

Vorbereiding melden Eerstejaars Ziektewet-beoordeling

door eigenrisicodragers voor de Ziektewet

Inhoud

Inleiding	2
Wanneer een EZWb niet melden	3
Wanneer mogelijk wel een EZWb melden	6
Uitvoeren screening	7
Toelichting op uitvoeren screening	8
Relatie tussen inkomen en aard van de beperkingen	8
Relatie tussen opleidingsniveau en aard van de beperkingen	8
Weging door bedrijfsarts en/of arbeidsdeskundige	8
Bijlage I Maatmanloon	9
Wanneer spreken we van hoog maatmanloon?	9
Tabel maatmanlonen	10

Inleiding

Dit document is bedoeld als hulpmiddel bij het bepalen of u een Eerstejaars Ziektewet-beoordeling (EZWB) bij UWV wilt melden. Het ondersteunt eigenrisicodragers of diens gemachtigden, bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen bij het maken van een afweging. En het bevat handvatten om tot een zorgvuldige en onderbouwde screening te komen. Het doel is om alleen de gevallen te melden waarvan het zeer waarschijnlijk is dat de EZWB leidt tot uitstroom uit de Ziektewet.

Wanneer een EZWb niet melden

In sommige situaties voeren wij geen EZWb uit. Bijvoorbeeld als er sprake is van een wettelijke uitsluitingsgrond. Of van een eerdere beëindiging van de Ziektewet-uitkering om een andere reden dan door de EZWb.

Goed om te weten:

Artikel 19aa ZW is pas van toepassing vanaf de eerste dag ná het verstrijken van de 52e week en blijft gedurende het hele tweede ziektejaar van toepassing. Een Ziektewet-uitkering op basis van artikel 19aa ZW wordt met een maand uitlooptermijn beëindigd. Dat wil zeggen niet eerder dan ná week 56. Als de Ziektewet-uitkering vóór week 57 wordt beëindigd, zal een EZWb deze beëindiging niet veranderen. En heeft die dus geen toegevoegde waarde.

In deze situaties doen wij geen EZWb:

- a) De ex-werknemer is minder dan 44 weken arbeidsongeschikt.
Een beoordeling richt zich op de arbeidsongeschiktheid zoals die is na minimaal 52 weken en een dag. Wanneer langer dan 8 weken van tevoren een verzoek voor een beoordeling wordt gedaan, dus vóór week 44, is er nog te veel onzekerheid over de situatie van de arbeidsongeschiktheid na 52 weken. Voortijdige meldingen worden daarom niet in behandeling genomen.
- b) De ex-werknemer is vóór week 57 hersteld voor zijn arbeid.
De Ziektewet-uitