

Maatregel

Als betrokkene niet meewerkt aan geneeskundige behandeling, is de maatregel gelijk aan die van de overige overtredingen in de [derde categorie](#).

Adequate medische behandeling ondergaan

Artikel 88-1a WIA Ingedeeld in de Derde categorie

Verzekerde is op grond van artikel 28-2c WIA verplicht een naar algemene medische maatstaven adequate behandeling te ondergaan voor zijn ziekte of gebrek.

Maatregel

Als betrokkene geen adequate medische behandeling ondergaat, is de maatregel gelijk aan die van de overige overtredingen in de [derde categorie](#).

Overtredingen en te nemen maatregel, 4e categorie

Opzettelijk veroorzaken ongeschiktheid

88-1a WIA, 28e WAO, 46e WAZ Ingedeeld in de Vierde categorie

De verzekerde mag zijn ongeschiktheid tot werken niet opzettelijk veroorzaken of vergroten (artikel 28-1 WIA, 28e WAO, 46e WAZ). Van opzet is slechts sprake als verzekerde zichzelf letsel heeft toegebracht of aan ziek makende oorzaken heeft blootgesteld, met als oogmerk arbeidsongeschikt te worden. In de praktijk zal deze opzet echter heel moeilijk zijn aan te tonen. De plicht betreft zowel de periode voorafgaande aan, als ook de gehele periode van de arbeidsongeschiktheid van de verzekerde, vanaf de aanvang daarvan, de toedracht van de veroorzaking daarin begrepen. Als de schade eenmaal is ingetreden moet betrokkene er alles aan doen de schade te beperken.

Maatregel

Als na een medische beoordeling blijkt, dat betrokkene de ongeschiktheid opzettelijk heeft veroorzaakt dienen we hem een maatregel op te leggen. Er vindt geen beoordeling plaats van de ernst of van de schade. We nemen in dat geval altijd aan dat er schade is aan de uitkering of de re-integratie. Alleen bij verminderde verwijtbaarheid geldt een verlaagd percentage. De te nemen maatregel is:

Zwaarte	Hoogte	Duur	Ernst
Verlaagd	50 %	Blijvend	Schade aan uitkering of re-integratie + verminderd verwijtbaar
Standaard	100 %	Blijvend	Schade aan uitkering of re-integratie
Let op: Als verminderd verwijtbaar: eerstslagere maatregelpercentage. Indien standaard of verhoogd verwijtbaar: standaard maatregelpercentage. Klik hier voor een nadere uitwerking.			

Als de verzekerde bijvoorbeeld opzettelijk zijn arbeidsongeschikt heeft veroorzaakt, dan is de maatregel in beginsel een korting van het volledige uitkeringsbedrag zolang de resterende p van zijn uitkering duurt. In dat geval moet wel overtuigend zijn aangetoond dat de verzekerde

bewust zijn arbeidsongeschikt heeft veroorzaakt met de bedoeling om een (hogere) uitkering te verkrijgen.

Verweren tegen einde dienstverband tijdens verplichte loondoorbetaling

Artikel 88-1d WIA Ingedeeld in de Vierde categorie

Deze plicht betreft uitsluitend de WIA-verzekerde.

Tijdens de loonsanctieperiode voor een werkgever is de verzekerde op grond van artikel 88-1d WIA verplicht om verweer te voeren tegen een beëindiging van de dienstbetrekking, dan wel niet in te stemmen met beëindiging van de dienstbetrekking.

In artikel 123b van de WIA is overigens geregeld dat deze loonsanctieperiode aan de werkgever alleen opgelegd kan worden als de verzekerde op of ná 15 augustus 2004 arbeidsongeschikt is geworden. Bij gevallen van vóór die datum gelden nog de oude poortwachterbepalingen van artikel 71a WAO.

Maatregel

Als betrokkene zich niet verweert tegen beëindiging van zijn dienstbetrekking, dienen we hem een maatregel op te leggen. Er vindt geen beoordeling plaats van de ernst of van de schade. Wij nemen in dat geval altijd aan dat er schade is aan de uitkering of de re-integratie. Alleen bij verminderde verwijtbaarheid geldt een verlaagd percentage. De te nemen maatregel is:

Zwaarte	Hoogte	Duur	Ernst
Verlaagd	50 %	Blijvend [1]	Schade aan uitkering of re-integratie + verminderd verwijtbaar
Standaard	100 %	Blijvend [2]	Schade aan uitkering of re-integratie
Let op: Als verminderd verwijtbaar: eerstslagere maatregelpercentage. Als standaard of verhoogd verwijtbaar: standaard maatregelpercentage. Klik hier voor een nadere uitwerking.			

Als de verzekerde bijvoorbeeld zich niet verweert, dan wordt de uitkering geweigerd voor de duur van de aan de werkgever opgelegde loonsanctie.

Niet of onvoldoende voorkomen verlies passende arbeid

Artikel 88-1a WIA Ingedeeld in de Vierde categorie

Deze plicht betreft *uitsluitend* de WIA-verzekerde met recht op loongerelateerde WGA-uitkeri

Deze verplichting vermeld in artikel 30-3 WIA betreft het voorkómen van verlies van passende

arbeid. Dit geldt slechts voor de verzekerde die een loongerelateerde uitkering WGA ontvangt. Het

arbeid. Dit geldt slechts voor de verzekerde die een loongerelateerde uitkering WGA ontvangt. Het ontvangen van een WGA-LGU uitkering is immers een uitsluitingsgrond voor het recht op WW. Voldoet betrokkene niet aan genoemde verplichting, verwijtbaar of niet, dan krijgt hij géén WW-uitkering.

Verlies van passende arbeid als objectief gevolg van ziekte of gebrek is veelal door de verzekerde niet te voorkomen, en in die gevallen ook niet verwijtbaar. Verlies van passende arbeid als gevolg

van bedrijfseconomische omstandigheden is evenmin aan verzekerde te verwijten. Van verwijtbaar verlies van passende arbeid is alleen sprake als een werknemer de werkgever een dringende reden, in de zin van artikel 678 van boek 7 van het BW, geeft om het dienstverband met onmiddellijke ingang te beëindigen (bijvoorbeeld in geval van diefstal of mishandeling van de werkgever door de werknemer), en verder als de werknemer zelf ontslag neemt, zonder dat aan voortzetting van de dienstbetrekking zodanige bezwaren verbonden zijn dat voortzetting redelijkerwijs van hem niet zou kunnen worden gevergd.

Maatregel

Als betrokkene onvoldoende heeft gedaan om verlies van passende arbeid te voorkomen, dan wordt de uitkering (volgens artikel 2, vierde lid, van het Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten) verminderd met het uitkeringsbedrag dat niet zou zijn uitbetaald als de betrokkene de arbeid zou hebben behouden. De maatregel wordt opgelegd voor de gehele resterende duur van de loongerelateerde uitkering. Is er sprake van verminderde verwijtbaarheid, dan wordt niet alleen de hoogte tot 50% beperkt, maar ook de duur tot maximaal 26 weken. Als de verloren inkomsten blijvend worden gekort, op grond van het Inkomensbesluit Wet WIA, is een maatregel op deze grond overbodig, en blijft deze dus achterwege.

Overtredingen en te nemen maatregel, 5e categorie

Zich onthouden van zeer ernstige misdragingen

Artikel 45, lid 1, sub r Ingedeeld in de Vijfde categorie

De vijfde categorie heeft betrekking op de verplichting om zich te onthouden van zeer ernstige misdragingen jegens de met de uitvoering van de socialezekerheidswetten belasten personen en instanties tijdens het verrichten van werkzaamheden.

Onder een zeer ernstige misdrijving wordt in ieder geval verstaan elke vorm van ongewenst en/of agressief fysiek contact met een persoon of het ondernemen van pogingen daartoe. Hieronder vallen bijvoorbeeld schoppen, slaan of het ondernemen van pogingen daartoe. Ook het toebrengen van schade aan een gebouw of een inventarisonderdeel of het ondernemen van pogingen daartoe in enige vorm wordt als zeer ernstige misdrijving gezien. Handelingen die door hun grote of mogelijk blijvende impact op de desbetreffende persoon of personen grote invloed hebben z het opzetten van gerichte lastercampagnes, seksuele intimidatie, het tonen van steek en/of vuurwapens of (pogingen tot) ontsluiting in een ruimte zijn ook als zeer ernstige misdrijving te

vuurwapens of (pogingen tot) opsluiting in een ruimte zijn ook als zeer ernstige misdraging te beschouwen.

Maatregel

Als blijkt dat de klant zich niet heeft onthouden van zeer ernstige misdragingen, dan leggen we een maatregel op.

De hoogte van een maatregel in de vijfde categorie bedraagt 25, 50 of 100% en is afhankelijk van de aard, de ernst en de gevolgen van de overtreding.

Bij verbale agressie is 25% het uitgangspunt. De ernst van de overtreding en de gevolgen die de overtreding heeft gehad, kunnen aanleiding zijn om het percentage te verhogen naar 50%. Bij bedreiging, intimidatie, vernielingen en pogingen tot fysiek geweld is het uitgangspunt een maatregel van 50%. Ook hier geldt dat de ernst van de overtreding en de gevolgen daarvan aanleiding kunnen zijn om het percentage te verhogen naar 100%. Bij fysiek geweld is het uitgangspunt een maatregel van 100%.

Is er sprake van verminderde verwijtbaarheid dan wordt geen maatregel opgelegd.

De duur van een maatregel in de vijfde categorie bedraagt standaard 3 maanden.

Type	Standaardhoogte	Verhoogd	Duur
Verbale agressie	25 %	50%	3 maanden
Bedreiging, intimidatie, vernielingen en pogingen tot fysiek geweld	50 %	100%	3 maanden
Fysiek geweld	100 %	100%	3 maanden
Let op: Is er sprake van verminderde verwijtbaarheid, dan wordt geen maatregel opgelegd.			

Dringende reden en afzien van maatregel

Algemeen

Hoewel het opleggen van een maatregel een verplichting is, kan hier van worden afgezien in verband met een dringende reden.

88 lid 5 WIA, 29 lid 3 WAO, 47 lid 3 WAZ, 3:39 lid 3 Wajong

Dit wil zeggen dat wel sprake is van een overtreding en van verwijtbaarheid, maar dat het opleggen van de maatregel voor verzekerde onaanvaardbare gevolgen heeft. Een dringende reden heeft dus geen betrekking op de oorzaak van de maatregel zelf.

De wetgever heeft hierbij duidelijk te kennen gegeven dat er wel heel bijzondere en uitzonderlijke

omstandigheden moeten spelen, willen wij kunnen spreken van een dringende reden. Het gaat dus om zeer incidentele gevallen. Er mogen geen categorieën van gevallen worden genoemd waarin dan altijd sprake zou zijn van een dringende reden.

Van belang is dat niet gedeeltelijk van een maatregel kan worden afgezien als gevolg van het bestaan van een dringende reden.

Er moet sprake zijn van een bijzondere persoonlijke omstandigheid met een voor verzekerde onaanvaardbare uitwerking van de maatregel op financieel of immaterieel vlak. Het kan daarbij gaan om een combinatie van factoren.

Om verder enig houvast te geven wijzen wij hier dan ook op de algemene beginselen van behoorlijk bestuur. Wanneer het opleggen van een maatregel in strijd komt met een **algemeen beginsel van behoorlijk bestuur**, dan is er een dringende reden aanwezig om af te zien van het opleggen van een maatregel.

Algemene beginselen van behoorlijk bestuur

- ***Vertrouwensbeginsel***

Wanneer een verzekerde van ons ondubbelzinnig en ongeclausuleerd te horen heeft gekregen dat er geen of een lagere maatregel wordt opgelegd, zou het alsnog opleggen van een (hogere) maatregel na een dergelijke toezegging in strijd zijn met het vertrouwensbeginsel.

- ***Zorgvuldigheidsbeginsel***

Als wij nalatig zijn in de afhandeling, kan sprake zijn van strijd met het zorgvuldigheidsbeginsel. Wanneer de beschikking betreffende het opleggen van een maatregel niet binnen een redelijke termijn – hier verstaan wij 6 maanden onder – na constatering van de overtreding is afgegeven, dan zijn wij nalatig en blijft oplegging van de maatregel achterwege.

Op zich is bij het maken van een vergissing door UWV geen dringende reden om van het opleggen van een maatregel af te zien.

- ***Evenredigheidsbeginsel***

Er is sprake van strijd met het evenredigheidsbeginsel als de op te leggen maatregel niet in verhouding staat tot de ernst van de overtreding. Van een dergelijke situatie zal niet al te snel sprake zijn aangezien er in het Maatregelenbesluit al een relatie wordt gelegd tussen de ernst van de overtreding en de op te leggen maatregel.

Waarschuwing: afzien van maatregel

Algemeen

Op grond van de wet bestaat de mogelijkheid om van het opleggen van een maatregel af te zien en te volstaan met een waarschuwing.

88 lid 4 WIA, 29 lid 2 WAO, 47 lid 2 WAZ, 3:39 lid 2 Wajong

De bevoegdheid om met een waarschuwing te volstaan, bestaat bij de volgende verplichtingen:

De bevoegdheid om met een waarschuwing te volstaan, bestaat bij de volgende verplichtingen.

- Overtreding van de verplichting om op verzoek informatie te verstrekken;
- Overtreding van de verplichting om tijdig een aanvraag in te dienen voor de uitkering;
- Overtreding van de verplichting om de aanvraag vergezeld te doen gaan van een re-integratieverslag (alleen WIA en WAO);
- Overtreding van de verplichting om voldoende te zoeken naar passende arbeid (sollicitatieverplichting).

Niet nakomen inlichtingenplicht

Het betreft gevallen dat de verzekerde de inlichtingenverplichting niet binnen de door UWV gestelde termijn is nagekomen. Betrokkene dient na een schriftelijk verzoek daartoe, binnen de gestelde termijn de gevraagde informatie te verstrekken of binnen de daarvoor gestelde termijn mededeling te doen van alle feiten en omstandigheden, waarvan redelijkerwijs duidelijk moet zijn, dat zij van invloed kunnen zijn op het recht of de hoogte van de uitkering. Voldoet betrokkene niet aan deze verplichting dan wordt in principe een maatregel opgelegd of ontvangt betrokkene een waarschuwing.

Voor de wet is er een situatie waarin wordt volstaan met het geven van een waarschuwing, als ingevolge de regels een maatregel zou zijn opgelegd, mits wordt voldaan aan de voorwaarden voor het geven van een waarschuwing. Dat is de situatie waarin betrokkene de uitkering niet tijdig heeft aangevraagd onder de voorwaarde dat de **termijn van overschrijding niet meer dan 14 dagen bedraagt**.

Voor de vaststelling van het aantal van 14 kalenderdagen blijven buiten beschouwing dagen, niet zijnde zaterdagen of zondagen, waarop de kantoren van UWV zijn gesloten.

(zie ook [Termijnen en Tijdigheid](#))

Nadere voorwaarden voor geven waarschuwing

De volgende voorwaarden zijn van belang om al dan niet een waarschuwing te geven:

- Er moet sprake zijn van enige verwijtbaarheid van betrokkene; immers zonder verwijtbaarheid kan geen maatregel worden opgelegd en bestaat dus ook niet de bevoegdheid om af te zien van het opleggen van een maatregel. Als op grond van niet-verwijtbaarheid of een dringende reden geen maatregel kan worden opgelegd, kan ook geen waarschuwing worden gegeven.
- Er moet sprake zijn van een nul- of een zelfbenadeling, d.w.z. dat het niet (tijdig) nakomen van de verplichting niet heeft geleid tot het ten onrechte of tot een te hoog bedrag betalen van uitkering.
- Als binnen 2 jaar nadat een waarschuwing is gegeven dezelfde verplichting weer wordt

overtreden, mag geen waarschuwing worden gegeven.

Geen waarschuwing wordt gegeven bij opzettelijke poging tot fraude.

Tweejaarstermijn

Als hierboven aangegeven kan geen waarschuwing worden gegeven wanneer binnen een periode van 2 jaar al eerder een waarschuwing of boete is gegeven voor dezelfde overtreding binnen dezelfde wet. Als er binnen 2 jaar, te rekenen vanaf de datum waarop eerder aan de werknemer een *maatregel* is opgelegd, een overtreding plaatsvindt, moet ook worden volstaan met een waarschuwing. Dus binnen 2 jaar na de dag waarop de vorige maatregel schriftelijk aan betrokkene bekend is gemaakt. Dat betekent binnen 2 jaar na datum verzending van de beslissing waarbij de vorige maatregel werd opgelegd. De termijn van 2 jaar neemt een aanvang op de dag na verzending (dagtekening) van het besluit.

Voorbeeld 5 

Voorbeeld: zelfde overtreding binnen 2 jaar na bekendmaking waarschuwing 

Voorbeeld: zelfde overtreding binnen 2 jaar, geen eerdere waarschuwing, wel eerdere maatregel 

Overige aandachtspunten waarschuwing

Een waarschuwing is een publiekrechtelijk besluit dat schriftelijk wordt gegeven (inclusief bezwaarclausule), waarbij verzekerde gewezen wordt op de consequentie dat bij een volgende – zelfde – overtreding binnen twee jaar na bekendmaking van de waarschuwing (datum beschikking), een boete of maatregel zal worden opgelegd. Het moet dus gaan om een overtreding van dezelfde verplichting in dezelfde wet. Is er geen sprake van overtreding van dezelfde verplichting, dan kan dus wel een waarschuwing gegeven worden.

Is er wel sprake van een tweede overtreding van dezelfde verplichting, dan wordt een maatregel met het Maatregelenbesluit uiteraard toegepast. Er is, hoewel sprake is van een herhaling van de overtreding, echter geen sprake van 'Recidive' als bedoeld in het Maatregelenbesluit, omdat een verhoging wegens recidive uit gaat van een eerder opgelegde maatregel. Nu het een waarschuwing betreft, kan de alsnog op te leggen maatregel derhalve niet met 50% worden verhoogd.

Ingangsdatum maatregel

In de wet is niets geregeld over de ingangsdatum van de maatregel. UWV is vrij om over de ingangsdatum van de maatregel eigen beleid te maken, mits de maatregel maar opgelegd wordt op of na het moment van de overtreding. In artikel 9 van de beleidsregel UWV is nadere invulling gegeven aan de ingangsdatum van de maatregel.

UWV kiest er voor om de maatregel toe te passen op toekomstige betalingen van de nog lopende uitkering. In een beperkt aantal gevallen is een uitzondering mogelijk. Het betreft hier de situatie waarin de cliënt zijn inlichtingenplicht niet is nagekomen en daardoor zelf de maatregel naar de toekomst heeft verschoven. Daarnaast gaat het om de situatie waarin de maatregel (deels) betrekking heeft op een periode waarin het recht op uitkering niet geldend is gemaakt wegens verjaring. In deze situaties zou de maatregel onevenredig licht respectievelijk onevenredig zwaar uitvallen, als deze zou worden toegepast op periodes in de toekomst. Verder is een vroegere ingangsdatum voor de maatregel aan de orde als de maatregel niet volledig kan worden gerealiseerd omdat het uitkeringsrecht de maximumtermijn bereikt voordat de maatregel eindigt. De maatregel mag in geen enkel geval eerder ingaan dan de datum waarop de cliënt de verplichting niet is nagekomen.

Het vorenstaande leidt in die zin tot een vereenvoudiging van de uitvoering dat terugvorderingen en verrekeningen zoveel als mogelijk worden voorkomen. Verder wint de maatregel aan effectiviteit als zij zoveel mogelijk met toekomstige kracht wordt opgelegd. Aanneمة hierbij is dat de cliënt door een maatregel met toekomstige kracht wordt geprikkeld om zo snel mogelijk mee te werken aan zijn re-integratie en zo mogelijk het werk te hervatten. Daardoor houdt hij de duur van de maatregel zo kort mogelijk. Er wordt wel een concessie gedaan. De maatregel heeft wel beperkte terugwerkende kracht in die zin dat teruggedaan wordt naar de eerste dag waarover op het moment van vaststelling van de maatregel nog geen betaling heeft plaatsgevonden. Deze keuze is gemaakt omdat de effectiviteit van de maatregel ook bevorderd wordt als deze zo kort mogelijk na de overtreding plaatsvindt.

Voorbeeld 6

Alleen dan wordt een maatregel met echt terugwerkende kracht opgelegd in die gevallen dat de maatregel en de eventueel met die maatregel samenhangende boete anders aan effectiviteit zouden inboeten. Vandaar enkele uitzonderingen.

- De eerste uitzondering is de situatie dat de maatregel niet volledig kan worden gerealiseerd omdat het uitkeringsrecht de maximumtermijn bereikt voordat de uitkering eindigt. In dat geval is een maatregel met terugwerkende kracht aan de orde om te voorkomen dat de maatregel aan effectiviteit zou inboeten omdat deze door te late onderkenning niet meer volledig kan worden geëffectueerd.

Voorbeeld 7

- De tweede uitzondering heeft betrekking op de situatie waarin de cliënt zijn inlichtingenplicht niet is nagekomen en daardoor zelf de maatregel naar de toekomst heeft verschoven. In sommige gevallen wordt de overtreding van de mededelingsverplichting bestraft met een Bepalend voor de hoogte van de boete is het benadelingsbedrag. Mede bepalend voor de hoogte van het benadelingsbedrag is de met terugwerkende kracht opgelegde maatregel. De

hoogte van het betaaldemingsbedrag is de met terugwerkende kracht opgelegde maatregel. De boete zou dus worden uitgehold als de maatregel niet meer met terugwerkende kracht zou worden opgelegd. En daardoor zou de boete minder effectief zijn.

Voorbeeld 8

- De derde uitzondering heeft betrekking op de situatie dat het recht op uitkering niet geldend is gemaakt wegens verjaring. In dit geval geldt het uitgangspunt dat met de gerechtvaardigde belangen van de klant rekening moet worden gehouden. Door de maatregel met terugwerkende kracht toe te passen wordt voorkomen dat de cliënt geconfronteerd wordt met een korting op zijn uitkering die te herleiden is tot een periode waarover hij in het geheel geen uitkering ontving.

Niet in alle gevallen bestaat er op de eerste dag van de overtreding recht op uitkering. Dit is het geval als de dag van de overtreding ligt vóór de dag waarop uitkering wordt toegekend, dan wel recht op uitkering bestaat. De maatregel gaat dan in op de eerste dag waarover uitkering wordt toegekend, dan wel de eerste dag waarop recht op uitkering bestaat.

Voorbeeld 9

Een te late aanvraag leidt wel tot een maatregel, maar die maatregel gaat in op de datum waarop de uitkering in principe zou zijn ingegaan. Als we de uitkering wegens de te late aanvraag toekennen met ingang van een latere datum, dan zal op die latere datum de duur van de maatregel helemaal of voor een deel zijn verstreken. De latere toekenning overlapt de maatregel, om dubbele sanctionering te voorkomen. Is de duur van de op te leggen maatregel langer dan de periode waarover de uitkering niet wordt toegekend, dan leggen we alleen een maatregel op over de nog resterende duur. Is de duur van de maatregel korter, dan leggen we de maatregel niet op.

Specifiek bij de Toeslagenwet kan het voorkomen dat de toeslag niet eerder wordt toegekend dan een jaar voor datum aanvraag. Wanneer we een maatregel moeten opleggen, dan moeten we die opleggen vanaf de datum waarop de klant de verplichting niet is nagekomen. Wanneer deze datum voor datum toekenning toeslag ligt, dan wordt deze voor de resterende duur van de maatregel opgelegd.

Wanneer er geen resterende duur is voor de maatregel, dan leggen we deze niet op. We sturen dan geen beslissing, en er vindt geen registratie plaats.

Voorbeeld 10

Uiteraard kunnen we bij het niet toekennen van uitkering geen waarschuwing of maatregel opleggen.

Samenloop: niet nakoming twee of meer verplichtingen

Algemeen

Het is mogelijk, dat tegelijkertijd binnen dezelfde wet een aantal verplichtingen worden overtreden op grond waarvan een maatregel dient te worden opgelegd. Artikel 9 van het maatregelenbesluit geeft daarvoor slechts één regel: als sprake is van het niet of niet behoorlijk nakomen van meer

dan één verplichting, en het niet nakomen van deze verplichtingen voortkomt uit één oorzaak wordt slechts één maatregel opgelegd, bij verschil die uit de hoogste categorie. Bij het niet nakomen van meerdere verplichtingen zijn er twee mogelijkheden:

- Er ligt **één oorzaak** ten grondslag aan de overtredingen
- Er ligt **meer dan één oorzaak** ten grondslag aan de overtredingen

Hieronder worden beide mogelijkheden nader uitgewerkt.

Het kan ook zijn dat voor de overtredingen een waarschuwing dient te worden gegeven. Dit is verder uitgewerkt in [Samenloop waarschuwingen](#).

Overtredingen vloeien voort uit 1 oorzaak

Als de meerdere op te leggen maatregelen voortkomen uit dezelfde oorzaak dan wordt slechts 1 maatregel opgelegd.

Voorbeeld 10 

Zwaarste maatregel

Om te kunnen beoordelen welke sanctie de zwaarste is, moet elke overtreding en de daarbij behorende maatregel eerst apart worden beoordeeld.

Het is meestal snel duidelijk welke maatregel als de zwaarste van de maatregelen dient te worden aangemerkt. In geval van twijfel dient het percentage met de duur van de maatregel te worden vermenigvuldigd. De maatregel met de hoogste uitkomst dient als uitgangspunt te worden genomen.

Overtredingen vloeien niet uit dezelfde oorzaak voort

Als de meerdere op te leggen maatregelen op grond van dezelfde wet niet voortkomen uit dezelfde oorzaak, dan worden gewoon alle maatregelen afzonderlijk opgelegd.

Samenvoegen maatregelen niet uit dezelfde oorzaak

Als het niet nakomen van verschillende verplichtingen niet uit dezelfde oorzaak voortkomt, worden die maatregelen bij elkaar opgeteld. Vervolgens dienen de maatregelen zo veel als mogelijk gelijktijdig gerealiseerd te worden. Dit laatste komt er op neer, dat de bij de overtredingen vastgestelde percentages bij elkaar opgeteld dienen te worden, zodat gelijktijdige realisering

mogelijk is.

In tegenstelling tot de bepalingen van het oude UWV maatregelenbesluit is er *geen* maximering van het kortingspercentage. Dit betekent dat meerdere maatregelen bij elkaar opgeteld kunnen leiden tot een korting van het gehele uitkeringsbedrag ofwel 100% korting. In het zeer uitzonderlijke geval dat meerdere maatregelen bij elkaar opgeteld leiden tot een uitkomst van méér dan 100% wordt eveneens het gehele uitkeringsbedrag gekort. De duur van de maatregel wordt *niet* verlengd met een zodanige periode dat daarmee alsnog de volledige samenvoeging wordt gerealiseerd.

Voorbeeld 11

Minimumbedrag bij samenvoegen maatregelen

Als betrokkene meerdere overtredingen begaat die voortvloeien uit verschillende oorzaken, worden de maatregelpercentages die bij iedere overtreding horen bij elkaar opgeteld (gecumuleerd). In voorkomende gevallen vindt bij iedere maatregel afzonderlijk toetsing plaats aan het minimumbedrag.

Samenloop waarschuwingen

Ook hier geldt dat elke overtreding apart moet worden beoordeeld. Dit kan er toe leiden dat voor elk van de verschillende overtredingen in principe een maatregel zou moeten worden opgelegd. Indien echter wordt voldaan aan de voorwaarde voor het geven van een waarschuwing dan dient voor elk van de overtredingen een waarschuwing te worden gegeven.

Niet van belang is of de overtredingen een verschillende oorzaak hebben of voortkomen uit één oorzaak.

Samenloop waarschuwing of maatregel en boete

Overtredingen vloeien voort uit 1 oorzaak

Met het BMTI is het opleggen van boeten vastgelegd in de wet. Het kan voorkomen, dat, gezien de overtreding, zowel een waarschuwing of maatregel als een boete moet worden opgelegd.

Bijvoorbeeld als de informatie desgevraagd niet tijdig is verstrekt en bovendien de verstrekte informatie onjuist is. In een dergelijk geval is er sprake van twee overtredingen:

- Informatie is te laat verstrekt (maatregel)
- Onjuiste informatie is gegeven (boete)

Samenloop van een waarschuwing of maatregel met een boete is ook aan de orde als betrokkene na verzoek van UWV de gevraagde informatie niet binnen de gestelde termijn heeft verstrekt én betrokkene heeft ook de termijn (binnen 7 kalenderdagen) van de spontane inlichtingenplicht overschreden.

In de wet is bepaald, dat in geval van oplegging van een boete en een waarschuwing of maatregel voortvloeiend uit dezelfde oorzaak, het opleggen van een maatregel achterwege blijft.

90 lid 2 WIA, 29 lid 4 WAO, 47 lid 4 WAZ, 39 lid 4 Wajong

In het geval dat iemand met een uitkering langer dan vier weken op vakantie gaat naar het buitenland en dit niet bij UWV meldt, is eveneens samenloop van een maatregel en een boete aan

de orde. Het melden van vakantie behoort namelijk tot de controlevoorschriften en levert bij niet nakoming in beginsel een maatregel op. Maar omdat pas achteraf vastgesteld kan worden dat een klant op vakantie is geweest en dat niet aan UWV heeft gemeld, is tevens sprake van een boete vanwege overtreding van de inlichtingenverplichting. In overeenstemming met de eerder genoemde bepalingen in de wet prevaleert ook in dit geval de boete.

Overtredingen vloeien niet uit dezelfde oorzaak voort

Elke overtreding dient hier apart te worden beoordeeld. Anders dan bij het opleggen van een waarschuwing of maatregel dan wel een boete bij dezelfde oorzaak, dienen hier de waarschuwing of maatregel en de boete zelfstandig te worden opgelegd.

Voorbeeld 12 

Voorbeeld 13 

Recidive

Overtreding zelfde verplichting binnen periode van 2 jaar

Artikel 8 van het Maatregelenbesluit geeft aan wat onder recidive dient te worden verstaan: als aan betrokkene een maatregel is opgelegd en hij binnen twee jaar na de bekendmaking daarvan opnieuw dezelfde verplichting niet of niet behoorlijk is nagekomen, wordt het percentage van de op te leggen maatregel evenals het minimumbedrag, met 50% verhoogd.

Het moet dus gaan om het opleggen van een maatregel op grond van de wet wegens dezelfde overtreding als gevolg waarvan hem eerder daadwerkelijk een maatregel op grond van de dezelfde wet is opgelegd. Als eerder van een maatregel gebaseerd op dezelfde overtreding is afgezien in verband met ontbreken van verwijtbaarheid of het bestaan van een dringende reden of als eerder is volstaan met het geven van een waarschuwing in plaats van een maatregel, is er dus geen sprake van een daadwerkelijk opgelegde maatregel. Recidive kan dan niet worden gesteld.

Recidive is slechts mogelijk bij overtreding van dezelfde verplichting binnen 2 jaar na de dag waarop de vorige maatregel schriftelijk aan betrokkene bekend is gemaakt. Hetgeen betekent binnen 2 jaar na datum verzending van de beslissing waarbij de vorige maatregel werd opgelegd. De termijn van twee jaar neemt een aanvang op de dag na verzending (dagtekening) van het besluit.

Voorbeeld 14 

Er is geen sprake van recidive als betrokkene voor de tweede keer dezelfde overtreding begaat voordat hem bekend is gemaakt dat voor de eerste overtreding een maatregel is opgelegd.

Verhoging maatregel met helft

Als bijvoorbeeld de verplichting tot het tijdig verstrekken van informatie binnen een periode van 2 jaar opnieuw wordt overtreden, dan dient het percentage van de daarbij behorende maatregel, bijvoorbeeld 10% met de helft te worden verhoogd tot 15%. Er is niet voor gekozen om bijvoorbeeld de duur van de maatregel (met de helft) te verlengen. Blijkt het bedrag van de op te leggen maatregel minder te zijn dan het minimumbedrag van € 37,50 bij recidive, dan wordt de hoogte van de maatregel gesteld op dit minimumbedrag.

Voorbeeld 15 

Voorbeeld 16 

Voorbeeld 17 

Artikel 8 van het Maatregelenbesluit is niet van toepassing op het niet nakomen van verplichtingen van de vijfde categorie, het zich niet onthouden van zeer ernstige misdrijven. Voor deze categorie geldt dat recidive wel als een verzwarende omstandigheid kan worden aangemerkt waardoor 50% in plaats van 25% of 100% in plaats van 50% kan worden opgelegd.

Eerdere overtreding vóór 1 mei 2008

Het kan voorkomen dat betrokkene eerder een overtreding heeft begaan vóór 1 mei 2008 op grond waarvan een maatregel is opgelegd onder het oude sanctieregime. Als hij binnen twee jaar nadien dezelfde verplichting overtreedt en die overtreding vindt plaats op of na 1 mei 2008, dan is er sprake van recidive. Deze recidive valt onder de bepalingen van het nieuwe maatregelenregime. Dat is bepalend voor duur en hoogte van de nieuwe maatregel.

Voorbeeld 18 

Realisering maatregel: korting op uitkering

Volgens artikel 2 van het Maatregelenbesluit is de maatregel een percentage waarmee het *bedrag* aan uitkering wordt verlaagd. Aangezien het opleggen van een maatregel op bruto niveau plaatsvindt, gaat het hierbij in ieder geval om de bruto uitkering. Het is echter de vraag wat precies moet worden verstaan onder de bruto uitkering. De wet kent namelijk een aantal bepalingen waarmee de uitkering wordt verhoogd of verlaagd. Het is dus in eerste instantie van belang te weten in welke volgorde verhoging of verlaging van de uitkering plaats vindt. Tevens is van belang op welk moment bij het berekenen van de uitkering een maatregel wordt opgelegd. Als een maatregel wordt opgelegd voordat verhoging van de uitkering plaats vindt, dan wordt de maatregel

maatregel wordt opgelegd voordat verhoging van de uitkering plaats vindt, dan wordt de maatregel dus niet over de verhoging opgelegd. Wordt de maatregel na de verhoging van de uitkering opgelegd, dan wordt de maatregel ook op de verhoging opgelegd.

Hieronder volgt een overzicht van de kortingsmethodiek bij verhogingen en verlagingen van de uitkering:

Kortingsmethodiek bij:	
Verhoging of verlaging vanwege een correctie	Het kan voorkomen dat een uitkering te laag of te hoog is vastgesteld. Dit zal leiden tot een nabetaling respectievelijk een terugvordering. De invordering van het terug te vorderen bedrag zal in eerste instantie geschieden door verrekening met latere perioden waarover recht op uitkering bestaat. Als geen recht meer bestaat op een uitkering, is verrekening met een andere uitkering mogelijk. Bij het opleggen van een maatregel gaat het om een bedrag aan uitkering waarop over een bepaalde periode <i>recht</i> bestaat. Als een nabetaling deels betrekking heeft op een periode waarover een maatregel wordt opgelegd, dan moet de maatregel worden toegepast op dit hogere bedrag aan uitkering in die periode. Als recht bestaat op een lagere uitkering, dan moet de maatregel worden opgelegd op dit lagere bedrag. Een correctie van de uitkering zal dus moeten leiden tot een correctie in de maatregel.
Verlaging vanwege inkomsten uit arbeid	In het geval van inkomsten uit arbeid wordt de uitkering op grond van een kortingsartikel verlaagd met deze inkomsten. In voorkomende gevallen wordt de maatregel berekend over de uitkering <i>na</i> aftrek van de inkomsten uit arbeid. Als tijdens de duur van de maatregel de uitkering wordt verlaagd, dan wordt de maatregel met ingang van de datum verlaging berekend over het lagere uitkeringsbedrag. Ook wanneer sprake is van een nihil-uitkering wordt een maatregel naar percentage en duur opgelegd. Dit heeft weliswaar geen directe financiële gevolgen, maar kan van belang zijn voor de beoordeling van bijvoorbeeld een recidive. Bij verhoging van de uitkering bij toepassing van een kortingsartikel wordt de maatregel met ingang van de datum van verhoging berekend over het hogere uitkeringsbedrag.

	Als tijdens de periode van de maatregel de toepassing van het kortingsartikel wordt beëindigd dan dient de maatregel te worden opgelegd over de (aldus verhoogde) uitkering conform boven aangegeven methodiek.
Verhoging wegens hulpbehoevendheid	In de wet is geregeld dat de uitkering verhoogd kan worden als de verzekerde hulpbehoevend is. In de WIA wordt de uitkering verhoogd met een factor die maximaal 100/70 is. In de WIA wordt dus niet het uitkeringspercentage, maar de uitkering zelf verhoogd. Als de maatregel wordt opgelegd over het bedrag aan uitkering, dan zal de maatregel ook worden toegepast op de verhoging wegens hulpbehoevendheid. De verhoging dient echter ter compensatie van extra kosten. Om die reden mag er ook geen beslag op de verhoging worden gelegd. Het ligt in de rede om de verhoging ook buiten beschouwing te laten bij het opleggen van een maatregel op een WIA-uitkering. Ook volgens de Nota van toelichting op het nieuwe maatregelenbesluit moet de verhoging wegens hulpbehoevendheid buiten beschouwing blijven. Dit wordt bereikt door het bedrag van de uitkering evenredig te verlagen met de verhoging wegens hulpbehoevendheid. Hetzelfde effect kan worden bereikt door niet het bedrag aan uitkering, maar het maatregelpercentage evenredig te verlagen. Het kortingspercentage wordt dan berekend door het percentage van de maatregel te delen door de factor waarmee de uitkering is verhoogd (oftewel vermenigvuldigen met de omgekeerde factor). Als de uitkering wordt verhoogd met de factor 85/70, dan moet het percentage van de maatregel worden vermenigvuldigd met de factor 70/85.
Verlaging bij samenloop van maatregelen	Het opleggen van een maatregel is het geheel of gedeeltelijk, tijdelijk of blijvend weigeren van uitkering. Als sprake is van meerdere maatregelen tegelijkertijd die voortvloeien uit een verschillende oorzaak, geldt één cumulatief maatregelpercentage: de bij de overtredingen vastgestelde percentages worden bij elkaar opgeteld.

	Er is <i>geen</i> maximering van het kortingspercentage. Meerdere maatregelen bij elkaar opgeteld kunnen leiden tot een korting van het gehele uitkeringsbedrag ofwel 100% korting. In het zeer uitzonderlijke geval dat meerdere maatregelen bij elkaar opgeteld leiden tot een uitkomst van méér dan 100% wordt eveneens het gehele uitkeringsbedrag gekort. De duur van de maatregel wordt <i>niet</i> verlengd met een zodanige periode dat daarmee alsnog de volledige samenvoeging wordt gerealiseerd.
Verhoging wegens betaling vakantietoeslag	De uitkering is een bedrag exclusief vakantiegeld. Het vakantiegeld wordt gereserveerd en uitbetaald in de maand mei. De maatregel wordt berekend over de uitkering met inbegrip van het (gereserveerde) vakantiegeld.
Verlaging wegens verrekening	Als er sprake is van samenloop van uitkeringen dient de uitkering te worden gekort aan de hand van de daarvoor geldende regels van samenloop. Deze verrekening beïnvloedt niet het <i>recht</i> op uitkering, maar alleen het bedrag dat daarvan aan verzekerde wordt betaald. De verrekening heeft geen invloed op de hoogte van de maatregel.

Het uitkeringsbedrag kent daarnaast nog verschillende kortingen en aanvullingen die mogelijk gevolgen hebben voor de berekening van de maatregel. Hieronder volgt een kort overzicht van de belangrijkste kortingen en aanvullingen:

- **REA-aanvullingsregeling**

De loonsuppletie en de inkomenssuppletie zijn aanvullingen op de WAO omdat de klant weliswaar aan het werk is gegaan, maar daarmee zijn resterend verdienvermogen niet volledig invult. De aanvulling bedraagt aanvankelijk 100% van het verschil in uitkering gebaseerd op de theoretische en de praktische verdien capaciteit. Deze aanvulling wordt in fasen afgebouwd over een periode van vier jaar. De maatregel wordt berekend over het basisbedrag *exclusief* de loonsuppletie en de inkomenssuppletie.

- **Aanvullingsregeling grafische sector**

De aanvullingsregeling houdt in dat ten hoogste 24 maanden na de wettelijke maximumtermijn ZW een aanvulling wordt verleend ter hoogte van het verschil tussen het laatstelijk ontvangen ziekengeld en het bedrag van de AAW/WAO-uitkering. De laatste klant in deze categorie heeft in 1997 de maximumtermijn bereikt. Vopor 50-jarigen wordt een aanvulling verleend tot 85% van het bruto WAO dagloon (inclusief VT) zolang de volledige arbeidsongeschiktheid voortduurt tot uiterlijk de pensioengerechtigde leeftijd. De laatste klant in deze categorie bereikt in 2010 maximumtermijn. De maatregel wordt berekend over het basisbedrag *inclusief* de aanvulling.

Anders zou een maatregel geen effect hebben, want volledig gecompenseerd in de aanvullende uitkering van de klant.

- **Aanvulling zorgtoeslag**

De zorgtoeslag is een tegemoetkoming voor Wajong-gerechtigden die door de nieuwe zorgverzekeringswet worden benadeeld, omdat de Belastingdienst ten onrechte uitgaat van het standpunt dat in alle gevallen de uitkering is gebaseerd op het wettelijk minimum jeugdloon. De tegemoetkoming is een bruto bedrag per maand boven op de arbeidsongeschiktheidsuitkering. De maatregel wordt berekend over het basisbedrag *exclusief* de zorgtoeslag.

- **Korting overheidspensioen/weduwepensioen**

Als de WAO (mede) voortvloeit uit de oude ongevallenwet of invaliditeitswet, gelden enkele garantiebepalingen. In voorkomende gevallen wordt de arbeidsongeschiktheidsuitkering slechts uitbetaald voor zover deze het overheidspensioen/weduwepensioen overtreft. De maatregel wordt berekend over het basisbedrag *exclusief* de korting overheidspensioen/weduwepensioen. Dit betekent dat de korting moet worden toegepast *na* de maatregel.

- **Besparing WSW**

De besparing WSW is het verschil tussen de uitkering gekort op grond van inkomsten WSW enerzijds en de uitkering zoals deze zou zijn bepaald als er geen korting zou zijn toegepast. De besparing wordt aan het Rijk afgedragen. Het bedrag aan uitkering dat bespaard wordt dankzij deze inkomsten is niet van belang voor de berekening van de maatregel.

- **Pro rata berekening**

Als een klant met een arbeidsverleden in het buitenland arbeidsongeschikt raakt, wordt in sommige gevallen een pro rata WAO-uitkering toegekend. Dat is de uitkering die de klant krijgt op basis van de in Nederland verzekerde tijdvakken gedeeld door het totale aantal verzekeringstijdvakken in alle EU lidstaten. De maatregel wordt in voorkomende gevallen berekend over de pro rata uitkering. Het is mogelijk dat de uitkering hoger is als de uitkering wordt gebaseerd op het totale aantal verzekeringstijdvakken in EU verband waarop de ontvangen buitenlandse uitkeringen in mindering worden gebracht. In dat geval wordt de maatregel berekend over de gekorte nationale uitkering.

- **Korting wegens niet aanvaarden passend werk**

Het kan voorkomen dat betrokkene een overtreding begaat in een periode dat zijn uitkering wordt gekort omdat hij heeft geweigerd passende arbeid te aanvaarden (artikel 30-1a WIA). In een dergelijk geval wordt éérst de uitkering gekort met de (fictieve) inkomsten en pas daarna maatregelkorting toegepast over het aldus gekorte basisbedrag.

- **Aanvulling WAO obv garantiebepalingen AAW/WAZ/Wajong**

De garantie betreft een bepaald uitkeringsbedrag als en voorzover deze hoger zou zijn geweest dan de WAO. In dit geval hebben we te maken met verschillende soorten uitkering. Voor iedere uitkering afzonderlijk leggen we een maatregel op als er sprake is van een overtreding van de desbetreffende verplichting.

- **Toelage ex artikel 58/59 AAW**

De toelage is een bedrag vanwege gedeelde inkomsten voor arbeids(jong)gehandicapte werknemers (niet hoger dan maximum dagloon). In dit geval wordt géén maatregel berekend over de toelage.

- **Compensatieregeling invoering TBA**

Deze regeling betreft een eenmalig garantiebedrag (met indexen) dat de uitkering aanvult tot het niveau van de uitkering in de maand juli 1993. In dit geval wordt de maatregel ook berekend over de aanvulling.

- **Garantiebedrag Ongevallenwet**

Het garantiebedrag regelt een verhoging van het dagloon tot een bepaald garantiebedrag. In dit geval wordt de maatregel ook berekend over de aanvulling.

Maatregel opgelegd per wet

De maatregel wordt opgelegd per wet. Er zijn situaties mogelijk dat betrokkene uitkeringsrecht ontleent aan verschillende wetten naast elkaar. In dit verband valt bijvoorbeeld te denken aan een WAO uitkering in combinatie met een toeslag op grond van de toeslagenwet. Als betrokkene een verplichting overtreedt die geldt voor zowel de WAO als de toeslagenwet krijgt hij voor iedere uitkering afzonderlijk een maatregel opgelegd. Ook het minimumbedrag van de maatregel geldt voor iedere uitkering afzonderlijk. Overigens kan het voorkomen dat een maatregel alleen wordt opgelegd op een TW uitkering. Dat is bijvoorbeeld het geval als betrokkene een verplichting overtreedt die alléén geldt voor de toeslagenwet en niet voor de WAO. Denk in dit geval bijvoorbeeld aan de verplichting om de toeslag tijdig aan te vragen.

Maatregel ene wet werkt niet door in andere wet

Het is niet de bedoeling, dat de ene maatregel als verdere maatregel naar een andere wet wordt overgedragen. Per wet wordt bepaald of er een overtreding van een verplichting is op grond van die wet en kan in die wet slechts zijn uitwerking hebben.

Maatregel herleeft niet bij vaststelling nieuw recht

Een maatregel die nog van toepassing was op het moment dat een uitkering werd geëindigd niet herleven na vaststelling van een nieuw recht op uitkering.

Maatregel herleeft wél bij herleving uitkering

De herleeftde uitkering wordt beschouwd als een voortzetting van de geëindigde uitkering. Voor een maatregel geldt hetzelfde. Als een maatregel niet volledig kon worden gerealiseerd doordat de uitkering is geëindigd, en vervolgens herleeft die uitkering weer vóór het einde van de periode waarover die maatregel was opgelegd, dan herleeft ook de maatregel, voor het resterende gedeelte van die periode. De periode eindigt op de vooraf bepaalde datum, en schuift dus niet op.

Motivering bij afgifte van de beschikking

Als betrokkene een maatregel moet worden opgelegd of een waarschuwing wordt gegeven, dient hiervoor een beschikking te worden afgegeven.

Het is van belang dat in deze beschikking wordt opgenomen:

- Een goede omschrijving van de verplichting die door betrokkene is overtreden;
- Het wetsartikel of de -artikelen waarop de maatregel of de waarschuwing berust. Afhankelijk van de Schrijfwijzer. In het kader van het project Uniek worden nieuwe beschikkingen gemaakt. Deze worden vanuit het project beschikbaar gesteld voor heel UWV;
- Indien van toepassing de categorie zoals deze in het Maatregelenbesluit is vastgesteld;
- Indien van toepassing de hoogte en duur van de maatregel.

Wetsuitleg Wajong

Belanghebbendebegrip en bekendmaking beschikking

Inleiding

Een beschikking treedt pas in werking als die is bekendgemaakt.

UWV moet een beschikking in beginsel bekendmaken aan iedereen die belanghebbende is bij die beschikking. De reden daarvoor is dat een 'belanghebbende' vanwege zijn belang mogelijk geïnteresseerd is in de beschikking en daartegen als belanghebbende ook bezwaar kan maken (en vervolgens eventueel beroep in kan stellen).

Wie zijn belanghebbenden bij beschikking?

Dat is in ieder geval **degene aan wie de beschikking is gericht**. Dat kan zowel de werknemer als de werkgever zijn en in een enkel geval ook een bank of verzekeraar.

Vaak is de werkgever belanghebbende bij de beschikking die is gericht aan zijn (ex-)werknemer, omdat die beschikking ook gevolgen heeft voor de werkgever.

Dat is bijvoorbeeld zo doordat:

- de werkgever een hogere premie moet betalen als zijn (ex-)werknemers een WAO- of WGA-uitkering krijgen;
- de werkgever een eigenrisicodragers is: hij moet de WGA- of ZW-uitkering betalen van

werknemers die bij hem ziek werden;

- de beschikking over de Ziektewet-uitkering van invloed is op de plicht van de werkgever om loon te betalen: als de werknemer een ZW-uitkering krijgt, hoeft de werkgever minder loon te betalen.

Schema's belanghebbende bepaling

Bekijk de [mpp-schema's](#) van Bezwaar en Beroep waarin je per wet leest wie belanghebbende is bij welke beschikking. Uitkeren en SMZ gebruiken deze schema's ook. Zie ook de toelichting bij de schema's.

Let op: Niet alle werkgevers die belanghebbenden zijn, krijgen een kopie van de beschikking. Zie [bekendmaking beschikking](#).

We noemen deze schema's *mpp-schema's*, omdat B&B spreekt van meerpartijenprocedure (mpp) als er in bezwaar of beroep meerdere belanghebbenden bij een beschikking zijn.

In de schema's kun je de opmerkingen negeren over Fleks (het dossiervolgsysteem van B&B).

Lees: 'Raadpleeg de MB. Komen AM en MB er niet uit, raadpleeg dan de dJKC'er', als: 'Komt de PB, MU, of UD er niet uit, raadpleeg dan de staf-PB, -MU of -UD'.

Bekendmaking beschikking aan belanghebbenden

Hoofdregeel

Beschikkingen maken we in beginsel bekend aan *alle* belanghebbenden.

Hier zijn echter enkele belangrijke uitzonderingen op.

Uitzonderingen op hoofdregeel

1. De actuele werkgever krijgt niet altijd een kopie van de WIA-beschikking

Volgens het mpp-schema van B&B is de actuele werkgever (de werkgever op de dag van de beschikking en/of op de dag waar de beschikking betrekking op heeft) altijd belanghebbende bij een beschikking. De Centrale Raad van Beroep beschouwt de actuele werkgever namelijk (omwille van de overzichtelijkheid) altijd als belanghebbende bij deze beschikkingen, ook al heeft hij geen eigen feitelijk belang bij de beschikking. De actuele werkgever mag dus altijd bezwaar maken tegen de beschikking.

Desondanks sturen we de actuele werkgever niet altijd een kopie van de beschikking. We sturen hem alleen een kopie als hij een feitelijk belang heeft bij kennisname van de beschikking. Alleen dan telt zijn belang bij kennisname van de beschikking zwaarder dan de privacy van de werknemer.

Feitelijk belang bij kennisname heeft alleen:

- als de beschikking gaat over een periode waarin (volgens de werknemer of de werkgever) de werknemer door toegenomen klachten zijn werk niet deed: de werkgever ten tijde van de uitval;
- in geval van werkgeversbetaling (op ten minste 1 dag waarover de beschikking gaat): de werkgever(s) aan wie de uitkering wordt betaald.

Met andere woorden:

- Bekijk aan de hand van het mpp-schema van B&B welke werkgevers belanghebbenden zijn.
- Stuur de belanghebbende historische werkgever altijd een kopie van de WIA-beschikking. Die heeft namelijk sowieso een feitelijk belang: gelegen in de gedifferentieerde premie, of in de verplichting om de uitkering te betalen als hij eigenrisicodrager is.
- Stuur de belanghebbende actuele werkgever, die niet ook de historische werkgever is, alleen een kopie als hij een feitelijk belang bij kennisname heeft.

Let op: De actuele werkgever krijgt dus niet altijd een kopie, maar is wel altijd belanghebbende, en mag dus ook altijd bezwaar maken als hij er toch achter komt dat er een WIA-beschikking voor zijn werknemer bestaat.

2. Toekenning en beëindiging ziekengeld

Volgens de Ziektewet hoeven beslissingen over toekenning van ziekengeld en beëindiging door spontane werkhervatting niet met een schriftelijke beschikking te worden bekendgemaakt (art. 52c ZW, zie ook art. 11 TW). Maar UWV heeft besloten dat toch wel altijd te doen: alle besluiten over ziekengeld worden schriftelijk bekendgemaakt.

3. Aan de actuele WSW-werkgever sturen we om praktische redenen niet spontaan een kopie van de beschikking over de uitkering van de WSW-werknemer

Op verzoek, als de WSW-werkgever laat weten dat te willen, sturen we wel een kopie van de beschikking.

De beschikking of de kopie sturen we dan naar de gemeente, de formele WSW-werkgever, en niet aan de WSW-instelling.

De historische WSW-werkgever is geen belanghebbende, dus die krijgt geen kopie van de beschikking.

4. Geen bekendmaking met schriftelijke beschikking verplicht

In een aantal situaties moet de beslissing wel worden bekendgemaakt, maar hoeft dat niet met een schriftelijke beschikking. Het gaat dan meestal om beslissingen over de transitie

een schijnlijke beschikking. Het gaat dan meestal om beslissingen over de trendmatige wijzigingen van daglonen en uitkeringsbedragen en andere standaard te verwachten wijzigingen in de uit te keren bedragen. Het zijn beslissingen die vaak hoofdzakelijk via de geautomatiseerde systemen lopen en waar geen verdere inhoudelijke beoordeling aan te pas is gekomen.

Voorbeelden van deze uitzondering:

- herziening van het WAO-dagloon en het WIA-dagloon na indexering (art. 15 WAO, 1.5.3 WIA);
- wijziging van de WAZ- en Wajong-grondslag en wijziging van de toeslag in verband met wijziging van het minimumloon, (art. 8 WAZ, art. 3:7 Wajong, art. 11 TW));
- herziening van het ZW-dagloon door aanpassing aan het loonpeil (art. 52c ZW);
- de wijziging van het uit te betalen uitkeringsbedrag door wijziging van de op de uitkering in te houden AWBZ-bijdrage of bijdrage voor verzorging of verpleging in een inrichting (art. 40 ZW, art. 54 WAO; art. 57 WAZ, art. 3:47 Wajong);
- toekenning van vakantie-uitkering (art. 59b WAO, art. 26 WAZ, art. 3:25 Wajong , 8.2.2 WIA).

De bekendmaking van deze beslissingen gebeurt met het bank- of girorekeningafschrift waarop de betalingsgegevens staan vermeld. Hoewel daarbij geen bezwaarclausule is opgenomen, is dit het besluit waartegen bezwaar kan worden gemaakt.

Wijze van bekendmaking

We maken beschikkingen aan belanghebbenden bekend door de beschikking te versturen (of bij uitzondering uit te reiken).

- We versturen de **originele beschikking naar de geadresseerde** van de beschikking. Als er naast de geadresseerde nog een andere belanghebbende is, krijgt die een kopie.
- We doen een **kopie van de aanbiedingsbrief** aan de andere belanghebbende in het dossier, zodat later te zien is wie allemaal een kopie hebben gekregen. Als de aanbiedingsbrief naar de actuele werkgever gaat (die niet ook de historische werkgever is), dan kan het later van belang zijn, vooral voor B&B, om te zien waarom deze werkgever een kopie heeft gekregen. Daarom markeren we de kopie van de aanbiedingsbrief in het dossier met de reden waarom de actuele werkgever een feitelijk belang bij kennisname heeft; we schrijven op de kopie: “ao-eigen werk” of “wg-betaling”. De kopie aan de historische werkgever markeren we niet.

Voor de bekendmaking van beschikkingen waarbij privacygevoelige gegevens aan de orde zijn, gelden nog nadere regels. Zie:

- [Medische beschikkingen](#)
- [Andere privacygevoelige gegevens](#)

Adressering

In de Wet gemeentelijke basisadministratie persoonsgegevens (Wet GBA) is bepaald dat bestuursorganen verplicht zijn bij de adressering van hun brieven het adres te gebruiken zoals dat in het de GBA is opgenomen.

Uitzonderingen daarop zijn (art. 3b Wet GBA):

- Bij het adres in de GBA is een aantekening geplaatst dat het adres onjuist is;
- UWV heeft gereede twijfel over de juistheid van het adres en doet daarvan mededeling bij de gemeente;
- Gebruik van het GBA-adres belet een goede vervulling van de taak van UWV.

Een voorbeeld van afwijking van het GBA-adres op de derde uitzonderingsgrond is als betrokkene verblijft in een 'Blijf-van-mijn-lijf-huis'.

Bij langdurig verblijf in bijvoorbeeld een penitentiaire inrichting wordt het adres van betrokkene in de GBA gewijzigd in het adres van de instelling.

Beschikking pas bindend na bekendmaking

Eerst na de bekendmaking is de belanghebbende aan het besluit gebonden. De rechten en verplichtingen die een beslissing in het leven roept staan eerst vast na de bekendmaking. Als een besluit verplichtingen schept voor de belanghebbende, dan kan hij daaraan eerst na de bekendmaking worden gehouden.

Ook een besluit dat terugwerkende kracht heeft treedt pas in werking en kan pas worden uitgevoerd als het is bekendgemaakt.

Medische beschikkingen

Beschikkingen gericht aan werknemers maken we vaak ook bekend aan de belanghebbende werkgever(s) en soms ook aan de garantsteller van een eigenrisicodrager (de bank of verzekeraar die garant staat voor betaling van de WGA-uitkering door de werkgever). Daarbij verdienen zogenoemde medische beschikkingen bijzondere aandacht vanwege het privacygevoelige karakter van deze beschikkingen.

Wat is een medische beschikking?

Een medische beschikking is een beschikking waaraan een beoordeling van medische gegevens ten grondslag ligt. Een toekenning, weigering, herziening of intrekking van de uitkering is meestal (mede) gebaseerd op een beslissing over de mate van arbeidsongeschiktheid, en dus op een beoordeling van medische gegevens. Deze beschikkingen zijn dus meestal medische beschikkingen. Maar ook andere beschikkingen kunnen als medische beschikkingen worden aangemerkt, als er een medisch gegeven bij de besluitvorming is betrokken.

Medische gegevens niet naar werkgever

In de 'medische beschikkingenregeling' is geregeld hoe we ten opzichte van de werkgever moeten omgaan met medische gegevens over de werknemer. Op grond van deze regeling mogen stukken die medische gegevens bevatten niet aan de (ex-)werkgever ter kennis worden gebracht.

(Artikelen 88 t/m 88g WAO, 103 t/m 110 WIA en 75 t/m 75g ZW)

Motivering medische beschikking in aparte bijlage

De medische beschikkingenregeling regelt ook hoe om te gaan met de motivering van medische beschikkingen. De motivering van een medische beschikking, voor zover die over medische gegevens gaat, moet in een aparte bijlage worden vermeld. Die medische bijlage wordt dan wel naar de werknemer, maar niet naar de werkgever verstuurd. De werkgever krijgt dus alleen een kopie van de beschikking zelf, maar zonder de medische bijlage. Wel schrijven we hem dat er een medische bijlage bestaat, en waarom hij die niet krijgt.

Medische bijlage gaat wel naar speciaal aangewezen gemachtigde van werkgever of arbodienst ERD-ZW

Als de werkgever een gemachtigde heeft die arts, of advocaat is, of van UWV hiervoor bijzondere toestemming heeft gekregen (in de praktijk: andere professionele rechtshulpverleners dan de advocaat), versturen we de medische bijlage wel naar die gemachtigde.

Bij Ziektewet-beschikkingen mag ook de arbodienst van de werkgever die eigenrisicodrager is voor de ZW desgewenst kennis nemen van de medische bijlage.

Dit speelt vrijwel alleen in de bezwaarfase, omdat de werkgever in de primaire fase zelden of nooit al een gemachtigde opvoert.

Meer informatie over het verstrekken van medische gegevens kun je vinden in een [memo](#) van B&B, een [notitie](#) van B&B en op [DWU](#).

Medische gegevens

De medische beschikkingenregeling bepaalt dat UWV stukken die medische gegevens bevatten niet aan de werkgever ter inzage of kennisname mag geven of versturen.

Het is daarom van belang te weten wanneer het om 'medische gegevens' gaat.

Medische gegevens zijn:

- de medische beperkingen/mogelijkheden, weergegeven in de functionele mogelijkhedenlijst
- de verzekeringsgeneeskundige rapportages
- informatie uit de behandelend sector
- andere stukken die medische gegevens bevatten

Medische gegevens zijn niet:

- Gegevens schatting
 - gegevens maatmanfunctie (functie en uren omvang)
 - de berekening van het maatmanloon
 - de verkorte functieomschrijvingen van de geduide functies
 - uurloon gebruikte functies
 - resterende verdien capaciteit per maand
 - gerealiseerde verdiensten
 - schatting op theoretische of feitelijke gronden
 - arbeidsongeschiktheidspercentage
 - ao-categorie: <35%, 35 tot 80% en 80 tot 100%
- Gegevens recht, hoogte en duur uitkering
 - recht op uitkering
 - soort uitkering (IVA al dan niet met gering kans op herstel of WGA)
 - type uitkering (Loongerelateerd, Loonaanvulling of vervolguutkering)
 - ingangsdatum recht
 - berekening van het maandloon
 - hoogte verdiensten op beoordelingsdatum
 - berekening bruto-uitkering
 - 'zijn arbeid' in de zin van de Ziektewet

Andere privacygevoelige gegevens

Niet alleen medische gegevens, maar ook andere gegevens kunnen privacygevoelig zijn. De wijze waarop we met dergelijke gegevens mogen omgaan, is in privacyregulering met extra waarborgen omkleed. Het gaat dan bijvoorbeeld om strafrechtelijke gegevens en gegevens over iemands godsdienst, levensovertuiging, ras, politieke gezindheid of seksuele leven, ofwel 'bijzondere persoonsgegevens' (term uit de Wet bescherming persoonsgegevens).

In de sociale verzekeringswetten zijn voor dergelijke privacygevoelige gegevens geen aparte bepalingen opgenomen. De meer algemene geheimhoudingsbepalingen zijn uiteraard wel ook ten aanzien van deze gegevens van toepassing.

Bijzondere persoonsgegevens hetzelfde behandelen als

medische gegevens

We hanteren de regel dat we met dergelijke 'bijzondere persoonsgegevens' even omzichtig, dus op dezelfde manier, moeten omgaan als met medische gegevens. (Die regel is neergelegd in het Reglement behandeling bezwaarschriften, maar we passen die ook in de primaire fase toe).

In de praktijk gaat het vooral om gevallen waarin een uitkering wegens detentie wordt ingetrokken (op grond van de artikelen 19b ZW, 19a WAO en 43 sub d WIA). Als detentie de reden is dat wij een uitkering intrekken, mogen we dit gegeven niet aan de belanghebbende werkgever bekend maken. Dit deel van de motivering van de beschikking zal dan, net als de medische bijlage bij een medische beschikking, niet naar de werkgever worden verstuurd.

Werknemer wil uitkering(sverleden) geheim houden voor wg

(Aspirant-) werknemers willen soms niet dat hun (nieuwe) werkgever te weten komt dat ze een arbeidsongeschiktheidsuitkering hebben of hadden. Ze hoeven dat gegeven niet aan hun werkgever te melden tijdens het sollicitatiegesprek, en ook niet tijdens de eerste 2 maanden van het dienstverband (en daarna alleen als de werkgever er naar vraagt) (zie art. 38b ZW).

Maar dat gegeven kan toch aan de (nieuwe) werkgever duidelijk worden als UWV kopieën van AG-beschikkingen naar de belanghebbende werkgever verstuurt. Dit kan zich ook voordoen tijdens de eerste 2 maanden van het dienstverband. De minister heeft UWV desgevraagd laten weten dat in zo'n situatie, waarin de bescherming van de privacy van de werknemer botst met de verplichting van UWV om beschikkingen bekend te maken aan de belanghebbende werkgever, de bekendmakingsverplichting voorgaat.

Kortom: We maken beschikkingen bekend aan belanghebbende werkgevers (bij actuele werkgevers alleen als ze een feitelijk belang hebben bij kennisname, zie onder [bekendmaking beschikking aan belanghebbenden](#)), ook al geven we daarmee prijs dat de werknemer een uitkering heeft of had, en heeft de werknemer daar moeite mee.

Wetsuitleg Wajong

Beschikking

Inleiding: Algemene wet bestuursrecht

Sinds 1994 bestaat de Algemene wet bestuursrecht (Awb). Voordien waren regels van het bestuursrecht versnipperd opgenomen in allerlei wetten en was er ook door de jurisprudentie vorm aan gegeven.

De Awb bevat algemene regels, die gelden voor alle bestuursorganen in Nederland, tenzij daarvan in een bijzondere wet wordt afgeweken. Die regels gaan over het verkeer tussen burgers en bestuursorganen, over besluiten en over bezwaar en beroep. Tevens is geregeld hoe een klacht over een bestuursorgaan moet worden behandeld.

De wet gaat ervan uit dat een bestuursorgaan op een nette manier met de burgers omgaat. De beginselen van behoorlijk bestuur die in de wet zijn opgenomen en de regels over de beslistermijnen zijn hiervan een uitwerking.

De wet geeft ook regels waaraan de burger zich moet houden. Zo is de burger in bepaalde situaties verplicht inlichtingen aan het bestuur te verstrekken. Als de burger het niet eens is met een beslissing van het bestuur moet hij binnen zes weken bezwaar maken.

In dit onderdeel behandelen we de bepalingen uit de Awb die van belang zijn voor de uitvoering in het primaire proces van de arbeidsgeschiktheidswetten (ZW, WAO, WAZ, Wajong, WAZO, WIA). Die bestrijken het traject vanaf het moment dat een aanvraag wordt ontvangen of dat spontaan een beoordeling in gang moet worden gezet, tot en met het afgeven van een beschikking over wat beoordeeld moest worden. Het bezwaar en beroep dat tegen die beschikking kan worden ingesteld

beschikking moet worden. Het bezwaar en beroep dat tegen die beschikking kan worden ingesteld, beschrijven we hier voor zover dat voor het primaire proces van belang is.

Wie er [klant zijn bij een beschikking](#) behandelen we in een aparte instructie.

In de materiewetten zelf staan bepalingen die de regels van de Awb voor die specifieke wet verder uitwerken of zo nodig een afwijkende regel geven. Dat komt bij de desbetreffende onderdelen aan de orde.

Definities (toepassingsbereik) van de Awb

Bestuursorgaan

De Awb definieert een bestuursorgaan als een orgaan van een rechtspersoon, die krachtens publiekrecht is ingesteld, of een andere persoon die of college, met enig openbaar gezag bekleed.

Artikel 1:1 lid 1 Awb

Het gaat dan onder meer om (publieke of private) instellingen of personen die door wettelijke regels in het leven zijn geroepen en die een publieke taak uitoefenen. Zulke instellingen zijn bijvoorbeeld:

- de Sociale Verzekeringsbank (SVB),
- het Zorginstituut Nederland,
- het college van burgemeester en wethouders van een gemeente, en
- het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV).

Zij kunnen eenzijdig besluiten nemen die van invloed zijn op de rechtspositie van de burger.

UWV is, als opvolger van het Lisv en de voormalige uitvoeringsinstellingen, ingesteld bij de wet SUWI (Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen). Ook SVB en CWI zijn in die wet geregeld.

Klant

De vraag wie klant is, is vooral relevant omdat klanten bezwaar en beroep kunnen instellen tegen besluiten van UWV. Als klant beschouwt de Awb degene wiens belang rechtstreeks bij een besluit is betrokken (artikel 1:2 Awb). Rechtstreeks betrokken houdt in dat het moet gaan om een eigen, objectief bepaalbaar en actueel belang.

Zie verder onder [klant en bekendmaking](#)beschikking wie als klant bij besluiten van UWV beschouwd worden.

Besluit – algemeen begrip

UWV neemt allerlei beslissingen die gevolgen hebben voor de aanspraak op uitkering, voorzieningen e.d. van klanten (een 'publiekrechtelijk rechtsgevolg' in de juridische terminologie). In het kader van de Awb gaat het daarbij om beslissingen die rechten en verplichtingen in het roepen. Een dergelijke beslissing kan over algemene regels gaan, zoals bij de vaststelling van beleid, of gericht zijn op de rechten en verplichtingen van een benaalde klant in een concreet geval.

beleid, en gericht zijn op de rechten en verplichtingen van een bepaalde klant in een concreet geval. Al dergelijke beslissingen noemt de Awb besluiten.

Artikel 1:3 Awb

De Awb kent twee soorten besluiten:

1. Besluiten van algemene strekking;
2. Besluiten voor een individueel of concreet geval, de beschikkingen.

Besluiten van algemene strekking

Besluiten van algemene strekking kunnen weer onderverdeeld worden in verschillende soorten besluiten, te weten algemeen verbindende voorschriften, beleidsregels, plannen, concretiserende besluiten en andere besluiten van algemene strekking. Voor UWV zijn vooral de algemeen verbindende voorschriften en de beleidsregels van belang.

Een algemeen verbindend voorschrift is een algemene regel, die niet gericht is op een bepaalde persoon, plaats, of tijd, en die rechten, verplichtingen en bevoegdheden in het leven roept deze voorschriften ontleen hun verbindende kracht aan een hoger wettelijk voorschrift of de wet zelf. Anders dan beleidsregels kan hier nooit van worden afgeweken. Voorbeelden daarvan zijn het Inkomensbesluit wet Wia, het Re-integratiebesluit, Boetebesluit sociale zekerheidswetten en het Besluit uitbreiding en beperking kring verzekerden werknemersverzekeringen.

Een beleidsregel is een besluit dat een algemene regeling bevat hoe in bepaalde situaties met de betrokken belangen wordt omgegaan, feiten worden vastgesteld (b.v. een beschrijving van de procedures die gelden bij een onderzoek) of wettelijke voorschriften worden uitgelegd. UWV kent de nodige beleidsregels. Als voorbeelden noemen we de Dagloonregelen WAO, het Besluit uurloonschatting (BUS), het Maatregelenbesluit, de Beleidsregel zwijgrecht en de Regeling schorsing, opschorting, herziening en intrekking uitkeringen. Voorbeelden van een beleidsregel zijn Beleidsregel boete werknemer, Beleidsregel uurloonschatting 2008, en Beleidregels beoordelingskader poortwachter.

Aparte bekendmakingsregels voor beleidsregels

Voor beleidsregels gelden aparte regels voor de wijze van bekendmaking. Met publicatie in de Staatscourant, zoals gebeurt bij de UWV-beleidsregels, is hieraan voldaan. Als een beleidsregel op een voorgeschreven wijze is bekendgemaakt, kan in een individuele beschikking kortweg naar dat beleid worden verwezen. Anders moet in de individuele beschikking apart en volledig worden gemotiveerd waarom in dit geval deze beslissing is genomen.

Een vaste uitvoeringspraktijk – bestendige gedragslijn -, in de wandelgangen ook vaak 'beleid' genoemd, is echter géén beleidsregel. Dergelijke bestendige gedragslijnen zijn niet gepubliceerd. Beslissingen genomen op basis van een dergelijke gedragslijn moeten daarom uitgebreider gemotiveerd worden dan een beslissing op grond van een "echte" beleidsregel. Voorbeelden hiervan zijn de aandachtspunten voor beslissingen over de loonsanctie, voor afspraken die zijn gemaakt over de diensgang van een onderzoek in bepaalde situaties (hoe worden

gemaakt over de diepgang van een onderzoek in bepaalde situaties (hoe worden inlichtingenformulieren behandeld, hoe ver gaat het onderzoek bij verlenging of verkorting van de wachttijd e.d.).

Tegen algemeen verbindende voorschriften en beleidsregels kan geen bezwaar of beroep worden ingesteld.

Besluit – beschikking

Een beschikking is een schriftelijk besluit voor een concreet geval, gericht aan een of meer bepaalde klant(n). Tegen een beschikking kan bezwaar of beroep worden ingesteld.

De meeste beslissingen die UWV afgeeft zijn beschikkingen in de zin van de Awb, zoals de beschikkingen over het toekennen, herzien, weigeren, korten en terugvorderen van uitkeringen.

Geen besluit

Met een beschikking in een bepaald geval worden rechten of verplichtingen van de klant(n) vastgesteld.

Niet elke mededeling die verband houdt met rechten of verplichtingen van de klant is echter een beschikking. Tegen een mededeling die geen beschikking is, kan geen bezwaar of beroep worden ingesteld. Denk aan een mededeling van informatieve aard, bijvoorbeeld de mededeling dat de uitkeringsgerechtigde in principe na een bepaalde tijd zal worden herkeurd.

De rapportage van een va is ook geen beschikking. De rapportage geeft namelijk alleen een sociaal-medisch oordeel en stelt niet vast wat dat voor bijvoorbeeld de uitkering betekent. Dat gebeurt met de beschikking waarbij uitkering wordt toegekend, geweigerd of herzien.

Verschil niet altijd duidelijk

Het verschil zal niet altijd zo duidelijk zijn: Als bijvoorbeeld beslag op een uitkering is gelegd (omdat iemand een vordering op de klant heeft en die vordering op de uitkering wil verhalen), is de mededeling dat beslag is gelegd geen beschikking. De beslaglegging is gebaseerd op regels buiten de sociale verzekeringswetten om. De beslaglegging is echter wel van invloed op het bedrag dat van de uitkering kan worden uitbetaald. De mededeling over het feitelijk effect dat het beslag op de uitkering heeft is wel een beschikking.

Voorkom verwarring

Het kan verwarring wekken als in een beschikking naast de genomen beslissing ook andere mededelingen worden opgenomen. De ontvanger kan denken dat hij ook tegen die andere mededeling bezwaar kan maken. Dat moet worden vermeden. Dat kan bijvoorbeeld door de mededelingen in de begeleidende brief te zetten. Als het toch nodig wordt geacht om naast de beslissing ook andere mededelingen op te nemen, moet dat zo gebeuren dat volstrekt duidelijk is dat deze los staan van het besluit.

Bijstand of vertegenwoordiging door een gemachtigde

De Awb bepaalt dat iedereen zich ter behartiging van zijn belangen kan laten bijstaan of door een gemachtigde kan laten vertegenwoordigen.

Artikelen 2:1 Awb

Bijstand

Het verlenen van bijstand moet je ruim opvatten. Het gaat niet alleen over bijstand in een bezwaar- of beroepsprocedure. Het kan ook inhouden dat de betrokkene een vertrouwenspersoon meeneemt naar een gesprek of spreekuur.

Als de betrokkene alleen maar door iemand wordt bijgestaan, blijft hijzelf aanspreekpunt. De bijstandsverlener treedt niet op namens betrokkene.

Aan personen die bijstand verlenen worden geen eisen van bekwaamheid gesteld.

Gemachtigde

De rol van de gemachtigde

De klant kan zich ook door een gemachtigde laten vertegenwoordigen. De gemachtigde is dan – binnen het bereik van de machtiging – het enige aanspreekpunt voor UWV geworden. We communiceren dan over de betreffende aangelegenheid alleen nog met de gemachtigde.

Voorbeeld ^[1]

Uitzondering is de situatie waarin persoonlijk contact met de klant nodig is, zoals bij een onderzoek door de verzekeringsarts. Dat contact moet met de klant zelf plaatsvinden, de gemachtigde kan hem dan uiteraard niet vervangen (maar desgewenst wel bijstaan).

Als we de klant willen oproepen voor een persoonlijk onderzoek, dan nodigen we hem persoonlijk uit en stellen we de gemachtigde daarvan op de hoogte.

In sommige situaties vragen we gegevens op bij derden waarvoor toestemming nodig is van de klant. Die toestemming moet de klant dan zelf geven. De gemachtigde kan dat niet voor hem doen.

We communiceren bijvoorbeeld met de gemachtigde als we een besluit bekend maken. Als we een besluit niet aan de gemachtigde sturen (als die gemachtigde ons wel bekend is), dan hebben we het besluit niet op de juiste wijze bekendgemaakt en treedt het niet in werking.

In een persoonlijk gesprek met zowel de gemachtigde als de klant, is het verstandig om de klant zelf ook nog te vragen of hij iets wil toevoegen aan wat de gemachtigde heeft gezegd.

Weigering door UWV van hiistandsverlener of gemachtigde

Weigering door UWV van bijstandverleners of gemachtigden

UWV kan bijstand of vertegenwoordiging van de klant door een bepaalde persoon weigeren. Dat kan als tegen die persoon ernstige bezwaren bestaan. Te denken valt aan iemand van wie uit ervaring bekend is dat hij de normale gang van zaken ernstig verstoort of ontegenzeggelijk de belangen van de klant schaadt. UWV mag alleen in uitzonderlijke gevallen gebruik maken van de bevoegdheid een bijstandsverlener of gemachtigde te weigeren.

Bijstand van of vertegenwoordiging van de klant door een advocaat mogen we niet weigeren.

Bij een weigering is UWV verplicht de klant en de bijstandsverlener of gemachtigde onmiddellijk schriftelijk daarvan in kennis te stellen. Dit in de vorm van een besluit, waartegen bezwaar en beroep mogelijk is. De klant kan dan eventueel een vervanger zoeken.

Schriftelijke machtiging

UWV kan een schriftelijke machtiging vragen aan de gemachtigde (artikel 2:1 lid 2 Awb), maar dat is niet verplicht. Voor het verstrekken van persoonsgegevens willen we echter zekerheid hebben dat iemand daadwerkelijk de gemachtigde is. We verstrekken die gegevens daarom alleen als we een schriftelijke machtiging hebben.

In bezwaar ligt het iets anders: b&b vraagt in beginsel geen machtiging aan professioneel rechtshulpverleners zoals advocaten, rechtsbijstandverleners en medewerkers van werkgeversorganisaties.

Deugdelijke machtiging

Het staat de klant in beginsel vrij om de machtiging zelf vorm te geven. Hij kan een heel ruime machtiging verstrekken (bijvoorbeeld voor al zijn aangelegenheden met UWV), of een heel beperkte (bijvoorbeeld alleen voor het aanvragen van één specifiek besluit), of iets daar tussen in. UWV moet in beginsel dus allerlei machtigingen accepteren, daarbij gelden wel de volgende kanttekeningen:

1. De machtiging moet duidelijk zijn

Als onduidelijk is waarvoor de gemachtigde gemachtigd is, en dat ook na een verzoek om verduidelijking onduidelijk blijft, dan berichten we de gemachtigde en de klant dat we de machtiging niet accepteren.

2. De machtiging moet werkbaar zijn

Als de klant een machtiging opstelt die niet goed werkbaar is voor UWV, dan mogen we die niet weigeren. Voorbeeld: een machtiging die geldig is voor een jaar. Het voor UWV lastig om bij te houden of dat jaar al verstreken is. We kunnen de klant wel meedelen dat we een bepaalde beperking in de machtiging niet na kunnen leven, bijvoorbeeld omdat we niet kunnen bewaken of de gestelde termijn al verstreken is.

3. De machtiging moet bewust zijn afgegeven en mag geen wilsgebrek hebben

3. De machtiging moet bewust zijn afgegeven en mag geen wilsgebrek hebben

Als we twijfelen of een (heel ruime) machtiging bewust is gedaan, dan kunnen we bij de klant navragen of hij zich bewust is van de reikwijdte van de machtiging.

Als er aanwijzingen zijn die er op duiden dat zijn wil gebrekkig is gevormd, bijvoorbeeld door zijn medische toestand, of dat de klant anderszins handelingsonbekwaam is, dan kunnen we dat nader onderzoeken.

Als uit nader onderzoek blijkt dat de machtiging onvoldoende bewust is afgegeven, of dat er sprake was van een wilsgebrek, dan kunnen we de machtiging weigeren.

4. De machtiging moet bevoegd zijn gegeven

Als een organisatie of onderneming iemand machtigt, dan moet die machtiging zijn afgegeven door iemand die bevoegd is om dat bedrijf te vertegenwoordigen. Als hierover twijfel bestaat, kunnen we bewijsstukken vragen waaruit blijkt dat de betreffende functionaris bevoegd is om het bedrijf te vertegenwoordigen.

Voor het sturen of opvragen van persoonsgegevens is een machtiging alleen niet genoeg

Voordat we persoonsgegevens naar een gemachtigde mogen sturen, moet naast een deugdelijke machtiging ook aan alle overige voorwaarden voldaan zijn.

Zo moet er een wettelijke grondslag zijn voor verstrekking en er moet voldaan zijn aan de eisen die voortvloeien uit het proportionaliteitsbeginsel en het subsidiariteitsbeginsel. Zie hiervoor de [Instructie gegevensverstrekking aan derden](#).

Verder kunnen we een gemachtigde van de werkgever alleen persoonsgegevens verstrekken binnen de kaders die de medische beschikkingenregelingen daarvoor stellen. Zie daarover de pagina [Verstrekken medische stukken aan gemachtigden van werkgevers](#).

Doorzendplicht

Bestuursorganen zijn verplicht om stukken die zijn bestemd voor een ander bestuursorgaan door te sturen naar het juiste orgaan (artikel 2:3 lid 1 Awb).

De afzender moet over de doorzending worden ingelicht.

Als wel duidelijk is dat het stuk niet voor UWV is bestemd, maar onduidelijk voor welke organisatie dan wel, zend je het stuk aan de afzender retour (artikel 3:2 lid 2 Awb).

Verbod van vooringenomenheid

De Awb (artikel 2:4) bepaalt dat het bestuursorgaan zijn taak zonder vooringenomenheid moet vervullen. Voor het bestuursorgaan werkzame personen mogen geen persoonlijk belang bij een besluit hebben dat de besluitvorming kan beïnvloeden.

Dit betekent dat gelijke gevallen gelijk moeten worden behandeld. Persoonlijke belangen en voor-

of afkeuren van een medewerker mogen geen rol spelen. Het dossier van een bekende moet hij aan een andere medewerker overdragen.

Als een aanvrager schriftelijk gemotiveerd verzoekt de aanvraag niet door een bepaalde medewerker te laten behandelen omdat hij redenen heeft aan diens objectiviteit te twijfelen, wordt dat verzoek in beginsel gehonoreerd.

Geheimhoudingsplicht

De Awb (artikel 2:5) stelt in het algemeen dat iedere medewerker van een bestuursorgaan een geheimhoudingsplicht heeft ten aanzien van gegevens uit zijn werk waarvan hij weet of kan weten dat zij een vertrouwelijk karakter hebben. Artikel 74 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (SUWI) bepaalt in het bijzonder dat alle medewerkers van (ook) UWV een geheimhoudingsplicht hebben ten aanzien van uit het werk bekende gegevens over personen en zaken. Die plicht vervalt in de situaties waarin een wettelijk voorschrift tot bekendmaking verplicht. Dat kan zich voordoen als je gegevens aan andere instanties, bijvoorbeeld gemeentes of Sociale Verzekeringsbank, moet verstrekken.

Taal

Nederlandse bestuursorganen gebruiken de Nederlandse taal (artikel 2:6 Awb).

Een wettelijk voorschrift kan bepalen dat een andere taal wordt gebruikt. Een andere taal kan ook worden gebruikt als dat doelmatiger is en als de belangen van derden daardoor niet onevenredig worden geschaad.

Internationale regelingen, zoals EG-verordeningen en internationale verdragen staan vaak toe dat een klant een aanvraag in zijn eigen taal indient.

In dat geval zal UWV in ieder geval zelf voor een vertaling zorgen. Een verzoek om een vertaling kan worden gedaan via de vertaaldienst van Facilitor.

Friese taal

Voor stukken in de Friese taal zijn aparte regels gegeven (artikelen 2:7 t/m 2:12 Awb). In de provincie Friesland mag in het verkeer met bestuursorganen de Friese taal worden gebruikt. Als dat een onevenredige belasting geeft, omdat bijvoorbeeld de medewerker op het Friese kantoor het Fries niet machtig is, mag op verzoek van die medewerker Nederlands worden gesproken. Voor een vertaling van Friese stukken in het Nederlands zal UWV in de praktijk zelf zorgen (zie ook [aanvraag – vertaling van in vreemde taal gestelde gegevens](#)).

Aanvraag

De Awb verstaat onder een aanvraag het verzoek van een klant om een besluit te nemen (artikel 1:3 lid 3 Awb). Een aanvraag moet schriftelijk gedaan worden (artikel 4:1 Awb). Verder stelt de A (artikel 4:2) de volgende eisen aan een aanvraag:

- Ondertekening
- Naam en adres aanvrager;
- Dagtekening;

- Een aanduiding van de beschikking die wordt gevraagd;
- Gegevens en bescheiden die voor de beslissing op de aanvraag nodig zijn en waarover de aanvrager redelijkerwijs de beschikking kan krijgen.

Als aan één of meer van deze eisen niet is voldaan, krijgt de aanvrager de gelegenheid om dat te herstellen. Als hij niet (volledig) binnen de aangegeven termijn herstelt, kan UWV besluiten de aanvraag niet in behandeling te nemen (artikel 4:5 Awb).

Als voor de aanvraag en voor de verstrekking van gegevens een formulier is vastgesteld, kan dat daarvoor worden gebruikt (artikel 4:4 Awb).

De weergave van een aanvraag in een rapportage is geen schriftelijk verzoek. Als de aanvraag mondeling wordt gedaan, moeten we de aanvrager vragen het verzoek schriftelijk in te dienen. Het inleveren van een inkomstenformulier is geen aanvraag. Klant voldoet hiermee aan een bepaalde verplichting. Hij verwacht geen beslissing. Het inkomstenformulier kan wel aanleiding zijn voor UWV een beslissing te nemen. Daarvoor gelden niet de wettelijk bepaalde beslistermijnen.

Aanvraag door de werkgever

Een aanvraag is een verzoek van een klant om een besluit te nemen (artikel 1:3 lid 3 Awb). Vaak zijn werkgevers ook klant bij besluiten ten aanzien van hun werknemers (zie hierover meer onder [klant en bekendmaking beschikking](#)).

Dat betekent dat klant werkgevers ook een aanvraag kunnen indienen met betrekking tot de uitkering van hun werknemers. Een klant werkgever kan bijvoorbeeld UWV verzoeken om de uitkering van zijn (ex-)werknemer te herzien of in te trekken, in de hoop dat hij dan minder uitkering hoeft te betalen (als hij eigenrisicodragers is) of minder premie (als hij geen eigenrisicodragers is). Zo'n aanvraag van een werkgever moet in behandeling worden genomen, gevolgd door een beschikking.

Aanvraag uitkering alleen door werknemer zelf

Maar als het gaat om de toekenning van een uitkering, kan alleen de werknemer zelf daarvoor een aanvraag indienen. Niet omdat de werkgever geen klant zou zijn bij een toekenning, maar omdat het ongevraagd een ander 'opzadelen' met een uitkering niet past in het systeem van de sociale verzekeringswetten. De werkgever kan eventueel wel namens de werknemer een uitkering aanvragen; dan blijft het een aanvraag van de werknemer zelf. Als de werkgever toch op eigen naam een uitkering aanvraagt voor een werknemer, dan vragen we hem of hij de aanvraag namens de werknemer doet, en zo ja, of hij dan een machtiging wil sturen. Als hij geen machtiging stuurt

werknemer doet, en zo ja, of hij dan een machting wil sturen. Als hij geen machting stuurt, schrijven we hem dat we geen beschikking nemen op zijn aanvraag, omdat hij niet gemachtigd is de aanvraag te doen. Zo'n brief is een besluit, waaronder een bezwaarclausule moet staan (artikel 6:2 Awb).

We kunnen hier overigens niet beslissen de aanvraag buiten behandeling te laten als bedoeld in artikel 4:5 Awb, omdat niet voldaan is aan de voorwaarden van dat artikel.

Als de werkgever verzoekt om zijn (ex)werknemer een IVA-uitkering 'toe te kennen' in plaats van de lopende WGA-uitkering, dan nemen wij wel een inhoudelijke beschikking op zijn aanvraag. Dan is het immers meer een herziening van een lopende uitkering dan een volledig nieuwe toekenning.

Gegevens waarover de aanvrager redelijkerwijs kan beschikken

Wat zijn gegevens waarover de aanvrager 'redelijkerwijs' kan beschikken?

Met gegevens waarover de aanvrager redelijkerwijs kan beschikken wordt bedoeld dat de aanvrager ze zelf heeft of anders zonder problemen moet kunnen krijgen. Bij dit laatste kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de situatie dat het voor de aanvrager makkelijker is om de beschikking te krijgen over deze gegevens dan voor UWV. Er zijn niet veel uitspraken over dit onderwerp, maar daaruit blijkt dat het bestuursorgaan, UWV dus, er niet snel van mag afzien zelf de gegevens te verzamelen.

Gegevens waarover de aanvrager niet redelijkerwijs kan beschikken, zullen door UWV zelf opgevraagd moeten worden bij de persoon of instantie die over die gegevens beschikt.

Zo zijn stukken die alleen de werkgever heeft geen stukken die de klant kan verschaffen, als de werkgever ze hem niet wil of kan geven. Informatie van een behandelend arts zal door de verzekeringsarts opgevraagd moeten worden.

Weigering om gegevens te verstrekken

De aanvrager mag weigeren bepaalde gegevens en stukken te verstrekken (artikel 4:3 Awb) als het belang van UWV bij die gegevens/stukken niet opweegt tegen het belang van de aanvrager. Het belang van de aanvrager betreft de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer, waaronder de bescherming van medische en psychologische onderzoeksresultaten, of de bescherming van bedrijfs- en fabricagegegevens. Als het gegeven onontbeerlijk is voor de besluitvorming zal het belang van UWV meestal wel opwegen tegen het belang van de aanvrager.

Als een wettelijk voorschrift bepaalt dat de klant verplicht is bepaalde informatie te verstrekken, kan de aanvrager zich niet met een beroep op de bescherming van zijn persoonlijke levenssfeer verzetten tegen de verstrekking van informatie.

Informatieplicht vanuit wetgeving

De sociale verzekeringswetten kennen verschillende bepalingen waarmee informatieverplicht worden gecreëerd.

Artikel 49 ZW bijvoorbeeld verplicht de verzekerde om (niet alleen bij de aanvraag) informatie te verschaffen die van belang kan zijn voor het recht op en de hoogte van de uitkering, of de verstrekking, duur en hoogte van een voorziening. In het sociale zekerheidsrecht zal een belangenafweging dan ook niet (snel) aan de orde zijn.

Het kan voorkomen dat een aanvraag volledig is, maar er toch aanleiding is voor een nader onderzoek. In dat geval wordt de aanvraag gewoon in behandeling genomen.

Identificatie

UWV moet bij de uitoefening van zijn taak de identiteit van de klant vaststellen (artikel 55 SUWI). UWV vindt identificatie in elk geval noodzakelijk bij de aanvraag van een uitkering of voorziening. Zie verder [Identificatieplicht](#).

Niet in behandeling nemen aanvraag

Vertaling van in vreemde taal gestelde gegevens

Een aanvraag of een van de daarbij behorende gegevens of bescheiden kan in een vreemde taal zijn gesteld. Als een vertaling daarvan noodzakelijk is voor de beoordeling van de aanvraag of voor de voorbereiding van de beschikking, zou betrokkene op grond van de Awb (artikel 4:5) zelf voor een vertaling moeten zorgen.

Internationale regelingen, zoals EG-verordeningen en sociale zekerheidsverdragen, staan vaak toe dat de klant toestaan een aanvraag in zijn eigen taal indient.

Verder kan een ieder de Friese taal gebruiken in het verkeer met bestuursorganen, voor zover deze in de provincie Friesland zijn gevestigd. (zie verder [Taal](#)).

In de praktijk zorgt UWV zelf voor een vertaling. Voor bepaalde vreemde talen kan echter besloten worden dat de aanvrager zelf zorg draagt voor een vertaling.

Samenvatting

Een aanvraag of een van de daarbij behorende gegevens of bescheiden kan zo omvangrijk of ingewikkeld zijn, dat een samenvatting noodzakelijk is voor de beoordeling van de aanvraag of voor de voorbereiding van de beschikking. De aanvrager kan dan verzocht worden voor een samenvatting te zorgen

Artikel 4:5 Awb.

Termijnstelling voor aanvulling onvolledige aanvraag

Als een aanvraag onvolledig is hoeft UWV de aanvraag niet in behandeling te nemen. Daarvan is sprake in de volgende situaties:

- De aanvrager heeft niet voldaan aan enig wettelijk voorschrift voor het in behandeling nemen van de aanvraag. Onder Aanvraag is al beschreven welke eisen de Awb aan een aanvraag maar daarnaast kunnen er nog andere wettelijke voorschriften zijn voor het in behandeling nemen van de aanvraag (artikel 4:5 lid 1 onder a Awb).

- De verstreekte gegevens zijn onvoldoende voor de beoordeling of voorbereiding van de aanvraag. Het gaat daarbij om gegevens die nodig zijn voor de beoordeling en waarover de aanvrager redelijkerwijs kan beschikken. Zie onder Gegevens waarover de aanvrager redelijkerwijs kan beschikken.
- De aanvraag of (één van) de daarbij behorende gegevens dient vertaald te worden om de aanvraag te kunnen beoordelen, en de aanvrager zou de vertaling moeten leveren, maar doet dat niet binnen de door UWV gestelde termijn (artikel 4:5 lid 2 Awb).
- De aanvraag of (één van) de bijbehorende gegevens/bescheiden is zo omvangrijk of ingewikkeld, dat een samenvatting nodig is om de aanvraag te kunnen beoordelen, en de aanvrager levert de samenvatting niet binnen de door UWV gestelde termijn (artikel 4:5 lid 3 Awb).

Het gaat in deze situaties om een verzuim dat de aanvrager kan herstellen.

Aan de aanvrager moet dan worden meegedeeld welke gegevens ontbreken. Daarbij wordt hem een concrete termijn gesteld waarbinnen hij de ontbrekende gegevens kan aanvullen (artikel 4:5 Awb).

Als aanvrager zelf voor vertaling moet zorgen

Gaat het om een aanvraag of gegevens in een vreemde taal, waarvan is besloten dat betrokkene zelf voor een vertaling moet zorgen, dan wordt betrokkene in beginsel drie weken de tijd gegund. Bij de termijnstelling moet worden meegedeeld dat hij het risico loopt dat de aanvraag niet in behandeling zal worden genomen als de gegevens niet op tijd worden verstrekt.

De beslissing om de aanvraag niet in behandeling te nemen, moet binnen 4 weken zijn verstuurd aan de aanvrager. De termijn van 4 weken begint te lopen na het onvolledige herstel of nadat de hersteltermijn ongebruikt is verstreken. Voor UWV is dit een “fatale” termijn. Als de beschikking niet binnen 4 weken is verzonden, moet UWV de aanvraag in behandeling nemen en daarop een inhoudelijke beslissing nemen.

Tegen de beslissing om de aanvraag niet in behandeling te nemen kan de betrokkene in bezwaar gaan.

Te late aanvraag

Als een aanvraag te laat is ingediend, kan dit verzuim niet meer hersteld worden. Dat betekent niet dat de aanvraag buiten behandeling gelaten kan worden. Dat kan alleen als dat in een wettelijk voorschrift is geregeld. In de sociale verzekeringswetten is voor de te late aanvraag vaak een aparte regeling opgenomen. De aanvraag wordt meestal wel in behandeling genomen, maar de overschrijding leidt bijvoorbeeld tot het opleggen van een maatregel aan de werknemer (o.a. art. 45 lid 1 aanhef en onder d ZW), of een boete aan de werkgever (artikel 38 lid 3 ZW).

Nieuwe, herhaalde aanvraag na afwijzing

De klant kan opnieuw een aanvraag doen na een gehele of gedeeltelijke afwijzing. Het kan daarbij gaan om een aanvraag voor een uitkering, maar ook om een schriftelijk verzoek om een andere beslissing over een uitkering te nemen, bijvoorbeeld een herbeoordeling of een maatmanaanpassing. Deze aanvraag moet niet zonder meer beschouwd worden als een herhaalde

aanvraag, ook al lijkt het dit in eerste instantie wel te zijn. Met deze aanvraag kunnen namelijk meerdere en/of andere zaken worden voorgelegd. Daarom is het van belang om na te gaan wat de klant precies wil met deze aanvraag. Als de aanvraag niet (geheel) duidelijk is, moet er nadere informatie worden ingewonnen bij de indiener.

Strekking van de aanvraag

Als de klant een aanvraag doet die kan worden aangemerkt als een verzoek om herziening (bijv. de klant meldt toegenomen arbeidsongeschiktheid per een latere datum dan de eerdere beslissing), dan gaat het niet om een herhaalde aanvraag. De aanvraag moet behandeld worden als een nieuwe, eerste aanvraag. Zie hiervoor 'Herzieningen' (hoofdstuk volgt).

Een aanvraag is een herhaalde aanvraag als we al eerder een beslissing hebben afgegeven over hetgeen de klant vraagt. Bij een herhaalde aanvraag vraagt de klant om terug te komen op deze eerdere beslissing over dezelfde datum. Dit kan zowel betrekking hebben op de uitkering over het verleden als over de toekomst (duuraanspraak). Een herhaalde aanvraag kan worden afgewezen onder vermelding van het eerdere besluit, tenzij er omstandigheden zijn waardoor de aanvraag alsnog inhoudelijk beoordeeld moet worden. Zie hiervoor '[Terugkomen van vaststaande beslissingen](#)'.

Ziekmelding toetsen aan nieuw geduide functies

Ook in de volgende situatie kan de herhaalde aanvraag niet zonder meer worden afgewezen: van een werknemer is de arbeidsongeschiktheid vastgesteld, de werknemer is het daarmee niet eens en de werknemer gaat in bezwaar/beroep. Wanneer de werknemer zich in de periode tussen de eerste arbeidsongeschiktheidsbepaling en het moment dat een in rechte niet meer aanvechtbare beslissing is genomen ziek meldt, wordt zijn ziekmelding getoetst aan de functies die bij de eerste arbeidsongeschiktheidsbeoordeling zijn geduid. Het is mogelijk dat de ziekmelding niet geaccepteerd wordt. Wanneer na een definitief geworden arbeidsongeschiktheidsbeoordeling met terugwerkende kracht tot een moment voor de ziekmelding andere functies geduid zijn, zal de ziekmelding opnieuw getoetst moeten worden aan deze nieuw geduide functies. De nieuw geduide functies zijn relevante feiten en omstandigheden die rechtvaardigen dat UWV onderzoekt of het eerder genomen besluit (niet accepteren van de ziekmelding) in stand kan blijven.

Voorbereiding besluit

Bij de voorbereiding van een beslissing en de uiteindelijke besluitvorming moet UWV enkele

algemene uitgangspunten in acht nemen.

Die uitgangspunten zijn:

- zorgvuldigheid (artikel 3:2, 3:3 en 3:4 Awb)
- hoorplicht (artikel 4:7 t/m 4:12 Awb)

Zorgvuldigheid; kennis van relevante gegevens en voortvarendheid

In het kader van de besluitvorming moet het 'zorgvuldigheidsbeginsel' in acht worden genomen. Daarbij hoort dat voldoende kennis moet bestaan over de relevante feiten en de af te wegen belangen. Dit kan meebrengen dat we zo nodig een nader onderzoek naar de feiten en andere relevante omstandigheden moeten instellen.

Onder het zorgvuldigheidsbeginsel valt ook dat voldoende 'voortvarendheid' moet worden betracht. Betrokkene moet niet langer dan nodig is in het ongewisse worden gelaten over de beslissing op zijn aanvraag. De geldende beslistermijnen hebben hiermee te maken.

Als de beschikking te lang op zich heeft laten wachten en de vertraging is geheel of voor een groot deel aan UWV te wijten, kan dat gevolgen hebben voor het besluit. Een maatregel kan dan bijvoorbeeld gematigd moeten worden, een terugvorderingsbesluit niet onverkort worden uitgevoerd. Ook een schadeclaim van de kant van betrokkene die verder gaat dan het vergoeden van wettelijke rente kan mogelijk zijn.

Verder moeten de bij een besluit rechtstreeks betrokken belangen worden afgewogen, voor zover een wettelijk voorschrift of bevoegdheid daaraan geen beperking geeft.

Deze belangenafweging zal in de praktijk niet zo bewust gebeuren. Bij de vorming van beleid heeft vaak al een meer algemene belangenafweging plaatsgevonden, bijvoorbeeld over gepaste sancties in bepaalde situaties. Voorts is UWV in een concreet geval vaak verplicht een bepaalde beslissing te nemen en bestaat niet de bevoegdheid om met een verder toegespitste belangenafweging een ander besluit te nemen. Er is dan geen beoordelingsruimte. Kennisvergaring over betrokken belangen is dan niet aan de orde.

Horen

Hoorplicht

Bij de voorbereiding van een beschikking dient het bestuursorgaan volgens de Awb de klant te horen. De bedoeling van het horen is dat de klant kan aangeven of gegevens waarop de beslissing wordt gebaseerd door het bestuursorgaan correct zijn vastgesteld.

Uitzondering op hoorplicht

De Awb kent echter ook een uitzondering op de hoorplicht, namelijk als:

- de beschikking strekt tot vaststelling van een financiële verplichting of aanspraak,
- tegen de beschikking bezwaar kan worden gemaakt, en
- de nadelige gevolgen na bezwaar volledig ongedaan gemaakt kunnen worden.

De meeste beslissingen die UWV uitreikt voldoen aan deze voorwaarden. In de praktijk geldt er dus meestal geen hoorplicht.

Wel hoorplicht

De hoorplicht geldt wel, als:

- de gevolgen van de beslissing moeilijk te herstellen zijn, of
- er een voornemen bestaat een boete op te leggen.

Bij moeilijk te herstellen gevolgen kan gedacht worden aan de situatie dat de klant door de beschikking in ernstige financiële problemen raakt.

Een ander voorbeeld is dat een klant met behoud van uitkering een scholing wil volgen, maar na een gegrond bezwaar kan de klant niet meer starten met de scholing.

Tot slot het voorbeeld dat een klant een voorziening vraagt met het oog op een bepaalde baan.

Door de weigering de voorziening te verstrekken is de baan naar een ander gegaan.

Verder schrijven de sociale verzekeringswetten voor dat als het UWV van plan is een boete op te leggen, de klant de gelegenheid moet krijgen om zijn zienswijze naar voren te brengen. (Zie bijvoorbeeld artikel 45b lid 4 ZW, artikel 92 lid 2 wet WIA.)

Wijze van horen

Als UWV de klant de gelegenheid moet bieden zijn zienswijze te geven, heeft de klant de keuze of dit schriftelijk of mondeling zal gebeuren.

Als het gaat om een concreet en simpel onderwerp kan het horen telefonisch. Ook kan telefonisch worden gehoord als de klant dit wenst en de kwestie zich daarvoor leent. Van het telefoongesprek moet een duidelijk rapport worden gemaakt.

Als de klant zijn zienswijze schriftelijk meedeelt, ligt deze daarmee vast.

Kiest de klant ervoor mondeling zijn commentaar te geven, dan ligt het voor de hand dat de klant wordt uitgenodigd voor een gesprek op kantoor.

Het is mogelijk de klant thuis te horen.

Bekendmaking besluit

Zie [Belanghebbendebegrip en bekendmaking beschikking](#).

Beslistermijnen

Voor het nemen en afgeven van de beslissing op aanvraag gelden termijnen. De Awb stelt daarvoor algemene regels. In de sociale zekerheidswetten zijn specifieke bepalingen over de [beslistermijnen](#) opgenomen, die voortgaan op de Awb als ze afwijken van de regel in de Awb.

De beslistermijnen zijn beschreven in het hoofdstuk beslistermijnen. Daarin komt ook de situatie aan de orde dat een beslissing niet op tijd wordt genomen.

Inhoud beschikking

In de schriftelijke beschikking wordt aan de klant de genomen beslissing meegedeeld. De beschikking bevat de volgende elementen:

- de aanleiding van de beslissing (een aanduiding van de gevraagde beslissing of het onderwerp en de reden dat een ambtshalve beslissing wordt genomen).
- een deugdelijke motivering van de beslissing;
- de wettelijke grondslag (meestal niet verplicht);
- de eigenlijke beslissing (het dictum);
- de zogeheten rechtsmiddelenclausule, ook wel de bezwaarclausule genoemd.

Aanleiding beslissing

De beslissing is op aanvraag of ambtshalve genomen. De beschikking moet aanduiden waarover een beslissing is gevraagd of wat het onderwerp en de reden van de ambtshalve beslissing is.

Motivering

Eisen Awb

De Awb stelt twee eisen aan de motivering van een beschikking. De motivering moet zowel kenbaar als deugdelijk zijn. Kenbaar wil zeggen dat duidelijk is waar de beslissing op gebaseerd is. Deugdelijk betekent dat de motivering de beslissing ook kan dragen.

Een deugdelijke en kenbare motivering houdt in dat de beslissing is gebaseerd op de juiste, relevante feiten en omstandigheden, een gedegen belangenafweging (als dat aan de orde is), en een samenhangende redenering die tot de genomen beslissing leidt. In de beschikking moet de motivering volledig en voldoende duidelijk worden uiteengezet. De klant moet uit de beschikking kunnen begrijpen waarom de beslissing is genomen. Als de motivering al eerder is bekend gemaakt, mag in de beschikking daarnaar worden verwezen.

De motivering van een medisch besluit, voor zover betrekking hebbend op medische gegevens, moet op een aparte bijlage worden vermeld.

Een onvolledige of op een ander manier onjuiste motivering van de beslissing kan er (in bezwaar of beroep) toe leiden dat de beschikking niet in stand blijft.

Standaardmotiveringen mogelijk

De Awb verzet zich niet tegen standaardmotiveringen, in die zin dat voor een zelfde soort

beslissing niet een afzonderlijke motivering opgesteld hoeft te worden.

Bij spoed niet meteen ook motivering

Als met spoed een beslissing moet worden afgegeven hoeft de motivering niet onmiddellijk bij de bekendmaking van de beslissing te worden vermeld. De motivering moet dan wel binnen een week na het afgeven van de beslissing alsnog verstrekt worden aan de klant.

Motivering bij extern advies

De motivering van de beslissing kan zijn gebaseerd op een door een derde uitgebracht advies.

Een advies van een externe medisch deskundige moet zijn verwerkt in de rapportage van de verzekeringsarts en maakt als zodanig deel uit van de 'eigen' motivering van UWV.

Ook in andere dan medische zaken kan advies door een derde zijn uitgebracht. Denk bijvoorbeeld aan een startende zelfstandige met een structurele functionele beperking als gevolg van een ziekte of handicap, die een starterskrediet aanvraagt. In dat geval is UWV verplicht om een externe organisatie advies te vragen over het door de klant ingediende bedrijfsplan (zie artikel 34a wet WIA en artikel 15a Re-integratiebesluit).

De Awb bepaalt dat ter motivering van een (onderdeel van een) beschikking kan worden volstaan met een verwijzing naar een met het oog daarop uitgebracht advies, als het advies zelf de motivering bevat en klant van het advies in kennis is of wordt gebracht. Het advies mag niet klakkeloos worden overgenomen, maar zal eerst nog op deugdelijkheid moeten zijn beoordeeld. Als de beslissing afwijkt van het uitgebrachte advies, moet dit met redenen worden vermeld in de motivering.

Latere of geen motivering

Het vermelden van de motivering mag achterwege blijven als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat daaraan geen behoefte bestaat. De motivering moet dan zo spoedig mogelijk daarna worden verstrekt. Bepalend hiervoor is of de inhoud van de beslissing een motivering nodig maakt, niet of de klant persoonlijk, subjectief een motivering zou wensen. Een motivering kan bijvoorbeeld achterwege blijven als de beslissing zonder twijfel volledig tegemoet komt aan de aanvraag.

De klant kan echter toch prijs stellen op een motivering. Hij moet daar dan binnen een redelijke termijn om vragen. De motivering moet binnen drie weken daarna worden verstrekt.

Het komt bij UWV overigens niet of zelden voor dat achteraf nog de motivering van een beschikking moet worden gegeven.

Dictum

Het dictum is het belangrijkste deel van de beslissing en mag nooit ontbreken.

In het dictum wordt de uitkomst van de besluitvorming weergegeven. Dat is de toekenning van uitkering, of de weigering of herziening of terugvordering etc.

Ook een combinatie van beslissingen is mogelijk.

Dat kan een én – én combinatie zijn. Bijvoorbeeld de toekenning van uitkering en toeslag, of een herziening met daarbij ook de oplegging van een maatregel, of de verplichte combinatie van terug- en invorderingsbeslissing in een beschikking (althans uiterlijk in bezwaar gecombineerd). Het kan ook een óf – óf combinatie zijn (een primaire en een subsidiaire beslissing). Bijvoorbeeld een beslissing dat de klant niet verzekerd is en, als toch zou blijken (in bezwaar of beroep) dat hij wel verzekerd is, dat hij dan op inhoudelijke gronden geen recht heeft op uitkering.

Wettelijke grondslag

De Awb bepaalt dat in de beslissing zo mogelijk wordt vermeld op grond van welke wettelijke voorschriften de beslissing is genomen. Het is in veel gevallen geen verplichting. Als echter de medische beschikkingenregeling is toegepast (zie bijvoorbeeld de artikelen 75 tot en met 75g van de ZW, of de artikelen 103 tot en met 110 wet WIA) is het wel een in de (materie-)wet voorgeschreven verplichting en moet in de beschikking worden vermeld dat de desbetreffende bepalingen in aanmerking zijn genomen.

Als de beslissing is gebaseerd op een beleidsregel van UWV die is gepubliceerd in de Staatscourant, kan de beleidsregel in de beschikking worden genoemd. Als de beleidsregel niet is gepubliceerd moet de afweging die beleidsmatig is gemaakt, voor zover van belang voor de genomen individuele beslissing, volledig in de motivering van de beschikking worden opgenomen.

Rechtsmiddelenclausule

In de beslissing wordt aangegeven of tegen de beslissing bezwaar kan worden gemaakt of beroep kan worden ingesteld. Daarbij moet worden aangegeven door wie, binnen welke termijn en bij welk orgaan bezwaar of beroep kan worden ingesteld.

Bezwaar en beroep

Tegen de meeste primaire beschikkingen kan bezwaar worden gemaakt. Binnen UWV behandelen de afdelingen Bezwaar & Beroep het bezwaar. Tijdens de bezwaarprocedure dient de klant volgens de Awb gehoord te worden. In de meeste door het UWV uitgevoerde wetten is echter van de hoorplicht afgeweken. Daarin is geregeld dat UWV de klant in de gelegenheid stelt UWV te laten weten of hij wil worden gehoord. Reageert hij niet binnen de door UWV gestelde redelijke termijn, dan kan UWV afzien van het horen. De bezwaarprocedure wordt afgerond met een beslissing op bezwaar, de zogenaamde bob. Tegen die op het bezwaar genomen beslissing kan de klant vervolgens beroep instellen bij de rechtbank.

Tegen de uitspraak van de rechtbank kan ten slotte nog hoger beroep worden ingesteld bij de Centrale Raad van Beroep in Utrecht.

Ook de beroeps- en hoger beroepszaken worden door de afdelingen Bezwaar & Beroep behandeld.

Bezwaarprocedure

In de bezwaarprocedure wordt het bestreden primaire besluit heroverwogen. Dat besluit wordt nader beoordeeld, waarbij de ingediende bezwaren het uitgangspunt zijn. Voor de op het bezwaar te nemen beslissing geleden ook beslistermijnen.

Bij de behandeling van het bezwaar kan blijken dat de primaire beschikking niet of niet geheel stand kan houden en moet worden herroepen. In dat geval moet in de bezwaarprocedure voor zover nodig ook een nieuwe beslissing genomen worden die in de plaats komt van de aangevochten beslissing. De nieuwe beslissing moet in de beschikking op het bezwaar worden opgenomen. Het moeten nemen van een nieuwe beslissing geeft geen verlenging van de beslistermijn.

Inhoud nieuwe beslissing

De nieuw te nemen beslissing kan inhouden dat een of meer punten van het primaire besluit nader worden onderzocht en dat op basis van een zorgvuldiger uitgewerkte grondslag opnieuw een beslissing wordt genomen.

Het kan ook betekenen dat een beslissing moet worden genomen over een onderwerp waarover nog niet was beslist. In het primaire besluit is bijvoorbeeld uitkering geweigerd, omdat de klant niet verzekerd is en tijdens de bezwaarprocedure komt vast te staan dat de klant wel is verzekerd. In dat geval moet worden beoordeeld of de klant uitkering kan worden toegekend en, zo ja, zullen dagloon en andere in aanmerking komende onderwerpen beoordeeld moeten worden. De toekenningsbeslissing zal uiteindelijk in de beschikking op bezwaar moeten worden opgenomen. Onder omstandigheden zal voor de voorbereiding van de nieuw te nemen beslissing de primaire afdeling ingeschakeld moeten kunnen worden. De primaire afdeling zal daarbij rekening moeten houden met de termijnen waarbinnen de beslissing op bezwaar moet worden genomen.

Voor beslissingen met een sociaal-medische beoordeling zijn afspraken gemaakt over de kaders waarbinnen B&B een zaak kan terugleggen naar de primaire afdeling voor een eerste of aanvullende sociaal-medische beoordeling. Die afspraken zijn gemaakt door de voormalige divisie AG en het directoraat B&B en neergelegd in de circulaire [03C040](#) en [04C040](#).

Wetsuitleg Wajong

Wettelijk vertegenwoordiger / Handelings(on)bekwaamheid

Inleiding

Een persoon is in beginsel bekwaam om alle rechtshandelingen te verrichten. “Een rechtshandeling vereist een op een rechtsgevolg gerichte wil die zich door een verklaring heeft geopenbaard.” (Artikel 3:33 BW)

Een rechtshandeling is bijvoorbeeld het aanvragen of rechtsgeldig in ontvangst nemen van een uitkering. Het rechtsgevolg van een aanvraag is dat de uitkeringsinstantie verplicht wordt om hierover een beslissing af te geven.

Op deze handelingsbekwaamheid bestaan een aantal uitzonderingen. Niet (volledig) handelingsbekwaam zijn:

- Minderjarigen;
- Meerderjarigen die onder curatele zijn gesteld;
- Meerderjarigen voor wier vermogen een beschermingsbewind is ingesteld;
- Meerderjarigen voor wie door de Kantonrechter of Rechtbank een mentor is benoemd.
- personen die in staat van faillissement of surséance van betaling verkeren of op wie de wettelijke schuldsaneringsregeling van toepassing is.

Betaling van de uitkering van een handelingsbekwame gerechtigde aan derden is slechts mogelijk

met machtiging van die rechthebbende.

Een handelingsonbekwame is echter niet bevoegd om een betaling aan zichzelf in ontvangst te nemen. In dat geval moet zonder machtiging worden betaald aan de wettelijk vertegenwoordiger. (Gaan er toch [betalingen rechtstreeks](#) naar de handelingsonbekwame meerderjarige, dan kan dat problemen geven)

Minderjarigen

definitie

Minderjarig is de persoon die de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt; én

- Niet gehuwd is of gehuwd is geweest (geregistreerd partnerschap wordt met huwelijk gelijkgesteld); of
- Niet meerderjarig is verklaard op grond van artikel 1:253ha BW. (Artikel 1:253ha BW bepaalt dat de minderjarige vrouw die het gezag over haar kind heeft en dit kind wenst te verzorgen en op te voeden, de kinderrechter kan verzoeken haar meerderjarig te verklaren, mits zij de leeftijd van zestien jaar heeft bereikt)

Wie oefent het gezag over de minderjarige uit?

Een minderjarige wordt vertegenwoordigd door degene die het gezag over hem uitoefent. Het gezag over een minderjarige kan bestaan uit ouderlijk gezag of uit voogdij. Zowel ouderlijk gezag als voogdij kan worden uitgeoefend door één persoon of door twee personen gezamenlijk. Voogdij kan ook worden uitgeoefend door een rechtspersoon.

(Artikel 1:245 BW)

ouderlijk gezag

Gedurende het huwelijk/geregistreerd partnerschap oefenen de ouders gezamenlijk het gezag uit (artikel 1:251 en volgende BW). Wordt het gezag door twee personen gezamenlijk uitgeoefend dan is elk afzonderlijk bevoegd de minderjarige te vertegenwoordigen, tenzij is gebleken van bezwaren van de ander.

voogdij

Of een persoon door de rechter met het gezag over een bepaalde minderjarige is belast, kan je zonodig navragen bij het voogdijregister. Dit berust bij de griffie van de Rechtbank, sector Kanton, in het (rechts)gebied waar de minderjarige is geboren.

Is de minderjarige niet in Nederland geboren, dan kan je inlichtingen verkrijgen bij de griffie van de Rechtbank Amsterdam, sector kanton.

aanvraag uitkering

De aanvraag om uitkering kan worden ingediend door de wettelijk vertegenwoordiger of door de minderjarige met toestemming van zijn wettelijk vertegenwoordiger. Het aanvraagformulier moet dus (mede) worden ondertekend door de wettelijk vertegenwoordiger.

correspondentie

Strikt genomen moet alle correspondentie aan de wettelijk vertegenwoordiger worden gericht. Zolang het tegendeel niet is gebleken, kan je er echter van uitgaan dat een (voorheen) werkende minderjarige van zijn wettelijk vertegenwoordiger toestemming heeft om zelfstandig handelingen t.a.v. zijn uitkering te verrichten. Bij minderjarigen jonger dan 16 jaar stuur je steeds een kopie aan de wettelijk vertegenwoordiger.

betaling

Zie voor de betaling aan een minderjarige het hoofdstuk [Betaling, schorsing en opschorting](#).

bereiken meerderjarigheid

Voor een persoon met een niet-Nederlandse nationaliteit wordt de leeftijd waarop de betrokkene meerderjarig wordt bepaald door het recht van zijn nationaliteit. Het kan dus voorkomen dat een in Nederland woonachtig persoon op een latere leeftijd (bijvoorbeeld 21 jaar) dan volgens Nederlands recht meerderjarig wordt.

Curatele en provisioneel bewind

wanneer curatele?

Een meerderjarige die onvoldoende in staat is om zijn eigen belangen te behartigen, kan onder curatele worden gesteld door de Rechtbank (artikel 1:378 BW). De onder curatele gestelde (curandus) is handelingsonbekwaam. Hij wordt vertegenwoordigd door zijn curator. De curator kan hem echter toestemming geven bepaalde handelingen zelf te verrichten (artikel 1:381 lid 3 BW).

aanvraag uitkering

Een aanvraag om uitkering zal moeten worden gedaan door de curator. Als blijkt dat een aanvraag is ingediend door een curandus, verzoek je om een bewijsstuk dat de curator hem toestemming geeft om een uitkering aan te vragen.

betaling

betaling

De uitkering moet worden betaald aan de curator, tenzij de curator schriftelijk toestemming geeft voor betaling aan de curandus. De curator kan het verzoek om aan de curandus te betalen altijd weer intrekken. Je gaat dan vanaf de eerstvolgende betalingstermijn aan de curator betalen.

correspondentie

De curator zal betrokkene moeten vertegenwoordigen in bezwaar- of beroepsprocedures. De wettelijke inlichtingenplicht van betrokkene rust (ook) op de curator (zie onderdeel [Boeten](#)). Om deze reden moet alle correspondentie over de uitkering aan de curator worden gezonden. Ook hiervoor geldt dat de curator schriftelijk kan verzoeken om de correspondentie aan betrokkene te sturen.

acties als blijkt dat er sprake is van curatele

Als bij een aanvraag blijkt dat betrokkene onder curatele staat, verzoek je om een kopie van de uitspraak van de Rechtbank of een uittreksel uit het Centraal Curateleregister .

Meldt zich tijdens een lopende uitkering een curator, dan verzoek je eveneens om een kopie van de uitspraak van de Rechtbank of een uittreksel uit het curateleregister. Of een persoon (nog) onder curatele staat en wie zijn curator is, kan zonodig worden nagevraagd bij het curateleregister. Dit bevindt zich bij de griffie van de Rechtbank Den Haag.

Je deelt de curator schriftelijk mee dat de uitkering aan hem zal worden overgemaakt en informeert zonodig naar het rekeningnummer. Zolang het rekeningnummer van de curator niet bekend is, moet de uitkering worden geschorst. Wij mogen in deze situatie namelijk niet aan de curandus blijven betalen. Tevens bericht je de curator dat alle correspondentie in het vervolg naar hem/haar zal worden gezonden.

provisioneel bewind

In spoedeisende gevallen benoemt de Rechtbank voor de duur van de procedure tot onder curatelestelling een provisioneel bewindvoerder (artikel 1:380 BW). Als een provisioneel bewindvoerder verzoekt om de uitkering aan hem te betalen, moet aan dit verzoek worden voldaan. Je handelt verder op dezelfde wijze als bij curatele.

Beschermingsbewind

wanneer beschermingsbewind?

De Kantonrechter (of de Rechtbank) kan bewind instellen over één of meer goederen van een meerderjarige die ten gevolge van zijn lichamelijke of geestelijke toestand niet in staat is zijn

vermogensrechtelijke belangen behoorlijk waar te nemen.

(artikel 1:431 BW)

bewindvoerder(s)

De rechter benoemt één of meer bewindvoerders. Tijdens het bewind worden de onder bewind staande goederen beheerd door de bewindvoerder en kan de rechthebbende alleen met medewerking van de bewindvoerder over de goederen beschikken.

acties als blijkt dat er sprake is van beschermingsbewind

Als bij een aanvraag of bij een lopende uitkering blijkt dat sprake is van beschermingsbewind, verzoek je om een kopie van de rechterlijke beschikking. Het bewind strekt zich uit tot de uitkering van betrokkene als dit in de beschikking van de rechter wordt bepaald of als bewind wordt ingesteld over **alle** goederen.

betaling

Je deelt de bewindvoerder schriftelijk mee dat de uitkering aan hem zal worden overgemaakt en informeert zonodig naar het rekeningnummer. Zolang het rekeningnummer van de bewindvoerder niet bekend is schors je de betaling. Wij mogen in deze situatie namelijk niet aan de uitkeringsgerechtigde blijven betalen. Alleen op schriftelijk verzoek van de bewindvoerder blijf je de uitkering aan betrokkene betalen.

correspondentie

De bewindvoerder vertegenwoordigt de rechthebbende in en buiten rechte (artikel 1:441 BW). De wettelijke inlichtingenplicht van betrokkene rust (ook) op de bewindvoerder. Om deze redenen moet alle correspondentie over de uitkering aan (het adres van) de bewindvoerder worden gezonden. De bewindvoerder kan verzoeken om de correspondentie aan betrokkene te sturen. Aan dat verzoek kan je gevolg geven. Wij sturen in dat geval dan geen kopie aan de bewindvoerder.

Inkomensbeheer

Anders dan bij bewindvoering is bij inkomensbeheer geen sprake van een rechterlijke uitspraak. Betrokkene kiest er bij inkomensbeheer zelf voor om een derde zijn inkomen te laten beheren. Is sprake van inkomensbeheer dan blijft betrokkene de uitkering en de correspondentie op eigen rekening en adres ontvangen. Aan onze relatie met betrokkene wijzigt dus niets. Wel kan betrokkene zelf een machtiging geven voor betaling van de uitkering op een ander rekeningnummer. Correspondentie blijven wij naar de betrokkene sturen. Een verzoek van betrokkene of de inkomensbeheerder de correspondentie naar de inkomensbeheerder te sturen

betrokkene of de inkomensbeheerder de correspondentie naar de inkomensbeheerder te sturen
wijs je af. Ook een verzoek om toezending van een kopie van de correspondentie naar de
inkomensbeheerder wijs je af.

Bewindvoerder of inkomensbeheerder?

Bewindvoerders zijn vaak ook als inkomensbeheerder actief. Het is dus mogelijk dat dezelfde
persoon (of kantoor) voor de ene klant zich meldt als bewindvoerder en voor een andere klant als
inkomensbeheerder. Alleen als sprake is van bewindvoering wijzigen wij de betaalrichting en het
correspondentieadres.

Mentorschap

wanneer mentorschap?

De Kantonrechter (of de Rechtbank) kan een mentor benoemen als een meerderjarige ten gevolge
zijn lichamelijke of geestelijke toestand niet in staat is zijn niet-vermogensrechtelijke belangen
waar te nemen.

(Artikel 1:450 en volgende BW)

mentor

De mentor staat betrokkene bij in het behartigen van deze belangen. Betrokkene is
handelingsonbekwaam in aangelegenheden ter zake van zijn verpleging, verzorging, behandeling
en begeleiding.

Ten aanzien van alle andere handelingen is betrokkene handelingsbekwaam. De mentor heeft geen
formele taak in het behartigen van de vermogensrechtelijke belangen van betrokkene.

Mentorschap komt vaak voor in combinatie met [beschermingsbewind](#).

betaling en correspondentie

Betaling van de uitkering aan de mentor of verzenden van de correspondentie over de uitkering aan
de mentor is dus alleen mogelijk met machtiging van betrokkene.

Faillissement, surséance en schuldsanering

wanneer?

De Rechtbank kan op verzoek van betrokkene zelf of van zijn schuldeisers een persoon die n
staat is zijn schulden te betalen:

- in staat van faillissement verklaren (artikel 1 en 2 Faillissementswet (Fw)); of
- aan hem surséance van betaling verlenen (artikel 213 en 214 Fw); of
- de wettelijke schuldsanering op hem van toepassing verklaren (artikel 284 en 285 Fw).

De Rechtbank benoemt dan een curator (faillissement) of bewindvoerder (surséance en schuldsanering) die ten behoeve van de schuldeisers het vermogen ('de boedel') beheert en te gelde maakt.

betaling

Zodra bekend is dat betrokkene in staat van faillissement of in surséance van betaling verkeert, of dat de schuldsaneringsregeling op hem van toepassing is, stop je de betalingen aan betrokkene en betaal je aan de curator of bewindvoerder. Eventuele verrekeningen of afdrachten (bijvoorbeeld i.v.m. beslag) aan derden moeten worden gestaakt. Je mag in geen geval aan betrokkene blijven betalen, ook niet als (het rekeningnummer van) de curator of bewindvoerder nog niet bekend is. In dat geval schors je de betalingen totdat de benodigde gegevens bekend zijn.

Alleen met schriftelijke toestemming van curator of bewindvoerder betaal je de uitkering of een gedeelte daarvan aan betrokkene. De curator of bewindvoerder kan deze toestemming altijd weer intrekken. Je gaat dan vanaf de eerstvolgende betalingstermijn aan de curator of bewindvoerder betalen.

Werkgeversbetalingen via een werkgever die in staat van faillissement of surséance van betaling verkeert of op wie de schuldsaneringsregeling van toepassing is, worden eveneens gestaakt. Door het faillissement of de surséance van betaling van de werkgever eindigt namelijk de machtiging om aan de werkgever te betalen. Je gaat dan rechtstreeks aan de uitkeringsgerechtigde betalen.

correspondentie

Je blijft correspondentie, met uitzondering van correspondentie over terugvorderingen, aan betrokkene richten en verzenden. Post.nl zendt de post van betrokkene aan de curator (artikel 99 Fw).

Vorderingen kunnen alleen worden ingediend bij de curator. Dit betekent dat de correspondentie over terugvordering wél aan de curator moet worden gericht.

De curator kan, als belangenbehartiger, namens betrokkene bezwaar en beroep instellen, maar kan dat ook aan betrokkene zelf overlaten. Betrokkene blijft hiertoe zelfstandig bevoegd.

Betaling aan handelingsonbekwame meerderjarige

Als tijdens curatele, bewind of faillissement etc. zonder uitdrukkelijk verzoek toch aan de uitkeringsgerechtigde is betaald, kan de curator of bewindvoerder verlangen dat hetzelfde bedrag nogmaals, maar nu aan hem wordt betaald.

Boeten

De wettelijke inlichtingenplicht op grond van de WIA rust ook op de **wettelijk vertegenwoordiger** van degene die de wachttijd doormaakt, aanspraak maakt op uitkering of in het genot is van uitkering. Zie hoofdstuk [Verplichtingen](#).

wie is wettelijk vertegenwoordiger?

Onder wettelijk vertegenwoordiger verstaan we hier: de [ouder of voogd vaneen minderjarige](#) en de curator van een meerderjarige.

Onder wettelijk vertegenwoordiger wordt **niét** verstaan: de curator in een faillissement, de mentor, de bewindvoerder in het kader van beschermingsbewind en de bewindvoerder in een surséance van betaling of in een wettelijke schuldsanering.

wettelijk vertegenwoordiger verantwoordelijk v.w.b. inlichtingenplicht

De wettelijk vertegenwoordiger is in principe verantwoordelijk voor de nakoming van de inlichtingenplicht, ook voorzover hij dit overlaat aan de minderjarige of curandus. Bij overtreding moet de boete worden opgelegd aan de wettelijk vertegenwoordiger.

Dit is alleen anders als blijkt dat de minderjarige of curandus volledig in staat was op dit punt zijn belangen te behartigen.

beoordeling verantwoordelijkheid i.v.m. boete-oplegging

- Bij een minderjarige van jonger dan 16 jaar en bij een meerderjarige die onder curatele is gesteld wordt ervan uitgegaan dat betrokkene niet in staat is zijn belangen te behartigen, tenzij de wettelijk vertegenwoordiger het tegendeel stelt en aannemelijk maakt.
- Bij een minderjarige van 16 jaar of ouder wordt beoordeeld of de minderjarige zelf verantwoordelijk kan worden gesteld voor de overtreding. Is dit het geval, dan wordt de boete aan de minderjarige opgelegd.

boete-oplegging

De boete die is opgelegd aan de wettelijk vertegenwoordiger mag **niet** worden verrekend met uitkering van de minderjarige of curandus.

Zie voor oplegging van de boete verder het hoofdstuk Boeten.

Maatregelen

Maatregelen worden opgelegd bij overtreding van andere verplichtingen dan de inlichtingenplicht en bij het niet binnen de gestelde termijn nakomen van de inlichtingenplicht. Zie hiervoor verder hoofdstuk Maatregelen.

inlichtingenplicht

De inlichtingenplicht moet worden nagekomen door de belanghebbende en zijn wettelijk vertegenwoordiger. De maatregel kan echter alleen worden opgelegd bij een overtreding door de belanghebbende zelf. Bij te late nakoming van de inlichtingenplicht door de wettelijk vertegenwoordiger kan geen maatregel worden opgelegd.

overige verplichtingen

De overige verplichtingen moeten worden nagekomen door belanghebbende zelf, ook als hij handelingsonbekwaam is. Bij overtreding wordt een maatregel opgelegd. Bij de beoordeling van de verwijtbaarheid zal een rol spelen in hoeverre betrokkene in staat is zijn belangen behoorlijk te beoordelen en te behartigen.

Doorzoek handboek Wetsuitleg Wajong

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg Wajong

Wettelijke beslistermijn alleen voor beschikking op aanvraag

Alleen voor beslissingen op aanvraag gelden wettelijke beslistermijnen. De wettelijke beslistermijnen kunnen verlengd of opgeschort worden (zie [Beslistermijnen, verlengen en opschorten van beslistermijnen](#)). Als UWV niet binnen de wettelijke beslistermijn beslist, kan de aanvrager UWV in gebreke stellen. Als UWV dan binnen 2 weken vanaf de dag na ontvangst van de ingebrekestelling nog steeds niet heeft beslist, is UWV een [dwangsom](#) verschuldigd.

Zie verder [Overzicht beschikkingen op aanvraag en beslistermijnen](#).

Zie ook [Vragen en antwoorden beslistermijnen en dwangsom](#).

Wetsuitleg Wajong

Beslistermijnen, verlengen en opschorten

Alleen voor beslissingen op aanvraag

Alleen voor beslissingen op aanvraag gelden wettelijke beslistermijnen.

De wettelijke beslistermijnen kunnen **verlengd** of **opgeschort** worden.

Als UWV niet binnen de wettelijke beslistermijn beslist, kan de aanvrager UWV in gebreke stellen.

Als UWV dan binnen 2 weken vanaf de dag na ontvangst van de ingebrekestelling nog steeds niet heeft beslist, is UWV een dwangsom verschuldigd (zie instructie [Dwangsom en beroep bij niet tijdig beslissen](#)).

Andere richtlijnen voor ambtshalve beslissingen

Voor ambtshalve te geven beslissingen (als het bestuursorgaan in bepaalde situaties 'spontaan' moet beslissen) zijn geen beslistermijnen gegeven. Voor dergelijke beslissingen bepalen meer algemene beginselen van redelijkheid en zorgvuldigheid of een beschikking voldoende tijdig is gegeven.

Verdagen beslistermijn: alleen bij bezwaarprocedure

Gaat het om het verlengen van beslistermijnen in de bezwaarprocedure, dan spreken we van **verdagen**.

Wat is een aanvraag?

- **Verzoek om een bepaald besluit**

Een aanvraag is een verzoek van een belanghebbende om een bepaald besluit te nemen. Een derde kan voor de belanghebbende geen aanvraag indienen, tenzij belanghebbende hem machtigt of als het om zijn wettelijk vertegenwoordiger gaat. Denk bijvoorbeeld aan een aanvraag namens belanghebbende door een medewerker van een inrichting. Die aanvraag kan dan alleen met machtiging van de belanghebbende ingediend worden.

In bepaalde gevallen kan de aanvraag ook van de werkgever komen. Een aanvraag om uitkering kan echter niet door de werkgever ingediend worden zonder machtiging van de werknemer. De werkgever-belanghebbende kan wel vervolgbeslissingen aanvragen.

Vanaf 1 juli 2014 mag een verzekeraar, op basis van een convenant, namens werkgever een WIA-beoordeling vragen. De aanvraag moet dan wel voorzien zijn van een machtiging van de werkgever en van een onderbouwing opgesteld door de medisch adviseur of de arbeidsdeskundige van de verzekeraar.

Bij een aanvraag om een besluit te nemen moet niet alleen gedacht worden aan een aanvraag van een uitkering. Ook verzoeken om een nieuwe beoordeling, een verzoek om de hoogte van de uitkering vast te stellen wanneer de verzekerde inkomsten uit arbeid geniet enz., zijn meestal verzoeken om een besluit te nemen.

- **Verzoek om terug te komen van een beslissing**

Als tegen een beslissing geen bezwaar of beroep is ingesteld, of als een wel ingestelde beroepsprocedure is geëindigd, is de beslissing 'rechtens onaantastbaar' geworden. De klant kan echter verzoeken om die beslissing nog eens opnieuw te bezien. We noemen dat een verzoek terug te komen van een beslissing. Een dergelijk verzoek moet gezien worden als een verzoek om een bepaald besluit te nemen. Voor het vaststellen van de beslistermijn bij dit soort verzoeken moet worden aangesloten bij de beslistermijn die zou gelden voor de beslissing waarvan herziening wordt gevraagd.

Een overzicht van beslissingen op aanvraag en hun beslistermijnen vind je [hier](#).

Verzoek is schriftelijk

Het verzoek moet schriftelijk zijn gedaan. Hieronder verstaan we ook digitale indiening als UWV daartoe de mogelijkheid heeft geopend (bijvoorbeeld via het webportal).

Let op: Niet per e-mail

De klant kan niet per e-mail aanvragen, omdat UWV die mogelijkheid (nog) niet heeft opengesteld.

Uit het schriftelijke verzoek moet duidelijk zijn wat wordt aangevraagd. Eventueel kunnen aan de klant aanvullende vragen worden gesteld om duidelijk te krijgen wat gevraagd wordt. De klant hoeft daarbij niet aan te geven met ingang van welke datum hij in aanmerking wenst te komen voor een uitkering. Het verzoek is vormvrij. Het verzoek hoeft dus niet per se via een formulier te worden gedaan. UWV heeft voor aanvragen van een uitkering wel formulieren beschikbaar gesteld.

Let op: Wat niet als aanvraag wordt beschouwd

Klant stuurt loonstrookjes in (eventueel op verzoek UWV)

Het insturen van loonstrookjes op ons verzoek is geen aanvraag. Ook het insturen van een loonstrook via een wijzigingsformulier is geen aanvraag. Immers de klant is verplicht spontaan mededeling te doen van wijziging van zijn inkomsten.

Soorten beslistermijn

- **Redelijke beslistermijn**

De Algemene wet bestuursrecht stelt voorop dat we moeten uitgaan van wat de specifieke wet bepaalt over de beslistermijn. Als in de specifieke wet geen beslistermijn is vastgesteld, dan moet worden beslist binnen een redelijke termijn na ontvangst van de aanvraag.

Er is niet vastgelegd hoe lang die redelijke termijn is. Dat zal afhangen van de omstandigheden van het geval, zoals het onderwerp van de aanvraag en het belang van de aanvrager. De redelijke termijn is echter in ieder geval **niet langer dan 8 weken**. Een langere beslistermijn dan 8 weken is in de materiewet zelf geregeld (bijvoorbeeld bij de Wajong).

- **Vaste beslistermijn**

In sommige materiewetten worden ook vaste termijnen gesteld.

Voorbeelden vaste beslistermijn:

- ZW: 4 weken voor een beslissing die uitsluitend gaat over het al dan niet bestaan van arbeidsongeschiktheid voor zijn arbeid volgens art. 19 ZW.
- ZW en WIA: 13 weken voor een beslissing over verzekeringsplicht.
- WIA: 2 weken voor een beslissing op gezamenlijk verzoek van werknemer en werkgever over vrijwillig verlengen van de loondoorbetalingperiode na einde wachttijd.

Begin beslistermijn: dag van ontvangst

- De wettelijke beslistermijn gaat in op de dag van ontvangst van de aanvraag (of in het geval van de Ziektewet ontvangst ziekmelding/ziekteaangifte), en dus niet pas als de aanvraag eveneens met nadere informatie aangevuld is.

- Ook als de dag van ontvangst van de aanvraag op zaterdag, zondag of een feestdag is, begint de beslistermijn op de dag van ontvangst (voor het begin van de beslistermijn geldt de Algemene Termijnenwet dus niet)
- Ook als bijvoorbeeld een aanvraag, ziekteaangifte of ziekmelding te laat verwerkt wordt, blijft de ontvangstdatum gelden als de startdatum van de beslistermijn.

Voorbeeld bij te late verwerking 

Datum ontvangst

De datum ontvangst is de datum poststempel of scandatum. UWV is verplicht de ontvangst van een digitale aanvraag te bevestigen. In dat geval is de datum van deze digitale bevestiging de datum ontvangst.

Einde beslistermijn

De wettelijke beslistermijn eindigt, zonder verlengen of opschorten, wanneer de beslistermijn is verstreken.

Einde termijn in weekeinde of op feestdag

Als het einde van de beslistermijn eindigt op zaterdag, zondag of een feestdag wordt op grond van de Algemene Termijnenwet:

- een beslistermijn van 12 weken of korter verlengd naar de eerste volgende werkdag;
- een beslistermijn van 3 maanden of korter verlegd naar de eerste volgende werkdag,

Voorbeeld 

- een beslistermijn van meer dan 12 weken niet verlengd;
- een beslistermijn van meer dan 3 maanden niet verlengd.

Bepalend voor toepassing van de Algemene Termijnenwet is de vraag of de totale beslistermijn (eventueel inclusief verlengen) 12 weken (3 maanden) of korter of meer dan 12 weken (3 maanden) is.

Verlengen en opschorten beslistermijn

Niet 'zomaar' verlengen of opschorten

Bij UWV geldt de regel dat een aanvraag binnen de beslistermijn wordt afgehandeld. Pas als zich omstandigheden voordoen die het verlengen of opschorten van de beslistermijn noodzakelijk maken, worden deze middelen gebruikt. Verlengen of opschorten zonder motivering is niet ε orde.

Minimale voorwaarden verlengen of opschorten

Voor het verlengen of opschorten van een beslistermijn gelden de volgende minimale voorwaarden:

- De aanleiding voor het verlengen of opschorten wordt schriftelijk vastgelegd.
- De motivering voor het verlengen of opschorten wordt schriftelijk vastgelegd.
- De klant wordt altijd schriftelijk over het verlengen of opschorten ingelicht.

Door in de brief aan de klant zowel aanleiding als motivering van verlengen of opschorten in het dossier vast te leggen, wordt met deze brief aan de eerste 2 voorwaarden voldaan.

Let op: Extra voorwaarde bij opschorten met instemming van klant

Bij het opschorten van een beslistermijn met instemming van de klant geldt nog een extra voorwaarde:

De klant moet zowel mondeling als schriftelijk gewezen worden op de consequenties van zijn instemming, een latere einde beslistermijn met als gevolg een latere mogelijkheid om UWV in gebreke te stellen.

Extra voorwaarden bij verlengen redelijke beslistermijn

Bij het verlengen van een redelijke beslistermijn met een redelijke termijn gelden nog de volgende voorwaarden:

- Het verlengen van de beslistermijn moet voor het einde van de beslistermijn aan de klant meegedeeld zijn. De brief moet daarom uiterlijk een dag voor einde beslistermijn aan de klant verzonden zijn.
- De nieuwe einddatum van de beslistermijn moet in de brief worden genoemd.

Extra voorwaarden bij opschorten beslistermijn

Bij het opschorten van een vaste of redelijke beslistermijn gelden nog de volgende voorwaarden:

- Als de einddatum van de opschorting al bekend is, wordt deze in de brief vermeld.
- Als de einddatum nog niet bekend is, moet je deze, zodra die wel bekend is, aan de klant per brief meedelen. Je vermeldt in die brief ook de einddatum van de beslistermijn.

Verlengen beslistermijn

Alleen redelijke beslistermijnen, tenzij anders geregeld

Alleen redelijke beslistermijnen kunnen worden verlengd. Vaste beslistermijnen kunnen **niet** worden verlengd, tenzij dit wettelijk geregeld is (zie Uitzondering: verlengen met bepaalde termijn).

Op welk moment verlengen?

Verlengen gebeurt pas tegen het eind van de beslistermijn, namelijk als je aan ziet komen dat de termijn niet gehaald zal worden.

De beslistermijn wordt aan het eind verlengd. Het einde van de beslistermijn wordt door de periode van de verlenging in de tijd opgeschoven.

Voorbeeld		
Bij een redelijke beslistermijn van maximaal 14 weken zie je na 12 weken dat de beslistermijn niet gehaald zal worden, omdat de VA nog wacht op nadere informatie van de specialist. In dat geval kan de redelijke beslistermijn eenmalig met een redelijke termijn van bijvoorbeeld 4 weken worden verlengd. De totale beslistermijn en de totale afhandeltermijn zijn dan 18 weken.		
<i>Bijvoorbeeld:</i>		
Aanvraag Wajong:		
14 weken		verlengen 4 weken
Na 12 weken gaat brief verlenging met 4 weken uit	nog 2 weken oorspronkelijke beslistermijn	
Beslistermijn en afhandelduur totaal 18 weken		
Beslistermijn van 18 weken blijft ongewijzigd (tenzij wordt opgeschort)		

Verlengen slechts eenmaal mogelijk

Je kunt een redelijke beslistermijn slechts eenmaal met een redelijke termijn verlengen.

Dat betekent dat een beslistermijn na verlengen niet meer kan wijzigen.

Redenen voor verlengen met redelijke termijn

- **Ontbrekende gegevens**

Het ontbreken van loongegevens van de werkgever van de klant, of het ontbreken van informatie van zijn huisarts of behandelend specialist zijn voorbeelden waarbij het verlengen met een redelijke termijn aan de orde kan zijn. Is de verwachting dat ontbrekende gegevens niet op tijd ontvangen zijn om binnen de redelijke termijn een beslissing te nemen, dan kan gemotiveerd met een redelijke termijn verlengd worden.

Let op: Opschorten van de termijn is in dit soort gevallen niet mogelijk, tenzij dat met instemming van de klant gebeurt. Zie verder [Opschorten van de beslistermijn](#).

- **Aanvraag te vroeg**

Verlenging van de redelijke beslistermijn met een redelijke termijn kan ook aan de orde zijn hii een te vroege aanvraag. Je kunt dan de beslistermijn verlengen tot 3 weken voor de te verwachten ingangsdatum van de uitkering. Zie verder [Te vroege meldingen en aanvragen](#).

... ..

- **Uitzondering: redenen voor verlengen met bepaalde termijn**

De WIA noemt twee situaties waarin met een bepaalde termijn verlengd mag worden. Dit zijn ook de enige 2 situaties waarbij een vaste beslistermijn kan worden verlengd:

- Bij het opvragen van advies van een externe deskundige (het gaat hier om medische expertise en niet om informatie opvragen bij bijvoorbeeld huisarts of medisch specialist).

De vaste en de redelijke beslistermijn kunnen in deze situatie met maximaal 4 weken verlengd worden. UWV kiest ervoor in deze situaties altijd met de maximale termijn te verlengen. Als het advies op basis van de medische expertise eerder binnenkomt, dan blijft toch de maximale termijn van 4 weken gelden.

- Als een in het buitenland wonende klant is opgeroepen, waardoor vertraging in de afhandeling ontstaat, dan kan de termijn worden verlengd met ten hoogste 6 maanden.

Bepalen redelijke termijn van verlengen

Het bepalen van een redelijke termijn van verlengen hangt af van de omstandigheden.

De beleidsrichtlijn is: verlengen met maximaal 4 weken. Per geval moet je steeds beoordelen of deze richtlijn redelijk is. Zo niet, dan kun je gemotiveerd een andere (kortere of langere) termijn vaststellen.

Opschorten beslistermijn

Wat is opschorten?

Opschorten van de vaste of redelijke beslistermijn betekent dat de beslistermijn wordt onderbroken. De totale duur van de beslistermijn wijzigt niet, maar het einde van de beslistermijn komt door opschorten later te liggen.

Gedurende de periode van opschorten hoeft UWV geen beslissing te nemen en kan UWV ook niet in gebreke gesteld worden. De beslistermijn kan meerdere keren worden opgeschort.

Voorbeeld			
Bij een beslistermijn van maximaal 14 weken wordt na 8 weken de beslistermijn opgeschort. Na 10 weken vervalst de reden van de opschorting en begint de beslistermijn weer te lopen. De maximale afhandelingsperiode bedraagt dan 16 weken, terwijl de maximale beslistermijn 14 weken blijft.			
<i>Bijvoorbeeld:</i>			
Aanvraag Wajong:			
8 weken		2 weken	6 weken
totale afhandelduur wordt 16 weken			

Totale beslistermijn blijft 16 -/- 2 = 14 weken. (de periode van opschorten telt niet mee voor de beslistermijn)

Op welk moment opschorten?

Een vaste of redelijke beslistermijn wordt opgeschort, zodra zich een situatie voordoet waardoor tijdige afhandeling van de aanvraag onmogelijk is. Opschorten doe je daarom direct, zodra blijkt dat afhandeling van de aanvraag onmogelijk is.

Het moet wel gaan om een situatie waarvoor opschorten is toegestaan.

Redenen opschorten beslistermijn

- **Oorzaak vertraging kan aan klant worden toegerekend**

De beslistermijn wordt opgeschort zodra en zolang de vertraging aan de klant toegerekend kan worden. Als de vertraging van de beslissing door welke oorzaak ook door de klant veroorzaakt is, mag een beslistermijn opgeschort worden. De verwijtbaarheid van de vertraging hoeft niet beoordeeld te worden.

- **Als de aanvraag aangevuld moet worden**

Als een aanvraag onvolledig is, en aan de klant gevraagd wordt deze aan te vullen, kan de beslistermijn worden opgeschort.

De periode van opschorten van de beslistermijn begint aansluitend aan de dag waarop de aanvrager is gevraagd de onvolledige aanvraag aan te vullen. De periode van opschorten van de beslistermijn eindigt op de dag waarop de aanvraag is aangevuld of de daarvoor gestelde termijn (hersteltermijn) ongebruikt is verstreken.

Let op: Deze opschortingmogelijkheid geldt niet voor het opvragen van loongegevens bij de werkgever of het opvragen van informatie bij de behandelende specialist of huisarts. In deze gevallen moet je de verlenging van de beslistermijn gebruiken.

Voorbeelden
Voor een ontbrekend (deel van het) re-integratieverslag bij een aanvraag WIA geldt bijvoorbeeld een hersteltermijn van maximaal 1 week gedurende welke je kunt opschorten, als de oorzaak bij de werknemer ligt. Let op: Als alleen het Oordeel werknemer ontbreekt, wordt de beslistermijn niet opgeschort.
Voor het in- of aanvullen van het uitvraagformulier door een Eigenrisicodragers ZW bij een Eerstejaars ZW-beoordeling geldt een hersteltermijn van maximaal 1 week, gedurende welke je kunt opschorten.
Voor een ontbrekende verklaring bedrijfsarts is de hersteltermijn 2 weken. Je kunt dan

voor een ontbrekende verklaring bedrijfsarts is de hersteltermijn 2 weken. Je kunt dan maximaal gedurende deze 2 weken opschorten.

Voor overige zaken is geen hersteltermijn vastgesteld, maar gangbaar is 2 weken.

- **Ontbreken ondertekening**

Voor het ontbreken van de handtekening op de papieren aanvraag WIA is geen hersteltermijn nodig. We nemen de aanvraag in behandeling en schorten de beslistermijn niet op.

Als de klant op het spreekuur van de va of ad komt moet hij zich eerst legitimeren.

Een kopie van het legitimatiebewijs komt in EAED, en daarmee heeft de klant zich ook voor zijn aanvraag gelegitimeerd.

- **Opvragen noodzakelijke informatie in buitenland**

Als informatie uit het buitenland opgevraagd moet worden, kan de beslistermijn verlengd worden, maar opschorten is ook mogelijk. Als je aan ziet komen dat de informatie lang uit zal blijven, kun je beter opschorten dan met een redelijke termijn verlengen.

De periode van opschorten loopt van de dag na de dag waarop UWV de aanvrager meedeelt dat informatie in het buitenland is opgevraagd, tot de dag waarop deze informatie is ontvangen, of verder uitstel niet meer redelijk is.

- **UWV kan door overmacht geen beslissing afgeven**

Het gaat bij overmacht om abnormale en onvoorziene omstandigheden, die buiten de invloed- en risicosfeer van UWV vallen. Bijvoorbeeld zeer grote wateroverlast of brand. Er zal dus zelden een beroep op overmacht gedaan kunnen worden. De beslistermijn wordt opgeschort zolang sprake is van een overmachtsituatie.

Er is geen sprake van overmacht als bijvoorbeeld de werkgever weigert (tijdig) de loongegevens op te sturen, of de informatie die aan de behandelende specialist of huisarts is gevraagd uitblijft. UWV heeft immers de mogelijkheid om invloed uit te oefenen op de werkgever en de behandelende specialist of huisarts.

Let op: UWV heeft bepaald dat een capaciteitsprobleem niet als een vorm van 'overmacht' kan worden gezien.

Is er geen sprake van overmacht? Dan kunnen alleen andere redenen voor opschorten van de beslistermijn van toepassing zijn.

- **Als klant schriftelijk instemt met opschorting**

Een bijzondere vorm van opschorten is die met instemming van de klant.

Dit kan alleen als het gaat om een vertragende situatie die **niet** aan de klant is toe te rekenen.

Als de beslistermijn echter kan worden opgeschort om een andere reden, dan gaat die reden altijd voor.

Let op: Klant wijzen op consequenties

Als je opschort met instemming van de klant, moet je hem zowel mondeling als schriftelijk

Wijzen op de mogelijke gevolgen van het instemmen met opschorten, zoals een latere start met de beslistermijn en de

wijzen op de consequenties van zijn instemming, zoals een latere einde beslistermijn en dus ook een latere mogelijkheid om UWV in gebreke te stellen.

Vertragingsbericht als UWV te laat is

Zodra een beslistermijn is verstreken, is het niet meer toegestaan deze te verlengen of op te schorten.

Je kunt de klant nog wel een vertragingsbericht sturen. Daarin geeft je aan op welke termijn hij een beslissing kan verwachten. De beslistermijn wordt daarmee **niet** langer.

Als een klant in die situatie een ingebrekestelling voor een dwangsom doet, dan moet UWV die in behandeling nemen. Een vertragingsbericht kan mogelijk wel een ingebrekestelling voor een dwangsom voorkomen.

Kan verlengen en opschorten naast elkaar?

Verlengen en opschorten kunnen naast elkaar voorkomen. Maar als om een bepaalde reden de beslistermijn verlengd wordt, mag de beslistermijn om diezelfde reden niet ook nog opgeschort worden, en omgekeerd.

Beslistermijn	Wel of niet verlengen of opschorten	
	Verlengen met redelijke termijn	Opschorten
Redelijke beslistermijn	<i>Wel</i>	<i>Wel</i>
Vaste beslistermijn	<i>Niet</i>	<i>Wel</i>

Meerdere malen verlengen of opschorten mogelijk?

Verlengen kan maar 1 keer

Meerdere malen verlengen met een redelijke termijn of een termijn van maximaal 4 weken mag niet. Ook eerst verlengen met een redelijke termijn en dan met een maximale termijn van 4 weken, of andersom, mag niet.

Opschorten kan meerdere malen

Meerdere malen opschorten kan. Het moet dan wel om verschillende redenen gaan.

Beslistermijnen: specifieke toelichting wet en beleid

ZW

Beslistermijnen

- De ongeschiktheid voor de maatstaf 'zijn arbeid' (art.19 ZW) moet binnen 4 weken vastgesteld worden (art. 72c lid 2 ZW).
- De definitieve uitkering en uitkeringshoogte moeten binnen de redelijke termijn van 8 weken na de ziekteaangifte/ziekmelding worden vastgesteld (art. 4:13 AWB).
- Voor het vaststellen van de mate van arbeidsongeschiktheid na 52 weken arbeidsongeschiktheid geldt een redelijke termijn van 8 weken (art. 19aa ZW, per 1 januari 2013).
- UWV voldoet aan de eisen met betrekking tot de tijdigheid van de beslissing wanneer het gaat om de arbeidsongeschiktheid tijdens de eerste 52 weken van ongeschiktheid, als wij binnen 4 weken na de ziekteaangifte/ziekmelding een beschikking uitreiken waarin gezegd wordt dat er recht bestaat op ziekengeld, maar ook dat wij de uitkering baseren op een 'voorlopig dagloon', omdat wij nog niet beschikken over alle dagloongegevens. Dit is de voorschotbeschikking (voor zover het om het dagloon gaat). Een situatie die nog al eens voorkomt.
Binnen 8 weken na de ziekteaangifte/ziekmelding moet dan een beschikking over de definitieve hoogte afgegeven worden. De beslistermijn voor de beschikking over de hoogte kan dan vervolgens zo nodig ook verlengd worden met een redelijke termijn. Vanuit oogpunt van klantvriendelijkheid moet deze verlengingsmogelijkheid zo min mogelijk gebruikt worden. Uiteraard kunnen beide beslistermijnen opgeschort worden als 1 van de situaties genoemd onder [Opschortingsmogelijkheden](#) voorkomt.
- UWV is tijdig met een beslissing inzake het recht op ziekengeld na 52 weken arbeidsongeschiktheid als deze binnen 8 weken is uitgereikt.

Ziekmelding tijdens WW-uitkering

Moment van ontvangst ziekmelding is datum ontvangst aanvraag. De beslistermijn voor het recht op ziekengeld is maximaal 4 weken na ontvangst van de ziekmelding (momenteel wordt al het recht op ZW-uitkering beoordeeld binnen 4 weken).

Bij een ziekmelding uit de WW krijgt de klant de eerste 13 weken nog WW-uitkering (DWBZ= Doorlopen werkloosheidsuitkering bij ziekte).

Er wordt bij een zieke werkloze geen beschikking uitgereikt met betrekking tot de ziekmelding. Dit kan omdat art. 52c, eerste lid, ZW bepaalt dat bij toekenning van ziekengeld geen beschikking uitgereikt hoeft te worden als redelijkerwijs mag worden aangenomen dat aan bekendmaking van de beslissing geen behoefte bestaat. Dit artikel is niet vervallen na de invoering van de Wet dwangsom.

Er is dus geen plicht tot het uitreiken van een beschikking, en er kan daarmee dan ook geen beslistermijn worden overschreden.

Als de zieke werkloze om een beschikking vraagt, geldt wel een beslistermijn van maximaal 8 weken. Deze beslistermijn kan eventueel, gemotiveerd, verlengd worden met een redelijke te

Verder kan de beslissing over de hoogte van de ZW-uitkering binnen 8 weken of zo nodig binnen de

verlenging van deze 8 weken met een redelijke termijn gegeven worden.

Te vroege meldingen en aanvragen

ZW

Te vroege ziekmelding door de werknemer

Voor een ziekmelding door een werknemer geldt een vaste beslistermijn van 4 weken na ontvangst van de aanvraag/melding. Een vaste beslistermijn kun je niet verlengen. In het geval van een te vroege ziekmelding (bijvoorbeeld als de klant zich alvast ziek meldt voor zijn ziekenhuisopname over een maand), kan dat betekenen dat de beslistermijn wordt overschreden. Dit kan worden voorkomen als de beslistermijn kan worden opgeschort op grond van 1 van de volgende gronden:

- **Opschorting met instemming van de aanvrager**

Dit is lastig omdat je schriftelijke instemming nodig hebt. Die moet je eerst aan de klant vragen, en vervolgens moet je in de gaten houden dat je de schriftelijke instemming ook ontvangt.

- **Opschorting omdat de vertraging aan klant kan worden toegerekend**

Dit lijkt de meest praktische optie. Dit betekent dat je de wettelijke beslistermijn van 4 weken moet opschorten tot de eerste ziektedag en dat hij uiterlijk op datum y (4 weken na de eerste ziektedag) een beslissing van ons krijgt, tenzij de beslistermijn dan nog opgeschort is om een andere reden. De beslistermijn mag in totaal voor en na de periode van opschorten niet langer zijn dan 4 weken.

Te vroege aangifte ziek uit dienst

De beslistermijn start na ontvangstdatum van de aanvraag. Voor deze aanvraag geldt een vaste beslistermijn (recht) van 4 weken die niet verlengd mag worden. Een maximaal 4 weken te vroege aangifte ziek uit dienst wordt geaccepteerd (besluit Uitkeren ZW per 1 oktober 2013). Aangiftes die meer dan 4 weken te vroeg worden ingediend, worden afgewezen.

WAZO

Te vroege zwangerschapsmelding (WAZO en WAZO-ZEZ)

De beslistermijn voor het nemen van de beslissing op de aanvraag om zwangerschaps- en bevallingsuitkering op grond van de WAZO gaat lopen na ontvangst van de aanvraag. Het feit dat het nog een hele tijd duurt voordat de WAZO-periode start doet er niet toe. De wet neemt als startdatum de ontvangstdatum van de aanvraag.

De beslistermijn is in deze situatie een redelijke termijn van maximaal 8 weken. De termijn van 8 weken kan met een redelijke termijn verlengd worden. Dat betekent dat de aanvrager voor het einde van de beslistermijn in kennis gesteld moet worden van het feit, dat de beslissing niet binnen de redelijke termijn van 8 weken genomen kan worden, en met welke redelijke termijn die termijn verlengd wordt.

De beslistermijn van 8 weken kan met een zodanige (lange) termijn verlengd worden dat uiterlijk 2

weken na aanvang WAZO-uitkering beslist wordt.

Hiermee wordt aangesloten bij het huidige beleid waarbij de beschikking wordt afgegeven 2 weken na aanvang WAZO-uitkering.

WIA

Te vroege WIA-aanvraag

Een WIA-aanvraag moet uiterlijk 11 weken voor einde wachttijd, of 11 weken voor het einde van de vrijwillige loondoorbetalingsperiode worden gedaan.

Vroegtijdige WIA-aanvragen zijn aanvragen die we ontvangen voordat we de klant wijzen op de mogelijkheid voor het doen van een aanvraag. Als we bij een vroegtijdige aanvraag aan het einde van de beslistermijn van 8 weken zien aankomen dat deze beslistermijn niet gehaald wordt, dan kunnen we deze termijn verlengen tot 3 weken voor einde wachttijd of einde vrijwillige loondoorbetalingsperiode.

Dit zijn dezelfde termijnen als die gelden voor een aanvraag die 11 weken voor einde wachttijd respectievelijk einde vrijwillige loondoorbetalingsperiode (de uiterlijke indieningsdatum) wordt gedaan.

Doorzoek handboek Wetsuitleg Wajong

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg Wajong

Dwangsom en beroep bij niet tijdig beslissen

Dwangsom en beroep: inleiding

Datum inwerkingtreding

De [wet](#) is 1 oktober 2009 in werking getreden en geldt voor aanvragen en bezwaarschriften ingediend op of na de datum inwerkingtreding.

Wet Dwangsom alleen voor beslissingen op aanvraag

De regeling geldt voor alle beschikkingen op aanvraag en voor alle beschikkingen op bezwaar. De regeling is dus niet van toepassing op ambtshalve beschikkingen. Maar ga je in bezwaar tegen een ambtshalve beslissing, dan geldt de dwangsomregeling weer wel. Het bezwaarschrift is immers zelf een aanvraag in de zin van de AWB.

Mogelijkheid bezwaar uitblijven beschikking vervalt

Met de invoering van de Wet dwangsom vervalt de mogelijkheid om in bezwaar te gaan tegen het uitblijven van een beschikking op een aanvraag.

Wat is een aanvraag?

Zie [Beslistermijnen, verlengen en opschorten](#) . [Wat is een aanvraag?](#)

Wanneer opleggen van een dwangsom?

Er zijn twee manieren waarop UWV een dwangsom verschuldigd kan worden: via de [dwangsomregeling](#) en via de [beroepsregeling](#).

Beide regelingen kunnen naast elkaar lopen. Als voor de dwangsomregeling een ingebrekestelling is ingediend en de klant ook in beroep gaat bij de rechter, loopt de procedure van de

dwangsomregeling gewoon door.

Dwangsomregeling

Wat houdt de regeling in?

De dwangsomregeling houdt in dat als UWV niet binnen de wettelijke beslistermijn beslist, de aanvrager UWV in gebreke kan stellen. Als UWV dan binnen 2 weken vanaf de dag na ontvangst van de ingebrekestelling (IGS) nog steeds niet beslist heeft, is UWV een dwangsom verschuldigd aan de aanvrager.

Wettelijke beslistermijn

Een dwangsom kan pas aan de orde zijn als UWV niet tijdig binnen de wettelijke beslistermijn beslist heeft op een aanvraag. De wettelijke beslistermijn kan soms verlengd worden en voor bepaalde situaties worden opgeschort.

Zie [Overzicht beschikkingen op aanvraag en beslistermijnen](#) voor een overzicht van de beslistermijnen waarvoor de Wet dwangsom geldt.

Zie verder [Beslistermijnen, verlengen en opschorten](#).

Ingebrekestelling

Wie kan een IGS indienen?

De aanvrager van de beschikking kan UWV in gebreke stellen. De aanvrager is meestal de werknemer/verzekerde, maar het kan ook de werkgever zijn. In de volgende gevallen is de werkgever de aanvrager:

- **AW:**
- Bij subsidie voor een werkplekaanpassing is de werkgever degene die de aanvraag doet en die een beslissing ontvangt. De werknemer ontvangt geen beschikking. In dat geval is de werkgever degene die bij overschrijden van de beslistermijn het UWV in gebreke kan stellen.
- De werkgever kan verzoeken om een herziening/herbeoordeling van een WAO- of WIA-uitkomst omdat hij belang heeft bij een herziening/herbeoordeling. De werkgever is dan de aanvrager en

belanghebbende.. De werkgever kan in dit geval een ingebrekestelling indienen.

- **WIA:** Bij een verzoek van de werkgever om verkorting van de verlengde loondoorbetaling, krijgt de werkgever de beschikking m.b.t. het al dan niet verkorten van de loonsanctie. De werkgever kan daarom een ingebrekestelling insturen.

In de volgende situatie is de werkgever in feite tussenpersoon

- **ZW:** Bij een aanvraag die via een werkgever binnenkomt, is de werkgever in feite tussenpersoon. Bijvoorbeeld wanneer de werkgever een ziekteaangifte doet. De werknemer meldt bij de werkgever en de werkgever meldt bij het UWV. De werkgever is echter niet de aanvrager van de ZW-beschikking. Ook niet als het ziekgeld aan hem wordt uitbetaald. De werknemer is eigenlijk de aanvrager. De werknemer is ook degene aan wie de beschikking is gericht. De werkgever krijgt een kopie. Bij overschrijding van de beslistermijn is de werknemer degene die het UWV in gebreke kan stellen en hij is ook degene aan wie de dwangsom wordt betaald.

Vormvereisten

De aanvrager van de primaire aanvraag moet UWV eerst schriftelijk in gebreke stellen. De ingebrekestelling (IGS) moet dus schriftelijk gebeuren, maar voor de rest is de IGS **vormvrij**. Dat betekent dat de IGS ook verpakt kan zitten in een bezwaarschrift of klacht die gericht is of mede gericht is tegen het niet tijdig beslissen. Met ingang van de Wet dwangsom kan de klant niet meer in bezwaar gaan tegen het uitblijven van een beslissing. Daarvoor in de plaats is de dwangsomregeling gekomen. Dient een klant toch een bezwaarschrift in tegen het uitblijven van een beslissing? Dan moet dat beschouwd worden als een schriftelijke ingebrekestelling. De ingebrekestelling moet wel voldoende duidelijk vermelden om welk te nemen besluit het gaat.

Vooralsnog niet elektronisch indienen

De IGS kan elektronisch (bijv. via de webportal of per e-mail) ingestuurd worden als UWV deze weg openstelt. Vooralsnog is dat niet het geval. Een IGS die per e-mail ingediend wordt is dus geen geldige IGS. UWV moet de indiener er op wijzen dat hij de IGS per post moet sturen. De IGS hoeft niet ondertekend te zijn. De indiener van de IGS is ook niet verplicht om daarin zijn rekeningnummer te vermelden.

Tijdstip indiening ingebrekestelling

De klant kan bij een aanvraag UWV niet al bij voorbaat in gebreke stellen voor het geval dat niet tijdig zou worden beslist. De klant kan een IGS pas inzenden als UWV ook echt in gebreke is, dus pas *na afloop van de beslistermijn*. Anders zou de IGS immers ook zijn functie verliezen.

Hoofdregel:

Bij indienen per post kan de IGS dus op zijn vroegst ontvangen zijn 2 dagen na de laatste dag van de beslistermijn. Afgeven aan de balie kan op zijn vroegst op de dag na de laatste dag van de

beslistermijn, de IGS is dan dus 1 dag eerder ontvangen dan de per post verstuurde IGS.

Uitzondering op de hoofdregel:

Volgens een instructie van de Minister van Binnenlandse Zaken mag een IGS 1 dag te vroeg worden ingediend (dus per post verzonden op de laatste dag van de beslistermijn en ontvangen op de dag na einde beslistermijn, of op de dag van einde beslistermijn afgegeven – dus ontvangen –

aan de balie van UWV). We gaan er dan vanuit dat deze per abuis een dag te vroeg is ingediend en nemen de IGS toch in behandeling.

Te vroege ingebrekestelling:

Als de ingebrekestelling meer dan 1 dag te vroeg is ingediend, is deze niet geldig. De IGS moet teruggestuurd worden met een brief waarin we melden dat de indiener na ommekomst van de beslistermijn een nieuwe IGS kan indienen.

(Aangezien de beslistermijn nog niet om is en wij dus nog niet te laat zijn, kan de indiener daarom nog geen geldige IGS insturen, ook al meent hij dat de beslistermijn wel verstreken is.)

Geen maximale termijn indienen IGS

Er is geen maximale termijn waarbinnen de ingebrekestelling moet zijn ingediend. Wel moet de ingebrekestelling binnen een *redelijke termijn* gedaan zijn.

Redelijke termijn

Wat een redelijke termijn is, hangt af van de omstandigheden van het concrete geval. Van belang is hoe na de primaire aanvraag gecommuniceerd is tussen UWV en aanvrager. Bijvoorbeeld als de ingebrekestelling 2 jaar na einde beslistermijn binnenkomt en de klant in de tussentijd niets van zich heeft laten weten, is de ingebrekestelling onredelijk laat. UWV is dan geen dwangsom verschuldigd.

Als de ingebrekestelling bijvoorbeeld een half jaar na einde beslistermijn binnenkomt en de klant heeft in de tussentijd regelmatig gebeld of geschreven, is de ingebrekestelling niet onredelijk laat. UWV is dan een dwangsom verschuldigd.

Zelfs een ingebrekestelling die 2 jaar na het einde van de beslistermijn binnenkomt hoeft niet onredelijk laat te zijn.

Je moet daarom niet te snel aannemen dat de ingebrekestelling onredelijk laat is.

Niet geldige IGS

Een IGS is niet geldig als

- hij te vroeg is ingediend, dus vóór einde (verlengde) beslistermijn. Immers dan zijn we nog niet te laat.

Uitzondering: 1 dag te vroeg (zie [Tevroege ingebrekestelling](#));

- de beslistermijn opgeschort is. Immers dan is de beslistermijn nog niet verstreken (zie [Opschorten van de beslistermijn](#) en [Opschortingsmogelijkheden](#)):

- de IGS te laat wordt ingediend, namelijk nadat de primaire beschikking is afgegeven;
- de IGS per e-mail is ingediend. Er is dan immers geen schriftelijke ingebrekestelling. Met een brief (mag ook per e-mail) moeten we de e-mailzender verzoeken om een schriftelijke IGS in te dienen;
- de IGS duidelijk niet voor UWV bestemd is. Als bekend is voor welke organisatie de IGS wel bestemd is, moet de IGS daarheen doorgestuurd worden met kopie aan de indiener. Is niet bekend voor welke organisatie de IGS bestemd is dan moeten we de indiener daarvan op de hoogte stellen;
- noodzakelijke aanvullende gegevens – zoals naw-gegevens of de soort aanvraag waar het om gaat, ontbreken – ook nadat UWV heeft geprobeerd deze gegevens bijvoorbeeld telefonisch te verkrijgen.

Als de IGS niet geldig is, moet UWV de indiener per brief daarvan op de hoogte stellen.

Geldige IGS

Je neemt een geldige IGS in behandeling. Je beoordeelt of je de dwangsom moet afwijzen.

Redenen om de dwangsom af te wijzen zijn:

- de IGS is onredelijk laat (zie [Redelijke termijn](#))
- de indiener is geen belanghebbende
- er is sprake van een 'onzin'-aanvraag. Het gaat hierbij om aanvragen die evident niet aan de voorwaarden voldoen. Veelal zal UWV in deze gevallen de primaire aanvraag afwijzen.
(*Voorbeeld:* belanghebbende vraagt bij UWV TW aan terwijl hij een bijstandsuitkering heeft).

(Zie verder [Wanneer is geen dwangsom verschuldigd?](#) voor een toelichting bij de eerste 2 redenen.)

Afwijzen gebeurt met een afwijzingsbeschikking. Als de dwangsom niet wordt afgewezen, wordt de behandeling van de IGS voortgezet.

UWV heeft nog 2 weken na IGS

Na ontvangst van de ingebrekestelling heeft UWV nog twee weken de tijd om alsnog een beschikking uit te doen. Beslist UWV binnen deze 2 weken, dan is UWV geen dwangsom verschuldigd, en UWV hoeft ook geen dwangsombeschikking uit te reiken. Het antwoord op de ingebrekestelling is immers de inhoudelijke beschikking. Als UWV na die twee weken nog niet heeft beslist gaat de dwangsom 'lopen'.

Begin 2-weketermijn:

De termijn van twee weken begint op de dag na die waarop de IGS door UWV is ontvangen (zie [hoofdregel en uitzondering](#))

Datum ontvangst ingebrekestelling

De datum ontvangst is de datum poststempel, scandatum of datum ontvangst bij de balie. UWV is verplicht de ontvangst van een elektronische aanvraag te bevestigen. In dat geval is de datum van deze elektronische bevestiging de datum ontvangst. [1]

- Bij een ingebrekestelling die **per post** is ontvangen is 1 dag te vroeg als de IGS wordt ontvangen op de dag na einde beslistermijn. De IGS is dan namelijk veelal op de dag van einde beslistermijn ingestuurd en niet na ommekomst van de beslistermijn. De 2-wekentermijn begint dan op de dag van ontvangst + 2 dagen.
- Bij afgifte van de ingebrekestelling **aan de balie** is 1 dag te vroeg als de ingebrekestelling op de laatste dag van de beslistermijn wordt afgegeven (=ontvangen). De 2-wekentermijn begint te lopen op de dag van ontvangst + 2 dagen.

Algemene Termijnenwet geldt niet voor begin 2-wekentermijn

De [Algemene Termijnenwet](#) geldt niet voor het begin van de 2-wekentermijn. Dus het begin van de 2 wekentermijn mag niet naar de eerste volgende werkdag worden verschoven als het begin op een zaterdag, zondag of feestdag valt.

Voorbeeld 1
<i>Als UWV op maandag 1 oktober een ingebrekestelling ontvangt, is de eerste dag van de termijn dinsdag 2 oktober. De laatste dag van de termijn is dan maandag 15 oktober, zodat op dinsdag 16 oktober voor de eerste keer de dwangsom wordt verbeurd (= verschuldigd is) als er nog steeds geen beschikking is afgegeven.</i>
Voorbeeld 2
<i>1 dag te vroeg: De laatste dag van de beslistermijn is op vrijdag. De ingebrekestelling wordt per post verstuurd op deze vrijdag en op zaterdag ontvangen. De 2-wekentermijn begint op maandag, namelijk dag van ontvangst (= zaterdag) + 2 dagen.</i> <i>Als de ingebrekestelling op vrijdag afgegeven wordt aan de balie begint de 2-wekentermijn op zondag, namelijk dag van ontvangst (= vrijdag) + 2 dagen.</i>

Einde 2-wekentermijn:

Het einde van de 2-wekentermijn is 2 weken na het begin, dus vanaf de dag na ontvangst van de ingebrekestelling. Nu geldt wel de [Algemene Termijnenwet](#) dus als het einde van de 2-wekentermijn valt op een zaterdag, zondag of erkende feestdag, verschuift het einde van de 2-wekentermijn naar de eerst volgende werkdag.

Voorbeeld

Als UWV op maandag 30 maart een ingebrekestelling ontvangt, is de eerste dag van de termijn dinsdag 31 maart. De laatste dag van de termijn is dan maandag 13 april. Dit is echter een feestdag. De laatste dag van de 2-wekentermijn eindigt dan op dinsdag 14 april.

Dwangsom verschuldigd na 2 weken

Nadat deze twee weken zijn verstreken verbeurt UWV een dwangsom voor elke dag dat hij in gebreke is. De maximale looptijd van de dwangsom is 42 kalenderdagen. Bij de berekening van die 42 dagen wordt dus geen onderscheid gemaakt tussen werkdagen, weekenddagen of feestdagen. De Algemene Termijnenwet is namelijk niet van toepassing. Dat betekent dus ook dat de termijn niet wordt verlengd als de beslistermijn eindigt op een zaterdag, zondag of feestdag.

Hoogte dwangsom

Per 1 januari 2019 bedraagt de dwangsom de eerste veertien dagen € 23 per dag, de daarop volgende veertien dagen € 35 per dag en de overige dagen € 45 per dag. De dwangsom kan dus maximaal € 1442 bedragen. [\[2\]](#)

De vanaf 1 januari 2019 geldende bedragen gelden voor ingebrekestellingen die na 2018 binnenkomen.

Tot 1 januari 2019 bedraagt de dwangsom de eerste veertien dagen € 20 per dag, de daarop volgende veertien dagen € 30 per dag en de overige dagen € 40 per dag. De dwangsom kan dus maximaal € 1260 bedragen.

Als UWV pas na deze periode van 42 dagen op de primaire aanvraag beslist, is UWV de maximale dwangsom verschuldigd. Als UWV binnen deze periode van 42 dagen op de primaire aanvraag beslist, dan is de dag waarop de beschikking aan de aanvrager is verzonden, de laatste dag waarover nog betaald moet worden.

Overschrijding Beslistermijn	0-2 weken	3-4 weken	5-6 weken	7-8 weken	9 weken en meer
Bedrag (per 1 januari 2019)	€ 0,00	€ 23 – € 322	€ 357 – € 812	€ 857 – € 1442	€ 1442
Bedrag (tot 1 januari 2019)	€ 0,00	€ 20 – € 280	€ 310 – € 700	€ 740 – € 1260	€ 1260

Dwangsombeschikking

Het verschuldigd zijn van de dwangsom en de hoogte daarvan stelt UWV uit eigen beweging vast. De beschikking m.b.t. de dwangsom moet binnen 2 weken na de dag waar beschikking op de aanvraag verstuurd is, verzonden worden of binnen 2 weken na de dag waarop

de maximale dwangsom is bereikt. In de beschikking m.b.t. de dwangsom moet de bezwaarclausule worden opgenomen.

Let op: Geen IGS bij niet-tijdige dwangsombeschikking

Als UWV de vaststellingsbeschikking van de dwangsom niet tijdig uitreikt, kan de klant niet opnieuw een IGS indienen. Immers de dwangsombeschikking is een ambtshalvebeschikking en geen beschikking op aanvraag en valt dus niet onder de Wet dwangsom. Wel kan de verzekerde naar de rechter gaan via de [beroepsregeling](#). De dwangsomregeling die al liep m.b.t. de te late beslissing op de aanvraag loopt dan naast de beroepsregeling verder door.

Betaling dwangsom

De betaling van de dwangsom moet binnen 6 weken na de beschikking over de dwangsom plaatsvinden. Er is tijdig betaald als het verschuldigde bedrag binnen 6 weken op de rekening van de indiener is bijgeschreven.

Gekweten of niet

Hebben wij de dwangsom gestort op naam/rekeningnummer, precies naar wens van de indiener? Dan zijn wij gekweten en hebben wij aan onze betalingsverplichting voldaan. Maar als het onze schuld is dat de dwangsom op een verkeerde rekening is gestort, zijn wij niet gekweten en dan zullen wij alsnog moeten betalen. Als dan niet binnen 6 weken betaald is, zijn we gewoon te laat.

De dag waarop de beschikking aan de aanvrager is verzonden, is de laatste dag waarover dwangsom betaald moet worden.

Geen verrekening met teruggevorderde uitkering

De dwangsom mag niet verrekend worden met een teruggevorderde uitkering.

Wettelijke rente

Wettelijke rente wordt spontaan betaald. Zie [wettelijke rente over uitkeringen en andere verstrekkingen](#).

Onverschuldigd betaalde dwangsom en terugvorderen

UWV kan onverschuldigd betaalde dwangsommen terugvorderen binnen 5 jaar na de dag waarop de beschikking over de dwangsom is gegeven. Terugvorderen van de dwangsom zal niet snel aan de orde zijn: als de dwangsom vastgesteld is door UWV, kan de indiener in beroep gaan. Als de rechter een hogere dwangsom vaststelt, kan UWV in hoger beroep gaan. Als de rechter UWV gelijk geeft, kan hij een lagere dwangsom vaststellen of vinden dat geen dwangsom aan de orde is. In dat geval zal UWV de teveel betaalde dwangsom terugvorderen.

Beroepsregeling

Beroep als beschikking uitblijft na IGS

De beroepsregeling houdt in dat als UWV niet binnen de wettelijke beslistermijn beslist, de

aanvrager UWV in gebreke kan stellen. Als UWV dan binnen 2 weken na ontvangst van de ingebrekestelling (IGS) nog steeds niet beslist heeft, kan de aanvrager van de primaire beschikking in beroep gaan en bij de rechter afdwingen dat UWV een beschikking afgeeft. Doet UWV dat niet dan is UWV de door de rechter bepaalde dwangsom verschuldigd.

Wettelijke beslistermijn

Een dwangsom kan pas aan de orde zijn als UWV niet tijdig binnen de wettelijke beslistermijn beslist heeft op een aanvraag. De wettelijke beslistermijn kan soms verlengd worden en voor bepaalde situaties worden opgeschort. Zie [Beslistermijnen, verlengen en opschorten](#).

Zie [Overzicht beschikkingen op aanvraag en beslistermijnen](#) voor een overzicht van de beslistermijnen waarvoor de Wet dwangsom geldt.

Ingebrekestelling: wie, hoe, wanneer

De aanvrager heeft UWV eerst schriftelijk in gebreke gesteld. Dit is dezelfde ingebrekestelling als de voor de dwangsomregeling ingediende ingebrekestelling. Zie [Ingebrekestelling; wie, hoe, wanneer](#) voor wie een IGS kan indienen, vormvereisten en tijdstip indienen.

Beroepschrift indienen als beschikking uitblijft na IGS

Na ontvangst van de ingebrekestelling heeft UWV nog twee weken de tijd om alsnog een beslissing uit te doen. Beslist UWV binnen deze 2 weken, dan is UWV geen dwangsom verschuldigd. Zie [UWV heeft nog 2 weken zonder een dwangsom verschuldigd te zijn](#).

Als UWV nog geen beschikking heeft afgegeven binnen 2 weken na de IGS, kan de klant een beroepschrift indienen bij de rechter. Een bezwaarprocedure wordt dus overgeslagen! Er komt dan in de meeste gevallen een vereenvoudigde behandeling (zonder zitting). Binnen 8 weken volgt de uitspraak. De rechter hoeft alleen vast te stellen wanneer de aanvraag is ingediend (datum ontvangst door UWV) en de wettelijke beslistermijn (inclusief eventuele verlengings- of opschortingsperiode) erbij op te tellen.

Als sprake is van een ingewikkelder vaststelling van de beslistermijn, zoals bij opschorten van de beslistermijn, kan de rechter kiezen voor een behandeling ter zitting. Dan volgt de uitspraak zo mogelijk binnen 13 weken.

Beroep gegrond: dwangsom verschuldigd

Wanneer het beroep gegrond is, bepaalt de rechter dat het UWV binnen 2 weken na datum verzending van de uitspraak alsnog een beslissing moet nemen. Als UWV binnen deze 2 weken de primaire beschikking afgeeft, is UWV geen dwangsom verschuldigd n.a.v. de gerechtelijke uitspraak. De rechter verbindt aan zijn uitspraak een nadere dwangsom voor iedere dag dat het UWV in gebreke blijft de uitspraak na te leven. De dwangsom begint dus 2 weken na de uitspraak te lopen.

Voorbeeld

De klant heeft een ingebrekestelling ingestuurd op 11 oktober 2010. Volgens ons eindigt de beslistermijn pas op 1 november 2010, omdat de beslistermijn enige tijd opgeschort is geweest. De klant is van mening dat de beslistermijn al op 10 oktober 2010 is verstreken en gaat in beroep. De rechter stelt betrokkene in het gelijk en legt UWV een dwangsom op. Deze uitspraak wordt op 5 november 2010 verzonden. Als UWV niet vóór 19 november 2010 (2 weken na verzenddatum van de uitspraak) een beschikking afgeeft, moet UWV een dwangsom betalen.

Hoogte dwangsom na beroep

De rechter stemt de hoogte van de dwangsom af op de omstandigheden van het geval. Dit bedrag is hoger dan het bedrag van € 1442 (tot 1 januari 2019 € 1260) van de dwangsomregeling. Dit kan een bedrag per dag zijn voor iedere dag te laat, maar ook een opbouw in het bedrag per dag, bijvoorbeeld 1e 2 weken € 35, daarna € 50 per dag. Een bedrag per dag én een vast bedrag komt niet voor.

Inmiddels heeft het Ministerie van Binnenlandse Zaken een richtlijn opgesteld voor de hoogte van de dwangsom in het kader van de beroepsregeling:

- In de regel € 100 per dag met een maximum van € 15.000 in totaal.
- In bagatelzaken € 50 per dag met een maximum van € 7.500 in totaal.
- In dringende zaken waarin een sterke prikkel nodig is € 250 per dag met een maximum van € 37.500 in totaal.

Aangenomen mag worden dat deze bedragen ook in sv-zaken gehanteerd zullen worden.

De rechtbank stuurt de rechterlijke uitspraak door naar de afdeling B&B. UWV geeft een vaststellingsbeschikking af rekeninghoudend met de datum waarop de primaire beschikking is afgegeven of met een eventueel door de rechter opgelegd maximum.

Betaling dwangsom na beroep

Binnen 6 weken na de vaststellingsbeschikking moet UWV betalen. Zie verder [Betaling dwangsom](#).

Verrekening dwangsom met terugvordering na beroep

Alleen als de rechter een dwangsom heeft opgelegd mag UWV de dwangsom verrekenen met een teruggevorderde uitkering.

Wettelijke rente na beroep

Wanneer wij de uitkering of de dwangsom te laat betalen moet spontaan wettelijke rente worden

.....

betaald. Een verzoek daartoe is in principe niet nodig. Meer hierover in [wettelijke rente over uitkeringen en andere verstrekkingen](#).

Wanneer is geen dwangsom verschuldigd?

Als er geen schriftelijke ingebrekestelling is

Als er geen schriftelijke ingebrekestelling is, is UWV geen dwangsom verschuldigd. Ook niet als UWV te laat is met het afgeven van de beschikking. Zie [Vormvereisten](#) voor schriftelijke IGS.

Een ingebrekestelling die te vroeg wordt ingediend, is geen ingebrekestelling in de zin van de wet. Zie [Te vroege ingebrekestelling](#). We hoeven geen afwijzingsbeschikking te sturen, maar wel een brief waarin we vermelden dat er geen sprake is van een geldige ingebrekestelling, omdat de beslistermijn nog niet is verstreken.

Let op: Er is bij een te vroege IGS geen sprake van 'niet-ontvankelijk' evenmin als van 'afwijzen'. Afwijzen kan pas als de beslistermijn is verstreken.

Als beschikking binnen (verlengde of opgeschorte) beslistermijn is

Dan is UWV immers nog niet te laat. Een voorschotbeschikking is geen beschikking op de aanvraag. De beschikking over recht, duur en hoogte is wel een beschikking op de aanvraag. Bij de ZW ligt dit genuanceerder. [ZW/Beslistermijnen](#).

- **Opschorten:** de beslistermijn loopt gedurende de opschorting niet door. Zie verder bij [Opschorten van de beslistermijn](#) en [Opschortingsmogelijkheden](#). Opschorten kan bij alle beslistermijnen die in [Overzicht beschikkingen op aanvraag en beslistermijnen](#) staan. Opschorten kan vaker en wel zodra een voorwaarde voor opschorten zich voordoet.
- **Verlengen:** de beslistermijn wordt aan het eind verlengd en wordt dus langer. Dit kan nog vlak voor einde beslistermijn, maar niet meer nadat de beslistermijn al verstreken is. Verlengen kan voor dezelfde situatie slechts één maal. Verlengen kan niet bij alle beslistermijnen die in [Overzicht beschikkingen op aanvraag en beslistermijnen](#) staan. Zie verder bij [Verlengen van de beslistermijn](#).

Als de ingebrekestelling onredelijk laat is ingediend

Onredelijk laat hangt van de omstandigheden af. Bijvoorbeeld de ingebrekestelling komt $\frac{3}{4}$ jaar na einde beslistermijn en in de tussentijd heeft betrokkene niets van zich laten weten. De ingebrekestelling is dan onredelijk laat. Als echter de ingebrekestelling een half jaar na einde beslistermijn binnenkomt en betrokkene in de tussentijd regelmatig gebeld of geschreven werd, dan is de ingebrekestelling niet onredelijk laat. Zie ook [Geen maximale termijn voor indienen ingebrekestelling](#).

Als indiener geen belanghebbende is, of aanvraag niet-ontvankelijk /ongegrond

Er is dan geen dwangsom verschuldigd, ook niet als UWV te laat is met het afgeven van de beslissing.

- **kennelijk niet-ontvankelijk/ongegrond:** het gaat om aanvragen die evident niet aan de voorwaarden voldoen of duidelijk niet voor UWV zijn. Veelal zal UWV deze aanvragen afwijzen of, als de aanvraag niet voor UWV, is doorsturen. De terminologie kennelijk niet-ontvankelijk en kennelijk ongegrond is vooral bij bezwaar- en beroepszaken aan de orde. Voorbeeld elders: aanvragen van een huursubsidie terwijl je een koophuis hebt.
De bepaling is bedoeld om misbruik van de dwangsomregeling te voorkomen. Voorkomen moet namelijk worden dat belanghebbenden zoveel mogelijk beslissingen aanvragen in de hoop dat UWV door de hoeveelheid niet tijdig kan beslissen en dat daardoor een dwangsom gescoord kan worden.
- **Aanvrager is geen belanghebbende:** bijvoorbeeld een echtgenoot die de uitkering aanvraagt voor zijn echtgenote, maar niet gemachtigd is door de echtgenote.

Overgangsrecht

De dwangsomregeling geldt als een aanvraag of bezwaar- of beroepsschrift is ingediend op of na 1 oktober 2009.

De beroepsregeling geldt vanaf 1 oktober 2009. Op een op of na 1 oktober 2009 ingediend beroep tegen het niet tijdig beslissen is altijd de nieuwe beroepsregeling van toepassing, ook als de aanvraag of het bezwaar is ingediend vóór 1 oktober 2009.

Dit betekent dat bij IGS'en die op of na 1 oktober 2009 worden ingediend, terwijl de aanvraag of het bezwaar vóór 1 oktober 2009 is ingediend, de dwangsomregeling niet geldt, maar de beroepsregeling wel. Dergelijke IGS'en moeten, als ze decentraal binnenkomen, doorgestuurd worden naar de Taskforce en niet als bezwaarschrift naar B&B.

Dwangsom en executoriale titel

De dwangsomvaststellingsbeslissing in het kader van de [dwangsomregeling](#) levert geen executoriale titel op. D.w.z. de aanvrager die de ingebrekestelling heeft ingediend kan geen beslagleggen bij UWV. Andersom is wel geregeld. Een beschikking waarin UWV (een deel van) de dwangsom terugvordert levert een executoriale titel. UWV kan dus beslag laten leggen bij de verzekerde als UWV een onverschuldigd betaalde dwangsom heeft teruggevorderd bij de verzekerde en de verzekerde deze niet terugbetaalt.

De uitspraak van de rechter waarbij een dwangsom wordt opgelegd (in het kader van de [beroepsregeling](#)) levert wel een executoriale titel op. Dit betekent dat de verzekerde beslag kan

laten leggen bij UWV als de betaling van de dwangsom die opgelegd is door de rechter uitblijft. In de praktijk zal dit niet snel voorkomen, omdat UWV de dwangsom direct zal betalen.

Naming en shaming

UWV moet periodiek inzichtelijk maken of en hoeveel dwangsommen het instituut heeft betaald. Dit verplicht openbaar maken van gegevens wordt tegenwoordig wel aangeduid met de term 'naming en shaming'.

Is de Wet dwangsom van toepassing? (bijzonderheden)

niet van toepassing:

Voorschotbeschikking

Een voorschotbeschikking is geen definitieve beschikking op de aanvraag en valt daarom niet onder de Wet dwangsom. De definitieve beschikking over recht, duur en hoogte is wel een beschikking op de aanvraag en valt dus wel onder de Wet dwangsom. Als deze afgegeven wordt binnen de beslistermijn, kan hiermee een dwangsom worden voorkomen.

Deskundigenoordeel

UWV geeft binnen 2 weken na verzoek werkgever, werknemer of eigenrisicodragers een deskundigenoordeel. [\[3\]](#)

Het gaat om een advies en niet om een beschikking. Het deskundigenoordeel valt daarom niet onder de dwangsomregeling.

Loonsanctie

Het opleggen van een loonsanctie is uiteraard niet op verzoek van werkgever of werknemer, dus niet op aanvraag en valt daarom niet onder de dwangsomregeling.

Schadevergoeding i.v.m. feitelijk handelen

Als iemand schadevergoeding vraagt, omdat hij schade heeft geleden als gevolg van feitelijk handelen, dan is onze reactie daarop geen besluit en is er dus geen sprake van een aanvraag in de zin van de Awb. Een dergelijke aanvraag valt dus niet onder de Wet dwangsom.

Bij schade als gevolg van feitelijk handelen, kan je bijvoorbeeld denken aan schade als gevolg van onjuiste voorlichting of een onjuiste jaaropgave. Betrokkene kan in die situatie dus wel schadevergoeding vragen, maar als hij het niet eens is met de vergoeding die wij toekennen moet hij naar de burgerlijke rechter. Dit is een civielrechtelijke kwestie en het is een zaak van een

nij naar de burgerlijke rechter. Dit is een civielrechtelijke kwestie en op het verzoek om een dergelijke schadevergoeding is de Wet dwangsom dus niet van toepassing.

Wel van toepassing:

Wettelijke rente

Een verzoek om wettelijke rente en de beschikking die daarop volgt vallen onder de Wet dwangsom. De beslistermijn is de redelijke termijn van 8 weken. Als wij al ambtshalve een beschikking over de wettelijke rente verstrekken, geldt geen beslistermijn.

Schadevergoeding i.v.m. onrechtmatig besluit

Als iemand schadevergoeding vraagt, omdat hij schade heeft geleden als gevolg van een onrechtmatig besluit dan is dat verzoek een aanvraag in de zin van de Awb en onze reactie daarop is een besluit. Op deze aanvraag is de Wet dwangsom dus van toepassing. Het gaat hierbij om een verzoek om schadevergoeding die samenhangt met een eerder door UWV afgegeven beschikking, bijvoorbeeld met een onterecht intrekings- of weigeringsbeschikking inzake uitkering. Of sprake is van een al dan niet onterechte beschikking is alleen van belang voor de honorering van het schadeverzoek, niet voor het al dan niet onder de Wet dwangsom vallen. Een met een eerdere door UWV afgegeven beschikking samenhangend schadeverzoek valt onder de Wet dwangsom.

Wanneer iemand schadevergoeding vraagt omdat hij schade heeft geleden als gevolg van een onrechtmatig besluit moet de primaire schadebeslissing ([link](#)) door de primaire afdeling worden uitgereikt.

De beslistermijn is de redelijke termijn van 8 weken.

Wetsuitleg Wajong

Vragen en antwoorden beslistermijnen en dwangsom

Nr.	vraag	antwoord
Beslistermijnen ZW		
1	Heeft de invoering van de Ziezaso-regeling nog gevolgen voor de beslistermijn ZW?	Nee, de beslistermijn begint te lopen op datum ontvangst van de ziekmelding/ziekteaangifte, net als nu. De Algemene Termijnenwet ziet niet op de aanvang van de beslistermijn, maar op het eindigen van de beslistermijn. Toch houden we wel rekening met zaterdag en zondag. Dat we gaan betalen over zaterdag en zondag heeft niets met de beslistermijn te maken. Voorbeeld <i>Op zaterdag is de aanvraag feitelijk binnengekomen bij UWV. Maandag constateren we de ontvangst, maar weten niet of het stuk zaterdag of zondag of maandag is binnengekomen. We registreren maandag datum ontvangst.</i>

		Het einde van de beslistermijn kan ook op een zaterdag of zondag liggen. In dat geval geldt voor de ZW – net als nu al het geval is – de Algemene Termijnenwet, omdat voor de ZW de beslistermijn 4 resp. 8 weken is en dat is korter dan 12 weken. Dit betekent dat een termijn die eindigt op een zaterdag, zondag of algemeen erkende feestdag verlengd wordt t/m de eerst volgende werkdag. Zie verder de instructie W&R ZW Termijnen en tijdigheid.
Nr.	vraag	antwoord

Beslistermijnen WAZO

1	Is een zwangerschapsverklaring een aanvraag WAZO?	Alleen een zwangerschapsverklaring is geen aanvraag. Op een zwangerschapsverklaring staat namelijk niet dat een WAZO-uitkering wordt aangevraagd. Voor een aanvraag voor WAZO-uitkering heeft UWV een formulier ter beschikking gesteld en dat moet dan ook gebruikt worden.
Nr.	vraag	antwoord

Beslistermijnen ZW en AW

1	(WAO en WIA) Welke beslistermijn is van toepassing als een WIA-aanvraag gedaan wordt en blijkt dat het om een WAO-aanvraag (art. 43a) gaat? De redelijke termijn van 14 weken of de redelijke termijn van 8 weken?	Het gaat om een WAO-aanvraag en dus geldt de redelijke termijn van 8 weken die met een redelijke termijn verlengd kan worden. Van deze verlenging zal wellicht in deze situatie vaak gebruik gemaakt moeten worden. Vanaf 1-1-2012 zijn de beslistermijnen voor de WAO en WIA beide een redelijke termijn van 8 weken.
2	(ZW en AW) Mogen we elke ontstane situatie als motivering aandragen om een redelijke beslistermijn met een redelijke termijn te verlengen? Voorbeeld: het SMO moet van een ander kantoor komen, maar zij zijn te	Nee. Dat onze interne organisatie niet op orde is en daardoor bijvoorbeeld op een kantoor capaciteitsgebrek is of de wijze waarop wij intern het een en ander georganiseerd hebben en daardoor meer tijd nodig hebben vormen geen aanleiding om de redelijke termijn te

	ander kantoor komen, maar zij zijn te laat. Mogen we capaciteitsproblemen op een ander UWV-kantoor als motivering voor de verlenging aandragen? Is (even los van de verlengingstermijn) elke motivering geldig?	geen aanleiding om de redelijke termijn te verlengen. Het zal vaak gaan om een oorzaak van buitenaf waardoor er bij ons problemen ontstaan in capaciteit of anderszins

Nr.	vraag	antwoord

Dwangsom

1	(ZW eigen risicodragen)Wie moet een eventuele dwangsom betalen UWV of eigenrisicodrager ZW (ERD ZW)? Kan een door UWV betaalde dwangsom op de eigenrisicodrager ZW verhaald worden?	<i>Er zijn 2 mogelijkheden:</i> UWV geeft een beschikking af Als er een beschikking afgegeven moet worden, doet UWV dat. Als UWV een beschikking afgeeft op de ziekmelding/ziekteaangifte, is er sprake van een aanvraag en beschikking daarop. De Wet Dwangsom is dan van toepassing. Dat betekent dat de ingebrekestelling bij UWV ingediend moet worden en UWV eventueel een dwangsom moet betalen. Art. 63a Z biedt geen ruimte om de dwangsom geheel of deels te verhalen op de ERD ZW als de te late beschikking aan hem te wijten is doordat hij bijvoorbeeld te laat met zijn voorstel voor de beschikking kwam of met een onjuist voorstel kwam dat hij weer moest wijzigen en daardoor te laat is. Artikel 63a lid 5 ZW biedt aan het UWV de mogelijkheid om voorbereidingswerkzaamheden die de ERD ZW niet, niet voldoende of niet juist verricht, zelf te verrichten. Doet de ERD ZW de voorbereidingswerkzaamheden niet tijdig, dan wordt niet of niet voldoende voldaan aan h^r gestelde in dit artikellid.

		Artikel 3 van het Besluit werkzaamheden, administratieve voorschriften en kosten eigenrisicodragen ZW schrijft voor dat de ERD ZW zijn voorstel zo spoedig mogelijk opstuurt nadat hij redelijkerwijze had kunnen weten dat het UWV een beslissing moet nemen en via een beschikking bekend moet maken. Artikel 6 van dit Besluit stelt dat indien de ERD ZW het voorstel naar het oordeel van het UWV niet of niet zorgvuldig heeft voorbereid, de ERD ZW in de gelegenheid wordt gesteld om dit verzuim te herstellen binnen een termijn, en dat UWV het zelf mag doen wanneer de ERD ZW in gebreke blijft. <i>UWV geeft geen beschikking</i> Als er geen beschikking afgegeven hoeft te worden door UWV, handelt de ERD ZW de ziekmelding/ziekteaangifte zelfstandig af. Hij betaalt dan de ZW-uitkering voor eigen rekening. Er is dan geen aanvraag waarop een beschikking volgt. Dit traject valt daarom niet onder de Wet Dwangsom
2	(WIA) Welke beslistermijn geldt voor de WIA-aanvraag bij loonsanctie? Wanneer zijn we te laat met beslissen?	- De 14-weken (per 1-1-2012 8 weken) beslistermijn wordt gestuit als wij binnen deze 14 (per 1-1-2012 8 weken) maar voor einde wachttijd een loonsanctie opleggen. We zijn dan niet te laat. - Als we pas na afloop van de beslistermijn, maar nog voor EWT, een loonsanctie opleggen, zijn we te laat en kan dus een IGS ingestuurd worden. - Echter als wij binnen 2 weken na ontvangst IGS alsnog een loonsanctie opleggen, zijn wij geen dwangsom verschuldigd. De behandeling van de WIA-aanvraag wordt namelijk van rechtswege opgeschort door de oplegging van de loonsanctie

(art. 64 lid 1 WIA).

- Leggen wij later dan 2 weken na ontvangst IGS een loonsanctie op dan zijn wij tot en met de datum van de loonsanctiebeschikking een dwangsom verschuldigd, tenzij de maximale dwangsomperiode reeds is verstreken. Dan zijn wij de maximale dwangsom verschuldigd.

Een loonsanctie kan echter niet meer na einde wachttijd opgelegd worden.

Voorbeeld:

De aanvraag moet uiterlijk 11 weken voor EWT ingediend worden en de beslistermijn is 8 weken. De aanvraag komt 14 weken voor EWT binnen. Na 8 weken is er geen beschikking uitgereikt. We ontvangen 1 week later een IGS (dat is 5 weken voor EWT). Na twee weken is er nog steeds geen loonsanctiebeschikking uitgereikt (en geen beschikking over het recht op WIA-uitkering). Het is dan inmiddels 3 weken voor EWT. De dwangsom gaat lopen. Als we binnen die drie weken een loonsanctiebeschikking uitreiken wordt op dat moment de dwangsom gestaakt. Wordt er geen loonsanctiebeschikking uitgereikt, dan blijft de dwangsom lopen totdat er een besluit over het recht op uitkering wordt uitgereikt, want de loonsanctie kan niet meer opgelegd worden.

3

(WIA) Wie kan bij een aanvraag vrijwillige loondoorbetaling een IGS insturen en wie kan een dwangsom krijgen?

Bij een aanvraag voor vrijwillige loondoorbetaling is sprake van meerdere aanvragers (van de vrijwillige loondoorbetaalder die samen één aanvraag indienen. In dat geval is sprake van het verdelen van de

dwangsom. De dwangsom is aan ieder van de aanvragers voor een gelijk deel verschuldigd. Dat betekent dat we aan de werkgever maximaal de helft van de dwangsom verschuldigd zijn.

Een dwangsom kan pas verschuldigd zijn wanneer we door de aanvrager schriftelijk in gebreke zijn gesteld. Als we alleen door de werkgever in gebreke gesteld worden, zijn we bij het uitblijven van een beschikking alleen aan de werkgever maximaal de helft van de dwangsom verschuldigd.

De tekst van de wet biedt geen ruimte om de werkgever de hele dwangsom te betalen in de situatie dat de werkgever ons in gebreke heeft gesteld en de werknemer niet. De dwangsom is voor een gelijk deel verschuldigd als er meer dan één aanvrager is. Er zijn meerdere aanvragers (van de vrijwillige loondoorbetaling) dus moet de dwangsom worden verdeeld. Ook praktisch zou een andere opvatting lastig uitvoerbaar zijn. Je weet immers niet of de werknemer ons alsnog in gebreke gaat stellen, nadat we al de maximale dwangsom hebben verbeurd, maar er nog steeds geen beschikking is uitgereikt.

Als de werknemer alsnog met een IGS komt kan ook hij maximaal de helft van de dwangsom ontvangen.

Als de verzenddata van de beschikkingen aan werkgever en werknemer verschillend zijn, moet voor het berekenen van de dwangsom aan de werkgever uitgegaan worden van de verzenddatum van de beschikking aan de werkgever. Als de werknemer ook een IGS instuurt moet uiteraard voor hem rekening gehouden worden met de verzenddatum van de beschikking aan de werknemer.

		beschikking aan de werknemer.

Doorzoek handboek Wetsuitleg Wajong

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg Wajong

Overzicht beschikkingen op aanvraag en beslistermijnen

WAZO-gerelateerde aanvragen			
Soort aanvraag	Soort beschikking	Beslistermijn	Verlenging van de redelijke beslistermijn met redelijke termijn
Aanvraag voor zwangerschaps- en	Toekennen/weigeren	Redelijke termijn maximaal 8 weken (art. 4:13 Awb)	Ja, bij een vroege aanvraag (mee rekenen op 8 weken voor gewenste aanvang WAZO)

bevallingsuitkering			verlengen we de beslistermijn van 8 weken met een zodanig (lange) termijn dat we tijdig kunnen beslissen. Het einde van de beslistermijn stellen we op 4 weken na aanvang WAZO-uitkering (art. 4:14 Awb).
Aanvraag door een zelfstandige of beroepsbeoefenaar op arbeidsovereenkomst voor zwangerschaps- en bevallingsuitkering	Toekennen/weigeren	Redelijke termijn maximaal 8 weken (art. 4:13 Awb)	Ja, bij een vroege aanvraag (meer dan 4 weken voor gewenste aanvang WAZO) verlengen we de beslistermijn van 8 weken met een zodanig (lange) termijn dat we tijdig kunnen beslissen. Het einde van de beslistermijn stellen we op 4 weken na aanvang WAZO-uitkering (art. 4:14 Awb).

Ziektewet-aanvragen

Soort aanvraag	Soort beschikking	Beslistermijn	Verlenging van de (redelijke) beslistermijn met redelijke termijn
– Ziekteaangifte door werkgever op laatste werkdag bij einde dienstverband (art. 38 lid 2 ZW) – Ziekmelding door verzekerde bij UWV als hij vangnetter ZW zonder werkgever is (art. 38ab lid 1 ZW)	Al dan niet ongeschikt tot werken De definitieve uitkering inclusief hoogte	Vaste termijn 4 weken na ontvangst aangifte/melding. Het recht op ZW- uitkering moeten we binnen 4 weken vaststellen. (art. 72c lid 2 ZW)	Nee, geen verlenging van de <i>vaste beslistermijn</i> van 4 weken, maar wel informatieplicht aan de betrokkene over de termijn waarbinnen de beschikking wel word afgegeven. Dit is een zo kort mogelijke termijn (art. 72c lid 3 ZW).
		Redelijke termijn maximaal 8 weken na aangifte/ziekmelding (art. 4:13 Awb)	Ja, wel verlenging met een <i>redelijke termijn</i> waarbinnen de beschikking wel v afgegeven (art. 4:14 lid 3 Awb).

- Ziekteaangifte door werkgever van vangnetter ZW met werkgever (art. 38a lid 2 ZW) - Ziekmelding vrijwillig verzekerde (art. 38ab lid 1 en art. 72 ZW)			
-Ziekteaangifte ziek uit dienst na 52 weken arbeids-ongeschiktheid (art. 38 lid 2 ZW) -Aanvraag verbetering belastbaarheid in het tweede ziektejaar (art1:3 lid 3 Awb).	Al dan niet ongeschikt tot werken en in staat om wel of niet meer dan 65% van zijn maatmaninkomen te verdienen (art. 19aa en 19ab ZW)	Redelijke termijn maximaal 8 weken (art. 4:13 Awb)	Ja, wel verlenging met een <i>redelijke termijn</i> waarbinnen de beschikking wel wordt afgegeven (art. 4:14 lid 3 Awb).
Aanvraag <i>no risk</i>-verklaring (art. 29b lid 10 ZW) In RESA/FASA geregeld	Beschikking <i>no risk</i> -premiekorting (NB: dit is geen ziekengeld toekenning). Deze beschikking is slechts een verklaring (bij indiensttreding van een werkgever), waarin wordt vastgesteld dat bij een toekomstige ziekmelding recht kan zijn op <i>no-risk</i> (art. 29b ZW).	Redelijke termijn maximaal 8 weken (art. 4:13 Awb)	Ja, wel verlenging met een <i>redelijke termijn</i> waarbinnen de beschikking wel wordt afgegeven (art. 4:14 lid 3 Awb).
Aanvraag verlenging termijn <i>no risk</i> bij	Beschikking over verlenging van de 5 jaarstermijn <i>no risk</i>	Redelijke termijn maximaal 8 weken	Ja, wel verlenging met een <i>redelijke termijn</i> waarbinnen de beschikking wel wordt

verhoogd gezondheidsrisico (art. 29c ZW nieuw) Risicofactor: waarschijnlijk nog niet geregeld in een systeem.		(art. 4:13 Awb)	afgegeven (art. 4:14 lid 3 Awb).
Aanvraag overlijdens- uitkering (art. 35 lid 4 ZW)	Beschikking overlijdensuitkering	Redelijke termijn maximaal 8 weken (art. 4:13 Awb)	Ja, wel verlenging met een <i>redelijke termijn</i> waarbinnen de beschikking wel wordt afgegeven (art. 4:14 lid 3 Awb).
Aanvraag door werknemer beoordeling verzekerings-plicht	Wel / geen verzekeringsplicht	Vaste termijn 13 weken (art. 72c lid 1 ZW)	Nee, geen verlenging van de <i>vaste beslistermijn</i> van 13 weken, maar informatieplicht aan de betrokkene over de termijn waarbinnen de beschikking wel word afgegeven. Dit is een zo kort mogelijke termijn (art. 72c lid 3 ZW).
Aanvraag toelaten vrijwillige verzekering (art. 66 ZW)	Weigeren / toelaten	Vaste termijn 13 weken (art.72 juncto art. 72c lid 1 ZW)	Nee, geen verlenging van de <i>vaste beslistermijn</i> van 13 weken, maar informatieplicht aan de betrokkene over de termijn waarbinnen de beschikking wel word afgegeven. Dit is een zo kort mogelijke termijn (art. 72c lid 3 ZW).
			Opschorting van de beslistermijn 

WAO-gerelateerde aanvragen

Soort aanvraag	Soort beschikking	Beslistermijn	Verlenging	Verlenging van de

			oproepen voor onderzoek VA/AD van in het buitenland wonende verzekerden met vaste termijn	(redelijke) beslistermijn met redelijke termijn
Verzoek van verzekerde of werkgever om herziening uitkering /herbeoordeling/ heropening (ook o.a. art. 43a WAO)	Verhogen/verlagen uitkering of uitkering ongewijzigd voortzetten Toekenning uitkering i.v.m. heropenen.	Redelijke termijn maximaal 8 weken (art. 86b lid 1 en 2 WAO)	Maximaal 6 maanden art. 86b lid 4 WAO	Ja, art. 86b lid 3 WAO
Verzoek om overlijdens- uitkering	Beschikking overlijdensuitkering	Redelijke termijn maximaal 8 weken (art. 86b lid 1 en 2 WAO)		Ja, art. 86b lid 3 WAO

oWajong-gerelateerde aanvragen

Soort aanvraag	Soort beschikking	Beslistermijn	Verlenging Oproepen voor onderzoek va/ad van in het buitenland wonende verzekerden met vaste termijn	Verlenging van de (redelijke) beslistermijn met redelijke termijn
Aanvraag arbeids- ongeschiktheids- uitkering	Toekennen/weigeren	Redelijke termijn maximaal 14 weken (art. 6:1 lid 1 en 2) Tot 22-12-2009 8	Maximaal 6 maanden (art. 6:1 lid 4 en tot 22-12-2009 art. 69 lid 4 Wajong)	Ja, (art. 6:1 lid 3 en tot 22-12-2009 art. 69 lid 3 Wajong)

		weken (art. 69 lid 1 en 2 Wajong)		
Vroegtijdige aanvraag arbeids-ongeschiktheids-uitkering (namelijk zeer ruim voor 18 ^e jaar)	Toekennen/weigeren	Redelijke termijn maximaal 14 weken (art. 6:1 lid 1 en 2) Tot 22-12-2009 8 weken (art. 69 lid 1 en 2 Wajong)	Maximaal 6 maanden (art. 6:1 lid 4)	Ja, (art. 6:1 lid 3 en tot 22-12-2009 art. 69 lid 3 Wajong)
Verzoek van verzekerde om herziening uitkering/ herbeoordeling en verzoek van verzekerde om de hoogte van de uitkering vast te stellen bij inkomsten uit arbeid	Verhogen/verlagen uitkering of uitkering ongewijzigd voortzetten	Redelijke termijn maximaal 14 weken (art. 6:1 lid 1 en 2) Tot 22-12-2009 8 weken (art. 69 lid 1 en 2 Wajong)	Maximaal 6 maanden (art. 6:1 lid 4 en tot 22-12-2009 art. 69 lid 4 Wajong)	Ja, (art. 6:1 lid 3 en tot 22-12-2009 art. 69 lid 3 Wajong)
Aanvraag loonsuppletie	Toekennen/weigeren loonsuppletie	Redelijke termijn maximaal 14 weken (art. 6:1 lid 1 en 2) Tot 22-12-2009 8 weken (art. 69 lid 1 en 2 Wajong)	Maximaal 6 maanden art. 6:1lid 4 en tot 22-12-2009 art. 69 lid 4 Wajong (zal nagenoeg niet voorkomen)	Ja, art. 6:1lid 3
Aanvraag inkomens-suppletie	Toekennen/weigeren inkomenssuppletie	Redelijke termijn maximaal 14 weken (art. 6:1 lid 1 en 2) Tot 22-12-2009 8 weken (art. 69 lid 1	Maximaal 6 maanden art. 6:1lid 4 en tot 22-12-2009 art. 69 lid 4 Wajong (zal nagenoeg niet	Ja, art. 6:1lid 3

		en 2 Wajong)	voorkomen)	
Aanvraag loon-dispensatie	Toekennen/weigeren	Redelijke termijn maximaal 14 weken (art. 6:1 lid 1 en 2) Tot 22-12-2009 8 weken (art. 69 lid 1 en 2 Wajong)	Maximaal 6 maanden art. 6:1lid 4 en tot 22-12-2009 art. 69 lid 4 Wajong (zal nagenoeg niet voorkomen)	Ja, art. 6:1lid 3 en tot 22-12-2009 art. 69 lid 3 Wajong
Aanvraag loonkosten-subsidie (per 1-1-2009)	Toekennen/weigeren	Redelijke termijn maximaal 14 weken (art. 6:1 lid 1 en 2) Tot 22-12-2009 8 weken (art. 69 lid 1 en 2 Wajong)	Maximaal 6 maanden art. 6:1lid 4 en tot 22-12-2009 art. 69 lid 4 Wajong (zal nagenoeg niet voorkomen)	Ja, art. 6:1 lid 3 en tot 22-12-2009 art. 69 lid 3 Wajong
Verzoek om overlijdens-uitkering	Beschikking overlijdensuitkering	Redelijke termijn maximaal 14 weken (art. 6:1 lid 1 en 2) Tot 22-12-2009 8 weken (art. 69 lid 1 en 2 Wajong)		Ja, art. 6:1lid 3 en tot 22-12-2009 art. 69 lid 3 Wajong

nWajong-gerelateerde aanvragen

Soort aanvraag	Soort beschikking	Beslistermijn	Verlenging oproepen voor onderzoek VA/AD van in het buitenland wonende verzeker-	Verlenging van de redelijke beslistermijn met redelijke termijn

			den met vaste termijn	
Aanvraag arbeids- ondersteuning	Toekennen/weigeren	Redelijke termijn maximaal 14 weken (art. 6:1 lid 1 en 2)	Maximaal 6 maanden (art. 6:1 lid 4)	Ja, art. 6:1 lid 3
Aanvraag inkomens- ondersteuning	Toekennen/weigeren	Redelijke termijn, maximaal 14 weken (art. 6:1 lid 1 en 2)	Maximaal 6 maanden (art. 6:1 lid 4)	Ja, art. 6:1 lid 3
Vroegtijdige aanvraag arbeids-ondersteuning	Toekennen/weigeren	Redelijke termijn, maximaal 14 weken (art. 6:1 lid 1 en 2)	Maximaal 6 maanden (art. 6:1 lid 4)	Ja, art. 6:1 lid 3 Verlenging met redelijke termijn tot 13 weken voor het 18 ^e jaar
Vroegtijdige aanvraag inkomens-ondersteuning	Toekennen/weigeren	Redelijke termijn, maximaal 14 weken (art. 6:1 lid 1 en 2)	Maximaal 6 maanden (art. 6:1 lid 4)	Ja, art. 6:1 lid 3 Verlenging met redelijke termijn tot 13 weken voor het 18 ^e jaar
Verzoek (herziening) participatieplan	(Bijgesteld) participatieplan	Redelijke termijn, maximaal 14 weken (art. 6:1 lid 1 en 2)	Maximaal 6 maanden (art. 6:1 lid 4)	Ja, art. 6:1 lid 3
Verzoek herleving arbeids- en/of inkomens- ondersteuning	(Niet) herleven recht arbeids- en/of inkomensondersteuning	Redelijke termijn, maximaal 14 weken (art. 6:1 lid 1 en 2)	Maximaal 6 maanden (art. 6:1 lid 4)	Ja, art. 6:1 lid 3
Verzoek herziening arbeids-ondersteuning (inclusief alsnog instemmen met of niet meer instemmen met volledig en duurzaam ao)	Herziening RCV en verdienvermogen Van / naar volledig en duurzaam arbeidsongeschikt Niet langer jonggehandicapt	Redelijke termijn, maximaal 14 weken (art. 6:1 lid 1 en 2)	Maximaal 6 maanden (art. 6:1 lid 4)	Ja, art. 6:1 lid 3
Verzoek herziening	Ongewijzigd voortzetten	Redelijke termijn,	Maximaal 6 maanden	Ja, art. 6:1 lid 3

inkomens-ondersteuning	inkomensvoorziening Wijzigen soort inkomensvoorziening en/of rekenregel door wijziging RVC Einde inkomensvoorziening door einde arbeidsondersteuning	maximaal 14 weken (art. 6:1 lid 1 en 2)	(art. 6:1 lid 4)	
Verzoek vaststelling RVC bij overgang naar voortgezette werkregeling	Vervroegde overgang naar voortgezette werkregeling met geldende RVC of afwijzing verzoek	Redelijke termijn, maximaal 14 weken (art. 6:1 lid 1 en 2)	Maximaal 6 maanden (art. 6:1 lid 4)	Ja, art. 6:1 lid 3
Verzoek beëindiging arbeids- en/of inkomens- ondersteuning	(Niet) beëindigen recht op arbeids- en inkomensondersteuning	Redelijke termijn, maximaal 14 weken (art. 6:1 lid 1 en 2)	Maximaal 6 maanden (art. 6:1 lid 4)	Ja, art. 6:1 lid 3
Verzoek arbeidsplaatsvoorziening	Toekenning of afwijzing gevraagde voorziening	Redelijke termijn, maximaal 14 weken (art. 6:1 lid 1 en 2)	Maximaal 6 maanden (art. 6:1 lid 4)	Ja, art. 6:1 lid 3
Verzoek voorziening toeleiding zelfstandige	Toekenning of afwijzing gevraagde voorziening	Redelijke termijn, maximaal 14 weken (art. 6:1 lid 1 en 2)	Maximaal 6 maanden (art. 6:1 lid 4)	Ja, art. 6:1 lid 3
Aanvraag loonsuppletie	Toekenning of afwijzing gevraagde voorziening	Redelijke termijn, maximaal 14 weken (art. 6:1 lid 1 en 2)	Maximaal 6 maanden (art. 6:1 lid 4)	Ja, art. 6:1 lid 3
Aanvraag inkomens- suppletie	Toekenning of afwijzing gevraagde voorziening	Redelijke termijn, maximaal 14 weken (art. 6:1 lid 1 en 2)	Maximaal 6 maanden (art. 6:1 lid 4)	Ja, art. 6:1 lid 3
Aanvraag loondispen-	Toekenning of afwijzing	Redelijke termijn,	Maximaal 6 maanden	Ja, art. 6:1 lid 3

satie	gevraagde voorziening	maximaal 14 weken (art. 6:1 lid 1 en 2)	(art. 6:1 lid 4)	
Aanvraag loonkosten-subsidie	Toekenning of afwijzing gevraagde voorziening	Redelijke termijn, maximaal 14 weken (art. 6:1 lid 1 en 2)	Maximaal 6 maanden (art. 6:1 lid 4)	Ja, art. 6:1 lid 3
Verzoek overlijdens-uitkering	Toekenning of afwijzing gevraagde voorziening	Redelijke termijn, maximaal 14 weken (art. 6:1 lid 1 en 2)	Maximaal 6 maanden (art. 6:1 lid 4)	Ja, art. 6:1 lid 3
Verzoek subsidie voor scholing jong-gehandicapten met scholings-belemmeringen	Toekenning of afwijzing gevraagde voorziening	Redelijke termijn, maximaal 14 weken (art. 6:1 lid 1 en 2)	Maximaal 6 maanden (art. 6:1 lid 4)	Ja, art. 6:1 lid 3

WAZ-gerelateerde aanvragen

Soort aanvraag	Soort beschikking	Beslistermijn	Verlenging Oproepen voor onderzoek VA/AD van in het buitenland wonende verzekerden met vaste termijn	Verlenging van de (redelijke) beslistermijn met redelijke termijn
Verzoek van verzekerde om herziening uitkering/ herbeoordeling en verzoek van verzekerde om de hoogte van de	Verhogen/verlagen uitkering of uitkering ongewijzigd voortzetten	Redelijke termijn maximaal 8 weken (art. 95 lid 1 en 2 WAZ)	Maximaal 6 maanden (art. 95 lid 4 WAZ)	Ja, art. 95 lid 3 WAZ

uitkering vast te stellen bij inkomsten uit arbeid				
Verzoek om overlijdens-uitkering	Beschikking overlijdensuitkering	Redelijke termijn maximaal 8 weken (art. 4:13 Awb en art. 95 lid 1 en 2 WAZ)		Ja, art. 95 lid 3 WAZ

WIA-gerelateerde aanvragen

Soort aanvraag	Soort beschikking	Beslistermijn	Verlenging Oproepen voor onderzoek va/ad van in het buitenland wonende verzekerden met vaste termijn	Verlenging advies extern deskundige met vaste termijn	Verlenging van de (redelijke) beslistermijn met redelijke termijn
Gezamenlijk verzoek werkgever en werknemer vrijwillige verlenging loondoor-betaling	Toekennen/weigeren verlenging loondoorbetalingperiode na einde wachttijd	Vaste termijn 2 weken (art. 102 lid 2 WIA)			Nee, art. 102
Aanvraag door werkgever of werknemer verkorting vrijwillige loondoor-betaling	Beschikking beëindiging vrijwillige loondoorbetaling	Redelijke termijn maximaal 8 weken (art. 101 lid 1 en 2 WIA)			Ja, art. 101 lid 3 WIA
Gezamenlijk verzoek werkgever en werknemer verdere verlenging	Toekennen/weigeren verdere verlenging loondoorbetalingperiode na	Vaste termijn, 2 weken (art. 102 lid 2 WIA)			Nee, art. 102 lid 1 en 2 WIA

vrijwillige loondoorbetaling	einde wachttijd				
Aanvraag WIA-uitkering (ook later ontstaan en herleven WIA-uitkering)	Ontstaan, later ontstaan of herleven IVA- en WGA-uitkering	Redelijke termijn 8 weken, tenzij loonsanctie (art. 102 lid 3 en 6 WIA)	Maximaal 6 maanden (art. 101 lid 4 WIA)	Maximaal 4 weken (art. 102 lid 4 WIA)	Ja, art. 102 lid 5 WIA Als we bij een vroegtijdig aanvraag aan het einde van de beslistermijn van weken zien aankomen dat deze beslistermijn niet gehaald wordt, dan kunnen we deze termijn verlengen tot 3 weken voor einde wachttijd of einde vrijwillige loondoorbetalingsperiod
Aanvraag werknemer verkorte wachttijd (duurzaam arbeidsongeschikt)	Toekennen/weigeren verkorting wachttijd en IVA-uitkering	Redelijke termijn, 8 weken (art. 102 lid 3 en 6 WIA)	Maximaal 6 maanden art. 101 lid 4 WIA (zal niet gauw voorkomen)	Maximaal 4 weken (art. 102 lid 4 WIA)	Ja, art. 102 lid 5 WIA
Melding door werkgever dat hij na opleggen loonsanctie inmiddels wel voldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht	Al dan niet beëindigen loonsanctie	Vaste termijn 3 weken na ontvangst melding van werkgever (art. 25 lid 13 WIA)			Nee

Als loonsanctie was opgelegd, na herstel van tekortkoming re-integratie-inspanningen, geen melding door werkgever: en geen beëindiging loonsanctie-beschikking	Beschikking op WIA-aanvraag	Vaste termijn 6 weken na hervatten behandeling WIA-aanvraag (art. 25 lid 15 WIA)			Nee
Ontvangst RIV-onderdelen na opleggen van een administratieve loonsanctie.	Beschikking al dan niet beëindigen loonsanctie	Vaste termijn, 3 weken na ontvangst RIV-onderdelen (beleid conform art. 25 lid 13 WIA)			Nee
Op verzoek van werknemer bij beëindiging dienstverband bij loonsanctie tijdens dienstverband, na herstel van tekortkoming re-integratie-inspanningen	Beschikking op WIA-aanvraag	Vaste termijn 6 weken na verzoek werknemer om de behandeling van de WIA-aanvraag te hervatten (art. 64 lid 8 sub b WIA)			Nee
Verzoek van verzekerde of werkgever om herziening/herbeoordeling van lopende uitkering en verzoek van verzekerde	Verhogen/verlagen van de uitkering of uitkering ongewijzigd voortzetten, overgang naar andere WIA-uitkering als gevolg van wijziging van de resterende	Redelijke termijn, 8 weken (art. 101 lid 1 en 2 WIA)	Maximaal 6 maanden (art. 101 lid 4 WIA)		Ja, art. 101 lid 3 WIA

om de hoogte van de uitkering vast te stellen bij inkomsten uit arbeid	verdiencapaciteit en de inkomenseis				
Verzoek om overlijdens-uitkering	Beschikking overlijdensuitkering	Redelijke termijn maximaal 8 weken (art. 101 lid 1 en 2 WIA)			Ja, art. 101 lid 3 WIA
Aanvraag door werknemer beoordeling (vrijwillige) verzekeringsplicht	Wel / geen verzekeringsplicht	Vaste termijn, 13 weken (art. 102 lid 1 en art. 22 WIA)	Maximaal 6 maanden (art. 102 lid 1 en art. 22 WIA)		Nee
Verzoek van vrijwillig verzekerde om beëindiging van de vrijwillige verzekering	Wel / geen beëindiging vrijwillige verzekering	Vaste termijn, 13 weken (art. 102 lid 1 en art. 22 WIA)	Maximaal 6 maanden (art. 102 lid 4 WIA)		Nee
Aanvraag door werknemer recht op IOW	Toekennen/weigeren	Redelijke termijn 8 weken (art. 41 lid 1 en 2)			Ja (art 41 lid 3)

Toeslagenwet-gerelateerde aanvragen

Soort aanvraag	Soort beschikking	Beslistermijn	Verlenging info buitenland	Verlenging van de redelijke beslistermijn met redelijke termijn
Aanvraag toeslag op loon	Toekennen/weigeren	Redelijke termijn maximaal 8 weken (art. 37 lid 1 en 2 TW)		Ja (art. 37 lid 3 TW)

Aanvraag toeslag samen met aanvraag loondervings-uitkering	Toekennen/weigeren	Vaste of redelijke termijn Dezelfde als die van de loondervinguitering. Zie ZW, WAO, WAZ en WIA (art. 36 lid 1 TW)	Maximaal 6 maanden. Zie ZW, WAO, WAZ en WIA	Hetzelfde als bij de betreffende loondervinguiteringen. Zie ZW, WAO, WAZ en WIA (art. 36 lid 2 TW)
Aanvraag toeslag niet tegelijk met loondervings-uitkering	Toekennen/weigeren	Redelijke termijn maximaal 8 weken (art. 37 lid 1 en 2 TW)		Ja, art. 37 lid 3 TW
Verzoek om overlijdens-uitkering	Beschikking overlijdensuitkering	Redelijke termijn maximaal 8 weken (art. 37 lid 1 en 2 TW)		Ja, art. 37 lid 3 TW

Diversen

Soort aanvraag	Soort beschikking	Beslistermijn	Verlenging van de redelijke beslistermijn met redelijke termijn
Verzoek om wettelijke rente	Wel/nietvergoeden van wettelijke rente	Redelijke termijn maximaal 8 weken (art. 4:13 Awb)	Ja, art. 4:14 Awb
Verzoek om schadevergoeding voor schade t.g.v. onrechtmatige beschikking van UWV	Wel/niet toekennen schadevergoeding	Redelijke termijn maximaal 8 weken (art. 4:13 Awb)	Ja, art. 4:14 Awb
Verzoek om terug te	Wel/niet terugkomen van eerdere	Dezelfde	Ja, als het om een redelijke beslistermijn gaat.

komen van een eerdere beslissing	beslissing	beslistermijn als voor de eerdere beslissing	Nee, als het om een vaste beslistermijn gaat.

Re-integratiegerelateerde aanvragen

Soort aanvraag	Soort beschikking	Beslistermijn	Verlenging van de redelijke beslistermijn met redelijke termijn
Verzoek om re-integratievisie WGA	Beschikking re-integratievisie	Redelijke termijn maximaal 8 weken (art. 101 lid 1 en 2 WIA juncto art. 39 WIA)	Ja, art. 101 lid 3 WIA
Verzoek om re-integratievisie WAO, WAZ en oude Wajong	Beschikking re-integratievisie	Redelijke termijn maximaal 8 weken (art. 4:13 Awb en art. 30a SUWI)	Ja, art. 4:14 Awb en art. 30a SUWI
Verzoek om bijstelling re-integratie-visie WGA	Beschikking bijgestelde re-integratievisie	Redelijke termijn maximaal 8 weken (art. 101 lid 1 en 2 WIA juncto art. 39 WIA)	Ja, art. 101 lid 3 WIA
Verzoek om bijstelling re-integratie-visie WAO, WAZ en oude Wajong	Beschikking bijgestelde re-integratievisie	Redelijke termijn maximaal 8 weken (art. 4:13 Awb en art. 30a SUWI)	Ja, art. 4:14 Awb en art. 30a SUWI
Spontaan indienen van een re-integratie-plan WGA door een re-	Beschikking re-integratieplan WGA	Redelijke termijn maximaal 8 weken (art. 101 lid 1 en 2	Ja, art. 101 lid 3 WIA

integratie-bureau		WIA en art. 39 lid 3 WIA)	
Spontaan indienen van een re-integratie-plan WAO, WAZ en oude Wajong door een re-integratie-bureau	Beschikking re-integratieplan WAO, WAZ en oude Wajong	Redelijke termijn maximaal 8 weken (art. 4:13 Awb en art. 30a SUWI)	Ja, art. 4:14 Awb en art. 30a SUWI
Spontaan indienen van een re-integratie-plan door verzekerde (IRO) WGA: – spontaan – nadat de klant met de AD heeft afgesproken een IRO-bedrijf te kiezen -na verzoek van de AD aan het re-integratie-bedrijf – zonder re-integratieplan	Beschikking IRO WGA	Redelijke termijn maximaal 8 weken (art. 101 lid 1 WIA)	Ja, art. 101 lid 2 WIA
Indienen re-integratieplan (door verzekerde) (IRO) WAO, WAZ en oude Wajong – spontaan – nadat de klant met de AD heeft afgesproken	Beschikking IRO WAO, WAZ en oude Wajong	Redelijke termijn maximaal 8 weken (art. 4:13 Awb en art. 30a SUWI)	Ja, art. 4:14 Awb en art.30a SUWI

een IRO-bedrijf te kiezen – na verzoek van de AD aan het re-integratie-bedrijf – zonder re-integratie-plan			
Verzoek verzekerde om bijstelling van plan van aanpak ZW-arbo	Beschikking bijstelling plan van aanpak ZW-arbo	Redelijke termijn maximaal 8 weken (art. 101 lid 1 en 2 WIA juncto art. 26 WIA)	Ja, art. 101 lid 3 WIA
Indienen re-integratie-plan door verzekerde (IRO) ZW-arbo	Beschikking IRO ZW-arbo	Redelijke termijn maximaal 8 weken (art. 4:13 Awb en art. 30a SUWI)	Ja, art. 4:14 Awb en art. 30a SUWI
Participatie-verzoek door werkgever	Beschikking toekennen/afwijzen	Redelijke termijn maximaal 8 weken art. 4:13 Awb en art. 30a SUWI	Ja, art. 4:14 Awb
Verklaring Starter-kwalificatie (VSK)		8 weken	
Verzoek om proefplaatsing of verlenging of opschorten van proefplaatsing	Beschikking proefplaatsing (bij toewijzen/verlenging/opschorten:werkplan, bij afwijzen: afwijzingsbeschikking)	8 weken voor ZW, WAO, WAZ, WW en WIA	

14 weken voor o- en
nWajong

Voorzieningengerelateerde aanvragen

Soort aanvraag	Soort beschikking	Beslistermijn	Verlenging van de redelijke beslistermijn
Auto of autoaanpassing	Toekennen of weigeren	8 weken	ja
Borgstelling starterskrediet	Toekennen of weigeren	8 weken	ja
Doventolk	Toekennen of weigeren	8 weken	ja
Doventolk + voorleeslamp zelfstandigen	Toekennen of weigeren	8 weken	ja
Eenmalige vergoeding	Toekennen of weigeren	8 weken	ja
Geldlening starterskrediet	Toekennen of weigeren	8 weken	ja
Jobcoach	Toekennen of weigeren	8 weken	ja
Jobcoach	Voortzetting	8 weken	ja
Jobcoach	Beëindiging	8 weken	ja
Kilometer-vergoeding school	Toekennen of weigeren	8 weken	ja
Kilometer-vergoeding woon-werk			ja
Kinderopvang	Toekennen of weigeren	4 weken	ja
Opleiding	Toekennen of weigeren	8 weken	ja
Periodieke vergoeding taxi- en reiskosten	Toekennen of weigeren		ja
Starterskrediet	Toekennen of weigeren	8 weken	ja
Subsidie voorziening werkgever	Toekennen of weigeren	8 weken	ja
Vergoeding	Toekennen of weigeren	8 weken	ja
Vergoeding kinderopvang	Toekennen of weigeren	8 weken	ja
Vervoers-voorziening	Toekennen of weigeren	8 weken	ja
Continueren vervoers-voorziening op verzoek	Toekennen of weigeren	8 weken	ja
Vervoers-voorziening	Beëindigen	8 weken	ja

Vervoers-voorziening zelfstandigen	Toekennen of weigeren		ja
Vorbereiding starterskrediet	Toekennen of weigeren	8 weken	ja
Voorziening algemeen	Toekennen of weigeren	8 weken	ja
WSW	Toekennen of weigeren	16 weken	nee

WW-gerelateerde aanvragen

Soort aanvraag	Soort beschikking	Beslistermijn	Verlenging van de redelijke beslistermijn
WW		8 weken	
WW in het kader van WTV		8 weken	
WW in verband met onwerkbaar weer		8 weken	
Toelating tot vrijwillige werkloosheids-verzekering		8 weken	
Behoud uitkering bij opleiding / scholing / proefplaats / vrijstelling sollicitatie		8 weken	
Behoud uitkering bij vrijwilligerswerk		8 weken	
Behoud uitkering bij uitoefening bedrijf of zelfstandig beroep		8 weken	
Beschikking over verzekerd zijn		13 weken	
Voorschot		4 weken	
WW in verband met insolventie		6 maanden	
Aanvraag door werknemer recht op IOW	Toekennen/weigeren	8 weken	Ja
WW overig			
Soort aanvraag	Soort beschikking	Beslistermijn	Verlenging van de redelijke beslistermijn
TW		8 weken	ja
TW op grond van TRI		8 weken	ja
TW op grond van Wet PIA		8 weken	ja

Iv op grond van wet BIA		8 weken	ja

FA-gerelateerde aanvragen

Soort aanvraag	Soort beschikking	Beslistermijn	Verlenging van de redelijke beslistermijn
Minnelijke schuldregeling		8 weken	ja
Aanvraag hardheidsclausule		8 weken	ja
Aanvraag kwijtschelding		8 weken	ja
Aanvraag termijnregeling		8 weken	ja
Aanvraag wijziging termijnregeling		8 weken	ja

AJD (WERKbedrijf)-gerelateerde aanvragen

Soort aanvraag	Soort beschikking	Beslistermijn	Verlenging van de redelijke beslistermijn
Besluiten op aanvragen om een ontslagvergunning		Redelijke termijn [1]	
Besluiten op een aanvraag tewerkstellingsvergunning		5 weken	
Bezwaar inzake besluttetewerkstellingsvergunningen		6 weken [2]	
Bezwaar op een besluit WVA		6 weken	
Bezwaar tegen weigering inschrijving		6 weken	
No risk polis gemeentelijke doelgroep		Redelijke termijn [3]	

WSW-gerelateerde aanvragen

Soort aanvraag	Soort beschikking	Beslistermijn	Verlenging van de redelijke beslistermijn
Indicatiestelling WSW		16 weken	

Herindicatie-stelling WSW		16 weken	
Bezwaar inzake besluit WSW aanvragen		16 weken	

UGD-gerelateerde aanvragen

Soort aanvraag	Soort beschikking	Beslistermijn	Verlenging van de redelijke beslistermijn
Verzoek om gegevens te ontvangen		8 weken Art. 4:13 en 4:14 Awb	Redelijke termijn
Verzoek om schadeloos-stelling van gerechts-deurwaarders		8 weken Art. 4:13 en 4:14 Awb	Redelijke termijn
Verzoek om inzage in Polis		6 weken Art. 33c lid 5 Wet SUWI, 4:14 lid 1 Awb	Nee
Verzoek correctie gegevens in de Polisadministratie. Feitelijke correctie loopt via route BD-ip-BD-UWV		6 weken Art. 33c lid 5 Wet SUWI, 4:14 lid 1 Awb	Nee
Bezwaar op ambthalfse wijziging Polisadministratie		6 weken Art. 7:10 Awb	6 weken

Aanvraag tot het geven van een beschikking over het verzekerd zijn ogv de werknemers-verzekeringen		13 weken	Nee
Verzoek om in- en uitschrijven vrijwillig verzekerde WAO/WIA/WW/ZW		8 weken Art. 86b WAO, Art. 127 WW, Art. 72b ZW, Art. 101 WIA	Redelijke termijn
Verzoek om wijziging vrijwillig verzekerde WAO/WIA/WW/ZW		8 weken Art. 86b WAO, Art. 101 WIA, Art. 127 WW, Art. 72b ZW	Redelijke termijn
Bezwaar op ambtshalve uitschrijven vrijwillig verzekerde WAO/WIA/WW/ZW		6 weken Art. 7:10 Awb	6 weken
Besluiten gedifferentieerde premie Pemba n.a.v. bezwaarschriften/ uitspraken Rechtbank t/m 2005		8 weken Art. 4:13 en 4:14 Awb	Redelijke termijn
Besluiten gedifferentieerde premie Pemba n.a.v. herzienings-verzoeken t/m 2005		8 weken Art. 4:13 en 4:14 Awb	Redelijke termijn
Besluiten sv-premies n.a.v. herzienings-verzoeken t/m 2005		8 weken Art. 4:13 en 4:14	Redelijke termijn

		Awb	
Beslissing op verzoek om vergoeding van wettelijke rente		8 weken Art. 4:13 en 4:14 Awb	Redelijke termijn

Doorzoek handboek Wetsuitleg Wajong

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg Wajong

Termijnen en tijdigheid bij verplichtingen

Inleiding

De sv-wetten kennen bepalingen die betrokkenen verplichtingen opleggen. Veelal gaan deze bepalingen over het verstrekken van informatie die nodig is om het recht op en de hoogte van de uitkering vast te stellen. In de desbetreffende hoofdstukken worden de termijnen genoemd die bij bepaalde verplichtingen horen. Er zijn echter nog enkele aanvullende bepalingen die een rol spelen bij het vaststellen van een termijn en het dan niet tijdig ontvangen van informatie. Het gaat hierbij om:

- de bepalingen van de Algemene *Termijnenwet* (Stb. 1964, 314);
- de Lisv-richtlijn over “*interpretatie van tijdigheid*”.

NB.: Als je hebt vastgesteld dat betrokkene een termijn heeft overschreden moet je vervolgens beoordelen of er een sanctie moet worden opgelegd. Dit behandelen we in de hoofdstukken Boeten en Maatregelen.

Wijziging Postwet

Met ingang van 1 januari 2014 wijzigt de Postwet. Hierdoor vervalt de verplichte postbezorging op maandag. Dit heeft alleen gevolgen voor post die de klant in het weekend naar een antwoordnummer van UWV stuurt. Die post wordt dan pas op dinsdag bezorgd. Post die de klant in het weekend naar een postbus van UWV stuurt, wordt nu ook al op dinsdag bezorgd. Dat verandert dus niet. En aangetekende post blijven we op maandag ontvangen.

De termijnen die de klant heeft om aan zijn verplichtingen te voldoen, zijn echter zo ruim dat we geen rekening hoeven te houden met het vervallen van de postbezorging op maandag.

Termijnen

Duur van de termijn

De duur van een termijn staat veelal in de desbetreffende wettelijke bepaling. Zo geldt een bepaalde termijn waarbinnen een ziekmelding, ziekteaangifte of een aanvraag voor een uitkering moet worden gedaan. Daarnaast zijn er ook situaties waarin UWV zelf een (redelijke) termijn kan vaststellen waarbinnen iemand bepaalde stukken of informatie op verzoek moet leveren.

Vaststellen van de termijn

De termijn begint op de dag waarop de betrokkene ervan op de hoogte is dat hij een bepaalde actie moet ondernemen. Dit is in beginsel de dag waarop een bepaalde gebeurtenis heeft plaatsgevonden (bijv. de eerste arbeidsongeschiktheidsdag). Bij het schriftelijk opvragen van informatie begint de termijn op de dag ná de verzenddatum van de brief, waarmee je de informatie opvraagt. Bij het vaststellen van een termijn tellen **alle** dagen mee, we gaan dus uit van kalenderdagen.

2013 en 27 december 2013.

- KB van 24-10-2016 (Stcrt. 2016, 58653): 28 april en 26 mei 2017, 11 mei en 24 en 31 december 2018 en 31 mei en 27 december 2019.
- KB van 20-09-2019 (Stcrt. 2019, 53179): 22 mei 2020, 14 mei 2021 en 27 mei 2022

Voorbeeld 3 (ZW) 

Voorbeeld 4 (ZW) 

Voorbeeld 5 (WAO) 

Termijn van ten minste 3 dagen

Een termijn van ten minste 3 dagen wordt zonodig zoveel verlengd dat daarin tenminste 2 dagen voorkomen die geen zaterdag, zondag of algemeen erkende feestdag zijn.

Voorbeeld 6 (ZW) 

Lange termijnen

Bovenstaande bepalingen gelden niet voor termijnen die zijn omschreven in uren, in meer dan 90 dagen, 12 weken of 3 maanden.

Voorbeeld 7 (ZW) 

Voorbeeld 8 (WIA) 

NB. Een termijn van 13 weken i.v.m. ziekteaangifte wordt afgebroken bij een herstelmelding. Bij een nieuwe ziekmelding binnen 4 weken daarna schuift het einde van de oorspronkelijke termijn op met de duur van de onderbreking.

Uitzonderingen

In de diverse materiewetten wordt de Algemene termijnenwet bij sommige artikelen buiten toepassing verklaard. Zie daartoe

- art. 89 ZW (bijvoorbeeld de nawerkingsperiode uit art. 46 ZW)
- art. 98b WAO (bijvoorbeeld de onderbreking van 4 weken uit art. 19, lid 2 WAO)
- art. 102 WAZ (bijvoorbeeld de wachttijd van 4 weken uit art. 14 WAZ)

- art. 8:7 Wajong (bijvoorbeeld de 5-jaarsperiode uit art. 3:17 Wajong)
- art. 15.2 WIA (bijvoorbeeld de 2-maandenperiode uit art. 7.2.2.)

Interpretatie van tijdigheid

We spreken van tijdigheid als betrokkene binnen de gestelde termijn aan zijn verplichting voldoet. Bij verzending per post kan er onduidelijkheid ontstaan over de verzenddatum en/of vertraging bij de postbehandeling. Daarom heeft het voormalige Lisv in 2000 een richtlijn uitgegeven over de interpretatie van het begrip tijdigheid. Deze richtlijn gaat uit van twee theorieën: de ontvangsttheorie en de verzendtheorie.

Ontvangsttheorie

Dit is de hoofdregel: als de gevraagde gegevens uiterlijk op de laatste dag van de termijn zijn ontvangen, is er sprake van tijdigheid.

Dit is gemakkelijk vast te stellen als de gegevens:

- worden overhandigd aan een medewerker;
- per post binnenkomen;
- per fax binnenkomen;
- elektronisch binnenkomen (e-mail of internet);

[klik hier voor actuele informatie.](#) 

[Voorbeeld](#) 

Verzendtheorie

Bij ontvangst per post wordt het ingewikkelder als we de gegevens **niet** uiterlijk op de laatste dag van de termijn ontvangen.

We gaan dan uit van de verzendtheorie: als aantoonbaar of aannemelijk is dat de gegevens nog binnen de termijn zijn verzonden **én** we ontvangen de gegevens binnen één week na afloop van de termijn, dan gaan we er vanuit dat aan de tijdigheid is voldaan.

Hier heb je de volgende mogelijkheden:

- verzenddatum blijkt uit poststempel van Post.nl
- verzenddatum is niet duidelijk
- bewijslast bij afzender
- zoekgeraakte post

De verzenddatum blijkt uit een poststempel van Post.nl

De gegevens zijn dan nog tijdig als ze uiterlijk op de laatste dag van de termijn zijn verzonden **én** binnen één week na afloop van de termijn binnenkomen.

Bij aangetekende post is de verzenddatum de datum van het ontvangstbewijs dat betrokkene krijgt.

De verzenddatum is niet duidelijk

Het poststempel ontbreekt (antwoordenvelop, portvrije envelop, post door frankeermachines) of is onleesbaar.

We gaan dan uit van de datum van de **dagtekening** door betrokkene.

De gegevens zijn dan nog tijdig als de datum van dagtekening binnen de termijn ligt **én** de stukken binnen één week na afloop van de termijn binnenkomen.

Als de dagtekening ontbreekt, bijvoorbeeld op toegezonden jaarstukken, loonstroken en dergelijke, wordt de ontvangst van de gegevens binnen één week na de laatste dag van de termijn nog als tijdig beschouwd.

Toelichting

Het (Post.nl) poststempel is bepalend voor de verzenddatum. Op grond van jurisprudentie is bepaald dat Post.nl garanties biedt. In de regel worden de aan Post.nl aangeboden poststukken binnen hooguit enkele dagen bezorgd. Bij gebruik van andere post- en koeriersdiensten bestaan deze garanties niet en is het risico van het gebruik van deze diensten voor verzender. Volgens de Centrale Raad van Beroep kan he verzenden per particuliere koeriersdienst niet met verzending per post worden gelijkgesteld.

Bewijslast bij afzender

Er zijn meerdere risico's te noemen nl.:

- Een verschil tussen de datum waarop de gegevens volgens de betrokkene gepost zijn en de datum poststempel.
- De datum dagtekening ligt binnen de termijn en de gegevens komen later dan een week na de laatste dag van de termijn binnen.
- De datum poststempel ligt binnen de termijn en de gegevens komen later dan een week binnen.

Deze risico's zijn voor rekening van de verzender. Je kunt hier alleen van afwijken als de verzender kan aantonen dat de feiten niet juist zijn.

Zoekgeraakte post

Incidenteel komt het voor dat wij bijvoorbeeld geen ziekteaangifte of herstelmelding hebben ontvangen, althans niet kunnen vinden, terwijl de werkgever of zijn arbodienst stellen dat zij deze wél (al dan niet tijdig) hebben verzonden. We nemen dan met de verklaring van de werkgever of zijn arbodienst genoegen, als een en ander aannemelijk wordt gemaakt door het overleggen van een gedateerde kopie, of wanneer bijvoorbeeld uit een geautomatiseerd systeem blijkt dat het desbetreffende stuk destijds werd verstuurd.

Vaststelling aantal dagen termijnoverschrijding

De datum van ontvangst is bepalend om het aantal dagen van de termijnoverschrijding vast te kunnen stellen. In het geval dat het document per post is ontvangen, is ook de datum van verzending van belang. In de regel is dat de datum poststempel óf – als die niet aanwezig is – de datum dagtekening. Wij gaan er steeds van uit dat tussen de datum van verzending en ontvangst hooguit één week ligt. Soms is dat niet het geval. Dan stellen wij de datum van verzending vast op datum ontvangst minus 1 week. Hieronder volgen enkele situaties om duidelijk te maken hoe wij het aantal dagen vaststellen van een mogelijke termijnoverschrijding als wij een document per post ontvangen.

1. Poststempel aanwezig

Situatie 1 Poststempel binnen de termijn: op tijd

De laatste dag van de termijn is maandag 26 juni 2006. De gegevens komen binnen op maandag 3 juli 2006. Volgens de poststempel zijn ze maandag 26 juni 2006 verzonden. Tussen datum van verzending en datum van ontvangst ligt hooguit één week. De verzenddatum stellen we vast

op datum poststempel, dat is maandag 26 juni 2006. Dat is tijdig.

Situatie 2 Poststempel binnen de termijn: te laat

De laatste dag van de termijn is maandag 26 juni 2006. De gegevens komen binnen op dinsdag 4 juli 2006. Volgens de poststempel zijn ze op maandag 26 juni 2006 verzonden. Tussen datum van verzending en datum van ontvangst ligt méér dan een week. De verzenddatum stel je vast op datum ontvangst minus een week, dat is dinsdag 27 juni 2006. Dat is één dag te laat.

Situatie 3 Poststempel buiten de termijn: te laat

De laatste dag van de termijn is maandag 26 juni 2006. De gegevens komen binnen op dinsdag 4 juli 2006. Volgens de poststempel zijn ze op dinsdag 27 juni 2006 verzonden. Tussen datum van verzending en datum van ontvangst ligt hooguit één week. De verzenddatum stel je vast op datum poststempel, dat is dinsdag 27 juni 2006. Dat is één dag te laat.

Situatie 4 Poststempel buiten de termijn: te laat

De laatste dag van de termijn is maandag 26 juni 2006. De gegevens komen binnen op vrijdag 14 juli 2006. Volgens de poststempel zijn ze op dinsdag 27 juni 2006 verzonden. Tussen datum van verzending en datum van ontvangst ligt méér dan een week. De verzenddatum stel je vast op datum ontvangst minus een week, dat is vrijdag 7 juli 2006. Dat is 11 dagen te laat.

2. Geen poststempel aanwezig, wel dagtekening

Situatie 5, Geen poststempel, dagtekening binnen de termijn: op tijd

De laatste dag van de termijn is woensdag 25 februari 2009. De gegevens komen op vrijdag 27 februari 2009 binnen zonder poststempel, maar met de dagtekening woensdag 25 februari 2009. Tussen datum van verzending en datum van ontvangst ligt hooguit één week. De verzenddatum stel je vast op datum dagtekening, dat is woensdag 25 februari 2009. Dat is tijdig.

Situatie 6 Geen poststempel, dagtekening binnen de termijn: te laat

De laatste dag van de termijn is woensdag 25 februari 2009. De gegevens komen op donderdag 5 maart 2009 binnen zonder poststempel, maar met de dagtekening woensdag 25 februari 2009. Tussen datum van verzending en datum van ontvangst ligt méér dan een week. De verzenddatum stel je vast op datum ontvangst minus een week, dat is donderdag 26 februari 2009. Dat is één dag te laat.

Situatie 7 Geen poststempel, dagtekening buiten de termijn: te laat

~~----- Geen poststempel, dagtekening buiten de termijn: te laat~~

De laatste dag van de termijn is woensdag 25 februari 2009. De gegevens komen op vrijdag 27 februari 2009 binnen zonder poststempel, maar met de dagtekening donderdag 26 februari 2009. Tussen datum van verzending en datum van ontvangst ligt hooguit één week. De verzenddatum stel je vast op datum dagtekening, dat is donderdag 26 februari 2009. Dat is één dag te laat.

Situatie 8 Geen poststempel, dagtekening buiten de termijn: te laat

De laatste dag van de termijn is woensdag 25 februari 2009. De gegevens komen op donderdag 5 maart 2009 binnen zonder poststempel, maar met de dagtekening donderdag 26 februari 2009. Tussen datum van verzending en datum van ontvangst ligt hooguit één week. De verzenddatum stel je vast op datum dagtekening, dat is donderdag 26 februari 2009. Dat is één dag te laat.

Situatie 9 Geen poststempel, dagtekening buiten de termijn: te laat

De laatste dag van de termijn is woensdag 25 februari 2009. De gegevens komen op maandag 9 maart 2009 binnen zonder poststempel, maar met de dagtekening donderdag 5 maart 2009. Tussen datum van verzending en datum van ontvangst ligt hooguit één week. De verzenddatum stel je vast op datum dagtekening, dat is donderdag 5 maart 2009. Dat is acht dagen te laat.

Situatie 10 Geen poststempel, dagtekening buiten de termijn: te laat

De laatste dag van de termijn is woensdag 25 februari 2009. De gegevens komen op vrijdag 13 maart 2009 binnen zonder poststempel, maar met de dagtekening donderdag 5 maart 2009. Tussen datum van verzending en datum van ontvangst ligt méér dan een week. De verzenddatum stel je vast op datum ontvangst minus een week, dat is vrijdag 6 maart 2009. Dat is negen dagen te laat.

3. Geen poststempel aanwezig, dagtekening niet bekend

Situatie 11 Geen poststempel, dagtekening niet bekend: op tijd

De laatste dag van de termijn is woensdag 25 februari 2009. De gegevens komen op vrijdag 27 februari 2009 binnen zonder poststempel en zonder dagtekening. Tussen datum van verzending en datum van ontvangst ligt naar veronderstelling hooguit één week. De verzenddatum stel je vast op datum ontvangst minus een week, dat is vrijdag 20 februari 2009. Dat is tijdig.

Situatie 12 Geen poststempel, dagtekening niet bekend: te laat

De laatste dag van de termijn is woensdag 25 februari 2009. De gegevens komen op donderdag 5 maart 2009 binnen zonder poststempel en

zonder dagtekening. Tussen datum van verzending en datum van ontvangst ligt naar veronderstelling hooguit een week. De verzenddatum stel je vast op datum ontvangst minus een week, dat is donderdag 26 februari 2009. Dat is één dag te laat.

Doorzoek handboek Wetsuitleg Wajong

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg Wajong

Vakantie-uitkering

Recht op de vakantie-uitkering

Wie recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering, heeft ook recht op een vakantie-uitkering.

59a WAO, 25 WAZ en 3:24 Wajong

Hoogte van de vakantie-uitkering

Algemeen

De hoofdregel is dat de vakantie-uitkering een bepaald percentage is van de totale (bruto)uitkering waarop in de twaalf maanden voor de maand mei recht bestond. Dit percentage is op dit moment 8%.

Het percentage is gebaseerd op het percentage vakantietoeslag dat is genoemd in artikel 15 van de Wet op het minimumloon en minimumvakantiebijslag en wijzigt als ook in die wet het percentage wordt gewijzigd.

59b lid 1 en 4 WAO , 26 lid 1 en 3 WAZ en 3:25 lid 1 en 3 Wajong

Hoogte bij toepassing van kortingsartikelen

Als de uitkering niet of slechts gedeeltelijk wordt betaald, wordt de vakantie-uitkering berekend over het totale (bruto)uitkeringsbedrag dat in de periode van twaalf maanden voorafgaande aan de maand mei werd uitbetaald.

maand niet werd uitbetaald.

Dit geldt in de volgende situaties:

- **samenloop met inkomsten uit arbeid** (bij toepassing van artikelen 44 WAO , 58 WAZ en 3:48 Wajong)
- **samenloop met andere uitkeringen** (bij toepassing van artikelen 39b, 43a en 47 lid 7 WAO, 16a, 21 lid 7, 59 en 59a WAZ en 3:17a, 3:21 lid 5, 3:22 lid 7, 3:50 en 3:51 Wajong)
- **samenloop met wezenpensioen** (bij toepassing van artikel 36 lid 1 en 2 AAW , alleen nog van toepassing voor WAZ- en Wajong-uitkeringen die berusten op het overgangsrecht)
- **samenloop met overheidspensioen** (bij toepassing van artikel 36 lid 4 AAW , alleen nog van toepassing voor WAZ- en Wajong-uitkeringen die op het overgangsrecht berusten)

Voor de goede orde merken we nog op dat deze regeling **niet** geldt bij **samenloop met een buitenlandse uitkering**. De wet maakt het wel mogelijk dat er nadere regels worden gesteld in zo'n situatie, maar van deze mogelijkheid is geen gebruik gemaakt.

59b lid 2 WAO, 26 lid 2 WAZ, 22 Wajong lid 2, 59c en 65 WAO

Artikelen 59b lid 2 en 59c WAO, 26 lid 2 WAZ, 3:25 lid 2 Wajong

Bij toepassing art. 7 WOA

Als de WAO-uitkering dateert van 1 juli 1967 kan het recht ontleend zijn aan de WOA (zie [Overgangsrecht](#)). In bepaalde gevallen wordt dan de WAO-uitkering slechts uitbetaald indien en voorzover deze meer bedraagt dan het weduwenpensioen- AWW (art. 7 lid 1 WOA).

Onder de WAO-uitkering en weduwenpensioen-AWW wordt in deze gevallen van samenloop ook verstaan de vakantie-uitkering uit hoofde van resp. de WAO en de AWW (art.7 lid 3 WOA).

De AWW is per 1 juli 1996 vervangen door de ANW (Algemene Nabestaandenwet).

Uitbetaling van de vakantie-uitkering

- De vakantie-uitkering wordt in de maand **mei ambtshalve** uitgekeerd.
- Bij **beëindiging** van de uitkering kan de vakantie-uitkering direct betaalbaar worden gesteld.

Beëindigde werkgeversbetaling

Bij beëindiging van een werkgeversbetaling rekent de werkgever af met de werknemer. De werkgever zal dit willen doen inclusief de voor de uitkering opgebouwde vakantietoeslag. Hij zal daarom vragen om de opgebouwde vakantierechten aan hem uit te betalen. Aan dit verzoek kan je gevolg geven. Bij het omzetten van de werkgeversbetaling naar een werknemersbetaling betaal je de tot de datum van beëindiging van die werkgeversbetaling opgebouwde vakantierechten uit aan de werkgever.

Artikelen 59b leden 3 en 6, 66 WAZ en 3:52 lid 1 Wajong

Toekenningsbeslissing

Over de toekenning van de vakantie-uitkering hoeft geen beschikking te worden afgegeven. Zie hiervoor [Beschikking](#).

Artikelen 59b lid 5, 26 lid 2 WAZ en 3:25 lid 4 Wajong

Toepasbaarheid van uitkeringsbepalingen voor de vakantie-uitkering

Een aantal bepalingen dat voor de WAO/WAZ/Wajong-uitkering geldt, is van overeenkomstige toepassing voor de vakantie-uitkering.

Het gaat om de volgende bepalingen:

- **Artikel 50 WAO / 55 WAZ / 3:45 Wajong**

Voor de vakantie-uitkering zijn de volgende leden van deze artikelen van belang:

- het tweede lid dat de schorsing en opschorting van uitbetaling regelt;
- het vierde lid dat het verlenen en intrekken van een machtiging regelt.

- **Artikel 53 WAO / 61 WAZ / 3:54 Wajong**

Deze artikelen regelen de overlijdensuitkering. Hierbij moet bedacht worden dat bij overlijden de vakantietoeslag die tot en met de dag van overlijden is opgebouwd en nog niet is betaald, geen onderdeel is van de overlijdensuitkering. Deze toeslag komt toe aan de erfgenamen.

- **Artikel 54 WAO / 57 WAZ / 3:47 Wajong**

Hier staan regels over de uitbetaling van de uitkering aan instellingen bijvoorbeeld als betrokkene in een inrichting is opgenomen.

- **Artikel 56 WAO / 62 WAZ / 3:55 Wajong**

Deze artikelen gaan over de verjaring van een betaalbaar gestelde uitkering.

- **Artikel 57 WAO / 63 WAZ / 3:56 Wajong**

Hier wordt de terugvordering van te veel of ten onrechte uitbetaalde uitkering geregeld.

- **Artikel 65a WAO / 66 WAZ / 3:61 Wajong**

In deze artikelen staan regels over de onvervreemdbaarheid van de uitkering, verpanding, belening en herroepelijkheid van een verleende machtiging.

- **Artikel 80 WAO / 70 WAZ / 3:74 Wajong**

Hier staat de verplichting tot het meedelen van feiten en omstandigheden die voor de uitkering van belang zijn.

Artikelen 59d WAO, 60 WAZ en 3:52 lid 2 Wajong

Wetsuitleg Wajong

Hulpbehoevendheid (Wajong)

Kan jonggehandicapte een verhoging bij hulpbehoevendheid krijgen?

Ja, als de jonggehandicapte:

- uitkering of inkomensondersteuning ontvangt, **en**
- minder dan 20% van het maatmaninkomen kan verdienen, **en**
- in een blijvende of voorlopig blijvende toestand van hulpbehoevendheid verkeert die geregeld oppassing en verzorging nodig maakt, **en**
- niet in een inrichting is opgenomen waarbij de kosten van verblijf ten laste van een zorgverzekering of een verzekering inzake ziektekosten komen.

Art. 2:51 Wet Wajong

Tot welke hoogte verhoging uitkering of inkomensondersteuning?

Tijdens de duur van de hulpbehoevendheid verhogen we de uitkering of inkomensondersteuning door vermenigvuldiging met maximaal de factor 100/75.

Art. 2:51 Wet Wajong

De nadere invulling is hetzelfde als van de Wet WIA. Daarom verwijzen we voor een toelichting naar [Verhoging i.v.m. hulpbehoevendheid](#) in de Wetsuitleg AW.

Wetsuitleg Wajong

Betaling

Algemeen

Het bedrag van de uitkering stel je per dag vast over maximaal 5 (werk)dagen per week. [artikel 21 lid 2 WAO, 9 lid 1 WAZ en 3:8 lid 1 Wajong]. De betaling van de uitkering geschiedt in termijnen van maximaal een maand (artikel 50 lid 1 WAO). Over de uitkering wordt afzonderlijk vakantietoeslag gereserveerd en uitbetaald.

Termijnen van de uitkering, die niet binnen twee jaar na de dag van de betaalbaarstelling zijn ingevorderd, betaal je niet meer uit (artikel 56 WAO, 62 WAZ, 3:55 Wajong). De verjaringstermijn begint te lopen op het moment dat je de uitkering betaalbaar stelt. Vooral bij chequebetalingen kan het voorkomen dat betrokkene deze niet verzilvert. Als betrokkene na meer dan twee jaar na betaalbaarstelling alsnog betaling van de uitkering eist, komt hij daarvoor niet meer in aanmerking.

De hoofdregel is dat je de uitkering overmaakt aan de verzekerde. De uitkering is onvervreemdbaar en niet vatbaar voor verpanding en belening. Een derde kan dus nooit de uitkering opeisen, ook al zou betrokkene zijn uitkering als onderpand voor een lening gegeven hebben. Een dergelijk beding is namelijk nietig.

Toch zijn er verschillende situaties mogelijk waarin je de uitkering niet rechtstreeks aan betrokkene overmaakt. Hierna volgt een beschrijving van de situaties waarin je de uitkering overmaakt [aan derden zonder machtiging](#) van betrokkene. Vervolgens komen de situaties ter sprake waarin [machtiging](#) nodig hebt om de uitkering aan derden te betalen. Tenslotte is er aandacht voor enkele

bijzondere situaties in verband met achtereenvolgens de [betaling bij eigenrisicodragers WAO](#) , de betaling in geval van een [combinatie met andere uitkeringen of pensioenen](#) en de betaling van een uitkering in het [buitenland](#).

Betaling aan derden zonder machtiging

Niet in alle gevallen heb je een machtiging van betrokkene nodig om de uitkering aan een derde te betalen. Dat is met name het geval als betrokkene minderjarig is en zijn wettelijke vertegenwoordiger zich verzet tegen rechtstreekse betaling. Dat is ook het geval als betrokkene onder curatele of bewind is gesteld. Ook in het geval dat betrokkene is opgenomen in een verpleeginrichting voor geesteszieken of zwakzinnigen is betaling aan een derde zonder machtiging mogelijk.

Betaling aan minderjarige

WAO

Artikel 51 WAO bepaalt dat een minderjarige voor het in ontvangst nemen van de WAO-uitkering en het verlenen van kwijting daarvan, met een meerderjarige wordt gelijkgesteld. Met 18 jaar wordt men voor de wet meerderjarig (artikel 233, Boek 1 BW). Als echter de wettelijke vertegenwoordiger (ouder of voogd) van de minderjarige zich schriftelijk tegen de betaling aan de minderjarige verzet, moet je de uitkering uitbetalen aan de wettelijke vertegenwoordiger. Een motivering van het verzet is niet nodig. Zodra betrokkene meerderjarig wordt verliest het schriftelijke verzet van de ouder of de voogd zijn rechtskracht. Een minderjarige kan machtiging verlenen om aan een derde uit te betalen. Juridisch gezien heeft dit geen betekenis wegens handelingsonbekwaamheid van de minderjarige. Zolang de ouder of voogd zich er echter niet schriftelijk tegen verzet, neem je aan dat stilzwijgend toestemming is verleend en geef je gevolg aan de machtiging.

Dit probleem bij betalingen aan een minderjarige komt alleen voor bij de WAO. Al vanaf de 15-jarige leeftijd kan iemand namelijk een arbeidsovereenkomst aangaan. Daarom kan recht op WAO-uitkering ontstaan vóór het bereiken van de meerderjarige leeftijd van 18 jaar.

Betaling aan minderjarige komt niet bij (n)Wajong voor

Bij de Wajong komt het probleem van betaling aan een minderjarige niet voor. Recht op Wajong-uitkering kan immers pas op de 18-jarige leeftijd ontstaan.

WAZ-verzekerde nooit minderjarig

Bij de WAZ-verzekerden is het probleem van minderjarigheid al opgelost bij de aanvang van de werkzaamheden als zelfstandige c.q. beroepsbeoefenaar.

Betaling aan curator of bewindvoerder

Een rechtbank kan betrokkene handelingsonbekwaam of handelingsonbevoegd achten. Hij kan dan

zelf geen kwijting verlenen voor aan hem verrichte betalingen. Dit is het geval als hij – meestal wegens een geestelijke gestoordheid – niet in staat is zijn financiële belangen zelf goed te behartigen. Betrokkene kan in dat geval onder curatele worden gesteld. De rechtbank benoemt dan een curator die gerechtigd is voor betrokkene handelend op te treden. De uitkering moet je in deze gevallen aan de curator betalen. De rechtbank kan betrokkene in een dergelijk geval ook

(provisioneel) onder bewind stellen. Er wordt dan een (provisioneel) bewindvoerder benoemd die geheel of gedeeltelijk de goederen van betrokkene beheert.

Of de uitkering ook onder dit beheer valt zal uit de rechterlijke beschikking moeten blijken. Als de bewindvoerder een rechterlijke beschikking overlegt waaruit blijkt dat de uitkering aan hem betaald moet worden, moet je daaraan gevolg geven.

Geen curator of bewindvoerder

Als betrokkene handelingsonbekwaam of handelingsonbevoegd is, hoeft niet altijd een curator of bewindvoerder benoemd te zijn. Onder deze omstandigheden kun je toch een verzoek krijgen om de uitkering zonder machtiging van betrokkene aan een derde uit te betalen. In voorkomende gevallen moet je vaststellen of betrokkene wegens geestelijke gestoordheid geen kwijting kan verlenen. Is dat het geval dan moet je vaststellen of de uitkering al zonder machtiging aan een derde moet worden betaald. Is dit het geval, dan moet betaling plaatsvinden volgens de geldende regels (aan de ouders, de voogd of de inrichting). Is dat niet het geval, dan moet je onderzoeken of er een waarborg is, dat degene die de uitkering wil ontvangen deze ten gunste van de gerechtigde, diens echtgeno(o)t(te) of degene voor wie de gerechtigde kostwinner is, zal aanwenden. Leidt het onderzoek er niet toe dat er een derde is die namens betrokkene kwijting kan verlenen dan moet je de uitkering reserveren. Dergelijke betalingstermijnen verjaren na 2 jaar (artikel 56 WAO, 62 WAZ, 3:55 Wajong).

Het is ook mogelijk dat een bewindvoerder is aangesteld als gevolg van een rechterlijke uitspraak in het kader van een schuldsaneringsregeling. Door de rechterlijke uitspraak verliest de schuldenaar het beheer en de beschikking over de goederen die hij ten tijde van de uitspraak heeft en ten tijde van het schuldsaneringregime verkrijgt. Dit betekent dat je de uitkering met ingang van de dag van de uitspraak niet meer aan de schuldenaar mag uitbetalen, maar aan de bewindvoerder. Tevens vervallen alle op de uitkering gelegde beslagen [zie beslag]. Je moet de betalingsinstructies van de bewindvoerder opvolgen.

Betaling aan verpleeginrichting of instellingen

In de wet is geregeld dat UWV in een aantal gevallen bevoegd is de uitkering aan een ander dan betrokkene of diens wettelijk vertegenwoordiger uit te betalen (artikel 54 WAO, artikel 57 WAZ, artikel 3:47 Wajong, artikel 71 WIA, 1:a:12 en. 2:55 Wajong).

Betaling aan Zorginstituut Nederland

Betaling aan Zorginstituut Nederland

Die bevoegdheid bestaat in de eerste plaats als betrokkene een eigen bijdrage op grond van de Wet langdurige zorg is verschuldigd. Het gaat hierbij om de eigen bijdrage in de verpleegkosten van een verzorgingstehuis overeenkomstig de Overgangswet verzorgingshuizen. In dat geval kun je zonder machtiging van betrokkene de uitkering tot maximaal het bedrag van die eigen bijdrage uitbetalen aan het Zorginstituut Nederland. Het eventueel resterende bedrag aan uitkering maak je over aan betrokkene. Hoewel de wettekst spreekt van een bevoegdheid van UWV tot betaling van genoemde bijdragen aan het Zorginstituut Nederland moet je aannemen dat het de bedoeling van de wetgever is dat de betaling zonder voorbehoud wordt gedaan en er geen reden is om deze te weigeren. Als de hoogte van de eigen bijdrage Wet langdurig zorg wijzigt, hoef je geen beschikking over de wijziging van de hoogte van de betaling af te geven. De bekendmaking geschiedt door bijschrijving van het gewijzigde bedrag op de giro- of bankrekening van betrokkene.

Betaling aan CAK

Die bevoegdheid bestaat in de tweede plaats als betrokkene een eigen bijdrage is verschuldigd voor een maatwerkvoorziening die bestaat uit beschermd wonen (als bedoeld in WMO 2015). Met ingang van 1 januari 2020 geldt dat ook als aan betrokkene een persoonsgebonden budget voor beschermd wonen (als bedoeld in WMO 2015) is toegekend en hij daarvoor een eigen bijdrage moet betalen.

In dat geval kun je zonder machtiging van betrokkene de uitkering tot maximaal het bedrag van die eigen bijdrage uitbetalen aan het CAK (dat voor de gemeente de eigen bijdrage int).

Het eventueel resterende bedrag aan uitkering maak je over aan betrokkene. Hoewel de wettekst spreekt van een bevoegdheid van UWV tot betaling van genoemde bijdragen aan CAK, is het de bedoeling van de wetgever dat de betaling zonder voorbehoud wordt gedaan en er geen reden is om deze te weigeren.

Als de hoogte van de eigen bijdrage wijzigt, hoef je geen beschikking over de wijziging van de hoogte van de betaling af te geven. De bekendmaking geschiedt door bijschrijving van het gewijzigde bedrag op de giro- of bankrekening van betrokkene.

Betaling aan verpleeginrichting of gemeente

Die bevoegdheid bestaat in de derde plaats als betrokkene is opgenomen in een inrichting ter verpleging van geesteszieken of van zwakzinnigen. Zodra die inrichting, of de gemeente die de opnamekosten betaalt, UWV verzoekt om de uitkering aan haar over te maken, is dit voldoende om de uitkering onvoorwaardelijk betaalbaar te stellen aan die gemeente of inrichting.

Als UWV ook al de eigen bijdrage Wet langdurige zorg rechtstreeks aan het Zorginstituut Nederland betaalbaar stelt, dan kun je aan de gemeente of inrichting slechts de netto uitkering onder aftrek van het bedrag van de eigen bijdrage uitbetalen.

De [beleidsregel betaling zonder machtiging aan Zorginstituut Nederland en CAK](#) meldt dat inhouding ten behoeve van het Zorginstituut Nederland en het CAK in de regel uitsluitend geschiedt

per toekomstende datum. Deze regel leidt slechts tot uitzondering als de uitkering met terugwerkende kracht betaald wordt, terwijl vaststaat dat over die periode van terugwerkende kracht een eigen bijdrage verschuldigd is. In dat geval kun je de uitkering verminderen met de eigen bijdrage over die periode.

Inhouden bestuursrechtelijke premie Zvw voor CVZ

UWV kan door CVZ gevraagd worden de bestuursrechtelijke ZVW-premie in te houden op de uitkering van personen die hun ZVW-premies niet betalen. Klik [hier](#) voor de instructie.

Betaling aan derden met machtiging

In veel gevallen is een machtiging van betrokkene nodig om de uitkering aan een ander over te maken. De tenuitvoerlegging van de machtiging is aan voorschriften gebonden. Daaraan besteedt deze instructie aandacht. Vaak geeft betrokkene een machtiging af om de WAO uitkering aan zijn [werkgever](#) over te maken. In dat geval zijn er enkele bijzondere situaties mogelijk waaraan deze instructie aandacht besteedt.

Voorschriften voor betaling met machtiging

De uitkering is onvervreemdbaar. Wel kan betrokkene een derde machtigen om namens hem de uitkering in ontvangst te nemen, of UWV machtigen de uitkering aan een derde uit te betalen. Een dergelijke machtiging moet schriftelijk vastgelegd zijn. Betrokkene kan een eenmaal verstrekte machtiging steeds – ook weer schriftelijk – intrekken (artikel 3:60 e.v. van het Burgerlijk Wetboek).

Ingangsdatum machtiging

De machtiging is in principe bedoeld voor toekomstige betalingen. In het geval van een nabetaling geldt de machtiging om die reden niet zonder meer. In deze gevallen moet je contact opnemen met betrokkene met de vraag of de machtiging ook bedoeld is voor de nabetaling. Betrokkene moet bij voorkeur schriftelijk aangeven wat zijn bedoeling is. Als betrokkene een machtiging instuurt moet je hieraan per de eerstvolgende betaaldatum gevolg geven. Kan dit niet met ingang van de eerstvolgende betalingstermijn dan moet je dit in ieder geval uiterlijk met ingang van de tweede maand na de dag waarop de machtiging is ingediend realiseren (artikel 50 WAO lid 5, 55 lid 5 WAZ en 3:45 lid 5 Wajong). Overigens moet je er ook rekening mee houden dat de machtiging met ingang van een door betrokkene bepaalde datum kan ingaan.

Deelmachtigingen

Aan machtigingen om slechts een deel van de uitkering aan een ander (bijvoorbeeld een woningbouwvereniging, een bank of een postorderbedrijf) te betalen en het restant aan betrekking, moet je geen gevolg geven. Ten eerste biedt de wet hier geen ruimte voor. Ten tweede zou UWV dan gaan optreden als administrateur van betrokkene en die taak heeft UWV nu eenmaal niet

UWV dan gaan optreden als administrateur van betrokkene en die taak heeft UWV nu eenmaal niet. Uitgangspunt is dat een ander alleen de (hele) uitkering in ontvangst kan nemen. Als betrokkene een instantie die uitkeringen verstrekt aan ambtenaren of oorlogsslachtoffers machtigt om een deel van de uitkering te ontvangen, maak je hierop een uitzondering. Aan die machtigingen geef je wel gevolg. UWV werkt evenmin mee aan aktes van cessie of pandakten. Zie voor meer informatie het Handboek [Externe Vorderingen](#).

Wet schuldsanering natuurlijke personen (Wsnp) en deelbetaling

Wanneer een verzekerde door de rechter is toegelaten tot de wettelijke schuldsanering valt zijn netto uitkering vanaf de datum van het vonnis in de boedel. De netto uitkering moeten wij vanaf dat moment overmaken naar de boedelrekening van de bewindvoerder.

De verzekerde houdt echter gedurende de schuldsanering recht op uitbetaling van het zogenaamde 'vrij te laten bedrag' (Vtlb). De hoogte van dit Vtlb wordt door de rechter-commissaris bepaald en valt van rechtswege buiten de boedel. De verzekerde behoudt dus een zelfstandig recht op uitbetaling van een deel van de uitkering. UWV moet daarom dit deel van de uitkering rechtstreeks aan de verzekerde uitbetalen. Het restant maken we over naar de boedelrekening van de bewindvoerder. Het gaat hier dus om een deelbetaling, en dat is niet conform het UWV-beleid 'geen deelbetaling'.

Zouden we wel volgens het beleid de hele netto uitkering uitbetalen aan de bewindvoerder, dan komt het door de rechter vastgestelde Vtlb niet vrij voor verzekerde. Die kan in dat geval met succes UWV aanspreken op het alsnog rechtstreeks aan hem uitbetalen van het Vtlb.

Let op: Het voorgaande geldt alleen in geval van een wettelijke schuldsanering. Als de verzekerde een minnelijke schuldregeling heeft getroffen, dan betaalt UWV de gehele netto uitkering aan de verzekerde of de (gemeentelijke) kredietbank of andere bij de NVVK aangesloten schuldbemiddelaar.

(Je kunt nakijken of het inderdaad om een Wsnp-situatie gaat in het Centraal Insolventieregister op rechtspraak.nl)

Betalingsonmacht gemachtigde

Betaling op grond van een machtiging geeft kwijting. Heeft betrokkene je gemachtigd om de uitkering aan een derde te betalen, dan kun je dat zonder meer doen. Een dergelijke betaling is aan te merken als een betaling aan de gerechtigde zelf. Komt de derde in betalingsonmacht te verkeren, dan heb je geen verplichting om de uitkering opnieuw betaalbaar te stellen.

Einde machtiging

In de volgende gevallen eindigt de machtiging (artikel 3:73 van het Burgerlijk Wetboek):

Herroeping door betrokkene

In geval van herroeping moet betrokkene aangeven met ingang van welke datum de machtig herroepen wordt. Je effectueert de herroeping per aangegeven datum. Voor intrekking van de

machtiging gelden dezelfde regels als voor een verstrekking van de machtiging: in principe geldt deze voor de eerstvolgende betaling, in ieder geval voor de tweede maand na dag van indiening.

Overlijden betrokkene

Na overlijden van betrokkene ontvangen de nabestaanden alleen nog een overlijdensuitkering. Een machtiging is dan niet meer aan de orde en komt met onmiddellijke ingang te vervallen.

Onder curatele- of bewindstelling betrokkene

UWV zal door de curator of de bewindvoerder officieel op de hoogte gesteld worden van de handelingsonbekwaamheid van betrokkene. Aangezien betrokkene in een toestand is komen te verkeren waarin hij geen toestemming meer kan geven voor machtiging komt de machtiging met onmiddellijke ingang te vervallen.

Faillissement betrokkene

In dit geval kan betrokkene niet meer zelf (volledig) beschikken over zijn uitkering. Hij kan dus ook geen toestemming meer geven om zijn uitkering aan een ander uit te laten betalen. De curator zal UWV officieel op de hoogte stellen van het faillissement. De machtiging eindigt met onmiddellijke ingang.

Faillissement gemachtigde (werkgever)

In dit geval kan de ontvanger van de uitkering niet meer daarover beschikken. Betrokkene zal in dit geval zijn machtiging herroepen. Betrokkene dient aan te geven met ingang van welke datum de machtiging herroepen wordt. Je moet de herroeping effectueren per de aangegeven datum. Als betrokkene geen datum vermeldt eindigt de machtiging met onmiddellijke ingang en effectueer je dit met de eerstvolgende betaaltermijn.

Bij een **beslag op de uitkering** gaat de beslaglegging vóór op een machtiging tot uitbetaling aan een ander dan betrokkene. De machtiging vervalt, voor zover deze machtiging de beslagvrije voet overtreft. Dat is zelfs het geval als deze machtiging in de wet is geregeld. Betrokkene kan slechts over de beslagvrije voet vrijelijk beschikken, zodat je bij de uitbetaling daarvan met de machtiging rekening moet houden [zie [beslag](#)].

Betaling WAO aan werkgever

Bij betaling is tussenkomst van de werkgever mogelijk als betrokkene dat wenst en daartoe een schriftelijke machtiging afgeeft. De werkgever moet hiermee akkoord gaan. In artikel 10, derde lid van de WAO is terzake van de tussenkomst door de werkgever een bepaling opgenomen. Als je de uitkering vermeerderd met de door de werkgever verschuldigde premies aan de werkgever betaalbaar stelt, wordt deze “tussenpersoon” als werkgever aangemerkt ten behoeve van de inhouding en afdracht van de sv-premies over de uitkering WAO. Je stelt de uitkering in dat geval bruto (dus inclusief loonheffing) en verhoogd met de werkgeversdelen van de sv-premies betaalbaar. De machtiging van betrokkene om de uitkering WAO via de werkgever te betalen in de regel alleen door herroeping, overlijden, ondercuratelestelling, faillissement (van werkgever of

werknemer) of bij overgang van onderneming.

Bij heropening van de uitkering binnen 4 weken na intrekking mag je op de afgegeven machtiging verder werken, omdat de heropening een voortzetting is van de eerdere WAO-uitkering.

[Sectorspecifiek Uszo, betaling na ontslag](#) 

[Sectorspecifiek Uszo, betaling aan Vervangingsfonds](#) 

[Sectorspecifiek Uszo, gesplitste betaling aan meerdere werkgevers](#) 

Betaling bij eigenrisicodragers WAO

ER-WAO betaalt eerste vijf jaar

Als de werkgever een [eigenrisicodrager](#) is moet deze in de meeste gevallen de WAO-uitkering waarop de werknemer recht heeft betalen (artikel 75a WAO). Er vindt geen betaling door UWV plaats gedurende de eerste vijf jaar waarin recht op WAO-uitkering bestaat (of vier jaar voor werknemers die op of na 1 januari 2004 ziek zijn geworden).

Uitzondering

Er is hierop een uitzondering: wanneer de werknemer tegelijkertijd ook in dienst was van een of meer omslagleden. In de gevallen waarin de werkgever niet voor de betaling hoeft zorg te dragen komt de WAO-uitkering mogelijk wel voor zijn risico. In deze situatie betaalt UWV wel de uitkering, maar verhaalt deze vervolgens op de eigenrisicodrager.

Een veel te laat ingediende aanvraag kan tot gevolg hebben dat de betaling van de WAO-uitkering pas per een latere datum ingaat dan de dag waarop de werknemer voldeed aan de voorwaarden voor toekenning (artikel 35 lid 2 WAO). Voor het berekenen van de termijn van 5 (4) jaar gedurende welke de werkgever als eigenrisicodrager de uitkering voor zijn rekening moet nemen ga je uit van de datum waarop de uitkering ingaat.

ER-WAO draagt risico, maar UWV betaalt

In de volgende situaties is het mogelijk dat de werkgever/eigenrisicodrager weliswaar het risico draagt, maar niet zelf de betaling van de uitkering hoeft te verrichten:

- De werknemer is in dienst van een eigenrisicodrager en van een of meer omslagleden. UWV betaalt de gehele WAO-uitkering, omdat het niet gewenst is dat de werknemer deze vanuit verschillende bronnen ontvangt. De eigenrisicodrager moet echter wel zijn aandeel bijdragen door middel van verhaal. UWV stelt geen verhaal op de eigenrisicodrager in als de werknemer met behoud van hetzelfde loon arbeid is blijven verrichten.
- De eigenrisicodrager is gestopt met betalen. In dat geval is UWV ongeacht de oorzaak verplicht om de betaling te verrichten. Wel verhaalt UWV de uitkering inclusief de werkgeverslasten eigenrisicodrager of diens garant.

- De eigenrisicodragers krijgen bij overname van een ander bedrijf een werknemer met een WAO-uitkering in dienst. In dat geval betaalt UWV de uitkering. Het risico van de betaling komt echter wel voor rekening van de werkgever, daarom verhaalt UWV in deze situatie de WAO-uitkering inclusief de werkgeverslasten op de eigenrisicodragers.
- De eigenrisicodragers gaan failliet of houden op werkgever te zijn. In deze situatie betaalt UWV de WAO-uitkering aan de desbetreffende werknemer(s). UWV verhaalt de WAO-uitkering dan op de garant.

Combinatie met andere uitkeringen of pensioenen

Bij samenloop van uitkering met een invaliditeitsuitkering of pensioen kan het voor betrokkene gunstig zijn de uitkeringen in één bedrag uit te betalen omdat dit kan leiden tot geen of een lagere aanslag inkomstenbelasting. De loonbelasting is dan de eindheffing.

De mogelijkheid bestaat dus dat UWV ook een andere uitkering betaalt.

Overigens is het ook mogelijk dat er géén gecombineerde betaling plaatsvindt.

Voor een gecombineerde betaling gelden bepaalde regels in de WAO (artikel 50 lid 6 en 7). De WAZ en de Wajong kennen een dergelijke bepaling niet. Op grond van het besluit Betaalbaarstelling van uitkeringen ingevolge de sociale verzekeringswetten door andere organen is UWV bevoegd op aanvraag vergunning te verlenen voor gecombineerde uitbetaling aan de volgende in de beschikking genoemde instanties:

- publiekrechtelijke lichamen
- krachtens de wet in het leven geroepen fondsen
- bepaalde bedrijfs- en ondernemingspensioenfondsen
- uitvoeringsinstellingen van deze fondsen of lichamen

Bij het verlenen van een vergunning kunnen voorwaarden worden gesteld en ook voorschriften en aanwijzingen gegeven. UWV is dan verplicht betrokkene of diens wettelijke vertegenwoordiger schriftelijk te informeren welke instantie de uitkering betaalt. Als je een uitkering al zonder machtiging aan een derde betaalt omdat betrokkene wegens geestelijke gestoordheid niet in staat is kwijting te verlenen, kun je geen vergunning voor gecombineerde betaling verlenen. (artikel 50 lid 6 en 7 WAO).

Betaling in buitenland

Bij een betaling van de uitkering in het buitenland moet je allereerst nagaan of export van de uitkering naar dat land mogelijk is.

Let op: Voor de **Wajong** is export van uitkering alleen bij **uitzondering** mogelijk.

Op betaalbaarstelling van uitkering in het buitenland is Lisv-mededeling M 97.76, betreffende overmakingkosten bij betalingen in het buitenland, van toepassing. Zoals blijkt uit deze mededeling rust op UWV de verplichting om de uitkering volledig aan betrokkene over te maken. Dat is de zogenaamde brengplicht die voortvloeit uit Boek 6 van het Burgerlijk Wetboek en internationale verdragen.

UWV streeft ernaar dat bij het overmaken van uitkeringen naar het buitenland zo min mogelijk kosten worden ingehouden. De betaling moet zo volledig mogelijk bij betrokkene terecht komen. In sommige landen zal het door externe factoren niet altijd mogelijk blijken dat de betaling volledig ten goede van betrokkene komt. Dit kan er dan toe leiden dat je betrokkene moet adviseren om een ander betalingstraject te kiezen of van een andere bankinstelling gebruik te maken.

Voor het al dan niet mogen (of moeten) inhouden van kosten verbonden aan het overmaken van de uitkeringen, is UWV gebonden aan de wettelijke voorschriften. In sommige gevallen (zoals artikel 50 lid 4 WAO, 55 lid 4 WAZ en 3:45 lid 4 Wajong) dicteren deze voorschriften dat overmakingkosten in mindering moeten worden gebracht op de uitkering. In andere gevallen (zoals de EG-verordening en bilaterale verdragen) dicteren deze voorschriften dat geen kosten mogen worden ingehouden. Op basis van deze regelgeving mag je bij betalingen aan uitkeringsgerechtigden die in de volgende landen woonachtig zijn (en bij wie betaling niet via een Nederlandse rekening loopt) geen kosten in rekening brengen:

- Australië
- Canada
- Duitsland
- Israël
- (de staten van voormalig) Joegoslavië
- Kaapverdië
- Marokko
- Tunesië
- Turkije
- Zwitserland

Tegemoetkoming arbeidsongeschikten

Sinds 2009 ontvangen arbeidsongeschikten op grond van de Wet tegemoetkoming chronisch zieken en gehandicapten (Wtcg) jaarlijks een bedrag ter compensatie van de extra kosten die voortvloeien uit de gevolgen van hun ziekte of handicap hebben. Met ingang van 1-1-2014 verstreken we deze

gevolg van hun ziekte of handicap hebben. Met ingang van 1-1-2014 verstrekken we deze tegemoetkoming niet meer op grond van de Wtcg maar is het opgenomen in elke arbeidsongeschiktheidswet. Inhoudelijk is er echter niets gewijzigd.

Er bestaat recht op de tegemoetkoming als men op 1 juli van het kalenderjaar:

- recht heeft op een uitkering naar 35% arbeidsongeschiktheid of meer, of
- recht heeft op arbeidsondersteuning.

Het maakt niet uit of we het recht ná 1 juli beëindigen. Als op 1 juli wordt voldaan aan de voorwaarden, bestaat recht op de tegemoetkoming.

Het bedrag van de tegemoetkoming wordt jaarlijks vastgesteld. Voor het jaar 2014 is het € 252 netto. We verstrekken de tegemoetkoming in het derde kwartaal van het jaar. Een aanvraag indienen is niet nodig: wij betalen ambtshalve uit. Als recht bestaat op meerdere uitkeringen, betalen we maar één keer de tegemoetkoming.

De tegemoetkoming

- is niet vatbaar voor beslag;
- telt niet mee als inkomen wanneer een uitkering of verstrekking afhankelijk is van de hoogte van het inkomen zoals een toeslag op grond van de TW;
- is niet vatbaar voor terugvordering of verrekening met een openstaande vordering van uitkering.

Artikelen 3:75 Wet Wajong, 63a Wet WIA, 65l WAO en 67i WAZ

Doorzoek handboek Wetsuitleg Wajong

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg Wajong

Voorschot tijdens uitkering

Wanneer moeten we uitkering schorsen?

Wordt tijdens het recht op uitkering duidelijk of bestaat het gegronde vermoeden dat de klant recht heeft op een lagere uitkering? Maar is het nog niet duidelijk hoe hoog de gewijzigde uitkering moet zijn, dan moet je de uitkering schorsen. Om te voorkomen dat de jonggehandicapte zonder geld komt te zitten, kunnen we de uitbetaling continueren door vanaf de datum van schorsing een voorschot te verstrekken naar de vermoedelijke nieuwe hoogte van de uitkering.

Wat doen we bij voorschotverstrekking?

Gaan we tijdens uitkering over tot voorschotverstrekking? Dan moeten we de jonggehandicapte meteen schriftelijk informeren over de schorsing van de uitkering. We geven daarbij ook aan dat we een voorschot verstrekken, omdat nog niet vaststaat hoe hoog de gewijzigde uitkering wordt. Ook vermelden we dat we het teveel betaalde aan voorschot terugvorderen als blijkt dat de uitkering lager uitvalt dan het verstrekte voorschot. We geven dezelfde voorlichting als bij een reguliere uitkering.

Doorzoek handboek Wetsuitleg Wajong

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg Wajong

Opschorten of schorsen

Algemene informatie en definiëring

Definitie schorsing

Onder schorsing wordt verstaan: het tijdelijk stopzetten van de uitbetaling van een lopende uitkering. Een schorsing gaat in per de eerstvolgende betaaldatum.

Definitie opschorting

Onder opschorting wordt verstaan: het tijdelijk niet uitbetalen van een uitkering die is toegekend maar waarvan nog geen uitbetaling heeft plaatsgevonden.

Reikwijdte schorsing of opschorting

Een schorsing of opschorting betreft alleen de uitbetaling van de uitkering. Schorsen of opschorten is alleen mogelijk wanneer er eerder een beschikking is afgegeven waarmee het recht op uitkering is toegekend. Schorsen of opschorting betreft dus alleen de uitbetaling van de uitkering. De schorsing of opschorting is een beschikking waartegen bezwaar kan worden gemaakt.

Regelgeving en beleid

Het derde lid van de artikelen 50 WAO, 55 WAZ en 3:45 Wajong bepaalt op welke gronden je uitkering moet opschorten dan wel schorsen. Dat is aan de orde als je van oordeel bent of het

gegronde vermoeden hebt dat:

- het recht op uitkering niet of niet meer bestaat;
 - recht op een lagere uitkering bestaat;
-
- verzekerde of zijn wettelijke vertegenwoordiger een verplichting als bedoeld in de artikelen 25, 28 of 80 WAO, 45,46 of 70 WAZ c.q. 3:37, 3:38 of 3:40 Wajong niet of niet behoorlijk is nagekomen. [zie hoofdstuk [Verplichtingen](#)]. Het niet nakomen van deze verplichtingen kan in sommige gevallen betekenen, dat je niet kunt vaststellen dat er nog recht bestaat op (dezelfde) uitkering.

De [Beleidsregels schorsing, opschorting, intrekking en herziening uitkeringen 2006](#) vermelden dat je de uitkering dan in principe moet herzien of intrekken. Herziening of intrekking zal direct kunnen geschieden als het (lagere of ontbrekende) recht op uitkering is vast te stellen. In de gevallen dat het nieuwe recht niet meteen is vast te stellen, ga je eerst over tot schorsing of opschorting van de uitkering alvorens de uitkering te herzien of in te trekken.

Opschorting of schorsing als snel reactiemiddel

Opschorting of schorsing van de uitkering is een middel om snel te reageren op een signaal dat je geen, of een lagere, uitkering moet betalen. Dit om te voorkomen dat je later een terugvordering moet instellen. Je krijgt daardoor enige tijd om het definitieve recht op uitkering vast te stellen. Opschorting of schorsing van de uitkering is ook aan de orde als betrokkene of zijn wettelijke vertegenwoordiger niet of niet behoorlijk aan zijn verplichtingen heeft voldaan. In voorkomende gevallen moet je betrokkene meteen bij beschikking informeren over de opschorting of schorsing.

Soms voorschotbetaling

Je moet er rekening mee houden dat betrokkene gedurende de schorsing of opschorting geen betaling ontvangt, dus mogelijk van inkomen verstoken blijft. In sommige gevallen kan het daarom aangewezen zijn een voorschot te betalen. [Tweede lid artikelen 50 WAO, 55 WAZ of 3:45 Wajong]. Dat zal bijvoorbeeld het geval zijn als duidelijk is dat betrokkene nog wel recht heeft op een uitkering, maar de exacte hoogte nog niet vastgesteld kan worden. Het voorschot verreken je dan achteraf met de betaling waarop betrokkene recht blijkt te hebben nadat de onzekerheid over het recht op of de hoogte van de uitkering is opgeheven.

Termijnstelling bij niet voldoen aan verplichtingen

Als je de uitkering schorst of opschort, omdat betrokkene niet aan zijn verplichtingen voldaan heeft, dan stel je hem een termijn waarbinnen hij alsnog aan zijn verplichtingen kan voldoen ([Beleidsregels schorsing, opschorting, intrekking en herziening uitkeringen 2006](#)). De termijnstelling

heeft geen zin als het gaat om een onherstelbaar verzuim, zoals het opzettelijk veroorzaken van de arbeidsongeschiktheid.

Deze termijn is in de regel niet langer dan een maand, te rekenen vanaf de dag dat betrokkene aan de verplichting had moeten voldoen. Alleen als daartoe aanleiding is, kun je een langere termijn stellen, maar niet langer dan drie maanden nadat betrokkene aan de verplichting had moeten voldoen.

Schorsingsbeschikking

In de schorsingsbeschikking waarin je de gestelde termijn noemt, vermeld je ook dat je de uitkering intrekt als betrokkene niet binnen de gestelde tijd aan de verplichting voldoet.

Voldoet betrokkene alsnog binnen de gestelde termijn aan zijn verplichting, dan hef je de schorsing of opschorting op en ga je de betaling hervatten met terugwerkende kracht vanaf de ingangsdatum van de schorsing of opschorting, uiteraard alleen als blijkt dat er nog recht bestaat.

Afhankelijk van de situatie bericht je betrokkene dat je de schorsing of opschorting opheft, welke sanctie je toepast (waarschuwing, maatregel, boete) en wat de hoogte van de uitkering is of dat er geen recht op uitkering meer bestaat.

Voldoet betrokkene niet binnen de gestelde termijn én kun je daarom het recht op uitkering niet vaststellen, [dan trek je de uitkering in](#).

Bezwaar tegen schorsing

Ook als betrokkene bezwaar heeft aangetekend tegen de schorsing of opschorting van de betaling en tijdens de bezwaarprocedure aan zijn verplichtingen voldoet – waardoor het recht alsnog is vast te stellen – herroep je het besluit tot schorsing of opschorting. In dat geval hervat je de betaling met terugwerkende kracht, voor zover er recht op uitkering is. Deze heroverweging is onderdeel van de beslissing op bezwaar. Het is echter ook mogelijk dat je de schorsing handhaaft op andere gronden, bijvoorbeeld omdat er voldoende aanwijzingen zijn voor het oordeel of het gegronde vermoeden dat er geen dan wel een lager recht op uitkering bestaat. Ook deze heroverweging is onderdeel van de beslissing op bezwaar.

Opschorten of schorsen bij vreemdeling (Koppelingswet)

Een speciale situatie van opschorting is geregeld in artikel 50a WAO en 55a WAZ. Vanaf 1-7-1998 wordt de vreemdeling die niet rechtmatig in Nederland verblijft, niet meer als werknemer respectievelijk WAZ-verzekerde beschouwd. Dat is bepaald in artikel 3 lid 3 WAO en artikel 3 lid 3 WAZ. Aan degene die niet als werknemer aangemerkt wordt, moet je een uitkering weigeren wegens het niet verzekerd zijn.

De vreemdeling die wel rechtmatig in Nederland verblijft, wordt slechts als werknemer aangereken als hij rechtmatig in Nederland arbeid heeft verricht, dat wil zeggen op grond van de Wet arbeid vreemdelingenvergunning had om in Nederland te werken. Op grond van die arbeid kan hij voor

vreemdelingenvergunning met een inreisland te nemen op grond van de andere kanting voor uitkering in aanmerking komen. Het kan dan gebeuren dat je betrokkene op enig moment weer als vreemdeling moet aanmerken omdat zijn werk- of verblijfsvergunning ingetrokken wordt. De betaling van uitkering moet je vanaf dat moment opschorten of schorsen. De betaling kun je weer hervatten vanaf het moment van opschorting of schorsing, op voorwaarde dat de vreemdeling daarom verzoekt én aantoont dat hij in het buitenland woont of verblijf houdt. Dit moet blijken uit

de uitschrijving uit de Gemeentelijke Basis Administratie (GBA) en de inschrijving in een buitenlands bevolkingsregister. Betrokkene dient dan een verzoek in te dienen om de uitkering weer betaalbaar te stellen. De betaling van de uitkering kun je in dat geval hervatten. Er is dan sprake van export van de uitkering. Export van de uitkering is overigens alleen mogelijk als betrokkene in een [verdragsland](#) gaat wonen.

Regelgeving Opschorten en schorsen 

Wetsuitleg Wajong

VOW – Vertrokken onbekend waarheen

Wet Effectiever gebruik gegevens

Op 1 januari 2014 is de Wet Effectiever gebruik gegevens ^[1]

in werking getreden. Door deze wet is UWV verplicht de betaling van een uitkering of toeslag op te schorten als een gemeente de klant van UWV heeft geregistreerd als 'vertrokken onbekend waarheen' (VOW). Deze registratie vindt plaats in de Basisregistratie personen, voorheen de GBA. De Wet Effectiever gebruik gegevens is op 1 januari 2014 in werking getreden. UWV voert deze wet met ingang van 1 juli 2014 uit.

Achtergrond wetgeving

In 2011 heeft de gemeente Amsterdam de adressen in de GBA (nu: BRP) vergeleken met die in de Polisadministratie. Aanleiding was het feit dat de gemeente Amsterdam er niet in slaagde de eigen GBA op orde te krijgen. Uit dit onderzoek bleek dat 5200 personen met een status VOW in de GBA in de Polisadministratie voorkwamen met een actueel adres. Op 22 november 2011 stuurde de Gemeente Amsterdam aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties een brief met de resultaten van het onderzoek. Deze brief leidde tot vragen in de 2e Kamer en uiteindelijk tot de Wet Effectiever gebruik gegevens.

Wet basisregistratie personen

De [Wet basisregistratie personen](#) (Wet BRP) is de vervanger van de Wet Gemeentelijke

basisadministratie (Wet GBA). De Wet BRP regelt de inschrijving van persoonsgegevens van ingezetenen en niet-ingezetenen van Nederland in de Basisregistratie personen (BRP) en de verstrekking van gegevens aan derden.

Basisregistratie personen

In de Basisregistratie personen (BRP) staan persoonsgegevens van inwoners in Nederland en van Nederlanders in het buitenland. In de BRP worden onder meer de volgende gegevens bijgehouden:

- naam, voornamen, geboortedatum, geboorteplaats en geboorteland;
- gegevens over de ouders;
- gegevens over huwelijk en geregistreerd partnerschap;
- gegevens over kinderen;
- gegevens over nationaliteit en eventueel over het verblijfsrecht;
- het woonadres;
- het burgerservicenummer.

Inschrijving BRP en persoonslijst

De inschrijving vindt automatisch plaats bij geboorte, huwelijk en overlijden of op aangifte van de betrokken persoon bij een verhuizing binnen Nederland, de vestiging in Nederland of het vertrek uit Nederland. Het doen van aangifte is in deze gevallen verplicht en op het niet daaraan voldoen staat een bestuurlijke boete van ten hoogste EUR 325,00 (artikel 4.17 Wet BRP). Alle gegevens van een persoon worden opgeslagen in een persoonslijst in de BRP (artikel 2.7 Wet BRP).

Begrip ingezetenen

De Wet BRP bepaalt dat onder ingezetene wordt verstaan de ingeschrevene, die zijn adres heeft in een gemeente in Nederland, en op wiens persoonslijst niet het gegeven van zijn overlijden of van vertrek uit Nederland als actueel gegeven is opgenomen (artikel 1.1 Wet BRP).

Strikt genomen zijn ingezetenen: personen die in Nederland zijn geboren en waarvan ten minste één van de ouders is ingeschreven en personen die naar redelijke verwachting gedurende een half jaar ten minste twee derde van de tijd in Nederland (rechtmatig) verblijf zullen houden. In de praktijk wordt meestal de stelregel gehanteerd dat iemand ingezetene is als hij vier maanden in Nederland woont. Elke ingezetene hoort in de BRP als zodanig te zijn ingeschreven.

Voor het begrip ingezetene in de nWajong klik [hier](#).

Begrip niet-ingezetenen

Niet-ingezetenen wonen niet of niet langer dan 4 maanden in Nederland. De inschrijving van niet-ingezetenen in de BRP is bedoeld voor personen die een relatie hebben met de Nederlandse overheid, bijvoorbeeld door het ontvangen van een uitkering of pensioen. In principe kan ieder niet-ingezetene zich inschrijven. Niet-ingezetenen zijn bijvoorbeeld:

- een Poolse schilder die elk jaar weer voor twee maanden in Nederland werkt;
- een Belg of een Nederlander die in Nederland werkt maar in België woont;
- een Nederlander die aan de Spaanse kust van zijn AOW geniet;
- een Duitser die af en toe in zijn vakantiehuis op Texel verblijft.

Verplichte aangifte BRP

Aangifte voor de BRP bij de gemeente is in de volgende situaties wettelijk verplicht:

Aangifte van verblijf en adres

Wie voor het eerst of opnieuw in Nederland verblijft en dat naar redelijke verwachting gedurende een half jaar ten minste twee derde van de tijd zal blijven doen (4 maanden), moet uiterlijk op de vijfde dag van dat verblijf bij de gemeente aangifte doen van zijn verblijf en adres. Is (nog) geen woonadres bekend dan mag een briefadres worden opgegeven (artikel 2.38 Wet BRP).

Aangifte van adreswijziging

De ingezetene die zijn adres wijzigt doet hiervan schriftelijk aangifte bij de gemeente waar hij zijn nieuwe adres heeft. De aangifte mag niet eerder dan vier weken vóór de beoogde datum van adreswijziging en niet later dan de vijfde dag na de adreswijziging gedaan worden. Is (nog) geen woonadres bekend dan mag een briefadres worden opgegeven (artikel 2.39 Wet BRP).

Aangifte vertrek naar het buitenland

De ingezetene die naar redelijke verwachting gedurende een jaar ten minste twee derde van de tijd buiten Nederland zal verblijven, doet schriftelijk aangifte van vertrek. De termijn voor de aangifte vangt aan op de vijfde dag voor de dag van vertrek. In de aangifte moet het adres buiten Nederland worden vermeld (artikel 2.43 Wet BRP).

Sanctie gemeente

Op het niet voldoen aan de verplichting tot het doen van aangifte staat een bestuurlijke boete van ten hoogste EUR 325,00 (artikel 4.17 Wet BRP).

Status VOW

Wanneer een persoon in de BRP is ingeschreven met een woonadres en vertrekt zonder zijn nieuwe adres op te geven aan de gemeente van vestiging, kan de oude gemeente die persoon uitschrijven met de vermelding 'VOW', vertrokken onbekend waarheen. In principe zal de uitschrijvende gemeente eerst een gedegen onderzoek instellen naar het vertrek en proberen zo het nieuwe woonadres te achterhalen. De uitkomst van dat onderzoek kan zijn:

A. de persoon heeft een nieuw adres in dezelfde gemeente;

- B. de persoon heeft een nieuw adres in een andere gemeente;
- C. de persoon is vertrokken naar het buitenland;
- D. de persoon verblijft (min of meer voortdurend) in de gemeente maar er is geen adres of briefadres vast te stellen;
- E. de persoon is vertrokken met onbekende bestemming (VOW).

Als de uitkomst van het onderzoek is dat het nieuwe adres van de betrokken persoon door de gemeente niet is vast te stellen (uitkomst E) zal de gemeente overgaan tot het registreren van de status 'VOW' in de BRP.

VOW – ambtshalve besluit gemeente

Het registreren van de status 'VOW' in de BRP is een ambtshalve besluit waartegen bezwaar en beroep mogelijk is. De status 'VOW' hoeft niet te betekenen dat de betrokken persoon daadwerkelijk is vertrokken uit Nederland of in het geheel niet vindbaar is. Met het ambtshalve besluit VOW stelt een gemeente alleen vast dat zij niet in staat is de juiste woonplaats van de betreffende persoon te bepalen. Het besluit hoeft ook niet te betekenen dat een gemeente geen enkel contact meer heeft met de VOW-er. Bezwaar- en beroepszaken tussen een gemeente en een persoon met de vermelding VOW in de BRP komen regelmatig voor.

Puntadres – ambtshalve besluit gemeente

Indien een gemeente de plaats waar de klant verblijft niet kan inschrijven omdat dit geen woon- of briefadres is kan een gemeente de klant ambtshalve op een zogenaamd puntadres inschrijven. Daardoor wordt het adres waarop de klant oorspronkelijk in de BRP staat ingeschreven in onderzoek geplaatst. Van een daadwerkelijk onderzoek door de gemeente is in deze situatie geen sprake. De gemeente wacht in dit geval totdat de klant weer een woon- of briefadres kan opgeven. Gedurende de periode dat het adres in onderzoek blijft staan kan de betaling van de uitkering niet worden opgeschort.

Melding status VOW aan de klant

UWV ontvangt via ODS dagelijks mutaties op de BRP waaronder de melding status VOW. Bij de melding status VOW ontvangt de klant (voor AW: automatisch) een informatiebrief. Met deze brief wordt de klant verzocht de status VOW binnen 12 weken ongedaan te maken. Voor de afmelding van de status VOW wacht UWV op het signaal uit de BRP. De klant ontvangt bij een afmelding VOW een brief van UWV. De afmelding is tijdelijk wanneer de gemeente het adres in onderzoek heeft genomen en blijvend bij het opnemen van een (nieuw) adres.

Wettelijk kader VOW

De verplichting voor UWV om de betaling van uitkering of toeslag op te schorten als de klant BRP de vermelding VOW heeft, is geregeld in de artikelen 30a WW; 42 ZW; 52 WAO; 69a Wet WIA;

55b WAZ; 2:55a nWajong; 3:47a oWajong; 15c TW; 3:14a WAZO en 33a IOW. Deze artikelen zijn nagenoeg gelijklopend en kennen steeds dezelfde opbouw. Artikel 30a WW luidt bijvoorbeeld als volgt:

1. Is van de aanvrager of ontvanger van een uitkering bij het UWV een adres in Nederland bekend, terwijl in de basisregistratie personen ambtshalve is opgenomen dat hij is vertrokken naar een onbekend land van verblijf, dan verzoekt het UWV hem de afwijkende registratie in de basisregistratie personen binnen een redelijke termijn ongedaan te laten maken.
2. Wanneer na afloop van deze termijn, de afwijkende registratie niet is beëindigd of als uit de basisregistratie personen niet blijkt dat het college van burgemeester en wethouders van de desbetreffende gemeente de gegevens over het adres in onderzoek heeft genomen, schort het UWV de betaling van de uitkering aan de persoon, die recht heeft op de uitkering, op.
3. De opschorting wordt beëindigd zodra is vastgesteld dat de persoon, bedoeld in het tweede lid, in het buitenland woont of verblijft of dat een adres in Nederland in de basisregistratie personen is opgenomen.
4. Indien het onderzoek van het college van burgemeester en wethouders is afgerond en de persoon, bedoeld in het tweede lid, in de basisregistratie personen ambtshalve opgenomen blijft met gegevens over het vertrek uit Nederland, schort het UWV de betaling de uitkering op tot verblijf in het buitenland kan worden vastgesteld of een adres in Nederland in de basisregistratie personen is opgenomen.

Bij het eerste lid

Het eerste lid bepaalt dat de opschorting van de betaling van toepassing is bij zowel een nieuwe aanvraag als een lopende uitkering. Volgens de wetgever is sprake van een afwijkende registratie in de BRP als bij UWV een adres in Nederland bekend is terwijl de klant in de BRP de vermelding 'VOW' heeft. De afwijkende registratie moet de aanvrager of ontvanger binnen redelijke termijn ongedaan maken. In de Beleidsregels UWV opschorting betaling bij vertrek naar onbekende bestemming was de redelijke termijn aanvankelijk op 6 weken gesteld maar deze termijn is nu verruimd naar 12 weken omdat bij evaluatie de aanvankelijk termijn te kort bleek. De termijn van 12 weken geldt ook voor lopende verzoeken om herstel ([stcrt 2018, 13875](#)).

Bij het tweede lid

Het tweede lid bepaalt dat na afloop van de redelijke termijn de betaling van de uitkering wordt opgeschort tenzij binnen die termijn de status VOW in BRP is opgeheven of dat blijkt de gemeente het adres in onderzoek heeft genomen. Wanneer een gemeente op verzoek van de klant een adres in onderzoek neemt vervalt de status VOW in de BRP. VOW en 'adres in onderzoek' sluiten elkaar dus uit. In principe heeft een gemeente voorafgaand aan de vermelding VOW in de BRP al een adresonderzoek gedaan. Het hier in de wet bedoelde 'in onderzoek nemen' zal dus vaak een vervolgonderzoek zijn dat op verzoek van de klant door de gemeente wordt ingesteld. Tegen u besluit van een gemeente op basis van het onderzoek is bezwaar en beroep mogelijk

besluit van een gemeente op basis van het onderzoek is bezwaar en beroep mogelijk.

Bij het derde lid

Het derde lid bepaalt dat een opschorting van de betaling van de uitkering wordt beëindigd zodra is vastgesteld dat de klant in het buitenland woont of verblijft of dat de klant weer met een adres in

de BRP is opgenomen. Hier is van belang dat niet alleen de gemeente maar ook UWV kan vaststellen dat de klant daadwerkelijk in het buitenland woont of verblijft.

Bij het vierde lid

Het vierde lid bepaalt dat na afloop van het adresonderzoek waarbij een gemeente de vermelding VOW alsnog handhaaft de betaling van de uitkering wordt opgeschort totdat alsnog een adres in de BRP wordt opgenomen. Tijdens de duur van het adresonderzoek door een gemeente wordt de betaling van de uitkering dus niet opgeschort. Als na het besluit, waarbij de gemeente besluit dat de vermelding VOW in de BRP wordt gehandhaafd, de klant daartegen bezwaar instelt, blijft gedurende die bezwaar- en eventueel daarop volgende beroepsprocedure het opschorten van de betaling achterwege. Uiteraard kan gedurende of na het adresonderzoek bekend worden dat de klant in het buitenland woont of verblijft. De betaling van de uitkering wordt dan niet of niet langer opgeschort.

Beleidsregel VOW

Voor de wijze waarop UWV uitvoering geeft aan de VOW-wetgeving is de [Beleidsregel UWV Opschorting betaling bij vertrek naar onbekende bestemming](#) (de Beleidsregel) vastgesteld. De Beleidsregel geeft een nadere invulling aan de wettelijke bepalingen.

Redelijke termijn

Artikel 2 van de Beleidsregel bepaalt dat de redelijke termijn voor het op orde brengen van de afwijkende registratie (status VOW) 12 weken bedraagt. Deze termijn staat niet in de wettelijke VOW-bepalingen. De Memorie van toelichting noemt een termijn van 6 weken maar deze bleek na evaluatie te kort. Wanneer de klant aangeeft een langere termijn nodig te hebben dan de termijn van 12 weken kan die termijn eventueel worden verlengd.

Wel of geen opschorting van de betaling

In artikel 3 van de Beleidsregel is nader uitgewerkt wanneer de opschorting van de betaling niet plaatsvindt dan wel wordt beëindigd. De opschorting van de betaling van de uitkering vindt niet plaats indien:

- a. de uitkering of een deel van de uitkering niet of niet langer rechtstreeks aan de klant zelf uitbetaald wordt;
- b. de klant daadwerkelijk in het buitenland woont of verblijft:

c. de klant aan toont dat hij bij de gemeente bezwaar heeft gemaakt of beroep heeft ingesteld tegen een beslissing van B&W van een gemeente over de status VOW.

Betaling niet rechtstreeks aan de klant

Als de uitkering of de toeslag wordt uitbetaald via de werkgever van de klant, of geheel of gedeeltelijk aan een instantie, zoals een WLZ-inrichting (voorheen: AWBZ-inrichting) of het Zorginstituut Nederland (voorheen: CVZ), wordt de betaling van de uitkering niet opgeschort. In deze situaties betaalt UWV dus wél de uitkering of een deel van de uitkering aan zowel de derde als de klant. Zie ook het [schema](#).

Beslaglegger, curator of bewindvoerder

In artikel 3, lid 2 van de Beleidsregel is bepaald dat de uitkering niet wordt uitbetaald indien sprake is van een beslaglegger, curator of bewindvoerder. Reden is dat als het gaat om de uitbetaling van de uitkering de bewindvoerder, curator of andere vertegenwoordiger met de klant kunnen worden vereenzelvigd. In die gevallen is het gegeven dat (een deel van de) uitkering of toeslag feitelijk moet worden uitbetaald aan een ander dan de klant zelf geen reden om de opschorting op te heffen. Een verzoek van een beslaglegger, curator of bewindvoerder om tijdens de status VOW tot uitbetaling van de uitkering over te gaan moet dus worden afgewezen. Zie ook het [schema](#).

De klant woont of verblijft daadwerkelijk in het buitenland

De opschorting van de betaling van de uitkering blijft achterwege als UWV heeft vastgesteld dat de klant daadwerkelijk in het buitenland woont of verblijft. De klant van wie bij de aanvraag van de uitkering al bekend is dat hij in het buitenland woont of verblijft, ontvangt geen informatiebrief VOW. Ook bij de status VOW bij lopende uitkeringen blijft een opschorting van de betaling achterwege als UWV gedurende de status VOW beschikt over een adres in het buitenland.

De klant gaat in bezwaar bij gemeente

De klant zal na aanschrijving door UWV de gemeente verzoeken hem alsnog in te schrijven. Weigert een gemeente de inschrijving dan kan de klant tegen die weigering bezwaar maken. Wanneer UWV een kopie van dat bezwaarschrift ontvangt, wordt de betaling niet opgeschort of wordt de betaling van de uitkering hervat. Tekent de klant tegen een afwijzen van zijn bezwaar beroep en vervolgens hoger beroep aan, dan wordt gedurende de duur van de procedure de betaling van de uitkering niet opgeschort. Opschorting van de betaling vindt eerst plaats nadat de procedure in laatste instantie is afgerond en de status VOW in de BRP is gehandhaafd.

Let op! Een klant kan tegen het opschortingsbesluit van UWV ook in bezwaar gaan, maar dat bezwaar schort de werking van het opschortingsbesluit niet op!

Klant gaat in beroep tegen afwijzing gemeente

UWV is een partij in de procedure die de klant tegen een gemeente voert. Voor informatie over het

UWV heeft geen partij in de procedure die de klant tegen een gemeente voert. Het verloop van de procedure is UWV aangewezen op de informatie die van de klant of gemeente wordt ontvangen. Het is belangrijk dat bij een lopende bezwaar- of beroepszaak UWV de klant verzoekt daarover te berichten. UWV is hier dus afhankelijk van de informatie van de klant of de betreffende gemeente.

Let op 1! Informatie over het verloop van de bezwaarprocedure tegen een gemeente valt niet onder de verplichting van de klant UWV te informeren. Die verplichting betreft alleen informatie voor beoordeling van het recht op de uitkering. Bij VOW staat het recht op uitkering vast maar komt de uitkering enkel niet tot uitbetaling vanwege de status VOW.

Let op 2! Ook als in laatste instantie de status VOW van de klant in stand blijft vorderen wij de eerdere betalingen niet terug. De vaststelling van het recht op uitkering staat namelijk los van de verplichting van de klant om zich in te schrijven bij de gemeente.

Ingangsdatum opschorting

In artikel 4 van de Beleidsregel is bepaald dat een uitkering die feitelijk al is uitbetaald, niet met terugwerkende kracht kan worden opgeschort. De opschorting van de uitbetaling van de uitkering wordt pas geëffectueerd met ingang van de eerstvolgende betaling.

Beleidsregels schorsing, opschorting, intrekking en herziening uitkeringen 2006

In artikel 5 van de [Beleidsregel is bepaald dat de Beleidsregels schorsing, opschorting, intrekking en herziening uitkering 2006](#) niet van toepassing is bij de opschorting van de betaling vanwege de status VOW.

VOW op hoofdlijnen

Verzoek binnen 12 weken de status VOW ongedaan te maken

Als van de aanvrager of ontvanger van een uitkering of toeslag bij UWV een adres in Nederland bekend is, terwijl de klant in de BRP is geregistreerd met de status VOW, stuurt UWV de klant (voor AW: automatisch) een informatiebrief waarin hem wordt verzocht de afwijkende registratie (de vermelding VOW) binnen twaalf weken ongedaan te laten maken. Deze brief wordt alleen verstuurd als de uitkering of toeslag rechtstreeks aan de klant wordt betaald en niet als de betaling plaatsvindt via de werkgever of een via een instantie. Ingeval van beslag, bewindvoering of curatele wordt de brief wel verstuurd.

Let op! De behandeling van de aanvraag (WW, WIA, ZW, enz.) en het vaststellen van het recht op uitkering gaan gewoon door tijdens de status VOW! De klant wordt over de voortgang over de

behandeling van de aanvraag en de vaststelling van het recht op uitkering. Het is niet mogelijk om de

behandeling van de aanvraag en de vaststelling van het recht als gebruikelijk geïntormeerd! Is het recht voor het einde van de termijn van 12 weken vastgesteld dan wordt de uitkering betaalbaar gesteld en als de termijn van 12 weken nog niet verstreken is de eerste betaling gedaan.

Klant verblijft in het buitenland

Heeft de klant de status VOW terwijl UWV beschikt over een woon- of verblijfsadres in het buitenland, dan ontvangt de klant geen brief van UWV met het verzoek deze afwijkende registratie ongedaan te laten maken. Bij een bij UWV bekend adres in het buitenland is de VOW-wetgeving niet van toepassing en wordt de uitkering, voor zover daarop recht bestaat, uitbetaald. De status VOW, ook als deze langere tijd voortduurt, heeft in deze situatie dus niet tot gevolg dat de betaling wordt opgeschort.

Opschorten van de betaling van de uitkering na 12 weken

Als na afloop van de termijn van twaalf weken de afwijkende registratie niet is beëindigd en evenmin blijkt dat de gemeente het adres in onderzoek heeft genomen, wordt de uitbetaling van de uitkering of toeslag door UWV opgeschort. De opschorting van de betaling wordt bij afzonderlijk besluit aan de klant kenbaar gemaakt.

Klant geeft UWV adreswijziging door

Het signaal dat de status VOW is opgeheven ontvangt UWV via ODS uit de BRP. Het is dus niet voldoende dat de klant zelf aan UWV een (nieuw) adres doorgeeft. Een opgegeven adreswijziging wordt wel verwerkt, de klant voldoet daarmee immers aan een op hem rustende verplichting, maar leidt dus niet tot een wijziging van de status VOW.

Klant maakt bezwaar tegen schorsingsbesluit

De klant kan tegen het schorsingsbesluit van UWV bezwaar maken. Het maken van bezwaar tegen een schorsingsbesluit van UWV schort de werking van schorsingsbesluit evenwel niet op. De schorsing wordt wel opgeheven wanneer UWV via de BRP een wijziging op de status VOW ontvangt (via de BRP) of in het geval de klant een adres in het buitenland aan UWV doorgeeft.

Klant verzoekt om een voorschot

UWV kan op grond van artikel 4:95 Awb de klant een voorschot verstrekken. Dit kan zowel bij aanvraag als gedurende het recht op uitkering. De voorwaarden voor het verlenen van een voorschot zijn per wet in de diverse instructies opgenomen. Voor een overzicht klik [hier](#). De wetgever heeft bij een status VOW de betaling van de uitkering opgeschort zonder daarbij de mogelijkheid van een voorschot uit te sluiten (artikel 4:95, lid 1 Awb). Het verstrekken van een voorschot is dus niet onmogelijk wanneer de klant de status VOW niet binnen de termijn van weken ongedaan kan maken.

Klant verzoekt om een prepaidkaart

UWV kan onder bepaalde voorwaarden en in bepaalde situaties aan een klant een prepaidkaart beschikbaar stellen. Een prepaidkaart is aan te merken als een voorschot op de betaling van de uitkering. De wetgever heeft bij een status VOW de betaling van de uitkering opgeschort zonder daarbij de mogelijkheid van een voorschot uit te sluiten (artikel 4:95, lid 1 Awb). Het verstrekken

van een prepaidkaart is dus niet onmogelijk wanneer de klant de status VOW niet binnen de termijn van 12 weken ongedaan kan maken.

Status VOW wijzigt tijdens de opschorting van de betaling

Nadat UWV de betaling van de uitkering heeft opgeschort vanwege de status VOW wordt de betaling weer hervat zodra een van de volgende situaties zich voordoet:

- a. in de BRP is een adres opgenomen;
- b. de klant maakt bezwaar bij de gemeente tegen de status VOW;
- c. de gemeente neemt het adres in onderzoek, of
- d. UWV ontvangt van de klant een adres in het buitenland.

Bij de mogelijkheden a. en c. wijzigt de registratie in de BRP. UWV ontvangt dan vanuit de BRP het signaal dat de klant op een adres is ingeschreven of dat het adres in onderzoek is genomen. Bij mogelijkheid b., het aantekenen van bezwaar, stuurt de klant een kopie van het bezwaarschrift naar UWV. De betaling van de uitkering wordt dan hervat, ook als de status VOW nog in de BRP blijft staan. Bij mogelijkheid d. ontvangt UWV een adres van de klant in het buitenland. Bij een adres in het buitenland wordt de betaling van de uitkering weer hervat indien daar recht op bestaat, ook als in de BRP de status VOW blijft staan.

Geen opschorting van de betaling na afloop termijn van 12 weken:

Afwijkende registratie beëindigd

Als de status VOW in de BRP na afloop van de termijn van twaalf weken is beëindigd, is geen sprake meer van een afwijkende registratie. De VOW-wetgeving is dan niet meer van toepassing.

Adres in onderzoek bij gemeente

Als na afloop van de termijn van twaalf weken blijkt dat de gemeente het adres in onderzoek heeft genomen, blijft opschorting vooralsnog achterwege. UWV betaalt dus de uitkering tijdens het adresonderzoek van de gemeente gewoon uit.

Klant maakt bezwaar tegen besluit gemeente

Als de gemeente na afronding van het onderzoek de status VOW handhaaft, wordt de uitbetaling

van de uitkering of toeslag alsnog opgeschort, tenzij de klant tegen het besluit van de gemeente bezwaar maakt. De klant kan overigens ook bezwaar maken tegen de weigering van de gemeente om de klant in te schrijven of tegen het uitblijven van beschikking door een gemeente in gebreke te stellen (Wet dwangsom en beroep).

Duur van de opschorting van de betaling

De opschorting van de betaling van de uitkering is door de wetgever niet in duur beperkt. De opschorting van de betaling duurt dus voort totdat de VOW-status is opgeheven of de klant een adres in het buitenland aan UWV doorgeeft.

Tijdens de opschorting van de betaling

Tijdens de opschorting moet de klant blijven voldoen aan de verplichtingen die samenhangen met het recht op uitkering of toeslag. Daaronder valt ook het doorgeven van een wijziging van het adres, hoewel die wijziging niet kan leiden tot het beëindigen van de status VOW. Daarvoor is een signaal uit de BRP noodzakelijk. Verder zal de klant onder meer zijn verdiensten moeten (blijven) opgeven en zal hij moeten voldoen aan een oproeping van UWV.

Beëindiging opschorting van de betaling

De opschorting van de betaling van de uitkering wordt beëindigd zodra:

- a. de afwijkende registratie alsnog ongedaan is gemaakt, of
- b. de uitkering of toeslag niet langer rechtstreeks aan de betrokkene zelf wordt uitbetaald, of
- c. alsnog wordt vastgesteld dat de betrokkene daadwerkelijk in het buitenland woont of verblijft, of
- d. de betrokkene alsnog aantoont dat hij bezwaar maakt bij de gemeente over zijn inschrijving in de BRP.

Betaalbaar stellen met terugwerkende kracht

Als de opschorting wordt beëindigd, wordt de uitkering of toeslag met terugwerkende kracht tot datum opschorting betaalbaar gesteld. Beoordeel of de klant recht op uitkering had in de periode waarin hij de VOW-status had. Onderzoek daarvoor of de klant in Nederland woonde en of hij andere inkomsten had (waar heeft de klant van geleefd?).

Geen sanctie op VOW

Op de status VOW staat geen sanctie. Tijdens of bij einde status VOW kan geen sanctie worden opgelegd in verband met de VOW-status, noch door UWV noch door de werkgever/ERD. Wel blijft het mogelijk dat een maatregel of een boete moet worden opgelegd vanwege het niet naleven van andere verplichtingen. De status VOW is bij de beoordeling of aanleiding bestaat voor het opleggen van een maatregel of boete dus niet van belang. Voor de sanctie op het niet voldoen aan de verplichting tot inschrijving in de BRP zie onder [sanctie gemeente](#).

VOW bij aanvraag uitkering

Behandeling van de aanvraag schort niet op

De status VOW schort de behandeling van een aanvraag voor een uitkering van UWV niet op. Vaststellen van recht, hoogte en duur van de uitkering gaan dus gewoon door tijdens de status

VOW. Hierop is UWV-breed geen uitzondering mogelijk, tenzij de gegevens voor de afhandeling van de aanvraag nog niet volledig zijn. De behandeling van de aanvraag en de toekenning van het recht op uitkering kan eerder of later zijn afgerond dan de termijn van 12 weken voor herstel van de status VOW.

Recht, hoogte en duur voor de termijn 12 weken vastgesteld

Het is mogelijk dat de afhandeling van de aanvraag eerder is afgerond dan de termijn van 12 weken voor het ongedaan maken van de status VOW. Doet die situatie zich voor dan wordt gestart met de uitbetaling van het recht uitkering. Met name ZW- en WW-uitkeringen zullen vaak eerder dan de termijn van 12 weken tot uitbetaling komen.

Recht, hoogte en duur na de termijn 12 weken vastgesteld

Met name bij het vaststellen van een recht op WIA of nWajong kan voorkomen dat UWV bij de aanvraag van de uitkering (voor AW: automatisch) een Informatiebrief VOW aan de klant verstuurt, terwijl het recht op uitkering eerst veel later wordt vastgesteld. In die situatie heeft het overschrijden van de termijn van 12 weken geen gevolg. Een eventuele opschorting van de betaling is immers niet eerder mogelijk dan nadat het recht op uitkering is vastgesteld. In de Memorie van toelichting staat ook dat het besluit tot opschorting van betaling alleen 'geldt' indien een uitkering is toegekend.

Wettelijke termijnen voor afhandelen aanvraag en betaling

De status VOW van een klant brengt voor UWV geen verandering in de wettelijke termijnen voor afhandeling van een aanvraag en termijnen waarbinnen de uitkering moet zijn uitbetaald. De wettelijke termijnen blijven dus ook van kracht als de klant de status VOW heeft.

Termijn van 12 weken verlengen met een redelijke termijn

De wetgever heeft bepaald dat de aanvrager of ontvanger van een uitkering bij het UWV de afwijkende registratie binnen redelijke termijn ongedaan moet laten maken. Feitelijk is de klant daartoe niet in staat. De klant kan alleen zijn gemeente verzoeken de status VOW ongedaan te maken. Bij een aanvraag voor een uitkering kan de status VOW niet of nauwelijks voorkomen omdat UWV bij een aanvraag altijd beschikt over ten minste een correspondentieadres. Deze adressen worden door UWV op verzoek en onder voorwaarden aan gemeenten ter beschikking gesteld. De wetgever gaat er blijkens de Memorie van toelichting ook vanuit dat UWV bij de status VOW de betreffende gemeente in kennis stelt van het bij UWV bekende adres. Is er toch sprake van

VOW dan is de kans groot dat het herstel van de BRP langer duurt dan 12 weken. Als het herstel langer duurt dan 12 weken kan UWV op verzoek van de klant besluiten de termijn van 12 weken te verlengen met een termijn van 4 weken. Het besluit tot opschorting van de betaling van de uitkering wordt dan niet genomen tot na afloop van die termijn.

VOW – specifieke onderwerpen

AO-tegemoetkoming

Op grond van de Wet tegemoetkoming chronisch zieken en gehandicapten (Wtcg) betaalt UWV jaarlijks een vaste AO-tegemoetkoming uit aan klanten die voldoen aan de voorwaarden voor een tegemoetkoming. De Wtcg is niet meegenomen bij de wetswijziging in verband met de status VOW. UWV betaalt dus de AO-tegemoetkoming ook uit bij de status VOW van een klant. Het is daarom mogelijk dat de uitbetaling van de uitkering is opgeschort vanwege de status VOW terwijl UWV wel de AO-tegemoetkoming aan de klant uitbetaald.

nWajong

De nWajong kent naast de inkomensondersteuning of de uitkering de arbeidsondersteuning. Indien UWV de betaling van de inkomensondersteuning of de uitkering opschort vanwege de status VOW loopt het recht op arbeidsondersteuning gewoon door.

Werkgevers- en instantiebetaling

De Beleidsregel bepaalt dat bij betaling aan een werkgever of instantie de betaling bij de status VOW niet wordt opgeschort. Dit betekent dat alleen bij een IN- of WG- of WP-betaling (instantie- of werkgeversbetaling) de betaling van de uitkering bij de status VOW niet wordt opgeschort. Is sprake van een DU-betaling (directe uitkering aan de klant, curator etc.) dan wordt de uitbetaling van de uitkering bij de status VOW wel opgeschort. Zie ook het [schema](#).

Detentie (AW-wetgeving)

Bij detentie eindigt na één maand detentie het recht op uitkering. Staat de klant voor de datum ingang detentie met de status VOW in de BRP, dan die status eindigen door de inschrijving van de klant in de BRP door de instelling waar de klant is gedetineerd of door de betreffende gemeente (ambtshalve). Met de inschrijving van een briefadres of van het adres van de penitentiaire instelling waar de klant verblijft, vervalt dus de status VOW. Dit kan tot gevolg hebben dat de opschorting van de betaling wordt opgeheven en het recht gedurende de eerste maand van detentie weer tot uitbetaling komt. Eerst na een maand detentie eindigt het recht op uitkering en stopt dus ook de betaling weer.

Voortvluchtiaen (AW-wetaevina)

Beëindiging van uitkering,

Is de klant voortvluchtig dan eindigt daardoor het recht op uitkering. Raakt de klant op enig moment alsnog gedetineerd en wijzigt daardoor de status VOW in de BRP, dan komt daardoor de opschorting van de niet uitbetaalde bedragen te vervallen en worden deze alsnog uitbetaald. Dit uiteraard voor zover die bedragen betrekking hebben op de periode voor einde van het recht vanwege voortvluchtigheid.

Wettelijke rente

Na beëindiging van de status VOW worden de opgeschorte bedragen nabetaald zonder wettelijke rente. De reden hiervoor is dat UWV zich op het standpunt stelt dat de opschorting van de betaling bij de status VOW rechtmatig is geweest.

Betaalrichting bij status VOW

Na de termijn van 12 weken + eventuele verlenging voor het laten opnemen van een adres in de BRP of het doorgeven van het adres in het buitenland, schort UWV de betaling van de uitkering op. De klant ontvangt van de opschorting een afzonderlijke beschikking. In een aantal situaties wordt ook na de termijn voor herstel van de BRP de uitkering toch uitbetaald. Het overzicht van de situaties waarin wel of niet wordt uitbetaald bij de status VOW staat in dit [schema](#).

Wetsuitleg Wajong

Reiskosten en overige kosten

Beleidsregel UWV van toepassing

Bij het vaststellen van een (reis)kostenvergoeding is de Beleidsregel Kostenvergoeding UWV van toepassing. De beleidsregel is [hier](#) gepubliceerd.

Grondslag voor de Beleidsregel kostenvergoeding UWV is [artikel 4:81](#) van de Algemene wet bestuursrecht. Gelet op [artikel 4:83](#) van de Algemene wet bestuursrecht zijn in de aanhef van de beleidsregel de wettelijke bepalingen vermeld waaruit de bevoegdheid tot het vaststellen van de beleidsregel mede voortvloeit.

Wanneer vergoedt UWV kosten?

Kosten als UWV oproept

Voor de vergoeding van kosten zijn door UWV en het voormalige Landelijk instituut sociale verzekeringen een drietal afzonderlijke besluiten vastgesteld. Met deze Beleidsregel kostenvergoeding UWV worden deze besluiten vervangen door één algemene beleidsregel. De beleidsregel is van toepassing als het UWV overgaat tot het oproepen van een persoon op een tijdstip en plaats door UWV bepaald. De beleidsregel ziet niet alleen op de vergoeding van kosten die gemaakt worden wanneer een persoon wordt opgeroepen te verschijnen op het kantoor van UWV (voor een controle, onderzoek of (re-integratie gesprek), maar ook wanneer hij voor nader onderzoek bij een door het UWV aangewezen deskundige moet verschijnen. Een dergelijk

onderzoek vindt veelal niet in een UWV-kantoor plaats. Verder worden kosten vergoed als de opgeroepene door de betreffende deskundige wordt doorverwezen naar een andere deskundige.

Kosten bij spontane melding of i.v.m. deskundigenoordeel niet vergoed

Een spontane melding bij kantoren van het UWV of deskundigen, of een bezoek naar aanleiding van een verzoek om een deskundigenoordeel geven geen aanspraak op vergoeding van kosten.

Kosten niet vergoed door UWV bij vergoeding o.g.v. bijzondere regeling

De beleidsregel is niet van toepassing als aanspraak bestaat op een kostenvergoeding op grond van een bijzondere regeling.

Opgeroepene

[Artikel 1 onder b](#) bepaalt wie opgeroepene is in de zin van de beleidsregel. Bij de uitvoering en handhaving van de wettelijk aan UWV opgedragen taken kan UWV personen oproepen te verschijnen op een tijdstip en plaats door UWV bepaald. In die situatie is er sprake van een opgeroepene en heeft deze aanspraak op vergoeding van kosten.

De oproeping zal in de regel betreffen de uitvoering van de arbeids(on)geschiktheidswetten Wet WIA, Wet Wajong, WAO, WAZ, Wazo en Ziektewet en daarnaast de Werkloosheidswet en de Toeslagenwet.

Ook kan een oproeping uitgaan in het kader van opsporing en handhaving van de door UWV uitgevoerde wetgeving.

De oproeping is in de regel schriftelijk.

Woonadres

[Artikel 1 onder c](#) geeft aan wat onder woonadres wordt verstaan. De oproeping wordt verzonden naar het woonadres van de opgeroepene zoals dat is opgenomen in de Gemeentelijke basisadministratie persoonsgegevens (GBA). Op grond van [artikel 1, aanhef, letter a, van de Wet GBA](#) wordt onder woonadres verstaan:

“het adres waar de betrokkene woont, waaronder begrepen het adres van een woning die zich in een voertuig of vaartuig bevindt, indien het voertuig of vaartuig een vaste stand- of ligplaats heeft, of, indien betrokkene op meer dan één adres woont, het adres waar hij naar redelijke verwachting gedurende een half jaar de meeste malen zal overnachten”

Vergoeding kosten opgeroepene

In [artikel 2, eerste lid](#) is de aanspraak van de opgeroepene op vergoeding van kosten vastgelegd.

De opgeroepene kan van zijn aanspraak gebruikmaken door het indienen van een declaratie bij UWV.

Vergoeding kosten begeleider

In artikel 2, tweede en derde lid is de aanspraak van de begeleider op vergoeding van kosten vastgelegd. Omdat een begeleider niet wordt opgeroepen door UWV, worden zijn kosten uitsluitend vergoed voor zover begeleiding naar het oordeel van UWV noodzakelijk is. In de regel zal een verzekeringsarts, arbeidsdeskundige of re-integratie- of werkcoach beoordelen of begeleiding noodzakelijk is en daarvoor toestemming geven.

Vergoeding kosten begeleider of opgeroepene

Artikel 2, derde lid bepaalt dat de vergoeding van kosten van de begeleider voor vergoeding in aanmerking komen voor zover de kosten niet al aan de opgeroepene zijn vergoed. Als bijvoorbeeld de begeleider en de opgeroepene samen reizen in dezelfde auto zal slechts eenmaal een vergoeding voor reiskosten worden verstrekt.

Betaling kostenvergoeding

Artikel 2, vierde lid bepaalt dat als de opgeroepene, diens begeleider of beiden kosten die voor vergoeding in aanmerking komen declareren, UWV de kostenvergoeding betaalt door bijschrijving op de respectieve bankrekeningen. Een kostenvergoeding wordt dus niet contant uitbetaald.

Bijzondere regeling vergoeding kosten

De Beleidsregel kostenvergoeding UWV is een algemene beleidsregel voor vergoeding van kosten voor al die gevallen waarin sprake is van een oproeping door UWV. Beoogd is dus een basisregeling te treffen voor vergoeding van kosten verbonden aan de oproeping.

Artikel 2, vijfde lid bepaalt dat de beleidsregel niet van toepassing is in die situaties waar weliswaar sprake kan zijn van een oproeping in de zin van deze beleidsregel, maar de opgeroepene al aanspraak heeft op vergoeding van kosten op grond van een bijzondere regeling, bijvoorbeeld de Beleidsregels UWV normbedragen voorzieningen 2010.

Reisafstand

Reisafstand minder dan 15 km: geen vergoeding

Artikel 3, eerste lid bepaalt dat wanneer de reisafstand van het woonadres naar de plaats van oproeping minder dan 15 kilometer bedraagt, de daaraan verbonden kosten niet worden vergoed. Voor een drempel van vijftien kilometer is gekozen om te voorkomen dat anders in de regel laag, zeer lage vergoedingen moeten worden uitbetaald waartegenover in verhouding onevenredig hoge

zeer lage vergoedingen moeten worden uitbetaald waartegenover in verhouding onevenredig hoge uitvoeringskosten staan. In de praktijk leidt deze drempel ertoe dat bedragen van minder dan € 5,00 niet worden uitbetaald.

Reisafstand 15 km of meer

[Artikel 3, tweede lid](#) bepaalt dat bij een reisafstand van 15 kilometer of meer de vergoeding € 0,19 per kilometer bedraagt ongeacht de wijze van vervoer. Deze € 0,19 per kilometer wordt dus vergoed ongeacht of wordt gereisd met het openbaar vervoer, eigen auto of fiets. Het totaal aantal kilometers van heen- en terugreis wordt bepaald door het aantal kilometers van de heenreis met twee te vermenigvuldigen en de uitkomst naar boven af te ronden.

Voorbeeld 1
Heenreis 17,3 kilometer, terugreis 17,9 kilometer. Voor het recht op vergoeding is de afstand van de heenreis bepalend. De berekening van het aantal kilometers en de hoogte van de vergoeding is dan als volgt: Totaal aantal kilometers: $17,3 \times 2 = 34,6$ kilometer naar boven afgerond: 35 kilometer. Vergoeding: $35 \times € 0,19 = € 6,65$.
Voorbeeld 2
Heenreis 20,6 kilometer, terugreis 19,6 kilometer. Voor het recht op vergoeding is de afstand van de heenreis bepalend. De berekening van het aantal kilometers en de hoogte van de vergoeding is dan als volgt: Totaal aantal kilometers: $20,6 \times 2 = 41,2$ kilometer naar boven afgerond: 42 kilometer. Vergoeding: $42 \times € 0,19 = € 7,98$.
Voorbeeld 3
Heenreis 14,9 kilometer, terugreis 15,1 kilometer. Voor het recht op vergoeding is de afstand van de heenreis bepalend. De heenreis is minder dan 15 kilometer. Er is geen aanspraak op vergoeding van reiskosten.

Routeplanner en reisafstand

[Artikel 3, derde lid](#) bepaalt dat de reisafstand wordt bepaald aan de hand van een algemeen erkende en aanvaarde routeplanner als Routenet.nl of de ANWB-routeplanner. Uitgegaan moet worden van de optimale route naar het adres van de oproeping.

Woonadres en reisafstand

[Artikel 3, vierde lid](#) bepaalt dat uitgangspunt voor het bepalen van de reisafstand is het woonadres

[artikel 3, vijfde lid](#) bepaalt dat uitgangspunt voor het bepalen van de reisafstand is het woonadres van de opgeroepene zoals dat blijkt uit de GBA. Als echter UWV bij verzending van de oproeping gebruikmaakt van een briefadres of verblijfadres dan kan de opgeroepene voor het bepalen van de reisafstand naar de plaats van oproeping uitgaan van dat brief- of verblijfadres.

Bijzondere reiskosten

Bijzondere reiskosten worden afzonderlijk vergoed. In dit verband is in [artikel 3, vijfde lid](#) bepaald dat noodzakelijk gebruik van een veerdienst afzonderlijk wordt vergoed. De vergoeding wordt op declaratiebasis verstrekt en bedraagt ten hoogste de daadwerkelijk gemaakte kosten.

Medische klachten of lichamelijke gebreken

[Artikel 4](#) bepaalt dat een opgeroepene die naar het oordeel van UWV vanwege medische klachten of lichamelijke beperkingen is aangewezen op eigen vervoer aanspraak heeft op een vergoeding van € 0,19 per kilometer, ook als de reisafstand minder dan vijftien kilometer naar de plaats van oproeping bedraagt. Is de opgeroepene aangewezen op vervoer per taxi dan worden de werkelijke naar redelijkheid gemaakte kosten vergoed. In de praktijk zal de opgeroepene naar aanleiding van de oproeping het gebruik van eigen vervoer of taxi afstemmen met zijn verzekeringsarts, arbeidsdeskundige of re-integratie- of werkcoach.

Verblijfkosten

[Artikel 5](#) bepaalt dat verblijfkosten voor vergoeding in aanmerking komen. Bij vergoeding van verblijfkosten kan worden gedacht aan de kosten voor een maaltijd die de opgeroepene (en eventuele begeleider) moet(en) gebruiken vanwege de afstand van het woonadres naar de plaats van oproeping, in combinatie met het tijdstip van oproeping en de duur van het onderzoek. Uitgangspunt is dat de naar redelijkheid gemaakte kosten voor vergoeding in aanmerking komen.

Tijdverlies en verlies van inkomsten

Als de opgeroepene of diens begeleider aannemelijk kan maken dat hij door het gevolg geven aan de oproeping daadwerkelijk inkomsten derft door tijdverlies, dan kan hij in aanmerking komen voor een vergoeding. [Artikel 6](#) bepaalt dat de vergoeding wordt vastgesteld op het bedrag van de gedeerde bruto- inkomsten, met een maximum van ten hoogste het maximumdagloon als bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen.

Verblijf buiten Nederland

[Artikel 7](#) bepaalt dat ook bij verblijf buiten Nederland UWV onder voorwaarden kosten kan vergoeden. Indien de opgeroepene buiten Nederland verblijft worden veelal de reis en het verblijf vooraf door UWV geregeld. Meestal is vervoer per vliegtuig de meest voordelige oplossing. E relatief kortere reizen is vervoer per trein of auto soms voordeliger. Wenst de opgeroepene geen

gebruik te maken van het aanbod van UWV en geeft deze de voorkeur aan reizen per eigen of andere wijze van vervoer, dan zijn de kosten daaraan verbonden vaak hoger dan het aanbod van UWV. Reis- en verblijfkosten worden in dat geval dan ook uitsluitend vergoed voor zover sprake is van werkelijke en naar redelijkheid gemaakte kosten.

Wetsuitleg Wajong

Overlijden

Inleiding

WAO-, WAZ- en Wajong-uitkeringen zijn persoonsgebonden uitkeringen. Het recht op deze uitkeringen eindigt bij overlijden. Met ingang van de dag na overlijden kan uitkering in de vorm van een overlijdensuitkering worden uitbetaald aan bepaalde nabestaanden.

De regels voor de overlijdensuitkering staan in artikel 53 WAO, artikel 61 WAZ en 2:56 en 3:54 Wajong. In deze instructie wordt steeds gesproken over arbeidsongeschiktheidsuitkering. Bij de Wajong kan het ook gaan om inkomensondersteuning.

Oud recht/TBA-gevallen

Voor bepaalde overlijdensgevallen gelden andere regels (oud recht) dan in dit hoofdstuk vermeld staan. Het gaat hier om gevallen waarbij de uitkeringsgerechtigden:

- op 31-7-1993 een WAO-uitkering ontvingen;
- op 25-1-1993 ziek waren en na 52 weken ziekte recht op WAO-uitkering kregen;
- op 25-1-1993 ziek waren, per einde wachttijd geen WAO-uitkering kregen omdat zij niet arbeidsongeschikt waren maar wel binnen 4 weken na einde wachttijd WAO-uitkering kregen;
- ziek zijn geworden ná 25-1-1993 maar binnen een maand na herstel van een ziekteperiode die begonnen is vóór 25-1-1993 en na 52 weken recht op WAO-uitkering kregen.

voor de regels die in deze gevallen gelden, zie [oudrecht](#).

Let op : ook de volgende personen kunnen tot deze groep behoren.

Personen:

- van wie de uitkering in verband met afname van arbeidsongeschiktheid is ingetrokken, en die
- binnen 5 jaar na die intrekking weer arbeidsongeschikt worden, en
- de arbeidsongeschiktheid voortkomt uit dezelfde oorzaak als de arbeidsongeschiktheid die ten grondslag lag aan de ingetrokken uitkering.

Deze personen hebben na een wachttijd van 4 weken weer recht op toekenning van een uitkering.

43a WAO

Voorwaarden

Overlijden uitkeringsgerechtigde

Na het overlijden van de uitkeringsgerechtigde kan een overlijdensuitkering worden uitbetaald. De arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt dan uitbetaald in de vorm van een overlijdensuitkering.

53 lid 1 WAO, 61 lid 1 WAZ, 2:56 lid 1 en 3:54 lid 1 Wajong.

oud: Gelijktelling bereiken 65-jarige leeftijd

Vanaf 1-4-2012 is hier geen speciale regeling meer van toepassing.

Historische instructietekst 

Rechthebbenden

De volgende personen zijn rechthebbenden op een overlijdensuitkering:

- de [langstlevende echtgenoot](#) (en [gelijkgestelde](#));
- als er geen langstlevende echtgenoot is: de [minderjarige kinderen](#) tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond;
- als er ook geen minderjarige kinderen zijn: de persoon/personen met wie de overledene in [gezinsverband](#) leefde.

Artikelen 53 lid 1 WAO, 61 lid 1 WAZ en 2:56 lid 1 en 3:54 lid 1 Wajong

Categorie 1: Langstlevende echtgenoot (en gelijkgestelde)

De langstlevende echtgenoot kan in aanmerking komen voor een overlijdensuitkering. Met een echtgenoot wordt gelijkgesteld de geregistreerde partner.

1 lid 2 WAO en WAZ, 1:1 lid 2 Wajong

Om als langstlevende echtgenoot in aanmerking te komen voor de overlijdensuitkering geldt als

voorwaarde dat de echtgenoten niet duurzaam gescheiden leefden. De echtgenoot die duurzaam gescheiden leeft van de persoon met wie hij gehuwd is, is namelijk gelijkgesteld met een ongehuwde.

1 lid 3 WAO en WAZ, 1:1 lid 3b Wajong

Voor de beoordeling van het begrip 'duurzaam gescheiden' is niet de juridische maar de feitelijke situatie bepalend. Als bijvoorbeeld de rechter een scheiding van tafel en bed heeft uitgesproken maar de echtgenoten wonen opnieuw samen, dan is er geen sprake van duurzaam gescheiden leven. De feitelijke situatie is immers dat zij samenwonen.

Als een van de echtgenoten wordt verzorgd of verpleegd in een inrichting wordt pas 'duurzaam gescheiden' leven aangenomen als er sprake is van 'een uitzichtloze verpleging' en niet verwacht kan worden dat de toestand binnen afzienbare tijd zal wijzigen. Alleen als de echtgenoot verklaart 'duurzaam gescheiden' te gaan leven gaan wij daarvan uit.

Gelijkstellingen ongehuwd samenwonenden

Ongehuwde personen worden onder bepaalde voorwaarden aangemerkt als echtgenoot en kunnen daardoor ook in aanmerking komen voor een overlijdensuitkering.

1 lid 3 WAO en WAZ, 1:1 lid 3 Wajong

Gelijkstelling is als

- twee ongehuwde personen;
- van verschillend of gelijk geslacht;
- meerderjarig zijn; **én**
- duurzaam een [gezamenlijke huishouding](#) voeren; **én**
- tussen hen geen [bloedverwantschap](#) in de eerste graad bestaat.

Het moet dus gaan om twee personen. Als de gezamenlijke huishouding bestaat uit meer dan twee personen zoals een commune, congregatie of woongroep, geldt de gelijkstelling niet.

Gezamenlijke huishouding

Als de klant bevestigt dat hij met de overledene duurzaam een gezamenlijke huishouding voerde, kun je dit in principe zondermeer aannemen. Bij gerede twijfel hanteer je een periode van 3 maanden als richtsnoer voor 'duurzaam'. In ieder geval moeten beide personen in hetzelfde huis hebben gewoond. Ook moeten beiden in principe hebben bijgedragen in de kosten van huishouding, er moet een zekere financiële verstrengeling zijn geweest. Als een van beide personen niet heeft bijgedragen in de kosten dan moet op een andere wijze in elkaars verzorging zijn voorzien. Dit is de situatie waarin de een het inkomen heeft verworven en de ander het huishouden heeft verzorgd.

Bloedverwantschap eerste graad

Tussen ouders en kinderen bestaat bloedverwantschap in de eerste graad; zij zijn dus uitgezonderd

tussen ouders en kinderen bestaat bloedverwantschap in de eerste graad, zij zijn dus uitgezonderd van de gelijkstelling. Een alleenstaande ouder kan dus geen gezamenlijke huishouding voeren met zijn meerderjarige eigen kind.

Onder 'bloedverwant in de eerste graad' verstaan we ook: een meerderjarig aangehuwd kind of voormalig pleegkind van de ongehuwde.

Een alleenstaande ouder met een meerderjarig pleegkind of stiefkind wordt niet als 'gehuwd' aangemerkt. In dit verband is er dus gelijkstelling van meerderjarig geworden voormalige pleeg- en stiefkinderen met meerderjarige eigen kinderen. [\[1\]](#)

NB: Broers en zussen zijn niet uitgezonderd omdat tussen hen bloedverwantschap in de tweede graad bestaat.

Categorie 2: Minderjarige kinderen

Als er geen langstlevende echtgenoot of daarmee gelijkgestelde is, dan kan aan de minderjarige (= jonger dan 18 jaar) kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond een overlijdensuitkering worden uitbetaald. Het is geen voorwaarde dat het kind of de kinderen samenwoonden met de overledene. Het kan dus voorkomen dat de overledene duurzaam gescheiden leefde van de echtgenoot, waardoor deze laatste geen overlijdensuitkering kan krijgen maar de minderjarige kinderen die bij hem of haar wonen, wél.

Categorie 3: In gezinsverband levende personen

Is er geen langstlevende echtgenoot (of daarmee gelijkgestelde) en zijn er ook geen minderjarige kinderen, dan kunnen degenen met wie de overledene in gezinsverband leefde recht op overlijdensuitkering hebben. Het gaat hier om een ruime bepaling. Het kan hier gaan om bloedverwanten in de eerste graad, zoals ouders of thuiswonende meerderjarige eigen kinderen. Het kan hier ook gaan om pleegkinderen, om samenwonende broers en/of zussen of om meer dan twee in gezinsverband levende personen.

De enige voorwaarde die geldt is dat rechthebbende personen staan ingeschreven in de gemeentelijke basisadministratie (GBA) op het adres dat overeenkomt met het laatste woonadres van de overledene.

Tot 2011 aanvullende voorwaarde 

Toekenning ook ambtshalve

Als het voor ons duidelijk is wie recht heeft op een overlijdensuitkering, verstrekken we spontaan een overlijdensuitkering. Meestal gaat het om verstrekking van een overlijdensuitkering aan de achterblijvende echtgenoot (of daarmee gelijkgestelde) of een minderjarig kind.

Is er geen achterblijvende echtgenoot en ook geen minderjarig kind, dan verstrekken we alleen

spontaan een overlijdensuitkering als duidelijk is dat de persoon een (familie)relatie had met de overleden klant én op hetzelfde adres woont.

Personen die geen (familie)relatie hadden maar wel in gezinsverband leefden met de overleden klant en een overlijdensuitkering willen ontvangen, moeten een aanvraag indienen.

Artikelen 53 lid 4 WAO, 61 lid 4 WAZ en 2:56 lid 4 en 3:54 lid 4 Wajong

Hoogte overlijdensuitkering

Algemeen

De hoogte van de overlijdensuitkering is gelijk aan het bedrag van de arbeidsongeschiktheidsuitkering over exact 1 maand, met uitzondering van de zaterdagen en zondagen.

53 lid 3 WAO, 61 lid 3 WAZ en 2:56 lid 3 en 3:54 lid 3 Wajong

Onder arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt verstaan het bedrag aan uitkering (inclusief de vakantie-uitkering) op de dag van overlijden of laatstelijk voor de dag van overlijden. De hoogte van de overlijdensuitkering is dus in de regel gelijk aan de uitkering die de overledene laatstelijk genoot. De uitkering wordt met ingang van de dag na overlijden uitbetaald in de vorm van een overlijdensuitkering.

De overlijdensuitkering wordt in een bedrag ineens betaald op bruto = nettobasis. [\[2\]](#)

De overlijdensuitkering is dus vrijgesteld van loon- en premieheffing. [\[3\]](#)

Artikelen 53 leden 2 en 5 WAO, 61 leden 2 en 5 WAZ en 2:56 leden 2 en 5 en 3:54 leden 2 en 5 Wajong

Als tijdens de periode van de overlijdensuitkering de klant de leeftijd van 65 jaar zou hebben bereikt, dan heeft dat geen invloed op die overlijdensuitkering.

Deze blijft het bedrag over één maand.

Artikelen 53 lid 3 WAO, 61 lid 3 WAZ, 2:56 lid 3 en 3:54 lid 3 Wajong.

Ook eventuele wijzigingen in de grondslag of het dagloon door indexering in die periode hebben geen invloed op de overlijdensuitkering.

Hoogte bij toepassing maatregel

De situatie kan zich voordoen dat de klant overlijdt op het moment dat een maatregel is opgelegd, waardoor de uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd. Omdat de hoogte van de overlijdensuitkering wordt bepaald door de hoogte van de uitkering op de dag van overlijden, wordt bij een gehele weigering geen overlijdensuitkering verstrekt.

Bij een gedeeltelijke weigering wordt de overlijdensuitkering vastgesteld op het bedrag aan uitkering dat wél werd betaald.

Artikelen 53 lid 3 WAO, 61 lid 3 WAZ, 2:56 lid 3 en 3:54 lid 3 Wajong

Artikelen 53 lid 2 WAO, 61 lid 2 WAZ, 2:56 lid 2 en 3:54 lid 2 Wajong.

Hoogte bij buiten aanmerking laten arbeidsongeschiktheid

Op grond van artikel 30 WAO, 11 WAZ en 3:11 Wajong kan de arbeidsongeschiktheid geheel of gedeeltelijk, tijdelijk of blijvend [buitenaanmerking worden gelaten](#): als die arbeidsongeschiktheid al bestond bij aanvang van de verzekering of wanneer uitval te verwachten was binnen een half jaar daarna. Bij een gehele blijvende weigering bestaat geen recht op een overlijdensuitkering omdat er geen uitkering is toegekend.

Bij een gedeeltelijke weigering wordt de hoogte bepaald door het bedrag aan uitkering dat op het moment van overlijden werd betaald.

Artikelen 53 lid 2 WAO, 61 lid 2 WAZ, 2:56 lid 2 en 3:54 lid 2 Wajong.

Overlijdensuitkering bij korting verdiensten/samenloop loonaanspraken

Als iemand werkt en de WAO-, WAZ-, Wajonguitkering wordt uitbetaald onder toepassing van de kortingsartikelen, dan wordt de overlijdensuitkering vastgesteld op het bedrag aan uitkering dat op het moment van overlijden werd uitbetaald.

Op grond van artikel 7:674 Burgerlijk Wetboek kunnen nagelaten betrekkingen aanspraak maken op een overlijdensuitkering van de werkgever van de overledene.

Artikelen 53 lid 2 WAO, 61 lid 2 WAZ, 2:56 lid 2 en 3:54 lid 2 Wajong.

Einde recht op ao-uitkering

Het recht op WAO-, WAZ- en Wajonguitkering eindigt bij overlijden.

Op de dag van overlijden bestaat nog wel recht op uitkering. De uitkering wordt beëindigd met ingang van de dag die volgt op de dag van overlijden.

Verrekening met al betaalde uitkering

Als al uitkering is betaald over dagen gelegen ná het overlijden dan moet het bedrag dat al is uitbetaald in mindering worden gebracht op de overlijdensuitkering.

53 lid 7 WAO, 61 lid 7 WAZ en 2:56 lid 7 en 3:54 lid 7 Wajong

Een bedrag aan uitkering dat over perioden vóór het overlijden ten onrechte of tot een te hoog bedrag is uitgekeerd, mag niet worden verrekend met de overlijdensuitkering. Voor het algemene terugvorderingsbeleid: zie [Terugvorderen van derden/onverschuldigde betaling en overlijden](#).

Artikelen 53 lid 6 WAO, 61 lid 6 WAZ en 2:56 lid 6 en 3:54 lid 6 Wajong.

Uitkering tot en met de dag van overlijden

De nog niet betaalde uitkering tot en met de dag van overlijden (bijvoorbeeld gereserveerd vakantiegeld) behoort niet tot de overlijdensuitkering. Deze is immers bedoeld voor de tijd dat de

klant nog arbeidsongeschikt was en is daarom bestemd voor de erfgenamen. Dit hoeven niet dezelfde personen te zijn als de personen die recht hebben op de overlijdensuitkering. Op deze 'restuitkering' moeten wel de normale loonbelasting en premies worden ingehouden.

Geen beslag op overlijdensuitkering

De overlijdensuitkering is niet voor beslag vatbaar: het is een uitkering aan de nabestaanden die bedoeld is om plotselinge extra kosten op te vangen.

Artikelen 65b WAO, 67 WAZ en 3:62 Wajong.

Wetsuitleg Wajong

Schadevergoeding

Vanaf 1 juli 2013 is (het voor UWV relevante deel van) de ‘Wet nadeelcompensatie en schadevergoeding bij onrechtmatige besluiten’ in werking getreden. Daardoor verdwijnt het zelfstandige schadebesluit en de mogelijkheid daartegen bezwaar te maken. Iemand die een schadeclaim meent te hebben, dient UWV aan te spreken en kan na acht weken of eerder bij een negatieve reactie, direct een verzoekschriftprocedure bij de rechter starten.

Sinds 1 januari 2014 behandelt de afdeling Bezwaar & Beroep verzoeken tot schadevergoeding. Alle verzoeken voor schadevergoeding en vragen daarover, met uitzondering van wettelijke rente, stuur je daarom door naar de afdeling Bezwaar & Beroep.

Voor achtergrondinformatie over schadevergoedingen, anders dan wettelijke rente, ga je naar de [Juridische kennisbank JKC, vakgroep AwB](#).

Wettelijke rente

Wettelijke rente is de schadevergoeding die verschuldigd is door vertraging in de betaling van een geldsom. Zie hiervoor de [Wetsuitleg wettelijke rente](#).

Wetsuitleg Wajong

2.4 Wettelijke systematiek voor vereveningsbijdrage

2.4.1 Inhoudingsplicht voor vereveningsbijdrage

Vanaf 1 januari 2013 is de vereveningsbijdrage vervallen door de inwerkingtreding van de Wet uniformering loonbegrip.

2.4.2 Historie

Tot 1 januari 2013 hield UWV een vereveningsbijdrage in op de Wajong-, WAZ- en WAZO-uitkeringen (aan zelfstandigen).

Zie hiervoor de Wet Wajong artikel 2:54 en 3:46 en de wet WAZ artikel 56 (zoals die voor 1 januari 2013 luiden). De vereveningsbijdrage was net zo hoog als het werknemersdeel van de premie Awf, die UWV zou inhouden op een even hoge uitkering van een uitkeringsgerechtigde die een uitkering ontvangt waarop het werknemersdeel premie Awf ingehouden moest worden.

Van 2009 tot en met 2012 was de vereveningsbijdrage 0, omdat het percentage werknemersdeel premie Awf op nihil was gesteld.

De vereveningsbijdrage was in feite een korting op de uitkering, zodat er bij gelijke bruto uitkeringen geen verschillen ontstaan in de netto uitkeringen tussen degenen die werknemer zijn en degenen die dat niet zijn.

Wetsuitleg Wajong

Algemeen

Wat is wettelijke rente?

Wettelijke rente is de schadevergoeding die verschuldigd is door vertraging in de betaling van een geldsom, bijvoorbeeld een uitkering, een voorschot op de uitkering, een subsidie. [\[1\]](#)

Wettelijke rente is verschuldigd over het (bruto) bedrag van de uitkering over de tijd dat die te laat betaald is.

Spontaan betalen door UWV

Wettelijke rente moet spontaan worden betaald. Een verzoek daartoe is in principe niet nodig. [\[2\]](#)

Door systeemtechnische problemen heeft de Raad van Bestuur van UWV echter besloten om pas in 2011 over de gehele linie over te gaan tot spontane betaling. Vóór 2011 betaalden we wettelijke rente in de volgende gevallen spontaan na een:

- verloren bezwaar- of beroepszaak (de primaire afdeling betaalt: B&B moet de primaire afdeling daarop attenderen);
- klacht over een te lange behandelingsduur;
- ingebrekestelling op grond van de Wet dwangsom.

Wettelijke rente en belasting

Niet op jaaropgave

Wettelijke rente behoort niet tot het loonbegrip van de Wet op de loonheffing. De rente is een vorm van schadevergoeding die zonder inhouding wordt uitbetaald. Op de jaaropgave wordt betaalde wettelijke rente dus niet vermeld.

Geen belastbaar inkomen

Rente over perioden vanaf 1 januari 2001 behoort ook niet tot het belastbaar inkomen van de Wet op de inkomstenbelasting 2001 dat in box 1 moet worden opgegeven. Rente over perioden vóór 1 januari 2001 moet wel in de inkomstenbelasting worden opgegeven.

Wel onderdeel van vermogen

Alle betaalde rentebedragen en de nabetaalde uitkeringsbedragen worden wel een onderdeel van het vermogen van de uitkeringsgerechtigde. Dat vermogen moet hij, als het in totaal boven bepaalde grenzen uitkomt, bij de aangifte IB/PVV opgeven in box 3.

Beschikking (eventueel met berekening)

De beslissing over wettelijke rente wordt neergelegd in een beschikking met bezwaarclausule (zie ook hierna de paragraaf 'Termijnen' voor het nemen van het wettelijke rentebesluit en voor de betaling van de wettelijke rente).

Berekeningsprogramma van Kluwer

Voor de berekening van de wettelijke rente is het [Rekenprogramma Wettelijke rente \(Kluwer\)](#) beschikbaar.

Te hanteren rentepercentages

De te hanteren wettelijke rentepercentages zijn die voor consumententransacties; deze rentepercentages worden vastgesteld bij Algemene Maatregel van Bestuur en worden gepubliceerd in het Staatsblad. De hoogte van de wettelijke rentepercentages fluctueert en is vanaf 1 januari 2010 3% per jaar. Voor berekeningen verder terug in de tijd moet het percentage van die periode gelden.

Werkgeversbetalingen vallen ook onder consumententransacties.

Grote geldstroom

Wettelijke rente komt ten laste van de grote geldstroom (programmakosten: grootboekrekeningnummer 495909).

Te late betaling na begunstigende beschikking

(toekenning van uitkering, of herziening-naar-boven van uitkering): beschikking te laat en/of betaling te laat

Of een uitkering al dan niet te laat is betaald, is niet alleen afhankelijk van de wettelijke betalingstermijn(en) maar ook van de wettelijke termijnen voor het nemen van de aan de betaling

betalingstermijn(en) maar ook van de wettelijke termijnen voor het nemen van de, aan de betaling voorafgaande 'beschikking waarin de verplichting tot betaling van een geldsom is vastgesteld'.

[3]

Met deze beschikking wordt op het terrein van de sociale verzekering gedoeld op alle huidige besluiten die we nemen over (het recht op) een uitkering, die tot een betaling leiden, bijvoorbeeld een toekenning of een herleving.

Te late betaling van toegekende uitkering/verhoging

We behandelen eerst de situatie dat bij beschikking een uitkering wél wordt toegekend of naar boven wordt herzien, maar al met al het een te late betaling is van die uitkering of verhoging. De klant is het inhoudelijk met de beschikking eens, het gaat hier dus niet om een (na)betaling van uitkering na bezwaar of (hoger) beroep.

Hoofdregel

De meeste wetten kennen de volgende hoofdregel: [4]

Beschikkingen op aanvraag worden gegeven binnen een redelijke termijn na ontvangst van de aanvraag. Die redelijke beslistermijn is maximaal acht weken, tenzij daarvóór de klant schriftelijk in kennis is gesteld van een verlenging van de beslistermijn met een redelijke termijn dan wel met maximaal zes maanden in verband met het vragen van informatie uit buitenland.

Deze hoofdregel geldt bijvoorbeeld ook voor de overlijdensuitkering.

Bijzondere beslistermijnen

De meeste wetten kennen daarnaast nog bijzondere beslistermijnen voor beschikkingen op aanvraag (zie het [overzicht beslistermijnen IGS](#) in de diverse instructies van de wetsuitleg), bijvoorbeeld voor de:

- voorschotbeschikking-WW: 4 weken na aanvraag; [5]
- beschikking over hoofdstuk IV WW: 6 maanden na aanvraag; [6]

(deze termijn geldt ook voor de overlijdensuitkering op grond van Hoofdstuk IV WW);

- beschikking ZW die uitsluitend gaat over het (voort)bestaan van de ongeschiktheid tot werken: 4 weken na aanvraag; [7]
- beschikking n.a.v. het gezamenlijke verzoek van werkgever en werknemer om de loondoorbetaling bij ziekte vrijwillig te verlengen: 2 weken na aanvraag.

Beslistermijn en betalingstermijn

De Awb bepaalt dat als deze beslistermijnen worden overschreden, UWV wettelijke rente verschuldigd is '*vanaf het tijdstip waarop het in verzuim zou zijn geweest als de beschikking laatste dag van de daarvoor aeldende termijn zou zijn aedeven.*' [8]

Wanneer de beschikking feitelijk daarna is gegeven, kan die overschrijding gecompenseerd worden door een kortere termijn van betaling (dus een termijn van minder dan 6 weken)

Wanneer een beschikking zeer tijdig is en gegeven wordt binnen een kortere dan de wettelijke termijn levert dat geen compensatie voor de betalingstermijn op. De betaling moet gebeuren

binnen 6 weken na de bekendmaking van de beschikking. Zo niet, dan is wettelijke rente verschuldigd.

Samenvatting (uitgaande van een beslistermijn van 8 weken):

- *beschikking te laat en betaling te laat*: wettelijke rente verschuldigd met ingang van de eerste dag na een periode van $(8 + 6 =) 14$ weken;
- *beschikking te laat is, maar de betaling vindt nog plaats vóórdat de periode van $(8 + 6 =) 14$ weken verstreken is*: geen wettelijke rente verschuldigd;
- *beschikking op tijd maar betaling te laat*: wettelijke rente verschuldigd na het verstrijken van een periode van 6 weken na datum beschikking.

Algemene termijnenwet ook van belang bij termijnvaststelling

Voor de vaststelling van beslis- en betalingstermijnen in concrete gevallen is ook de Algemene termijnenwet van belang. Die wet bepaalt dat een in een wet gestelde termijn die op een zaterdag, zondag of algemeen erkende feestdag eindigt, verlengd wordt tot en met de eerstvolgende dag die niet een zaterdag, zondag of algemeen erkende feestdag is. Algemene erkende feestdagen op basis van de ATW zijn:

- Nieuwjaarsdag;
- Tweede Paas- en Pinksterdag;
- Beide Kerstdagen;
- Hemelvaartsdag;
- Koninginnedag;
- Goede Vrijdag;
- Bevrijdingsdag (5 mei).

Verder zijn sommige bekleemde dagen bij Koninklijk Besluit gelijkgesteld met feestdagen.

Bijzonderheden Algemene Termijnenwet

De Algemene Termijnenwet geldt overigens alleen voor relatief korte termijnen. Dat betekent dat er geen verschuiving naar werkdagen is als de termijn is omschreven in **meer dan 90 dagen**, in **meer dan 12 weken**, in **meer dan 3 maanden**, of in **een of meer jaren**.

Dit moet *per afzonderlijke* (beslis-, betaal-) termijn bekeken worden. Een beslistermijn van 8 weken en een betalingstermijn van 6 weken leveren dus niet samen 1 termijn van 14 weken op waar de Algemene Termijnenwet niet zou gelden.

Let op: Er zijn wettelijke mogelijkheden om een beslistermijn op te schorten of te verlengen. Uiteraard verschuift door het opschorten en verlengen van de beslistermijn de (eventuele) ingangsdatum voor de betaling van wettelijke rente.

Voor betalingstermijnen bestaat overigens géén verlengingsmogelijkheid.

Mate van medewerking klant van invloed op ‘verschuldigdheid’

Voor de verschuldigdheid van wettelijke rente is verder van belang in hoeverre de te late betaling het gevolg is geweest van trage medewerking van de klant.

Te late betaling na begunstigende beschikking zonder aanvraag

(ambtshalve)

Beschikking ‘binnen redelijke termijn’

Naast beschikkingen op aanvraag geven wij ook ambtshalve beschikkingen af, bijvoorbeeld beschikkingen waarbij een uitkering in gunstige zin wordt herzien.

Daarvoor gelden geen specifieke beslistermijnen en dus valt in het algemeen niets te zeggen over de vraag of deze beschikkingen tijdig genomen zijn. Weliswaar moeten volgens een uitspraak van de Centrale Raad ook ambtshalve beschikkingen binnen ‘een redelijke termijn’ worden genomen, maar dat is niet per definitie de algemene 8-wekentermijn. Dit moet van geval tot geval bekeken worden. De opvatting van de Centrale Raad is trouwens wel een beetje theoretisch-juridisch, omdat vaak moeilijk zal zijn vast te stellen wanneer die redelijke termijn bij een ambtshalve beslissing begint te lopen.

Betaling binnen zeswekentermijn

Wel geldt ook bij ambtshalve genomen beschikkingen de zeswekenbetalingstermijn (na de beschikking) en is bij overschrijding van die betalingstermijn wettelijke rente verschuldigd.

Te late betaling zonder voorafgaande beschikking

(reguliere vervolgbetalingen e.a.)

Verschillende regels per wet

De Awb bepaalt dat een uitkering betaald moet worden binnen 6 weken na ‘de beschikking’ (tot toekenning, tot herziening). Die betalingstermijn kan echter alleen de eerste betaling (over de eerste uitkeringsperiode) na die beschikking zijn.

Voor de daarna volgende reguliere betalingen gelden voor verschillende wetten verschillende regels.

Hoofdsom geen vast, onveranderlijk bedrag

Het bedrag waarover wettelijke rente wordt berekend, de zogenaamde hoofdsom, is bij te laat betaalde uitkeringen (anders dan bij bijvoorbeeld een eenmalige subsidie) niet 1 vast, onveranderlijk bedrag maar een per te laat betaalde uitkeringstermijn toenemend bedrag. De hoofdsom begint met de na te betalen uitkering over de eerste uitkeringsperiode waarover te laat betaald is en wordt vervolgens, als ook de uitkeringen over de perioden daarna te laat betaald worden, steeds verhoogd met de uitkeringen over die latere uitkeringsperiodes. En na elk jaar (= een periode van 12 maanden) waarover betaling van uitkering nog steeds uitblijft, wordt de over het voorbije jaar opgebouwde wettelijke rente overigens ook nog eens toegevoegd aan de hoofdsom. De wettelijke rente over de hoofdsom wordt per (te late) dag berekend.

Specifiek WW

In artikel 33 lid 1 WW staat dat het UWV de uitkering in de regel per 4 kalenderweken of per maand achteraf betaalt. [\[9\]](#)

Binnen welke termijn de uitkering dan vervolgens moet worden betaald, staat nergens. UWV hanteert voor reguliere WW-vervolgbetalingen een betalingstermijn van 6 weken na afloop van de periode waarover de betaling gaat. Wettelijke rente is dan eventueel verschuldigd met ingang van de dag na afloop van die zeswekentermijn.

Hieronder staat een voorbeeld van een berekening in een geval waarin de uitkering over een aantal maanden te laat is betaald (een eerste betaling en 3 vervolgbetalingen). Er zijn wel tijdig voorschotten verstrekt, maar er volgt nog een nabetaling. De wettelijke rente wordt uiteraard alleen berekend over de nabetaalde uitkeringstermijnen voor zover die te laat zijn betaald.

Voorbeeld 

Specifiek AG

De verschillende AG-wetten hebben meestal wel een bepaling over de termijnen van betaling:

- **WAO:** de betaling geschiedt als regel in termijnen van niet langer dan een maand; [\[10\]](#)
- **WIA:** de betaling geschiedt in termijnen van een kalendermaand; [\[11\]](#)
- **Wajong:** de betaling geschiedt in tijdvakken van een maand; [\[12\]](#)
- **WAZ:** de betaling geschiedt als regel in tijdvakken van een maand; [\[13\]](#)
- **WAZO:** De betaling geschiedt als regel in tijdvakken van een maand. [\[14\]](#)

Wanneer om een of andere reden een reguliere vervolgbetaling niet in de hiervoor genoemde maandperioden plaatsvindt, is wettelijke rente verschuldigd met ingang van de eerste dag van de volgende kalendermaand.

- **ZW:** de ZW kent geen regel zoals in WAO, WIA etc. UWV hanteert voor de wekelijkse vervolgbetalingen-ZW (DU) een betalingstermijn die eindigt op de laatste dag van de week die volgt op de uitkeringsweek waarover de uitkering gaat. Wettelijke rente is dan eventueel verschuldigd met ingang van de dag na afloop van die termijn. Voor vervolguitkeringen aan werkgevers die per 4 weken worden betaald geldt het volgende: de betalingstermijn eindigt op de laatste dag van de periode van 4 weken die volgt op de uitkeringsperiode waarover de uitkering gaat.
- **TW:** de betaling van de toeslag is, voor zoveel mogelijk, in dezelfde termijnen als die waarin de betaling van de loondervingsuitkering is. [\[15\]](#)

Voorbeeld 

Te late betaling vakantiebijslag/-uitkering

De vakantiebijslag/vakantie-uitkering betalen we zonder voorafgaande beschikking. [\[16\]](#)

We moeten de vakantiebijslag in mei betalen. [\[17\]](#)

Gebeurt dat later, dan is wettelijke rente verschuldigd met ingang van 1 juni.

Bij de eerdere gehele beëindiging van de uitkering dan in mei dient vakantietoeslag uiterlijk op de laatste dag van de maand volgend op de maand waarin de beëindiging valt, betaald te zijn.

Te late betaling na algemene dagloon-/grondslagherziening

WW

Een herziening van de uitkering als gevolg van een algemene herziening van het dagloon (indexeringen: aanpassing maximumdagloon, aanpassing aan minimumloonbedragen) gebeurt ook zonder dat dit bij beschikking is vastgesteld. De herziene uitkering moet worden betaald bij de eerstvolgende uitkeringsbetaling na de dagloonherziening. [\[18\]](#)

Bij een te late betaling (dat wil zeggen betalen na 6 weken) is wettelijke rente verschuldigd met ingang van de dag na afloop van die zeswekentermijn.

AG

Een herziening van de uitkering als gevolg van een algemene herziening van het dagloon (indexeringen: aanpassing maximumdagloon, aanpassing aan minimumloonbedragen) gebeurt ook zonder dat dit bij beschikking is vastgesteld. De herziene uitkering moet worden betaald bij de eerstvolgende uitkeringsbetaling na de dagloonherziening. [\[19\]](#)

Voor de herziening van een Wajong- en een WAZ-uitkering als gevolg van een herziening van de grondslag van het minimumloon gelden vergelijkbare regels. [\[20\]](#)

Bij een te late betaling is wettelijke rente verschuldigd met ingang van de maand volgend op die waarin de betaling had moeten plaatsvinden.

Te late betaling bij vorstwerkloosheid/werktijdverkorting (WW)

De WW-uitkering wegens vorstwerkloosheid of in verband met werktijdverkorting wordt in principe betaald zonder (toekenning)beschikking en moet worden betaald binnen 6 weken na indiening van de aanvraag. [\[21\]](#)

Als eerst na afloop van die 6 weken wordt betaald, is wettelijke rente verschuldigd met ingang van de dag na afloop van die 6 weken.

Wettelijke rente en hoofdstuk-IV–uitkering (WW)

Voor de beschikking over de faillissementsuitkering geldt een beslistermijn van 6 maanden na aanvraag. [\[22\]](#)

Deze termijn geldt ook voor de overlijdensuitkering op grond van Hoofdstuk IV WW. De betalingstermijn is 6 weken.

Over de periode waarover werkgever te laat was met betaling van loon is UWV geen wettelijke rente verschuldigd. UWV hoeft slechts wettelijke rente te vergoeden bij te late betaling van de uitkering.

Te late betaling ziekingeld zonder toekenningbeschikking (ZW)

Ziekingeld wordt zonder (toekenning)beschikking betaald áls we redelijkerwijs mogen aannemen, dat de klant aan een beschikking geen behoefte heeft. We moeten het ziekingeld dan betalen binnen 6 weken na indiening van de aanvraag. [\[23\]](#)

Als we pas na afloop van die 6 weken betalen, zijn we de klant wettelijke rente verschuldigd met ingang van de dag na afloop van die 6 weken.

Te late betaling subsidie na begunstigde

Te late betaling subsidie na begunstiging beschikking

Voor subsidies op grond van onze materiewetten (bijvoorbeeld de loonkostensubsidie op grond van artikel 78a WW, 37a WIA) gelden geen specifieke beslistermijnen, en dus is [de hoofdregel](#) van toepassing.

Nabetaling na bezwaar/beroep bij niet- of te lage toekenning

Wettelijke rente en (onterechte) niet-toekenning of te lage toekenning van uitkering

Wanneer UWV toekenning of verhoging van een uitkering weigert, of een te lage uitkering toekent, dan kan in bezwaar, beroep of hoger beroep worden vastgesteld dat UWV dat ten onrechte deed (een onrechtmatig besluit heeft genomen). In die gevallen moet een nieuwe beslissing genomen worden en volgt een nabetaling. Het gaat dan uiteraard om een te late betaling.

Over die nabetaling is wettelijke rente verschuldigd vanaf het tijdstip waarop UWV in verzuim zou zijn geweest als de beschikking op de laatste dag van de daarvoor gestelde termijn zou zijn gegeven'. [\[24\]](#)

Dit betekent, uitgaande van een beslistermijn van 8 weken dat bij een onterechte niet-toekenning of een te lage toekenning wettelijke rente verschuldigd is met ingang van de dag na het verstrijken van een periode van 8 weken (beslistermijn) plus 6 weken (betalingstermijn) = 14 weken na de oorspronkelijke aanvraag.

Dat pakt overigens ietwat merkwaardig uit als de oorspronkelijke onterechte beschikking wél (ruim) op tijd genomen was.

Voorbeeld 1 [+](#)

Voorbeeld 2 [+](#)

Extra aandacht snelle nabetaling

Bij een nabetaling na een gewonnen bezwaar- of beroepszaak kan het vaak gaan om forse bedragen. Om de periode waarover wettelijke rente dient te worden betaald te beperken, is het zeker in deze gevallen van belang de nabetaling en de wettelijke rente zelf zo spoedig mogelijk aan de klant te betalen.

Nabetaling na bezwaar/beroep na intrekking/verlaging

Wettelijke rente en (onterechte) intrekking, herziening, verlaging lopende uitkering

Wanneer een lopende uitkering ten onrechte wordt ingetrokken of (naar beneden) herzien, kunnen

we voor de ingangsdatum van de wettelijke rente niet teruggrijpen naar de regel van artikel 4:102 lid 2 Awb die we hanteren in geval van nabetaling na bezwaar/beroep na een onterechte niet- of te lage toekenning: die regel gaat immers uit van de fictie dat in plaats van een foute beslissing op datzelfde tijdstip ook een juiste beslissing genomen had kunnen en moeten worden.

Bij een onjuiste intrekking of herziening van een lopende uitkering ligt dat meestal anders: in plaats van die intrekking of herziening zou de uitkering immers gewoon zijn doorbetaald, zonder dat een besluit zou zijn genomen. Bij een onterechte intrekking of herziening geldt daarom het volgende:

- **WW:** Wettelijke rente is verschuldigd met ingang van de dag na afloop van de betalingstermijn (6 weken) die zou gelden als de uitkering gewoon zou zijn doorbetaald.
- **AG:** Wettelijke rente is verschuldigd vanaf de eerste dag van de kalendermaand volgend op de maand waarin de datum valt met ingang waarvan de uitkering ten onrechte is ingetrokken of herzien.

Extra aandacht snelle nabetaling

Bij een nabetaling na een gewonnen bezwaar- of beroepszaak kan het vaak gaan om forse bedragen. Om de periode waarover wettelijke rente dient te worden betaald te beperken, is het zeker in deze gevallen van belang de nabetaling en de wettelijke rente zelf zo spoedig mogelijk aan de klant te betalen.

Met TWK terugkomen op weigering/intrekking buiten bezwaar/beroep

Als een beschikking leidt tot een nabetaling door UWV, dan is UWV wettelijke rente verschuldigd (Art. 4:102 Awb). De instructie bij [Nabetaling na bezwaar/beroep bij niet- of te lage toekenning](#) kan daarom ook toegepast worden in een situatie buiten bezwaar/beroep.

Let op: Hierop gelden wel de [uitzonderingen](#) uit het handboek.

Terugbetaling na bezwaar/beroep

Wettelijke rente en (onterechte, te hoge) terugvordering of boete

Als een terugvorderingsbesluit of een boetebesluit in bezwaar of (hoger) beroep (geheel of gedeeltelijk) ongedaan wordt gemaakt, en UWV daardoor een bedrag aan de klant moet terugbetalen, is over dat bedrag wettelijke rente verschuldigd over de periode tussen de betaling door de klant aan UWV en de terugbetaling door UWV aan de klant. [\[25\]](#)

De begindatum voor de berekening van wettelijke rente is in deze gevallen de datum (eventueel data) waarop het door de klant terugbetaalde bedrag door UWV is ontvangen: artikel 4:89 lid 1 definieert het tijdstip van betaling immers als het tijdstip waarop de rekening van de schuldeiser (UWV) wordt gecrediteerd. Zie [Findatum voor berekening wettelijke rente](#).

UWV) wordt gecreëerd. Zie [Einddatum voor berekening wettelijke rente](#).

Extra aandacht snelle nabetaling

Bij een nabetaling na een gewonnen bezwaar- of beroepszaak kan het vaak gaan om forse bedragen. Om de periode waarover wettelijke rente dient te worden betaald te beperken is het zeker in deze gevallen van belang de nabetaling en de wettelijke rente zelf zo spoedig mogelijk aan de klant te betalen.

Terugwerkende kracht maar geen wettelijke rente

Er zijn situaties waarin weliswaar een uitkering met terugwerkende kracht in het voordeel van de klant wordt aangepast maar er voor betaling van wettelijke rente geen reden is. Daarbij gaat het om de volgende situaties:

- **Eerste aanvraag leidt tot toekenning met TWK**

Een eerste aanvraag van de klant die bij UWV niet eerder bekend was, leidt tot toekenning van uitkering met terugwerkende kracht. Voor betaling van wettelijke rente is dan geen reden behalve voor zover UWV op de aanvraag te traag heeft gereageerd (niet tijdig beslist en/of niet tijdig betaald). Dit geldt ook als het gaat om een aanvraag om een toeslag op grond van de TW over een al bestaande uitkering.

- **Inleveren van loonstroken**

Loonstroken zijn geen aanvraag. De klant is wettelijk verplicht die op verzoek van UWV in te sturen. UWV is gehouden om vervolgbetalingen op tijd te doen (zie 'specifiek AG' eerder in deze instructie). Achteraf corrigeren we deze vervolgbetalingen zonodig a.d.h.v. de loonstroken. Wettelijke rente is pas verschuldigd vanaf 6 weken na datum eventuele beschikking.

- **Aanpassing uitkering met TWK na verzoek herbo**

Soms past UWV naar aanleiding van een verzoek (= aanvraag) om herbeoordeling een uitkering met terugwerkende kracht aan. UWV betaalt dan alleen wettelijke rente als UWV op de aanvraag te traag heeft gereageerd (niet tijdig beslist en/of niet tijdig betaald).

- **Aanpassing uitkering met TWK na beoordeling jaarcijfers zelfstandigen**

Bij uitkeringsgerechtigden die daarnaast als zelfstandige werken, beoordelen we aan de hand van de jaarcijfers in hoeverre de uitkering moet worden aangepast. Omdat jaarcijfers pas achteraf kunnen worden verstrekt, wijzigen we ook, als dat van toepassing is, de uitkering achteraf met terugwerkende kracht. Wettelijke rente is pas verschuldigd bij betaling vanaf 6 weken na datum beschikking.

Einddatum voor berekening: tijdstip betaling uitkering

Wettelijke rente is verschuldigd tot de dag van (na)betaling van de uitkering. De vraag is wanneer sprake is van betaling. Volgens artikel 4:89 Awb geschiedt betaling door bijschrijving op een

bankrekening op het tijdstip waarop de rekening van de schuldeiser wordt gecrediteerd. Het moment van ontvangst van het bedrag van de uitkering door de klant is dus het moment waarop de vertraging in de betaling daarvan ophoudt, en tot dát moment moet wettelijke rente worden berekend. Voor betalingsverkeer kan een betaalperiode van **5 werkdagen** worden aangehouden tussen de opdracht tot betaling en verwerking daarvan (dat is: ontvangst door de klant). Een

periode van **een week** (7 kalenderdagen) voor verwerking lijkt dan redelijk. Daarmee moet je bij de berekening dus rekening houden: wanneer je bijvoorbeeld op 5 mei de opdracht geeft tot (na)betaling van de uitkering, moet je de wettelijke rente berekenen tot en met 11 mei. De betaling wordt geacht op 12 mei te hebben plaatsgevonden.

Geen verschuldigdheid van wettelijke rente bij fouten klant

Wettelijke rente is niet verschuldigd voor zover de klant onjuiste of onvolledige gegevens heeft verstrekt, of aan hem is toe te rekenen dat onjuiste of onvolledige gegevens zijn verstrekt. [\[26\]](#)

Deze regel geldt vooral voor de situatie dat door die onjuiste/onvolledige gegevens ten onrechte uitkering is geweigerd, ingetrokken of op een te laag bedrag is gesteld en alsnog moet worden nabetaald na bezwaar/beroep, of omdat we spontaan met terugwerkende kracht op een onjuist besluit terugkomen. Over die nabetaling is dan geen wettelijke rente verschuldigd, althans niet tot het moment waarop de klant de nodige gegevens heeft verstrekt. Op die gegevensverstrekking moeten wij dan natuurlijk wel adequaat reageren.

Meer algemeen gezegd is voor de verschuldigdheid van wettelijke rente over een te late betaling van belang in hoeverre de te late betaling (mede) het gevolg is geweest van fouten, bijvoorbeeld ook trage medewerking, van de klant.

UWV weegt verwijtbaarheid klant in principe alleen in overduidelijke situaties mee

In principe echter vergoedt UWV wettelijke rente zonder uitdrukkelijk te toetsen of er verwijtbaarheid is aan de kant van de werknemer/uitkeringsgerechtigde of zijn werkgever.

Alleen in overduidelijke situaties waarin die verwijtbaarheid er is (dit kan een signaal zijn van B&B maar ook eigen inzicht van de medewerker), kan er aanleiding zijn geen of minder wettelijke rente aan de begunstigde te betalen. UWV reikt in dat geval spontaan een beschikking uit.

Wettelijke rente pas vanaf moment dat klant juiste of volledige informatie verstrekt

Als een nabetaling veroorzaakt wordt doordat de klant onjuiste of onvolledige inlichtingen heeft verstrekt, is wettelijke rente niet eerder verschuldigd dan nadat alsnog de juiste of volledige gegevens zijn verstrekt, rekeninghoudend met een reële verwerkingstermijn voor UWV van 8 weken en een betalingstermijn van 6 weken.

Rente op rente na 1 jaar

Als de nabetaling zich uitstrekt over een periode van meer dan een jaar, wordt telkens na 1 jaar (te rekenen vanaf de eerste dag waarover wettelijke rente verschuldigd is) de hoofdsom (de op dat moment verschuldigde nabetaling) vermeerderd met de inmiddels opgebouwde wettelijke rente.

[27]

Over achterstallige rente die over een vol jaar verschuldigd is, wordt dus opnieuw rente in rekening gebracht. Dit noemen we 'rente op rente'.

Voor de berekening van samengestelde rente over meerdere (te late) uitkeringsperioden, geldt als ingangsdatum voor de bepaling van het jaar voor de samengestelde renteberekening, de aanvangsdatum van de wettelijke rente van elke afzonderlijke uitkeringsperiode.

Berekening bij vervangende uitkering of voorschot

Als de klant over de periode waarover de na te betalen uitkering gaat, een andere uitkering of een voorschot op de uitkering heeft ontvangen, wordt het bedrag daarvan in het algemeen op de nabetaling in mindering gebracht. De wettelijke rente kan dan worden berekend over het (positieve bruto) verschil tussen beide bedragen.

Het is overigens niet van belang of feitelijke verrekening van de uitkeringen gebeurt. Voor de berekening van wettelijke rente doet het er dus niet toe of de WWB-uitkering die iemand in plaats van de ten onrechte geweigerde WW-uitkering ontvangen heeft, al dan niet van hem is of kan worden teruggevorderd of met de na te betalen WW-uitkering is of kan worden verrekend. Ook als dat niet het geval is, wordt de wettelijke rente berekend over het verschil tussen de beide uitkeringen.

Berekening alleen over zelfde periode

Deze berekening van wettelijke rente ná verrekening tussen een na te betalen uitkering en een eerder betaalde uitkering kan alléén als het gaat om uitkeringen die over dezelfde periode gaan. Bij nabetaling van uitkering over een bepaalde periode terwijl er ook een terugvordering van uitkering is over een geheel ándere periode, kan die na te betalen uitkering uiteraard wel verrekend worden met de terug te vorderen uitkering, maar de wettelijke rente moet worden berekend over het totale bedrag van de nabetaling vóór die verrekening.

Verrekening met (terug)vordering

Het kan zich voordoen dat UWV iemand wettelijke rente moet betalen, terwijl UWV zelf nog een vordering (bijvoorbeeld wegens onverschuldigd betaalde uitkering) op de klant heeft.

Verrekening van wettelijke rente met een terugvordering is echter niet toegestaan, [28]

behalve wanneer UWV door de bestuursrechter tot het betalen van wettelijke rente is veroorde-

Zie ook de wetsuitleg AG [Verrekening van een schadevergoeding met een \(terug\)vordering](#).

Geen renteberekening over 1 uitkeringsperiode die vordering oplevert

Wanneer echter het saldo van 1 uitkeringsperiode een vordering op de klant inhoudt, levert dat in Excasso geen renteberekening op. Denk bijvoorbeeld aan de situatie dat binnen een vierwekenuitkeringsperiode-WW over enkele weken weliswaar nabetaald moet worden, maar over de overige weken méér aan de klant teveel is uitgekeerd.

Vergoeding wettelijke rente bij aanvragen ruim voor ingangsdatum

Het komt voor dat de klant een aanvraag om uitkering zó ruim voor de (beoogde) ingangsdatum van de uitkering indient, dat ook het einde van de beslistermijn en/of de uiterste betaaldatum vóór die ingangsdatum liggen. Om te beoordelen wat dit betekent voor het vergoeden van wettelijke rente, maken we onderscheid tussen 2 mogelijke situaties:

Toekenningsbesluit wordt niet vóór ingangsdatum uitkering genomen

Het is niet mogelijk om al vóór de ingangsdatum te beslissen over het recht op uitkering. Als de beslistermijn eindigt vóór ingangsdatum, is de beste oplossing om de beslistermijn met een redelijke termijn te verlengen, bijvoorbeeld met 'een termijn van 8 weken na ingangsdatum uitkering'. Doe je dit niet, en leidt dat daardoor tot een te late betaling van de uitkering, dan moet UWV wettelijke rente betalen.

De voorbeelden gaan uit van een arbeidsongeschiktheidsuitkering en van een beslistermijn van 8 weken:

Voorbeelden 

Toekenningsbesluit wordt vóór ingangsdatum genomen

Als de beslistermijn eindigt vóór ingangsdatum uitkering, en het is wel mogelijk binnen die termijn te beslissen, kun je het beste in het toekenningsbesluit bepalen wanneer uiterlijk de eerste betaling van uitkering zal zijn. [\[29\]](#)

Als je dit verzuimt en de eerste uitkeringsbetaling is daardoor te laat, dan moet UWV in principe wettelijke rente betalen.

Voorbeeld 

Wettelijke rente en toepassing oud-BW

Het kan nog steeds voorkomen dat wettelijke rente wordt geclaimd in verband met een onjuist weigerings- of intrekingsbesluit dat dateert van vóór 1 januari 1992 (op die datum trad het n. [\[29\]](#) BW in werking). Ook kan het gebeuren dat wettelijke rente wordt geclaimd in verband met

...in rekening). Ook kan het gebeuren dat wettelijke rente wordt gecombineerd in verband met meerdere onjuiste en gelijklopende weigeringsbesluiten die over dezelfde datum gaan en waarvan de een vóór en de ander ná 1 januari 1992 ligt.

In dergelijke gevallen geldt artikel 1286 van het oude BW over de wettelijke rente en wel voor alle te betalen rente, zowel die over uitkeringstermijnen vóór 1 januari 1992 als over uitkeringstermijnen ná 1 januari 1992. De toepasselijkheid van het oude BW brengt mee dat slechts wettelijke rente betaald hoeft te worden vanaf het moment dat de klant daarom heeft gevraagd. Of preciezer gezegd:

Wettelijke rente wordt dan eerst berekend vanaf de dag dat die in rechte wordt gevorderd dan wel vanaf de dag waartegen UWV is aangemaand of, als niet tot betaling tegen een bepaalde datum is aangemaand, na het verstrijken van een redelijke termijn van 14 dagen na de aanmaning.

Zonder tijdige aanmaning is in deze gevallen dus in het geheel geen wettelijke rente verschuldigd. Ook is nooit rente op rente verschuldigd.

Voorbeeld 

Wettelijke rente en betaling via werkgever

Vooraf in de situatie dat een uitkeringsgerechtigde naast de uitkering nog werkt, loopt de uitkeringsbetaling vaak, op grond van een machtiging van de uitkeringsgerechtigde, via de werkgever. Als de werkgever de uitkering in die situatie voorschiet, bijvoorbeeld als de toekenning en betaling op zich laten wachten, dan zijn wij, wanneer we dan uiteindelijk betalen, aan de werkgever wettelijke rente over de te laat betaalde uitkering verschuldigd. Weliswaar heeft de werkgever geen recht op uitkering (dat is de werknemer/uitkeringsgerechtigde) maar hij heeft, op grond van de gegeven machtiging, wel recht op *uitbetaling* van de uitkering en dus ook recht op wettelijke rente.

Eigenrisicodragers: vergoeding wettelijke rente

UWV neemt de beslissing over de toekenning van uitkering, ook als de werkgever eigenrisicodragers is. Wanneer deze beslissing onrechtmatig is (uitkering is ten onrechte geweigerd) en aansprakelijkheid voor schade, bijvoorbeeld betaling van wettelijke rente aan de werknemer, met zich meebrengt, betaalt UWV die wettelijke rente. In de ZW is dit uitdrukkelijk geregeld (artikel 7 Besluit werkzaamheden, administratieve voorschriften en kosten eigenrisicodrager ZW). In het kader van het eigenrisicodragen WAO, WGA en WW is een dergelijke formele regeling niet getroffen. Het ligt echter voor de hand om die regeling eveneens te hanteren voor die wetten.

Als UWV ten onrechte uitkering heeft toegekend en daarvan na een door de werkgever ingesteld bezwaar of beroep moet terugkomen (dat mag alleen voor de toekomst met toepassing van art. 30b, eerste lid, ZW; artikel 36b, eerste lid, WAO; artikel 117, eerste lid, WIA; 23 lid 1 WW), moet de door de werkgever betaalde uitkering op zijn verzoek vergoeden. [\[30\]](#)

Over die uitkering wordt aan de werkgever ook wettelijke rente vergoed, berekend vanaf het moment van betaling van de uitkering door de werkgever.

In het geval dat UWV de betaling aan de klant overneemt van de eigenrisicodrager, omdat de eigenrisicodrager in gebreke is gebleken, is UWV verplicht wettelijke rente te betalen aan de klant.

Eigenrisicodragers: verhaal wettelijke rente (AG-specifiek)

In de wetsuitleg AG was een paragraaf daarover opgenomen. Die is geschrapt omdat verhaál van wettelijke rente niet thuishoort in een hoofdstuk over Schadevergoeding, over het vergoeden van wettelijke rente, maar in het instructiehoofdstuk Eigenrisicodragen/eigenrisicodrager.

Termijnen voor nemen besluit en betaling wettelijke rente

De beslissing over wettelijke rente moet in een beschikking met bezwaarclausule worden neergelegd. [\[31\]](#)

Dit hoeft overigens geen aparte beschikking te zijn: de beslissing over wettelijke rente mag ook worden opgenomen in de beschikking over de uitkering.

Termijn beschikking na verzoek vergoeding wettelijke rente (basis: oud recht)

Onder het oude recht werd wettelijke rente slechts op verzoek ('aanvraag') betaald. Voor de beschikking op dat verzoek hanteerden we een ***termijn van 8 weken na het verzoek***.

Voor gevallen waarin we nog steeds wettelijke rente slechts betalen op verzoek, kan deze termijn nog steeds gehanteerd worden.

We kenden geen termijn voor de betaling van de wettelijke rente. In de praktijk werd die snel betaald.

Termijn beschikking bij spontane vergoeding wettelijke rente

Onder het nieuwe recht moet wettelijke rente spontaan, zonder verzoek, worden vergoed. Vanaf 2011 doen we dat in alle gevallen.

Ook dan moet de wettelijke rente bij beschikking worden vastgesteld. [\[32\]](#)

Voor deze ambtshalve te nemen beschikking kent de wet geen specifieke beslistermijn: het moet 'een redelijke termijn' zijn.

Uit de wetsgeschiedenis van artikel 4:99 komt naar voren dat de wetgever uitgaat van een snelle vaststelling van de wettelijke rentebesikking. We hanteren daarom voor deze beschikking een ***beslistermijn van 2 weken na de betaling van de hoofdsom*** waarover wettelijke rente bereken⁴ moet worden.

Termijn voor betaling: 6 weken na wettelijke rentebesikking

Termijn voor betaling: 6 weken na wettelijke rentebesikking

Voor de betaling van de wettelijke rente geldt in het nieuwe recht geen specifieke wettelijke termijn, en dus geldt de algemene termijn: betaling moet gebeuren binnen 6 weken na de wettelijke rentebesikking. [\[33\]](#)

Rente *over* rente (i.t.t. 'rente op rente')

Bij een te late betaling van wettelijke rente is wettelijke rente verschuldigd over de te laat betaalde wettelijke rente. Dit noemen we 'rente over rente', ter onderscheiding van het begrip 'rente op rente' (zie [Rente op rente na 1 jaar](#)).

Oud of nieuw recht: datum uitkeringsbesikking bepalend

Voor de vraag of op het betalen van en beslissen over wettelijke rente oud recht of nieuw recht van toepassing is, is bepalend de datum van de vaststelling van de verplichting tot het betalen van uitkering ofwel de datum van de (te laat genomen) uitkeringsbesikking.

Uitkeringsbesikking op of na 1 juli 2009

Als de besikking waarbij de verplichting tot betaling van uitkering wordt vastgesteld, dateert van op of na 1 juli 2009 (dit kan een primair besluit zijn, maar ook een beslissing op bezwaar), is het nieuwe recht van toepassing, ook al gaat het in de besikking om een datum gelegen vóór 1 juli 2009.

Voorbeelden 

Uitkeringsbesikking vóór 1 juli 2009

Als de besikking waarbij de verplichting tot betaling van uitkering wordt vastgesteld, dateert van vóór 1 juli 2009 is oud recht van toepassing, ook al is de ingangsdatum van de uitkering gelegen op of na 1 juli 2009. Oud recht blijft dan geldig totdat er een nieuwe besikking volgt waarbij de uitkering gewijzigd wordt.

Als de besikking waarbij de verplichting tot betaling van uitkering wordt vastgesteld, dateert van vóór 1 juli 2009, de ingangsdatum gelegen is vóór 1 juli 2009 en de uitkering loopt door op en na 1 juli 2009, blijft oud recht gelden (ook voor de uitkeringstermijnen vanaf 1 juli 2009) totdat er een nieuwe besikking volgt (bijvoorbeeld een ophoging van het arbeidsongeschiktheidspercentage). Toepassing van oud recht houdt bijvoorbeeld in dat in deze gevallen wettelijke rente slechts op verzoek wordt betaald.

Wetsuitleg Wajong

Herzien en intrekken eerdere beslissing

Inleiding

Soms is er aanleiding om terug te komen op een eerdere beslissing. We herzien dan het recht op arbeidsondersteuning en/of uitkering, of we trekken het recht op arbeidsondersteuning en/of uitkering in.

Aanleiding voor herzien of intrekken kan zijn:

- Het blijkt dat we het recht op arbeidsondersteuning of inkomensondersteuning in het verleden niet juist vastgesteld hebben, of
- er zijn feiten of omstandigheden die we destijds niet hebben meegewogen in onze beslissing, of
- de wet, de jurisprudentie of het beleid is gewijzigd.

Als de herziening of intrekking met ingang van een datum in het verleden plaatsvindt, dan is het mogelijk dat we terugvorderen van de klant.

In deze toelichting worden de verschillende aanleidingen voor herzien of intrekken kort beschreven. De wettelijke bepalingen en regels voor de beoordeling en afhandeling komen overeen met die voor WAO-uitkeringen. Daarom verwijzen we voor verdere uitleg naar de instructie WAO.

Let op: We spreken hier over 'uitkering', maar de instructie geldt ook voor klanten die inkomensondersteuning ontvangen.

Herzien we bij onjuiste vaststelling in het verleden?

Wanneer we constateren dat we in het verleden het recht op arbeidsondersteuning en/of uitkering niet juist vastgesteld hebben en dat we de klant daardoor ten onrechte, of te veel uitkering hebben betaald, dan komen we terug op de eerdere (toekennings)beslissing. De herziening of intrekking vormt de basis voor terugvordering bij de klant.

We herzien een beslissing als:

- blijkt dat de klant eerder een verplichting niet is nagekomen en hij daardoor ten onrechte, of een te hoog bedrag uitkering heeft ontvangen;
- we niet kunnen vaststellen of de klant (nog) recht op arbeidsondersteuning heeft omdat hij zijn verplichtingen niet- of niet voldoende nakomt;
- we de klant door andere oorzaak ten onrechte arbeidsondersteuning of een te hoog bedrag uitkering hebben verstrekt;
- we ten onrechte of een te hoog bedrag een voorziening hebben verstrekt;
- we ten onrechte of een te hoog bedrag een subsidie hebben verstrekt.

Artikel 2:58 Wet Wajong

Een uitgebreide toelichting is te vinden in [Herzien vanwege onjuiste vaststelling in het verleden](#).

Kunnen we ten voordele terugkomen op een eerdere beslissing?

Terugkomen op een eerdere beslissing kan:

- op verzoek van de klant;
- als ambtshalve nieuwe feiten bekend worden.

Een uitgebreide toelichting op de afhandeling en de mate van terugwerkende kracht is te vinden in [Ten voordele terugkomen op een eerdere beslissing](#).

Hoe herzien we een beslissing bij wijziging in wet, jurisprudentie of beleid?

Door een wetswijziging, wijziging in jurisprudentie of beleid kan het nodig zijn terug te komen op een eerdere beslissing. Hoe we hiermee omgaan, is te lezen in [Herzien bij wijziging in wet, jurisprudentie of beleid](#).

([onderdeel van wetsuitleg nWajong](#))

- **Wat is een pendelaar?**

([bijlage bij toelichting Wet BEU](#))

Wetsuitleg Wajong

Zorgverzekering en zorgtoeslag Wajong

Waarom krijgen jonggehandicapten een tegemoetkoming?

Op 1 januari 2006 zijn de Zorgverzekeringswet en de Wet op de Zorgtoeslag ingevoerd.

De Belastingdienst gaat bij het vaststellen van de zorgtoeslag ervan uit dat de aanvrager een uitkering ontvangt op basis van het wettelijk minimumloon van een 23-jarige. Jonggehandicapten die jonger zijn dan 23 jaar ontvangen een arbeidsongeschiktheidsuitkering of een inkomensvoorziening op basis van het wettelijk minimumjeugdloon. Hierdoor treedt een nadelig effect op voor deze jonggehandicapten.

Om het nadelige effect te compenseren heeft het ministerie de wet aangepast. Hierdoor vullen we de arbeidsongeschiktheidsuitkering of inkomensvoorziening aan met een tegemoetkoming.

Art. 2:52 en art. 3:10 Wet Wajong

Krijgen alle jonggehandicapten de tegemoetkoming?

De jonggehandicapte krijgt gedurende het hele jaar de tegemoetkoming als hij

op 1 januari van een kalenderjaar 18 tot 23 jaar is, en

arbeidsongeschikt is, een inkomensvoorziening ontvangt of

arbeidsondersteuning en inkomensvoorziening neert, of arbeidsongeschiktheidsuitkering heeft.

Als we hem in de loop van het jaar de arbeidsongeschiktheidsuitkering of inkomensvoorziening toekennen, dan krijgt de jonggehandicapte natuurlijk vanaf dat moment de tegemoetkoming.

Art. 2 Regeling tegemoetkoming Wajongers

Hoe hoog is de tegemoetkoming?

De hoogte van de tegemoetkoming is afhankelijk van de leeftijd van de jonggehandicapte op 1 januari van het jaar. Bij toekenning tijdens het jaar is de leeftijd op de toekenningsdatum. bepalend.

De tegemoetkoming bedraagt per 1-7-2010 bruto per maand:

voor een 18-jarige: € 15,01

voor een 19-jarige: € 14,39

voor een 20-jarige: € 8,62

voor een 21-jarige: € 4,25

voor een 22-jarige: € 1,75

Dit bedrag wordt verhoogd met het percentage waarmee het wettelijk minimumloon wijzigt. De verhoging gaat in op de dag dat het wettelijk minimumloon wijzigt. Dat is meestal per 1 januari en per 1 juli.

Art. 2 Regeling tegemoetkoming Wajongers

Wanneer betalen we de tegemoetkoming?

We betalen de tegemoetkoming tegelijk met de betaling van de arbeidsongeschiktheidsuitkering of inkomensvoorziening. De tegemoetkoming betalen we dus maandelijks.

Art. 2 Regeling tegemoetkoming Wajongers

Betalen we ook als we uitkering of inkomensvoorziening niet betalen?

Ja, we betalen de tegemoetkoming ook als we de arbeidsongeschiktheidsuitkering of inkomensvoorziening niet uitbetalen. De Regeling tegemoetkoming Wajongers bepaalt dat er recht is als de jonggehandicapte arbeidsondersteuning en een inkomensvoorziening ontvangt. Strikte lezing houdt in dat als we de inkomensvoorziening als gevolg van inkomen uit arbeid niet uitbetalen, er geen recht is op tegemoetkoming.

Dit zou dan alleen gelden voor de jonggehandicapten die vanaf 1 januari 2010 onder de nieuwe bepalingen van Wet Wajong vallen. Voor de bepalingen van de oude Wet Wajong geldt alleen voorwaarde dat de jonggehandicapte recht op toekenning van arbeidsongeschiktheidsuitkering

moet hebben. Dus geen voorwaarde dat de uitkering moet worden uitbetaald.

De wetgever heeft echter niet de bedoeling gehad de uitvoering van de regeling anders te laten zijn voor de jonggehandicapten die onder de nieuwe bepalingen vallen. Het ligt dan in de rede voor de nieuwe instroom, net als voor de arbeidsongeschiktheidsuitkering, niet de aanvullende voorwaarde te stellen dat de inkomensvoorziening tot uitbetaling moet komen. Daarom bestaat ook recht op de tegemoetkoming als de arbeidsongeschiktheidsuitkering of inkomensvoorziening niet tot uitbetaling komt.

Doorzoek handboek Wetsuitleg Wajong

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg Wajong

Overstappen van oude Wajong naar nieuwe Wajong (2010) mogelijk vanaf 1-1-2013

Artikel 8:10 in de Wet Wajong geeft de mogelijkheid om op een nog te bepalen tijdstip over te stappen van de oude Wajong naar de nieuwe Wajong (2010). **Deze overstapmogelijkheid wordt opengezet per 1-1-2013**

Per 1-1-2013 wordt het mogelijk om over te stappen van de oude Wajong naar de nieuwe Wajong (2010). Deze overstap is eenmalig, wat betekent dat je na overstappen niet meer terug kan naar de oude Wajong. Tevens houdt dit in dat vanaf het moment dat de jonggehandicapte is overgestapt, voor hem de voorwaarden, rechten en plichten gelden van de nieuwe Wajong.

Wet vereenvoudiging Wajong

Door de Wet vereenvoudiging Wajong is 31 december 2020 de laatste dag waarop de overstap van de oude Wajong naar de nieuwe Wajong (2010) gerealiseerd kan worden.

Door het aanvraagproces 'overstap naar de nieuwe Wajong (2010)' moet het verzoek uiterlijk op 1 oktober 2020 door ons zijn ontvangen. De datum van 1 oktober 2020 wordt als uiterste aanvraagdatum voor een overstap naar de nieuwe Wajong (2010) gehanteerd.

Later ontvangen aanvragen worden niet in behandeling genomen.

Wetsuitleg Wajong

Schadevergoeding

Vanaf 1 juli 2013 is (het voor UWV relevante deel van) de ‘Wet nadeelcompensatie en schadevergoeding bij onrechtmatige besluiten’ in werking getreden. Daardoor verdwijnt het zelfstandige schadebesluit en de mogelijkheid daartegen bezwaar te maken. Iemand die een schadeclaim meent te hebben, dient UWV aan te spreken en kan na acht weken of eerder bij een negatieve reactie, direct een verzoekschriftprocedure bij de rechter starten.

Sinds 1 januari 2014 behandelt de afdeling Bezwaar & Beroep verzoeken tot schadevergoeding. Alle verzoeken voor schadevergoeding en vragen daarover, met uitzondering van wettelijke rente, stuur je daarom door naar de afdeling Bezwaar & Beroep.

Voor achtergrondinformatie over schadevergoedingen, anders dan wettelijke rente, ga je naar de [Juridische kennisbank JKC, vakgroep AwB](#).

Wettelijke rente

Wettelijke rente is de schadevergoeding die verschuldigd is door vertraging in de betaling van een geldsom. Zie hiervoor de [Wetsuitleg wettelijke rente](#).

Wetsuitleg Wajong

Identificatieplicht

Begrippen identificatie en legitimatie

De begrippen identificatie en legitimatie worden vaak door elkaar gehaald, omdat ze erg op elkaar lijken:

- Identificeren is het vaststellen dat een persoon diegene is die hij of zij zegt te zijn. UWV eist voor dit vaststellen van de identiteit een identiteitsdocument als bewijs.
- Legitimeren is het vaststellen dat een persoon bevoegd is om bepaalde handelingen te verrichten. Belanghebbende kan daarvoor een legitimatiebewijs tonen.

De begrippen worden in de praktijk door elkaar gebruikt als het gaat om het vaststellen van de identiteit.

UWV is verplicht identiteit klant vast te stellen

De wet SUWI (artikel 55 lid 1) verplicht UWV, en andere uitvoeringsorganen, tot vaststelling van de identiteit van klanten en uitkeringsgerechtigden. SUWI verwijst in artikel 55 lid 1 voor het vaststellen van de identiteit verder naar de Wet op de Identificatieplicht (WID) artikel 1, lid 1, onderdelen 1 tot en met 3. In deze onderdelen worden respectievelijk paspoort/identiteitskaart en het vreemdelingendocument als geaccepteerde identiteitsbewijzen genoemd.

De wetgever heeft hiermee geregeld dat UWV aan de hand van de aangewezen documenten, zijn identiteit, ook de verblijfsstatus van een klant met een andere dan de Nederlandse nationaliteit

kan vaststellen.

De wet SUWI verwijst daarnaast in artikel 55 lid 2 ook naar de WID artikel 1 onderdeel 4. Dat noemt het rijbewijs als geaccepteerd identiteitsbewijs. Het gebruik van het rijbewijs is echter alleen mogelijk voor vervolgidentificatie. Het is namelijk niet mogelijk om aan de hand van dit document de verblijfsstatus van een klant vast te stellen. (Zie [Welk document voldoet?](#))

Klant is verplicht identiteitsbewijzen te tonen

In de materiewetten is vastgelegd dat de klant verplicht is de voor UWV benodigde identiteitsbewijzen onverwijld te tonen (artikel 27 lid 2 onder e WIA, 28 onder d WAO, 46 onder d WAZ, 2:7 lid 2 onder e resp. 3:38 lid 1 onder d Wajong, en 45 lid 1 onder h ZW).

Identificatieplicht in de verschillende arbeidsongeschiktheidswetten 

Tegengaan uitkeringsfraude

Identificatie is voor de uitvoering van de sociale verzekeringswetten van grote betekenis, voornamelijk in het kader van fraudebestrijding en rechtmatigheid. De wetgever beoogt een preventieve werking door bijvoorbeeld UWV, maar ook werkgevers, te verplichten de identiteit van de klant vast te stellen en te registreren. Op deze manier kan misbruik van SV-uitkeringen worden tegengegaan.

Wanneer identificeren?

Tijdens aanvraagprocedure (WIA/WAO/WAZ/Wajong)/rond eerste beoordeling recht (ZW)

SUWI schrijft niet eenduidig voor in welke situaties UWV iemand dient te identificeren. De wet zegt alleen dat 'identificatie slechts vereist is voor zover noodzakelijk voor de uitvoering van de sv-wetgeving'.

UWV heeft hierop als staand beleid dat identificatie in ieder geval noodzakelijk is bij het aanvragen van een uitkering of voorziening.

Alleen als geen aanvraag hoeft te worden gedaan, zoals bij de ZW, of in eerste instantie schriftelijk (WIA/WAO/WAZ/Wajong), dan is de noodzakelijke (eerste) identificatie in elk geval bij het eerste persoonlijke contact van de klant met de sv-uitvoering.

Identificatie kan daarbij alleen gebeuren aan de hand van een [document dat daartoe voldoet](#).

Bijzonderheden

In een aantal situaties waarbij de identificatieplicht moeilijk of niet uitvoerbaar is, mag dit geen beletsel zijn voor het eventueel toekennen van uitkering. Zie voor een overzicht [Probleemsituatie identificatieverplichting](#).

In vangnet-Ziektewet-gevallen kunnen zich een aantal bijzondere situaties rond de

in vangnet Ziektewet gevallen kunnen zien een aantal bijzondere situaties rond de identificatieplicht voordoen. [Klik hier](#) voor een overzicht van dergelijke situaties.

Tijdens uitkeringsperiode

Verder gebeurt identificatie tijdens het uitkeringsproces voor zover deze redelijkerwijze noodzakelijk is voor de uitvoering. Dit is onder andere het geval als er bij een persoonlijk contact bij een herbeoordeling blijkt dat er geen kopie van een identiteitsdocument in het dossier aanwezig is of als er om enige reden aan de identiteit wordt getwijfeld.

Voorts dient geïdentificeerd te worden als het om een prepaidbetaling gaat, of bij een eerste persoonlijk contact sinds de invoering van de WID per 1 juni 1994.

Identificatie kan daarbij alleen met een [document dat daartoe voldoet](#).

Bij aanvraag toeslag

Bij aanvraag van een toeslag naast de loondervinguitkering, wordt de identiteit vastgesteld in het kader van de aanvraag/toekenning van die uitkering.

Hoewel in de Toeslagenwet (artikel 14, lid 1) is vastgelegd dat ook op de echtgenoot/partner van de aanvrager van toeslag de identificatieverplichting rust, heeft UWV op grond van Lisv-mededeling M95.100 besloten dat de partner vooralsnog niet geïdentificeerd hoeft te worden. Dit op basis van de praktische overweging dat de persoonlijke contacten in het kader van de loondervingsuitkering meestal alleen met de aanvrager gebeuren, en dat de aanwezigheid van de partner daarbij niet is vereist.

Bij aanvraag re-integratie-instrumenten

Identificatie in het kader van het aanvragen van een re-integratie-instrument is niet apart geregeld. Voor identificatie valt UWV in deze gevallen terug op de identificatie die in het kader van WW of WIA/WAO/WAZ/Wajong of ZW wordt of is verricht.

Is er bij de aanvraag voor een instrument geen onderliggende AG- of WW-uitkering, dan gebeurt identificatie bij het eerste persoonlijke contact. Zolang zo'n contact met UWV er niet is, is identificatie niet verplicht.

Probleemsituaties bij identificatie

In de praktijk zal blijken dat de identificatieverplichting niet altijd uitvoerbaar is. In de hier opgesomde situaties kan identificatie dan achterwege blijven:

Identificatie bij zwangere vrouwen

Tijdens zwangerschap van de aanvrager en bevalling wordt de identiteit in het algemeen niet vastgesteld, tenzij er persoonlijk contact is met UWV. Veelal wordt pas bij aansluitende arbeidsongeschiktheid de identiteit bij het eerste persoonlijke contact vastgesteld en vastgevolgens de voorgeschreven procedure.

Opgenomen zeer ernstig en terminaal zieken

Er zijn gevallen waarin personen niet op een spreekuur kunnen verschijnen wegens opname in een ziekenhuis of verpleeginrichting, bijvoorbeeld met een ziektebeeld waarvan het beloop bekend

ernstig, zelfs waarschijnlijk terminaal is. Hierdoor kan afdoening van de aanvraag 'op dossier' gebeuren.

In deze (uitzonderlijke) gevallen gebeurt er geen identificatie.

Langere tijd in inrichting verblijvenden zonder geldige legitimatie

Het is veelal niet mogelijk om in deze gevallen te verlangen dat de klant een identiteitsdocument bezit. Het risico bij niet-identificatie wordt in de meeste van deze gevallen afgedekt doordat de betaling van de uitkering wordt ontvangen door de inrichting of een bewindvoerder/curator. Behalve in het kleine aantal gevallen waarbij de uitkeringsgerechtigde zelf nog in beeld is voor identificatie, kan in deze situaties erin worden berust dat geen identificatie volgens de normale regels mogelijk is.

Minderjarigen

Kinderen (minderjarigen) kunnen in beeld komen bij aanvragen van een re-integratie-instrument, vooral bij onderwijsvoorzieningen. Kinderen vallen vanaf 14 jaar onder de identificatieverplichting. Bij deze categorie aanvragen is geen sprake van een onderliggende AG- of WW-uitkering. Identificatie gebeurt dan bij het eerste persoonlijke contact. Zolang dit contact met UWV er niet is, is identificatie niet verplicht.

Bijzondere vangnet-Ziektewet-situaties

Huisbezoek: klant heeft controlevoorschriften nog niet ontvangen

Het kan gebeuren dat een huisbezoek zo snel na de ontvangst van de ziekmelding wordt afgelegd, dat de klant de controlevoorschriften (waarin onder meer staat dat hij zich moet kunnen legitimeren) nog niet heeft ontvangen. De klant kan geen geldig identiteitsbewijs overleggen. Als het een klant is die gezien zijn verzuimhistorie op de hoogte had kunnen zijn van de controlevoorschriften, dan is het opleggen van een maatregel aangewezen. Is het echter een klant die nog geen verzuimhistorie heeft opgebouwd, dan is het ontbreken van een geldig identiteitsbewijs verminderd verwijtbaar en kan met een waarschuwing worden volstaan.

Huisbezoek: klant is fysiek niet in staat om id-bewijs te

tonen

Het kan ook gebeuren dat tijdens een huisbezoek klant fysiek niet in staat blijkt om zelf bij zijn identiteitsbewijs te kunnen, bijvoorbeeld omdat dit in een ander vertrek in de woning ligt. De bezoekende medewerker zal op dat moment niet het identiteitsbewijs ophalen, en voorkomt daarmee inbreuk op de privacy van de klant (en mogelijk daarop volgende beschuldigingen). In dit soort situaties is het niet kunnen tonen van een geldig identiteitsbewijs niet verwijtbaar te achten. Er kan hiervoor dan ook geen maatregel worden opgelegd.

Huisbezoek: klant zegt hersteld te zijn

Als de klant bij een huisbezoek zegt hersteld te zijn, kunnen 3 situaties voorkomen:

1. Klant zegt zich al eerder hersteld te hebben gemeld. Je kunt de klant wel vragen om een identificatie, maar hij is niet verplicht een identiteitsbewijs te tonen: er worden immers geen uitkeringsbetalingen meer aan/voor hem gedaan (geen relatie met UWV meer). Het huisbezoek moet wel geregistreerd worden, maar een eventuele niet-identificatie heeft geen consequenties.
2. Klant zegt al eerder hersteld te zijn, maar heeft dat nog niet gemeld. De klant moet zich wel identificeren. Doet hij dit niet ter plekke, dan moet hij zich binnen 7 dagen (uiterlijke toondatum) identificeren via het spreekuur. Registreer het huisbezoek en sluit met terugwerkende kracht af met een hersteldmelding. Mogelijk volgt een maatregel in verband met te late hersteldmelding.
3. Klant meldt zich ter plekke hersteld. De klant moet zich identificeren. Als hij dit niet op dat moment doet dan via het spreekuur binnen 7 dagen (uiterlijke toondatum). Registreer het huisbezoek en sluit met terugwerkende kracht af met een hersteldmelding. Er volgt geen maatregel als de identificatie tijdig gebeurt.

Gevolgen niet-identificeren

Om onrechtmatige verstrekkingen te voorkomen, mag geen betaling worden gedaan, als niet is geïdentificeerd.

Uitzonderingen

In een aantal situaties waarbij de identificatieplicht moeilijk of niet uitvoerbaar is, mag dit geen beletsel zijn voor het uitbetalen van uitkering. Zie voor een overzicht [Probleemsituaties identificatieverplichting](#).

Gevolgen niet-identificeren bij eerste persoonlijk contact

Kan de klant bij het eerste persoonlijke contact met UWV geen voorgeschreven geldig id-bewijs tonen, dan kan de aanvraag of melding niet in behandeling genomen worden, welke andere gegevens er ook aanwezig zijn.

Pas als wel aan de identificatieplicht is voldaan, wordt de aanvraag of melding verder in

behandeling genomen. Betalingen worden tot dat moment opgeschort of geschorst.

De klant die zich niet kan identificeren bij het eerste persoonlijke contact krijgt een brief mee waarin de gevolgen van de niet-identificatie worden aangegeven. Daarin is ook de termijn vermeld waarbinnen hij zich moet melden om alsnog aan de identificatieverplichting te voldoen. In de

meeste gevallen is een termijn van maximaal 1 week voldoende. In uitzonderlijke situaties kan een langere termijn worden gesteld.

Als identificatie alsnog binnen de gestelde termijn gebeurt, wordt de aanvraag alsnog in behandeling genomen. Voor zover de klant aan de overige voorwaarden voor recht op uitkering voldoet, kan uitkeringsbetaling volgen, te rekenen vanaf de eerste dag van ontstaan van het recht. Beoordeeld moet worden of een maatregel aan de orde is.

In het geval dat de klant niet binnen de gestelde termijn aan de verplichting voldoet, wordt de aanvraag ook niet alsnog in behandeling genomen. De klant wordt met een beschikking hierover geïnformeerd (artikel 4:5 Algemene wet bestuursrecht).

Geen, onvoldoende of te late identificatie tijdens uitkering

Als de klant zich tijdens een lopend uitkeringsrecht niet kan of wil identificeren, heeft UWV de mogelijkheid om een maatregel van de eerste categorie op te leggen ([zie maatregelen](#)).

Voor zover er zich tijdens lopend uitkeringsrecht een moment voordoet dat identificatie noodzakelijk is voor de uitvoering, en geen of onvoldoende identificatie kan plaatsvinden, zijn wij verplicht de betaling van de uitkering te schorsen (zie artikel 47a, lid 2 sub c ZW, artikel 55, lid 3 sub c WAZ, artikel 47, lid 3 sub c Wajong, artikel 67, lid 3 sub c Wet WIA en artikel 50, lid 3 sub c WAO en tevens de invulling hiervan in het door UWV gecontinueerde beleid van het Lisv, neergelegd in de mededeling M2000.047).

Herstelperiode

Bij een incorrecte identificatie geven we de klant de gelegenheid om zich binnen 1 maand (voor de Ziektewet is dit 1 week!) alsnog te laten identificeren. Gebeurt de identificatie binnen die periode maand, dan legt UWV alleen een maatregel op.

Met de mogelijkheid tot schorsing van betaling heeft UWV een effectief middel om de klant alsnog te bewegen zich te laten identificeren.

Intrekken uitkering bij verder in gebreke blijven

Laat de klant zich binnen de daarvoor vastgestelde termijn niet alsnog identificeren, dan wordt zijn uitkering ingetrokken (recht niet langer vast te stellen; [zie instructie herzien](#))

Klant meldt zich alsnog voor identificatie na intrekken

uitkering

Komt de klant na geruime tijd alsnog om zich te laten identificeren, dan wordt dit in principe niet als een nieuwe melding dan wel aanvraag beschouwd, maar volgt een medische beoordeling en kunnen de betalingen eventueel hervat worden met ingang van de datum van identificatie.

Er wordt dan geen maatregel toegepast en over de tussenliggende periode worden geen uitkeringsbetalingen gedaan.

Welk document voldoet?

Algemeen

De identiteit van klanten dient vastgesteld te worden aan de hand van een document, genoemd in art. 1 WID. Dit artikel geeft aan welke documenten ter vaststelling van de identiteit worden aangewezen en over welke documenten vreemdelingen moeten beschikken ter vaststelling van nationaliteit en verblijfsrechtelijke positie.

Reisdocumenten

De volgende identiteitsdocumenten worden geaccepteerd:

- Een geldig (niet verlopen) Nederlands paspoort
- Een geldige (niet verlopen) Europese identiteitskaart
- Een geldige (niet verlopen) Nederlandse identiteitskaart

Vreemdelingendocumenten

Voor vreemdelingen accepteren wij de volgende documentsoorten:

- Het geldige (niet verlopen) Vreemdelingendocument I (verblijfsvergunning voor bepaalde tijd regulier).
- Het geldige (niet verlopen) Vreemdelingendocument II (verblijfsvergunning voor onbepaalde tijd regulier).
- Het geldige (niet verlopen) Vreemdelingendocument III (verblijfsvergunning voor bepaalde tijd asiel).
- Het geldige (niet verlopen) Vreemdelingendocument IV (verblijfsvergunning voor onbepaalde tijd asiel).
- Het geldige (niet verlopen) EU/EER-document (verblijfskaart voor gemeenschapsonderdanen).
- Het W-document; document voor asielzoekers. Het W-document is voor vreemdelingen die asiel hebben aangevraagd en nog geen beslissing op hun aanvraag hebben ontvangen, degenen om gezondheidsredenen niet kunnen reizen en degenen aan wie uitstel van vertrek is verleend. De laatste 2 categorieën krijgen alleen een W-document als zij geen paspoort hebben. Hebben

zij wel een paspoort, dan krijgen zij alleen een sticker ter grootte van een paspoortbladzijde, waarop een verklaring is opgenomen over het verblijf in Nederland. De IND voert dit uit.

- Het geprivilegieerdendocument; document voor diplomaten en familieleden en vreemdelingen bij een buitenlandse autoriteit in Nederland werkzaam. Het document voor geprivilegieerden wordt door het Ministerie van Buitenlandse Zaken verstrekt aan vreemdelingen die bijvoorbeeld bij een buitenlandse autoriteit in Nederland werkzaam zijn
- De Verblijfskaart en/of Paspoort van een onderdaan van een EU/EER-lidstaat.
- Een geldig nationaal (dus buitenlands) paspoort van een niet EU/EER-onderdaan, waarop een aantekening over het verblijf is geplaatst (dit gebeurt met een paginagrote sticker in het paspoort). Dus een 'kaal' buitenlands paspoort is onvoldoende. Zie [Welk document voldoet niet?](#)

Vreemdelingen kunnen zich ook met andere documenten laten identificeren, maar om op een correcte wijze in het kader van de uitvoering van de sv-wetten de identificatieverplichting na te leven, moet de vreemdeling een van de hierboven genoemde documenten kunnen tonen.

Er zijn nog veel meer documenten waarmee toegang tot Nederland kan worden gekregen. Er is bijvoorbeeld nog een geldig transitvisum of reisvisum, of documenten van bepaalde beroepsgroepen (bijvoorbeeld zeelieden) of documenten uit de gemeenschapslanden (bijvoorbeeld een Belgische identiteitskaart, een geldige Duitse Personalausweis etc.).

Een opsomming van al die documenten voert hier echter te ver.

Eén en ander is geregeld in artikel 41 van het Vreemdelingenbesluit, artikel 16 van het Voorschrift Vreemdelingen.

Daarnaast kan bij een vreemdeling, die een verlengd verblijf heeft aangevraagd of in procedure is, een nieuw vreemdelingendocument ontbreken. Dan blijft het oude meestal mét een verklaring van de korpschef nog in gebruik totdat er uitsluitel is over de verblijfsrechtelijke positie. In dat geval kan aan de hand van het oude (verlopen) vreemdelingendocument inclusief de verklaring van de korpschef, identificatie plaatsvinden.

Rijbewijs

Een geldig rijbewijs met pasfoto van een EG- of EER-land is alleen acceptabel bij vervolgidentificatie **tijdens** de uitkering. Dus niet bij aanvraag of rond de eerste beoordeling! Voorwaarde is dat een eerste identificatie is uitgevoerd aan de hand van een geldig (niet verlopen) Nederlands paspoort, identiteitskaart of vreemdelingendocument en dit in het dossier is aangetekend.

Rijbewijs voldoet bij vervolgidentificatie 

Welk document voldoet niet?

Kaal buitenlands paspoort

Een geldig nationaal (dus buitenlands) paspoort van een niet-EU/EER-onderdaan zónder een aantekening over het verblijf voldoet niet voor UWV voor het vaststellen van de identiteit. Mét deze aantekening wordt het een vreemdelingendocument en voldoet het paspoort wel voor identificatie.

Proces-verbaal vermissing

De klant die voor het bepalen van sv-recht moet worden geïdentificeerd, maar niet meer beschikt over een identiteitsdocument door vermissing (diefstal of verlies), moet voor een nieuw, geldig document zorgen. Een proces-verbaal van de vermissing voldoet niet bij identificatie. De verstrekking van een nieuw document bij vermissing van het oude, duurt in het algemeen niet langer dan de periode die daarvoor in 'normale' situaties staat.

Wetsuitleg Wajong

341.01 Algemeen

1 Onverschuldigde betaling

Het begrip “onverschuldigde betaling” is ontleend aan het Burgerlijk Wetboek. Art 6:203 lid 1 BW luidt: “Degene die een ander zonder rechtsgrond een goed heeft gegeven is gerechtigd dit van de ontvanger als onverschuldigd betaald terug te vorderen”.

Art 6:203 lid 2 BW luidt: “betreft de onverschuldigde betaling een geldsom, dan strekt de vordering tot teruggave van een gelijk bedrag”. Onverschuldigd wil zeggen: zonder rechtsgrond. Een onverschuldigde betaling is een betaling waartoe men niet verplicht is geweest om die te doen. Uiteraard blijkt altijd eerst achteraf dat er geen rechtsgrond voor het betalen van de uitkering bestond. Deze vaststelling moet om als basis voor de terugvordering te kunnen dienen rechtsgeldig zijn gedaan en kenbaar gemaakt zijn aan betrokkene. Er moet daarover een besluit zijn genomen. De betaling vond reeds plaats en is achteraf gezien onverschuldigd. Bijvoorbeeld omdat met terugwerkende kracht de uitkering is ingetrokken; het dagloon is herzien; verdiensten op de uitkering in mindering zijn gebracht, etc. Alle correcties met terugwerkende kracht in het nadeel van de betrokkene leveren in het algemeen een onverschuldigde betaling op. Van belang is dus vast te stellen of een onjuist vastgestelde uitkering al dan niet met terugwerkende kracht gecorrigeerd moet worden.

Omdat in de sv-wetten speciale bepalingen over de terugvordering van onverschuldigde betalingen zijn opgenomen, vallen geschillen hierover onder de bevoegdheid van de administratieve rec de Sector bestuursrecht van de rechtbank en, in hoogste instantie, de Centrale Raad van Beroep

(CRvB). De terugvorderingsartikelen van de sv-wetten treden in de plaats van de algemene regeling van het Burgerlijk Wetboek.

Gaat het om de terugvordering van onverschuldigd betaalde uitkering, dan zijn de terugvorderingsartikelen uit de sv-wetten van toepassing. Is er daarentegen sprake van een onverschuldigde betaling aan iemand waarmee het UWV helemaal geen relatie heeft (bijvoorbeeld een willekeurige derde) dan kan alleen worden teruggevorderd op grond van het Burgerlijk Wetboek. Zie hiervoor hst. Terugvordering van derden. In deze paragraaf wordt ook de terugvordering behandeld van onverschuldigde betalingen aan de (voormalige) werkgever van verzekerde die eveneens volgens de regeling uit het Burgerlijk Wetboek moet worden afgehandeld.

2 Terug- en invordering onverschuldigde betaling

Er kunnen allerlei redenen zijn om op een moment de onverschuldigd betaalde uitkering terug te moeten vorderen. UWV kan een fout hebben gemaakt, er kunnen omstandigheden bekend worden die eerder niet bekend waren waardoor recht, hoogte of duur van de uitkering wijzigt, de werknemer kan ons fout hebben ingelicht, waardoor de uitkering verkeerd is vastgesteld etc.

Als het vermoeden bestaat dat ten onrechte of te veel uitkering is betaald (onverschuldigde betaling) dan heeft men de mogelijkheid om hangende het onderzoek de uitkering te schorsen of op te schorten en over te gaan tot voorschotverstrekking.

Bij de vaststelling van terug- en invordering van onverschuldigd betaalde uitkering zijn de volgende stappen te onderkennen:

1. Vaststellen of sprake is van onverschuldigd betaalde uitkering. Dit kan het geval zijn door:

- herziening van een eerder genomen uitkeringsbeslissing;
- sanctiebeslissing;
- anderszins.

2. Terug- en invorderingsbeslissing nemen:

- vaststellen omvang van terugvordering;
- vaststellen van wie de onverschuldigd betaalde uitkering wordt teruggevorderd;
- beoordelen wijze van invordering.

3. Beoordelen mogelijk afzien van (verdere) terug- en invordering op grond van de wet- en regelgeving.

3 Wettelijke grondslag

Terug- en invordering is in de sv-wetten geregeld in de artikelen:

Terugvordering:	36 WW	33 ZW	57 WAO	63	3:56	
				WAZ	Wajong	77 WIA
Wijze van	36a WW	33a	57a	64	3:57	
invordering:		ZW	WAO	WAZ	Wajong	78 WIA
Nadere regelgeving	36b WW	33b	57b	65	3:58	79 WIA
inzake		ZW	WAO	WAZ	Wajong	
terugvordering:						
Invordering boete	27g,	45g,	29g,	54,	3:43,	96,97
en onverschuldigd	27h WW	45h	29h	54a	3:44	WIA
betaalde uitkering:		ZW	WAO	WAZ	Wajong	

3.1 Terugvordering

Terugvordering van onverschuldigd betaalde uitkering is geregeld in de artikelen 36 WW, 33 ZW, 57 WAO, 63 WAZ, 77 WIA en 3:56 Wajong. Uitgangspunt van deze artikelen is de verplichting tot terugvordering. In het eerste lid is bepaald dat alle onverschuldigd betaalde uitkering moet worden teruggevorderd.

Op de hoofdregel van verplichte terug- en invordering zijn door de wetgever enkele uitzonderingen gemaakt in de leden 2, 3, 4, 5 en 7 van deze artikelen. Bovendien zijn er bepaalde gevallen waarin UWV een terugvordering niet mag instellen.

UWV kan van terugvordering afzien:

- als betrokkene gedurende een bepaalde periode aan zijn betalingsverplichtingen heeft voldaan (lid 2 onder a en b en leden 3 en 4);
- als betrokkene gedurende een bepaalde periode niet aan zijn betalingsverplichtingen heeft voldaan en niet aannemelijk is dat dit op enig moment wel zal gaan gebeuren (lid 2 onder c en lid 3);
- als betrokkene in één keer een bepaald bedrag aflost (lid 2 onder d);
- als het bedrag een door de Minister van SZW te stellen bedrag niet te boven gaat (lid 7);
- als er dringende redenen aanwezig zijn om van terugvordering af te zien (lid 5)
- als terugvordering in strijd komt met de algemene beginselen van behoorlijk bestuur.

De persoon van wie wordt teruggevorderd is verplicht desgevraagd aan UWV de inlichtingen te verstrekken die voor de terugvordering van belang zijn (lid 6).

Naast de bepalingen in de materiewetten zelf is ook het bepaalde in de Algemene wet bestuursrecht (Awb) van belang. Uit art. 4:86 Awb volgt bijvoorbeeld dat in een besluit tot terugvordering moet worden vermeld:

- welk bedrag wordt teruggevorderd;
- de termijn of termijnen waarbinnen moet worden betaald.

Juridisch zijn de beslissingen strekkende tot herziening, terugvordering en (wijze van) invordering van uitkering drie afzonderlijke beslissingen, maar in de uitvoeringspraktijk liggen deze beslissingen in elkaars verlengde.

3.2 Invordering

De invordering is allereerst geregeld in de artikelen 36a WW, 33a ZW, 57a WAO, 78 WIA, 64 WAZ en 3:57 Wajong. In het eerste lid van deze artikelen is bepaald, dat UWV de onverschuldigd betaalde uitkering kan invorderen bij dwangbevel. Een dwangbevel levert een executoriale titel op in de zin van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering. Dat betekent, dat UWV geen burgerlijke rechter hoeft in te schakelen om over te kunnen gaan tot gerechtelijke invordering. Met een dergelijk dwangbevel bestaat direct de mogelijkheid om, via een deurwaarder, beslag te leggen e.d. In het tweede lid zijn de artikelen 27g WW, 45g ZW, 29g WAO, 96 WIA, 54 WAZ en 3:43 Wajong van overeenkomstige toepassing verklaard. Deze artikelen gaan over de invordering van boeten (als geen sprake is van recidive), maar zijn dus ook van toepassing op de invordering van onverschuldigd betaalde uitkering. Ook de nadere regelgeving (zie hierna) bevat bepalingen inzake de (wijze van) invordering.

3.3 Nadere regelgeving

Hiervoor zijn de wettelijke artikelen genoemd inzake terug- en invordering. Omdat het niet goed mogelijk is in de wet zelf een volledige regeling te treffen voor de terug- en invordering is in de wet bepaald dat de Minister van SZW nadere regels kunnen worden gesteld met betrekking tot de tenuitvoerlegging van de beslissing tot terugvordering.

Op grond hiervan zijn een tweetal regelingen van toepassing. In de eerste plaats is dat de Regeling tenuitvoerlegging bestuurlijke boeten en terugvordering onverschuldigde betalingen.

De hierin opgenomen regels hebben onder andere betrekking op de termijnen van terugbetaling en de voorwaarden die gelden voor het verlenen van uitstel van betaling.

De Minister van SZW heeft tevens de Regeling terugvordering geringe bedragen opgesteld. Deze regeling ziet in het bijzonder op de mogelijkheid af te zien van terugvordering in een specifiek geval namelijk bij de terugvordering van geringe bedragen.

Daarnaast hebben wij bij de terug- en invordering te maken met de Beleidsregel terug- en invordering van UWV. Met dit besluit zijn beleidsregels vastgesteld ten aanzien van terug- en invordering die niet in de Regeling tenuitvoerlegging bestuurlijke boeten en terugvordering onverschuldigde betalingen aan de orde komen.

De hoofdlijnen van onverschuldigde betaling en terug- en invordering van onverschuldigd betaalde

uitkering verder uitgewerkt in:

1. [341.02 Regels terugvordering](#)
2. [341.03 Terugvorderen van derden](#)
3. [341.04 De terugvorderingsbeslissing](#)

NB.

De nadere regelgeving zoals hierboven weergegeven ziet vooralsnog niet op terugvordering in het kader van de WIA.

Wetsuitleg Wajong

341.02 Regels terugvordering

1 Regels terugvordering

Indien onverschuldigde betalingen geconstateerd worden, wordt eerst vastgesteld welke terugvorderingsbepaling(en) op de situatie van toepassing is/zijn.

Er kunnen zich drie situaties voordoen :

1. De onverschuldigde betalingen zijn verricht op en/of na 1 augustus 1996: de (met BMTi ingevoerde) huidige terugvorderingsbepalingen zijn van toepassing. Deze standaard terugvorderingsprocedure staat in dit hoofdstuk beschreven.
2. De onverschuldigde betalingen zijn deels vóór en deels op en/of na 1 augustus 1996 verricht: de terugvordering dient op zowel de oude als op de huidige terugvorderingsbepalingen gebaseerd te worden. Omdat dit nu niet meer zo vaak voorkomt, is de informatie hierover onderaan dit hoofdstuk in een verdieping opgenomen.
3. De onverschuldigde betalingen zijn volledig verricht vóór 1 augustus 1996: de oude terugvorderingsbepalingen zijn van toepassing. Ook deze situatie komt nu niet meer zo vaak voor. Informatie over de oude procedure is onderaan dit hoofdstuk in een verdieping opgenomen.

Bij de beoordeling welke situatie van toepassing is, is niet van belang over welke periode de onverschuldigde betalingen betrekking hebben. Bepalend is de datum waarop de onverschuldigde betalingen feitelijk betaalbaar zijn gesteld.

2 Verplichting tot terugvorderen

Indien onverschuldigd is betaald, is UWV in beginsel verplicht dit terug te vorderen. Alleen vanwege een dringende reden, termijnoverschrijdingen en oninbaarheid kan eventueel geheel of gedeeltelijk

van terugvordering of van verdere terugvordering worden afgezien. Het feit dat onverschuldigd is betaald, is de enige grond voor terugvordering.

Verdieping: [Terugvordering van andere bedragen dan uitkering](#) 

3 Herzienings- of intrekingsbeslissing

De oorzaak van de onverschuldigde betaling of de hoogte van het onverschuldigd betaalde bedrag spelen bij het nemen van het terugvorderingsbesluit als zodanig geen rol (zie hst. [De terugvorderingsbeslissing](#)). Al datgene dat onverschuldigd is betaald, moet immers teruggevorderd worden.

De herzienings- of intrekingsbeslissing die in het algemeen aan elke terugvorderingsbeslissing vooraf moet gaan, geeft aan met ingang van wanneer een uitkering herzien of ingetrokken wordt en derhalve ook over welke periode onverschuldigd is betaald (zie par. [Herziening en intrekking](#))

In de Beleidsregels schorsing, opschorting, intrekking en herziening uitkeringen 2006 wordt aangegeven dat 'in het geval het belanghebbende niet redelijkerwijs duidelijk was of kon zijn' dat ten onrechte een te hoog bedrag aan uitkering werd verstrekt, de herziening of intrekking geen of slechts korte terugwerkende kracht heeft. De herziening of intrekking gaat dan namelijk in op de datum waarop UWV belanghebbende voor het eerst kenbaar heeft gemaakt dat hem ten onrechte of te veel uitkering is verstrekt. Dit zal soms betekenen dat aan de herzienings- of intrekingsbeslissing geen terugwerkende kracht kan worden gegeven, zodat er daarmee geen sprake kan zijn van terugvordering.

Er is in dit Besluit hierop overigens één uitzonderingssituatie onderkend, namelijk die waarbij over een periode waarover ten onrechte of te veel uitkering is verstrekt, een andere uitkering wordt verstrekt, terwijl het de belanghebbende niet redelijkerwijs duidelijk kon zijn of was dat de uitkering tot een te hoog bedrag werd verstrekt. In die situatie wordt de eerstbedoelde uitkering ingetrokken met ingang van de datum waarop de andere uitkering wordt verstrekt. Bovendien worden deze uitkeringen met elkaar verrekend. Voor zover er een hoger bedrag is verstrekt dan het bedrag van de andere uitkering, wordt het meerdere niet teruggevorderd.

4 Effectuering van de terugvordering

Is besloten tot terugvordering van een onverschuldigd betaalde uitkering dan dient ook nog te worden bepaald op welke wijze dit kan worden geëffectueerd. Effectuering van de terugvordering kan geschieden door betaling door betrokkene zelf (al dan niet in termijnen) of door verrekening met later te betalen uitkeringen door UWV, SVB of gemeenten. In de verschillende materiewetten is geregeld dat voor verrekening van een onverschuldigd betaalde uitkering met een uitkering van de SVB of gemeente geen machtiging van de betrokkene noodzakelijk is. Voor andere vormen van verrekening bestond voor de inwerkingtreding van de Verzamelwet SZW 2013 op 1 juli 2013 geen wettelijke basis. Per die datum is in artikel 27 g lid 2 WW de mogelijkheid opgenomen dat UWV de bestuurlijke boete verrekent met de vordering die betrokkene op UWV heeft zoals een hem toekomende schadevergoeding of proceskostenvergoeding.

Informatie over het invorderingstraject na afgifte van de terugbetalingsbeslissing is te vinden in het handboek Wet- en regelgeving Invorderen. De link naar dit handboek vind je in het overzicht Handboeken Financieel Afhandelen.

5 Geringe onverschuldigde betalingen

UWV kan, in afwijking van het eerste lid van art. 36 WW, 33 ZW, 57 WAO, 77 WIA, 63 WAZ en 3:56 Wajong, onder voorwaarden door de Minister van SZW te stellen, van terugvordering afzien indien het terug te vorderen bedrag een door de Minister van SZW te stellen bedrag niet te boven gaat (lid 7 van deze artikelen). Deze voorwaarden zijn neergelegd in de Regeling terugvordering geringe bedragen. In deze regeling heeft de minister van SZW het bedrag bepaald op € 113,00 op jaarbasis. De toelichting bij de regeling geeft aan dat, indien terug- en invordering onder de € 113,00 niet mogelijk dan wel ondoelmatig blijkt te zijn, UWV kan besluiten van terugvordering af te zien.

5.1 Regels terug- en invorderen geringe bedragen

Onder bepaalde voorwaarden kan dus worden besloten af te zien van invordering indien het totaal van alle vorderingen het bedrag van € 113,00 per jaar niet overschrijdt. Dit betekent dat indien binnen het jaar een andere vordering ontstaat, waardoor het totaal van alle vorderingende € 113,00 overschrijdt alle incassomiddelen moeten worden toegepast om het totale bedrag van de vordering te innen. Het onderstaand schema geeft een (in het verleden door het LISV opgesteld) beleidskader aan van welke bevoegdheid gebruik kan worden gemaakt indien terug- en invordering onder € 113,00 niet mogelijk dan wel ondoelmatig blijkt te zijn. Pas dit schema echter niet toe zonder de bijbehorende toelichting.

Deze werkwijze wordt toegepast op vorderingen die nog niet zijn voldaan en op besluiten die worden afgegeven.

Toelichting op onderstaand schema

- Ga uit van het bedrag van de oorspronkelijke (bruto) vordering. (Het is immers ongewenst dat een debiteur doelbewust betaalt tot een restant ontstaat dat zou worden afgeboekt);
- Voor de vaststelling in welke categorie de vordering valt wordt uitgegaan van de bruto

onverschuldigd betaalde uitkering;

- Deze regeling is niet van toepassing op boeten of onverschuldigde betaling die het gevolg is van een gedraging waarvoor een boete is opgelegd of aangifte is gedaan of een proces-verbaal is opgemaakt;
- Per jaar kan niet meer dan € 113,00 per debiteur worden afgeboekt;
- Bij afgifte van een terugvorderingsbesluit moet uiteraard rekening worden gehouden met de regels (zoals die thans zijn vastgelegd) in de Regeling tenuitvoerlegging bestuurlijke boeten en terugvordering onverschuldigde betalingen;
- Onder verrekening wordt verstaan: interne verrekening, verrekening met een ander onderdeel van UWV, met de SVB of een gemeente;
- Indien de vordering oninbaar blijkt te zijn, is het bepaalde in hoofdstuk 4 van de Beleidsregel terug- en invordering van toepassing. Deze situaties kunnen zich voordoen als de vordering meer dan € 113,00 bedraagt, dan wel de vordering niet onder de werking van deze mededeling valt.

Bedrag	Incassowijze die, indien mogelijk wordt toegepast	Toelichting
Tot € 11,-	Geen incasso	Afboeken. Het bedrag wordt niet geregistreerd. Geen terugvorderingsbesluit afgeven
€ 11,- tot € 45,-	Verrekenen	In eerste instantie trachten het bedrag te verrekenen. Verrekening mededelen in terugvorderingsbeslissing
€ 11,- tot € 45,-	Vordering: ICB/Rappel	Indien geen mogelijkheid tot verrekenen bestaat, terugvorderen op basis van een terugvorderingsbesluit
€ 11,- tot € 45,-	Vordering: ICB/Rappel	Wanneer binnen 6 maanden na het terugvorderingsbesluit de vordering niet is voldaan en geen verrekeningsmogelijkheid ontstaat, wordt de vordering afgeboekt
€ 11,- tot € 45,-	Vordering: ICB/Rappel	Als binnen 6 maanden na het terugvorderingsbesluit echte andere vordering ontstaat, dan

€ 45,- tot € 113,-	Verrekenen	dient het volledige bedrag van de twee vorderingen te worden ingevorderd op de wijze die bij de categorie vermeld staat In eerste instantie trachten het bedrag te verrekenen. Verrekening mededelen in terugvorderingsbeslissing
€ 45,- tot € 113,-	Vordering: ICB/Rappel	Indien geen mogelijkheid tot verrekenen bestaat, terugvorderen op basis van een terugvorderingsbesluit. Als binnen 1 jaar vanaf datum terugvorderingsbesluit de vordering niet is voldaan, geen verrekenmogelijkheid ontstaat en ook geen andere vordering waardoor de totale vordering hoger wordt dan € 113,-, dan wordt de vordering afgeboekt
€113,- en hoger	Volledig invorderingstraject volgen	Alle incassomiddelen worden ingezet inclusief het inschakelen van een deurwaarder of een incassobureau en aansluitende invorderingsmaatregelen

5.2 Voldoening vordering tot en met € 300,00

Naast de hiervoor weergegeven werkwijze met betrekking tot de terug- en invoering van bedragen onder de € 113,00 is vanaf 1 juli 2009 een nieuwe regeling van toepassing. In de per die datum gewijzigde Regeling tenuitvoerlegging bestuurlijke boeten en terugvordering onverschuldigde betalingen is namelijk een bijzondere regeling getroffen voor vorderingen tot en met € 300,00 (bruto bij terugvordering en netto bij boete).

In die gevallen kan UWV de wijze van voldoening van de vordering vaststellen, zonder de schuldenaar in de gelegenheid te stellen een voorstel te doen. De aflossing per maand kan echter op maximaal € 52,00 worden vastgesteld.

Meer informatie over invorderen vind je in:

het handboek Wet- en regelgeving Invorderen, onderdeel Invordertraject SV-vorderingen, paragrafen Geringe bedragen en Vorderingen tot en met € 300,00. Zie [Handboek Wet- en regelgeving Invorderen](#).

5.3 Verrekeningen tijdens de controlemaand, in één keer verrekenen, vanaf 1-12-2017

Vanaf 1 december 2017 is het proces rondom het verrekenen van vorderingen aangepast.

Op het proces van inkomstenverrekening is het reguliere invorderingsbeleid niet van toepassing.

In het uitvoeringsproces wordt de betaling over een kalendermaand op basis van de opgave van de klant niet betiteld als voorschot. Juridisch gezien is er echter wel sprake van voorschotverstrekking bij dit proces van inkomstenverrekening WW. In de daaropvolgende maand, de controlemaand, wordt de uitkering over de voorgaande maand definitief vastgesteld.

De betaling over een kalendermaand op basis van de opgave van de klant is juridisch gezien dus geen uitkering maar een voorschot op de uitkering. Een voorschot hoeft niet te worden herzien (waardoor geen toets aan het criterium redelijkerwijs duidelijk hoeft worden gedaan) en kan worden verrekend op het moment dat de betaling definitief wordt vastgesteld.

6 Dringende reden

Slechts indien sprake is van een dringende reden kan geheel of gedeeltelijk van terugvordering worden afgezien (vijfde lid van artikel 36 WW, 33 ZW, 57 WAO, 77 WIA, 63 WAZ en 3:56 Wajong). Een dringende reden doet zich voor indien door de terugvordering voor betrokkene onaanvaardbare consequenties optreden. De wetgever heeft geen nadere criteria voor het begrip dringende reden gegeven. Bij de totstandkoming van de bepalingen inzake de dringende reden is opgemerkt dat er wel iets bijzonders en uitzonderlijks aan de hand moet zijn wil een afwijking van het algemene principe gerechtvaardigd zijn. Daarbij dient het naar het oordeel van de wetgever te gaan om incidentele gevallen, gebaseerd op een individuele afweging van alle relevante omstandigheden; van algemene of categoriale afwijkingen kan geen sprake zijn. De toepassing van de dringende redenen dient te geschieden met inachtneming van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur.

Duidelijk is dus dat de wetgever heeft beoogd dat slechts in uitzonderlijke gevallen sprake kan zijn van een dringende reden. Een dringende reden bestaat in elk geval niet als de onverschuldigde betaling geheel is terug te voeren op fouten van UWV.

Evenmin is de hoogte van het terugvorderingsbedrag op zichzelf als dringende reden aan te merken. Van een dringende reden kan echter wel sprake zijn als betrokkene al met ernstige immateriële problemen (ongeval, ziekenhuisopname) geconfronteerd wordt en de terug- en invordering van een onverschuldigde betaling hem tevens voor grote financiële problemen zou plaatsen.

In de Beleidsregel terug- en invordering wordt hierover verder het volgende opgemerkt:

‘Uit de overwegingen van de wetgever leiden wij af, dat bij de toepassing van de dringende reden van algemene of categoriale afwijkingen geen sprake kan zijn. De dringende redenen kunnen

slechts aan de orde komen indien als gevolg van bijzondere aspecten van het individuele geval onaanvaardbare gevolgen optreden.

UWV ziet geen ruimte om een nadere beleidsregel vast te stellen over de invulling van de bevoegdheid om van terugvordering af te zien als zich een dringende reden voordoet.'

Aan de uitvoeringspraktijk worden enkele richtlijnen voor beoordeling geboden.

In de volgende gevallen kan er een dringende reden zijn om geheel of gedeeltelijk van terugvordering af te zien:

- a. Terugvordering blijft achterwege wanneer deze te zwaar is gelet op de materiële omstandigheden waarin betrokkene verkeert.

Dit kan zich in de praktijk voordoen wanneer terugvordering leidt tot een financiële noodsituatie bij betrokkene. Gelet op het feit, dat bij de terug en invorderingsbepalingen al rekening wordt gehouden met de financiële situatie van betrokkene zal een terugvordering om deze reden niet snel achterwege blijven.

- b. Terugvordering blijft achterwege wanneer deze te zwaar is gelet op de immateriële omstandigheden waarin betrokkene verkeert.

Dit kan zich in de praktijk voordoen wanneer betrokkene in een zeer problematische thuissituatie verkeert zoals bij terminale ziekte, overlijden van een partner of iets dergelijks.

Een dringende reden kan aanleiding zijn om in een concreet geval geheel of gedeeltelijk af te zien van terugvordering. UWV moet hiermee rekening houden, maar net als bij de sanctietoepassing is het niet zo, dat UWV in iedere situatie een onderzoek moet doen naar het mogelijke bestaan van een dringende reden. Van UWV kan alleen worden verwacht, dat hij zich ervan bewust is dat de bevoegdheid bestaat en onderzoek doet naar het bestaan van een dringende reden als in het concrete geval blijkt van omstandigheden die een dringende reden op zouden kunnen leveren of als de werknemer uitdrukkelijk stelt, dat er sprake is van een dringende reden om geheel of gedeeltelijk van terugvordering af te zien.

Ook hoeft UWV bij het nemen van de terugvorderingsbeslissing niet uitdrukkelijk te vermelden, dat bij dringende redenen van terugvordering kan worden afgezien en om welke reden dat in het betreffende geval niet is gebeurd.

Als op grond van een dringende reden besloten wordt geheel of gedeeltelijk van terugvordering af te zien dan wordt dit betrokkene meegedeeld in de terugvorderingsbeslissing. Als de conclusie is dat er geen sprake is van een dringende reden dan moet dit in de terugvorderingsbeslissing vermeld worden.

7 Terugvordering voorschot

Als UWV voorschotten verstrekt, wordt de hoogte daarvan zoveel mogelijk afgestemd op de

uiteindelijke uitkering. Dus bij de bepaling van de hoogte van het voorschot moet al rekening worden gehouden met mogelijke inkomstenverrekening (voor rechten met een EWD vanaf 1 juli 2015), anticumulatie, evenredige vermindering (voor rechten met een EWD voor 1 juli 2015) of een op te leggen maatregel.

Indien sprake is van een voorschot dat alleen betrekking heeft op de eerste betaling van de WW-uitkering (art. 2 Beleidsregels voorschotverstrekking WW 2015) dan wordt dit voorschot verrekend met de eerste betaling van de uitkering.

Zodra UWV een definitieve beslissing over de uitkering heeft genomen ingeval een voorschot wordt verstrekt omdat het recht of de hoogte van de uitkering nog niet vastgesteld kon worden dan:

- wordt de voorschotbetaling gestaakt; en
- wordt het voorschot teruggevorderd met ingang van de datum per welke het was toegekend of
- wordt het voorschot verrekend met de uitkering (WW- of anderszins) die wordt toegekend over de periode waarover voorschotten zijn betaald. Voor deze terugvordering of verrekening is geen formele intrekingsbeslissing van het voorschot nodig, omdat de vaststelling dat over de betreffende periode geen recht op WW-uitkering bestaat automatisch betekent dat het over die periode verstrekte voorschot onverschuldigd is betaald. Indien geen uitkering wordt toegekend of indien de definitieve uitkering lager is dan het voorschot, wordt (het restant van) het voorschot teruggevorderd.

Het hangt van de omstandigheden van het geval af of ten onrechte verstrekte voorschotten worden teruggevorderd. Dit wordt hieronder uiteengezet.

Voorschotten worden verrekend als:

- Achteraf blijkt dat de werknemer geen recht op bijvoorbeeld ZW-voorschotten had, maar op WW-uitkering. De ZW-voorschotten worden met de WW-uitkering verrekend. De datum van melding ZW wordt aangemerkt als datum aanvraag WW.
- Achteraf blijkt dat de werknemer geen recht op voorschotten had, maar op een uitkering op grond van de Participatiewet. De voorschotten WW worden met deze bijstandsuitkering verrekend. De datum van melding ZW/WW merkt de gemeente aan als datum aanvraag bijstandsuitkering. Voor deze verrekening is géén machtiging van betrokkene noodzakelijk. Is de situatie omgedraaid: de gemeente heeft een voorschot (bijstand) verstrekt en achteraf blijkt dat betrokkene geen recht op bijstand heeft maar op een WW-uitkering, dan kon vanwege het ontbreken van een bepaling daarover in de Participatiewet verrekening alleen plaatsvinden als betrokkene een machtiging had ingevuld en ondertekend. In overleg met het ministerie van SZW is in 2009 besloten in dergelijke situaties geen machtiging (meer) te vragen. Met de Verzamelwet SZW 2011 is in de Participatiewet (voorheen: WWB) nu ook een bepaling opgenomen die verrekening van bijstand zonder machtiging mogelijk maakt (art. 60a, tweede lid Participatiewet).

Voorschotten worden op de gebruikelijke wijze teruggevorderd als achteraf blijkt dat de werknemer over de betreffende periode recht had op loon. Op de terugvordering van voorschotten zijn de gewone terugvorderingsbepalingen van toepassing. Voorschotten hebben bij terugvorderen,

herziening of intrekking geen voorrang op definitieve uitkeringen. Ze worden in dat opzicht dus met definitieve uitkering gelijkgesteld.

8 Verjaringstermijnen terugvorderingen

Nu in de sv-wetten geen specifieke terugvorderingstermijnen meer zijn opgenomen, gelden de hiervoor relevante bepalingen van het Burgerlijke Wetboek. In deze bepalingen is omschreven binnen welke periode een terugvordering moet worden ingesteld (vijf jaar) en over welke periode maximaal kan worden teruggevorderd (twintig jaar).

N.B.

Deze terugvorderingstermijn van twintig jaar is alleen van toepassing op onverschuldigde betalingen die op of ná 1 augustus 1996 hebben plaatsgevonden.

8.1 Vijfjaarstermijn

Indien op enig moment geconstateerd wordt dat aan een bepaalde persoon onverschuldigd is betaald dan moet binnen vijf jaar een terugvordering zijn ingesteld. De termijn van vijf jaar begint te lopen op het moment dat UWV beschikt over zodanige informatie dat zij had kunnen constateren dat er onverschuldigd is betaald. Het is dus een reactietermijn.

De geconstateerde onverschuldigde betaling zal veelal betrekking hebben op een lopende of een (recentelijk) beëindigde uitkering. Echter ook indien de onverschuldigde betaling pas na verloop van jaren aan het licht komt, moet de terugvordering worden ingesteld binnen vijf jaar nadat informatie is ontvangen waaruit geconstateerd wordt of had kunnen worden dat er onverschuldigd is betaald. De terugvordering van onverschuldigde betalingen is niet tot de genoemde vijf jaar beperkt. Ingeval de terugvordering niet tijdig (dat wil zeggen binnen vijf jaar) wordt ingesteld, betekent dit dat betalingen gedaan vóór vijf jaar te rekenen vanaf het moment van de terugvorderingsbeslissing niet meer teruggevorderd kunnen worden.

De termijn van vijf jaar waarbinnen de terugvordering moet worden ingesteld, kan steeds met vijf jaar verlengd worden door voor het verstrijken van deze termijn aan betrokkene een aanmaningsbrief te verzenden. Dit wordt stuiting van de verjaring genoemd. De nieuwe verjaringstermijn kan vervolgens weer worden gestuit. Op deze wijze kan de terugvorderingstermijn tot maximaal 20 jaar na het ontstaan van de onverschuldigde betalingen (zie par. 8.2) verlengd worden. De aanmaning kan achterwege blijven gedurende vijf jaren nadat werknemer de vordering heeft erkend; bijv. door vrijwillige terugbetaling.

8.2 Twintigjaarstermijn

Indien na het ontstaan van de onverschuldigde betalingen twintig jaar zijn verstreken is de terugvordering verjaard. Bij de beantwoording van de vraag of een terugvordering is verjaard, is het moment van betaalbaarstelling van de uitkering (welke geheel of ten dele onverschuldigd was) van belang en niet de periode waarop de betalingen betrekking hadden. De terugvordering kan zich als de onverschuldigde betalingen in een zeer laat stadium geconstateerd worden, dus uitstrekken over maximaal twintig jaar.

8.3 Richtlijn uitvoeringspraktijk

Concreet betekent het bovenstaande, dat UWV een besluit tot terugvordering ter kennis van betrokkene dient te brengen binnen vijf jaren nadat informatie is ontvangen op basis waarvan voldoende duidelijk is dat onverschuldigd is betaald en binnen twintig jaren nadat de onverschuldigde betaling heeft plaatsgevonden.

Vervolgens dient de verjaring elke vijf jaar te worden gestuit: UWV dient de werknemer elke vijf jaar aan te manen tot betaling of ondubbelzinnig mee te delen, dat zij haar recht op nakoming voorbehoudt. Die aanmaning of mededeling kan achterwege blijven gedurende vijf jaar nadat de werknemer, bijvoorbeeld door vrijwillige betaling, de vordering heeft erkend.

9 Afzien van (verdere) terugvordering

Van terugvordering of verdere terugvordering kan op grond van artikel 36 WW lid 2, 33 ZW, 57 WAO, 77 WIA, 63 WAZ en 3:56 Wajong worden afgezien, indien betrokkene:

- Gedurende vijf jaar volledig aan zijn betalingsverplichtingen heeft voldaan (lid 2 aanhef onder a);
- Gedurende vijf jaar niet volledig aan zijn betalingsverplichtingen heeft voldaan, maar het achterstallige bedrag over die periode, vermeerderd met de daarover verschuldigde wettelijke rente en de op de invordering betrekking hebbende kosten, alsnog heeft betaald (lid 2 aanhef onder b);
- Gedurende vijf jaar geen betalingen heeft verricht en niet aannemelijk is dat hij deze op enig moment zal gaan verrichten (lid 2 aanhef onder c); of
- Een bedrag, overeenkomend met tenminste 50% van de restsom in één keer aflost (lid 2 aanhef onder d).

Op grond van lid 3 is de hiervoor genoemde termijn tien jaar als de terugvordering het gevolg is van het niet of niet behoorlijk nakomen van de verplichting, bedoeld in artikel 25 WW, 49 ZW, 80 WAO, 27 lid 1 WIA, 70 WAZ en 3:74 Wajong.

Op grond van lid 4 van eerdergenoemde artikelen is de in het 2e lid onder a en b genoemde termijn drie jaar, indien:

- Het gemiddeld inkomen van de belanghebbende in die periode de beslaavrije voet bedoeld in

het gemiddeld inkomen van de belanghebbende in die periode de terugvordering niet beoordeeld in art. 475c en 475d Rv niet te boven is gegaan; en

- De terugvordering niet het gevolg is van het niet of niet behoorlijk nakomen van de verplichting, bedoeld in artikel 25 WW, 49 ZW, 80 WAO, 27 lid 1 WIA, 70 WAZ en 3:74 Wajong.

Deze bevoegdheid is nader uitgewerkt in de Beleidsregel terug- en invordering.

9.1 Beleidsregel terug- en invordering

In de Beleidsregel terug- en invordering worden regels gegeven over terug- en invordering die niet worden besproken in de Regeling tenuitvoerlegging bestuurlijke boeten en terugvordering onverschuldigde betalingen.

Voor vorderingen die niet zijn veroorzaakt door overtreding van de inlichtingenplicht wordt altijd beoordeeld of wordt afgezien van verdere terugvordering na 3 of 5 jaar (onder voorwaarden). Met de termijn van drie jaar wordt aangesloten bij de Wet schuldsanering.

Voor fraudevorderingen is dit beleid niet zo vanzelfsprekend. Echter, ook voor deze personen geldt dat zij op enig moment (na vijf jaar, vanaf 1 januari 2013 10 jaar) met een schone lei moeten kunnen beginnen. Daarbij geldt dat tenminste de helft van de vordering moet zijn voldaan. Dus enerzijds wel schuldsanering binnen een afzienbare termijn, maar aan de andere kant geldt een strengere eis dan bij de andere vorderingen.

Er is minder aanleiding om af te zien van verdere terugvordering na 3 of 5 jaar als de werknemer samenleeft met een partner én het inkomen van de partner niet in de betalingsregeling is betrokken (ongehuwd samenwonenden/geen geregistreerd partnerschap/ geen gemeenschap van goederen).

10 Afzien van (verdere) terugvordering i.v.m. schuldregeling

In het verleden kon het UWV bij een verzoek om mee te werken aan een schuldregeling, alleen medewerking verlenen als aan het UWV een betaling werd aangeboden (ineens of in termijnen) waardoor minimaal de helft van de vordering werd voldaan. Deze beperkte ruimte volgde uit de wettelijke bepalingen om af te zien van (verdere) terugvordering. Met ingang van 19 december 2008 zijn in de materiewetten bepalingen geïntroduceerd waarmee meer ruimte wordt geboden om medewerking te verlenen aan een schuldregeling (art. 36c WW, 34 ZW, 58 WAO, 79a WIA, 65a WAZ, 3:59 Wajong).

Op grond hiervan kan het UWV nu alleen meewerken aan de tot standkoming van een schuldregeling, door af te zien van (verdere) terugvordering, indien:

- redelijkerwijs te voorzien is dat betrokkene zijn schulden niet kan blijven betalen of betrokkene in de toestand verkeert dat hij heeft opgehouden te betalen;
- redelijkerwijs te voorzien is dat een schuldregeling met betrekking tot alle vorderingen van de overige schuldeisers zonder medewerking van het UWV niet tot stand zal komen;
- de vordering van het UWV wegens onverschuldigd betaalde uitkering ten minste zal worden voldaan naar evenredigheid met de vorderingen van schuldeisers van gelijke rang;
- een naar het oordeel van het UWV betrouwbare schuldregeling tot stand is gekomen door tussenkomst van een schuldhulpverlener als bedoeld in artikel 48 van de Wet op het consumentenkrediet;
- aannemelijk is dat medewerking aan een schuldregeling niet concurrentieverstorend werkt; en
- uitdeling in het kader van de schuldregeling plaatsvindt overeenkomstig artikel 349 van de Faillissementswet.

Medewerking verlenen is niet mogelijk indien de vordering het gevolg is van overtreding van de inlichtingenplicht, en hiervoor een boete is opgelegd of aangifte is gedaan op grond van het Wetboek van Strafrecht.

Een afgegeven besluit tot afzien van (verdere) terugvordering kan worden ingetrokken of ten nadele van betrokkene worden gewijzigd, indien;

- niet binnen twaalf maanden na de bekendmaking van het besluit een schuldregeling tot stand is gekomen die voldoet aan de hiervoor gestelde eisen;
- betrokkene zijn schuld aan het UWV niet voldoet overeenkomstig de schuldregeling;
- onjuiste of onvolledige gegevens zijn verstrekt en juiste en volledige gegevens zouden hebben geleid tot een ander besluit.

11 Breed moratorium

De Wet gemeentelijke schuldhulpverlening (WGS) biedt gemeenten de mogelijkheid de rechtbank te vragen een verplichte afkoelingsperiode (het breed moratorium) af te kondigen: gedurende deze afkoelingsperiode van maximaal zes maanden hoeft de schuldenaar geen betalingen te doen aan zijn schuldeisers. In het Besluit breed moratorium worden de voorwaarden voor deze afkoelingsperiode nader uitgewerkt. In Processen UWV-breed is in de instructie [Wet gemeentelijke schuldhulpverlening – breed moratorium \(BM\)](#) een nadere uitleg opgenomen over het breed moratorium.

12 Bruto of netto terugvorderen

In de sv-wetten is niet geregeld hoe de hoogte van het terug te vorderen bedrag wordt bepaald en met name of de bruto of de netto onverschuldigd betaalde uitkering moet worden teruggevorderd. UWV heeft daarover nadere regels gesteld in de Beleidsregel terug- en invordering.

Op grond van de sv-wetten is voor terugvordering vatbaar de onverschuldigd betaalde uitkering, alsmede hetgeen anderszins onverschuldigd is betaald. Wat uitkeringen betreft is het uitgangspunt

voor terugvordering de bruto-uitkering. Het feitelijke terug te betalen bedrag is echter afhankelijk van het moment waarop de terugbetaling plaatsvindt.

Hieronder wordt een en ander kort toegelicht. Meer informatie over de terugbetaling van onverschuldigd betaalde uitkering is te vinden in de Juridische Leidraad Financieel Afhandelen,

paragraaf 6.5 Terugbetaling uitkering. De link naar deze Leidraad is te vinden in het overzicht Handboeken Financieel Afhandelen.

12.1 SV-premies en ZVW-bijdrage

Op de uitkering ingehouden sv-premies en Zvw-bijdrage kunnen door UWV bij de Belastingdienst worden verhaald (via een negatieve loonaangifte) en hoeven dus niet door de betrokkene te worden terugbetaald. Dit geldt ongeacht het moment waarop terugbetaling plaatsvindt (zowel tijdens als na afloop van het belastingjaar waarin de onverschuldigde betaling plaatsvond). De werknemer betaalt dus nooit meer terug dan het netto bedrag plus de loonheffing.

12.2 Loonheffing

Als de terugbetaling van een onverschuldigde betaling plaatsvindt binnen hetzelfde belastingjaar als waarin de onverschuldigde betaling plaatsvond, dan hoeft ook de loonheffing niet te worden terugbetaald en kan met terugbetaling van het netto-bedrag volstaan worden. UWV kan namelijk in dat geval de loonheffing terughalen bij de Belastingdienst (net als de ingehouden sv-premies en de Zvw-bijdrage) via een negatieve loonaangifte. Bij terugbetaling na het lopende jaar kan de loonheffing niet meer worden teruggehaald bij de Belastingdienst.

Voorbeeld: Netto-terugbetaling binnen hetzelfde belastingboekjaar 

In het geval dat de onverschuldigde betaling zich voordoet in hetzelfde jaar als waarin de terugvordering plaatsvindt, en de terugbetaling derhalve netto kan geschieden, moet – als nog geen volledige terugbetaling heeft plaatsgevonden voor het einde van het jaar – het restant van de vordering worden gebruteerd. Betrokkene moet dan dit gebruteerde bedrag terugbetalen.

In geval van terugbetaling op een terugvordering na afloop van het betreffende jaar bestaat voor elke werknemer de mogelijkheid om het feitelijk terugbetaalde bedrag als negatief inkomen op te geven aan de belastingdienst. Hij krijgt dan over het betaalde bedrag belasting terug. Inmiddels bestaat ook de mogelijkheid voor betrokkene om een verzoek tot voorlopige teruggave in te dienen bij de Belastingdienst. Dan kan de Belastingdienst er al in het jaar van terugbetaling rekening mee houden. Betrokkene hoeft dan dus niet te wachten tot het volgende kalenderjaar om geld terug te krijgen.

Voor terugbetaling van onverschuldigd betaalde uitkering in het zelfde jaar als waarin deze

uitkering werd betaald, geldt het voorgaande niet. In dat geval wordt dit door UWV in de loonaangifte verwerkt.

12.3 Netto terugbetaling na afloop belastingjaar bij tijdige signalering door betrokkene

Zoals uit het voorgaande blijkt kan in beginsel slechts het netto bedrag worden terugbetaald als dit binnen het betreffende belastingjaar plaatsvindt. Er is echter nog één specifieke situatie waarin netto terugbetaling kan plaatsvinden. Dit betreft de situatie waarin ten onrechte of teveel uitkering wordt verstrekt maar de uitkeringsgerechtigde dit vervolgens direct signaleert bij het UWV. Deze uitzonderingssituatie is gebaseerd op een arrest van de Hoge Raad. Op grond van dit arrest kan onder bepaalde voorwaarden een betaalde uitkering toch als niet genoten worden beschouwd. Het gevolg daarvan is dat in dat geval ook geen loonheffing verschuldigd is over de betreffende betaling.

Het arrest komt er op neer dat een betaalde uitkering als niet genoten wordt beschouwd, als:

- betrokkene binnen redelijke termijn na ontvangst van het bedrag aan UWV heeft aangegeven, dat hij het ten onrechte ontvangen bedrag niet wil behouden, en
- hij het bedrag dat hij netto heeft ontvangen direct nadat UWV dit van hem terugvordert, daadwerkelijk ineens terugbetaalt.

Redelijke termijn

Betrokkene moet binnen redelijke termijn melden dat hij het ten onrechte ontvangen bedrag wil terugbetalen. UWV hanteert als uitgangspunt dat als er geen bijzondere omstandigheden zijn, de redelijke termijn twee weken na ontvangst van het bewuste bedrag is verstreken. Bij bijzondere omstandigheden kan de termijn dus langer zijn. Hiervan is bijvoorbeeld sprake als betrokkene op het moment van ontvangst in het ziekenhuis ligt of op vakantie is, of om andere plausibele redenen pas later op de hoogte raakt van de onjuiste betaling.

Direct en ineens terugbetalen

Er moet sprake zijn van directe terugbetaling na ontvangst van de terugvorderingsbrief van UWV. Ook hier wordt in beginsel weer een termijn van 2 weken gehanteerd, die bij bijzondere omstandigheden langer kan zijn. Ziekte, vakantie of ernstige privé-omstandigheden ten tijde van de ontvangst van de terugvorderingsbrief zijn voorbeelden van bijzondere omstandigheden die kunnen leiden tot het hanteren van een langere termijn.

Het niet kunnen terugbetalen wegens het ontbreken van de financiële middelen is geen bijzondere omstandigheid. Het niet of niet geheel terugbetalen betekent dat men de feitelijke betaling geheel of gedeeltelijk behoudt. In dat geval is het arrest niet van toepassing.

Toepassing van het bovenstaande zal vermoedelijk meestal spelen bij onterechte betalingen tegen de jaarovergang plaatsvinden. Er kan echter soms ook veel tijd verstrijken tussen een melding van betrokkene over een ten onrechte gedane betaling en het moment waarop UWV de

betreffende terugvorderingsbrief verstuurt, waardoor deze pas kort voor of na de jaarovergang wordt ontvangen. Ook in deze situaties wordt de betaling geacht niet te zijn genoten, als na ontvangst van de brief direct en ineens wordt terugbetaald.

Terugbetaling van de uitkering in de hiervoor genoemde situaties leidt ertoe dat het betreffende bedrag aan uitkering als niet genoten wordt beschouwd. Een en ander moet leiden tot een correctie van de loonaangifte en eventueel ook tot een correctie van de jaaropgaaf (als er tussen het uitbetalen van de uitkering en de terugbetaling een jaarovergang zit en de onterecht betaalde uitkering al in de jaaropgave is verwerkt).

13 Overgangsrecht tot 1 augustus 1996

Verdieping: Onverschuldigde betaling vóór 1 augustus 1996 

Verdieping: onverschuldigde betalingen zowel vóór als na 1 augustus 1996 

Wetsuitleg Wajong

341.03 Terugvorderen van derden

1 Algemeen

Dit hoofdstuk geeft antwoord op de vraag wanneer teruggevorderd moet worden van een derde.

De paragrafen 2 tot en met 8 betreffen de terugvordering van de betalingen die niet aan de werknemer maar aan een derde zijn gedaan.

In paragraaf 9 gaat het over de terugvordering van erfgenamen.

2 Wettelijk vertegenwoordiger, curator of bewindvoerder

Als aan een wettelijk vertegenwoordiger, curator of bewindvoerder onverschuldigd is betaald, dan wordt niet van werknemer maar van de wettelijk vertegenwoordiger teruggevorderd.

Als aan de werknemer zelf onverschuldigd is betaald kan ook alleen van hem worden teruggevorderd.

3 Soorten betalingen aan derden

Er zijn voor het overige drie soorten betalingen aan derden:

- de betalingen die op grond van wet- en regelgeving aan de derde worden betaald ([par. 4](#));
- de betalingen die op basis van een machtiging van de werknemer aan een derde worden ' ([par. 5 t/m 7](#));
- de betalingen die aan een willekeurige derde worden betaald ([par. 8](#))

- de betalingen die aan een winstkeuringe derde worden betaald ([par. 8](#)).

Dit onderscheid is belangrijk voor het antwoord op de vraag van wie en op welke grond teruggevorderd wordt.

4 Derdenbetaling op grond van wet- en regelgeving

Belangrijke voorbeelden van derdenbetalingen op grond van wet- en regelgeving zijn de betaling van de BNO-uitkering en ZW-uitkering aan de werkgever. Deze worden op basis van het Uitkeringsreglement WW respectievelijk het Ziekengeldreglement aan de werkgever betaald. Een machtiging van de werknemer is hiervoor niet nodig.

Als deze derdenbetalingen op grond van wet- en regelgeving ten onrechte of te veel betaald zijn, kunnen deze onverschuldigde betalingen van de werkgever worden teruggevorderd. Het betreft dan een terugvordering op grond van het SV-recht en niet op grond van het civiele recht. De terugvordering wordt gebaseerd op het SV-recht omdat het gaat om werkgeversbetalingen die betrekking hebben op uitkeringen die voortvloeien uit het recht op loon van de werknemer.

De herzienings- en terugvorderingbeschikking wordt aan de volgende personen bekend gemaakt.

- BNO: de werknemer krijgt de eventuele herzieningsbeschikking, de derde krijgt de terugvorderingbeschikking.
- ZW: de derde krijgt zowel de eventuele herzieningsbeschikking, als de terugvorderingbeschikking.

Verdieping: CRvB-uitspraak

Uitzondering terugvordering betaling aan Zorginstituut Nederland

5 Derdenbetaling op basis van machtiging

De uitkering kan op basis van een machtiging aan een derde worden betaald. De derde kan een werkgever zijn of een andere derde (bijvoorbeeld het Leger des Heils, een persoon uit de omgeving van betrokkene of iets dergelijks) of een instantie (zoals een bedrijfspensioenfonds). Hoe in deze gevallen binnen UWV met een onverschuldigde betaling aan de derde wordt omgegaan, wordt in paragraaf 5.1 beschreven voor een betaling aan de werkgever en in paragraaf 5.2 voor een betaling aan een derde niet zijnde een werkgever.

5.1 Derdenbetaling op grond van machtiging aan de werkgever

Een werknemer kan via een machtiging regelen dat de uitkering aan de werkgever wordt betaald. Als er sprake blijkt te zijn van een onverschuldigde betaling aan de werkgever, kan die niet bij de werkgever worden teruggevorderd. In de uitspraak ECLI:NL:CRvB:2014:1932 heeft de CRvB namelijk beslist dat een betaling aan de werkgever die niet gebaseerd is op een wettelijke

grondslag, maar op een machtiging van de werknemer, moet worden beschouwd als een betaling aan de werknemer. Deze betaling mag in dat geval niet op grond van de sv-wetten bij de werkgever worden teruggevorderd. Omdat bij een betaling gedaan aan de werkgever op grond van een machtiging, terugvordering op grond van de sv-wetten niet mogelijk is, is door UUV besloten om in deze gevallen de onverschuldigde betaling bij de werkgever terug te vragen in plaats van terug te vorderen.

NB. Als de werkgeversbetaling gebaseerd is op een wettelijke grondslag i.p.v. op een machtiging kan de terugvordering wel bij de werkgever worden teruggevorderd (zie hiervoor paragraaf 4 van dit hoofdstuk).

5.2 Terugvordering bij derden, niet zijnde een werkgever

Als op basis van een machtiging onverschuldigd is betaald, kan de oorzaak van die onverschuldigde betaling liggen in:

- a. het niet nakomen van de mededelingsverplichting door werknemer;
- b. het verstrekken van onjuiste of onvolledige informatie door de derde; of
- c. fouten van de kant van UUV;
- d. het pas achteraf bekend worden van de exacte hoogte van de inkomsten.

ad a:

Als de werknemer niet aan de mededelingsverplichting heeft voldaan, wordt de daardoor onverschuldigd betaalde uitkering van hem zelf teruggevorderd.

De werknemer krijgt de eventuele herzieningsbeschikking en de terugvorderingsbeschikking.

ad b, c en d:

Aangezien de derde het voordeel van de onverschuldigde betaling heeft gehad, moet van hem worden teruggevorderd.

De eventuele herzieningsbeschikking wordt gestuurd aan de werknemer. Een belanghebbende werkgever ontvangt een kopie van deze beschikking (bij de ZW, WAZO, WAO en WIA).

De terugvorderingsbeschikking gaat naar de derde. Een kopie van de eventuele herzieningsbeschikking gaat dan mee naar de derde, tenzij hij deze herzieningsbeschikking al eerder heeft ontvangen.

De werknemer ontvangt een brief waarin aangegeven wordt dat het te veel of ten onrechte betaalde wordt teruggevorderd van de derde.

6 Derde bestaat niet meer

Als de terugvordering op grond van het bovenstaande plaatsvindt bij een rechtspersoon, niet zijnde een werkgever aan wie wordt betaald op grond van een machtiging, en de rechtspersoon meer bestaat, dan moet de herzienings- en terugvorderingsbeschikking worden gestuurd aan de

rechtsoptvolger (wie de rechtsoptvolger is, staat in het handelsregister). In de adressering moet achter de naam van de rechtsoptvolger worden toegevoegd "als rechtsoptvolger van <naam oorspronkelijke rechtspersoon>". Als er geen rechtsoptvolger is moet het terug te vorderen bedrag worden afgeboekt.

Als het gaat om een werkgeversbetaling op grond van een machtiging en er is sprake van een rechtsoptvolger, dan wordt de rechtsoptvolger gevraagd de onverschuldigde betaling terug te betalen.

7 Derde is failliet

Als de terugvordering betrekking heeft op een werkgeversbetaling die gebaseerd is op een wettelijke grondslag, dan moet bij faillissement van de werkgever, de vordering worden ingediend bij de curator of als de onderneming is overgenomen, bij de rechtsoptvolger van de werkgever. Als het faillissement inmiddels is beëindigd en er is geen rechtsoptvolger die de onderneming heeft overgenomen, dan moet het terug te vorderen bedrag worden afgeboekt.

Als de terugvordering betrekking heeft op een betaling aan de werkgever op grond van een machtiging, wordt de betaling als het faillissement nog loopt, teruggevraagd bij de curator of in geval van overname, bij een eventuele rechtsoptvolger van de werkgever. Als het faillissement inmiddels is beëindigd en er is geen rechtsoptvolger die de onderneming heeft overgenomen, dan moet het terug te vorderen bedrag worden afgeboekt. Als de curator of de rechtsoptvolger niet tot terugbetaling overgaat, moet het terug te vorderen bedrag eveneens worden afgeboekt.

Als de terugvordering plaatsvindt bij een derde, niet zijnde een werkgever, en het terug te vorderen bedrag niet of niet geheel op die derde verhaald kan worden wegens faillissement, moet het (restant) terug te vorderen bedrag worden afgeboekt, als het faillissement inmiddels is beëindigd. Als het faillissement nog loopt, dan moet de vordering worden ingediend bij de curator.

8 Betaling aan willekeurige derde

Als een bedrag ten onrechte is overgemaakt (bijvoorbeeld storting op verkeerd rekeningnummer), dan kan deze onverschuldigde betaling niet op grond van de sv-wetsartikelen worden teruggevorderd. De ontvanger is immers niet de uitkeringsgerechtigde en het overgemaakte geld is geen hem/haar rechtens toekomende uitkering. Terugvordering kan dus alleen geschieden langs civielrechtelijke weg op grond van BW 6 artikel 203.

9 Erfgenamen

9.1 Onverschuldigde betaling en overlijden

Met betrekking tot onverschuldigde betalingen en overlijden worden drie situaties ondersche-

1. De vordering bestaat al en betrokkene overlijdt.
2. Na het overlijden van betrokkene wordt de onverschuldigde betaling ontdekt over een periode

van voor het overlijden.

3. Na het overlijden van betrokkene wordt nog doorbetaald.

ad 1: De vordering bestaat al en betrokkene overlijdt:

De vordering blijft bestaan en valt in de boedel. Het is afhankelijk van de keuze van de erfgenamen om al dan niet de erfenis te aanvaarden, wat er met de vordering gebeurt.

Als de erven de erfenis aanvaarden, zullen zij de vordering moeten voldoen. De schulden en vermogensbestanddelen van de erflater gaan van rechtswege over op de erfgenamen. De sv-rechtelijke vordering blijft bestaan en de erfgenamen zijn de geadresseerden. Verrekening met nog te betalen vakantiegeld is wel mogelijk, met de overlijdensuitkering niet.

Wordt de erfenis verworpen (via een verklaring bij de rechtbank) dan is het afhankelijk van de omvang van de boedel of er nog een deel betaald zal worden, het restant kan als oninbaar worden afgeboekt.

Als de erven kiezen voor een beneficiaire aanvaarding (dat is aanvaarding onder het voorrecht van boedelbeschrijving) dan betekent dit dat de erven de erfenis dusdanig aanvaarden dat zij niet voor de schulden kunnen worden aangesproken. Als de erven kiezen voor een beneficiaire aanvaarding, dan doen zij dit via een verklaring bij de rechtbank. In het geval van beneficiaire aanvaarding zullen de erven de vordering slechts voldoen voor zover er een batig saldo in de erfenis is. De keuze werkt terug tot op de dag van overlijden van de erflater. Ook hierbij wordt het (eventuele) restant als oninbaar afgeboekt.

ad 2: Na het overlijden van betrokkene wordt de onverschuldigde betaling ontdekt over een periode voor het overlijden:

Het moment waarop de onverschuldigde betaling wordt ontdekt is beslissend voor de invorderingsmogelijkheden. Immers als de nalatenschap reeds is afgewikkeld is er geen boedel meer waarin de vordering kan vallen. Grofweg moet maximaal 6 maanden na het overlijden er van worden uitgegaan dat de afwikkeling van de erfenis zal zijn voltooid. Er is dan geen verhaal meer voor de vordering omdat de boedel verdeeld is.

De erfgenamen hebben het recht van beraad. Zij hebben 4 maanden bedenktijd over hun keuze (het al dan niet aanvaarden van de erfenis). Mocht de vordering in die periode nog worden vastgesteld, dan kan deze in het algemeen in de boedel worden opgenomen en loopt deze mee in de afwikkeling als onder 1 genoemd. Het gaat dan om een sv-rechtelijke vordering die gericht is aan de erven van de uitkeringsgerechtigde. In het merendeel van deze gevallen echter moet geconcludeerd worden dat het niet zinvol meer is het terugvorderingsbesluit nog te laten uitgaan en kan deze vordering om die reden direct worden afgeboekt wegens oninbaarheid.

ad 3: Na het overlijden van betrokkene wordt nog doorbetaald:

Hierbij zijn meerdere situaties denkbaar:

- a. De zogenaamde doorgeschoten betaling, die slechts kort van duur is (1 of 2 maanden) en veroorzaakt wordt door de automatische betaling.

In die gevallen wordt de doorgeschoten betaling verrekend met de overlijdensuitkering (zie art. 53, lid 7 WAO, art. 74 WIA, art. 61 lid 7 WAZ, 53 lid 7 Wajong en 35 lid 7 ZW). Het restant wordt van de erfgenamen teruggevorderd op dezelfde wijze als beschreven onder 1. Er wordt alleen een terugvorderingsbesluit genomen als er een vordering resteert.

b. De doorgeschoten betaling op een en/of-rekening.

Bij de terugvordering is hierbij van belang of de mederekeninghouder gemachtigd is om de overlijdensuitkering te ontvangen en of deze erfgenaam is. Indien ja, dan kan na de verrekening met de overlijdensuitkering sv-rechtelijk worden teruggevorderd (zie verder onder 1), indien nee dan moet dit civielrechtelijk worden teruggevorderd.

c. De doorlopende betaling op de persoonlijke rekening van de uitkeringsgerechtigde die iemand anders (en deze is geen erfgenaam) incasseert. De doorlopende betaling is veroorzaakt door deze derde.

In deze gevallen moet civielrechtelijk worden teruggevorderd, er is immers geen enkele band met deze persoon.

d. Na het overlijden wordt nog doorbetaald. De betalingen worden en werden echter aan een ander dan de uitkeringsgerechtigde gedaan en wel vanwege de onmogelijkheid van de uitkeringsgerechtigde om kwijting te verlenen voor de betaling. Dit kan bijvoorbeeld aan de orde zijn bij sterk verminderde geestelijke vermogens van de gerechtigde, terwijl dat niet heeft geleid tot onder bewind- of curatelestelling. In die gevallen wordt aan een ander (een persoon of instelling) betaald als ware dat de uitkeringsgerechtigde. (Zie bijvoorbeeld art. 49 Wajong.)

In deze situatie valt de persoon of instelling aan wie de uitkering wordt betaald zelf onder de mededelingsverplichting. (Zie bijvoorbeeld art. 62 Wajong.) Dit heeft tot gevolg dat bij onverschuldigde betaling – bijvoorbeeld wegens overtreding van de mededelingsverplichting na of in verband met het overlijden van de gerechtigde – de sv-rechtelijke terugvordering zich tot die persoon of instelling richt.

9.2 Onderzoek aanvaarding of verwerping erfenis

Uit bovenstaande kan geconcludeerd worden dat het belangrijk is te weten hoe de nalatenschap van een overledene wordt afgewikkeld.

Allereerst is het belangrijk in het uitkeringsdossier vast te leggen dat betrokkene is overleden en voorts wie het overlijden van hem heeft gemeld. Dit zal veelal door een naast familielid worden gemeld en aan die persoon kan in een later stadium worden gevraagd hoe de nalatenschap is geregeld of wie de contactpersoon is.

Hieronder treft u een aantal praktische tips aan om te achterhalen of er en wie de erfgenamen zijn of wie de belangen behartigt.

Dit is een niet-limitatieve opsomming:

- door middel van Suwinet achterhalen of op het adres van de overledene nog familie woont

- bij het bevolkingsregister informatie opvragen of er erfgenamen bekend zijn of wie de belangen behartigt (executeur testamentair of notaris);
- bij de Koninklijke Notariële Beroepsorganisatie (KNB) afdeling Centraal Testamenten Register, Postbus 19398, 2500 CJ in Den Haag navraag doen of er een testament is opgemaakt;
- bij de bank of de Postbank navragen of er een executeur of gemachtigde bekend is (dit kan eventueel onder vermelding van het contractnummer van UWV, welke is na te vragen bij de boekhouding);
- bij de rechtbank, in het arrondissement waar de erfenis is opengevallen, navragen of de erfenis al dan niet beneficiair is aanvaard.

Wetsuitleg Wajong

341.04 De terugvorderingsbeslissing

1 Inhoud van de terugvorderingsbeslissing

Uit het bepaalde in artikel 4:86 Algemene wet bestuursrecht (Awb) volgt dat het besluit tot terugvordering vermeldt:

- hetgeen wordt teruggevorderd; en
- de termijn of termijnen waarbinnen moet worden betaald.

Voorts moet UWV in de beslissing in ieder geval een bezwaarclausule opnemen (art. 3:45 Awb).

UWV kan in de beslissing opnemen:

- de grondslag voor de terugvordering (bijvoorbeeld de herziening)
- het al of niet aanwezig zijn van een dringende reden
- de periode waarover onverschuldigd is betaald.

Het is op grond van de wet mogelijk om het besluit tot terugvordering van onverschuldigd betaalde uitkering en het besluit over de wijze van invordering afzonderlijk te nemen, maar uit de wetsgeschiedenis en de rechtspraak (uitspraak Centrale Raad van Beroep gepubliceerd in AB 1999/464) blijkt dat als hoofdregel deze beslissingen moeten worden gecombineerd. De wet heeft namelijk beoogd zoveel mogelijk dubbele procedures te voorkomen. Gelet hierop moet

zoveel mogelijk bij het primaire besluit, maar in ieder geval bij de beslissing op bezwaar, waarbij een besluit tot terugvordering wordt gehandhaafd, uitsluitend worden gegeven over de wijze van invordering.

Dit is alleen anders:

- indien er een betalingsregeling is overeengekomen tussen UWV en betrokkene en er om die reden geen dubbele procedure is te verwachten
- indien betrokkene er uitdrukkelijk mee instemt dat nog niet over de invordering wordt beslist, en
- indien sprake is van bijzondere, in het bestreden besluit te vermelden, omstandigheden.

Deze handelwijze voorkomt dat betrokkene in voorkomende gevallen tegen zowel de beslissing tot terugvordering als de beslissing over de wijze van invordering bezwaar en/of beroep zou moeten aantekenen.

2 Terugvordering van derden

In de gevallen als genoemd in het hoofdstuk [Terugvorderen van derden](#), waarin sprake is van civielrechtelijke terugvordering, wordt geen besluit in de zin van de Awb afgegeven. Dit is immers niet mogelijk indien het gaat om civielrechtelijke terugvordering.

Kennisgeving van de civielrechtelijke terugvordering geschiedt bij gewone brief, waarin minimaal vermeld wordt:

1. de oorzaak van de onverschuldigde betaling;
2. over welke periode de onverschuldigde betalingen hebben plaatsgevonden (specificatie);
3. het totaal terug te vorderen bedrag.

Eventueel dient bij onwillige debiteuren een dagvaarding uitgebracht te worden door de deurwaarder.

3 Beslissing tot invordering van een boete

Ook de inhoud van beslissing tot het opleggen (vorderen) van een boete (het boetebesluit) wordt bepaald door bepalingen uit de Algemene wet bestuursrecht (de artikelen 5:9, 5:52, 4:86 en 3:45).

In het boetebesluit wordt opgenomen:

- de mededeling dat een boete wordt opgelegd;
- de reden hiervan;
- de hoogte van het boetebedrag;
- uitleg over de wijze waarop het boetebedrag is vastgesteld;
- de artikelen waarop het besluit is gebaseerd;
- de termijn waarbinnen betaald moet worden;

- de mededeling dat tegen het besluit bezwaar kan worden gemaakt.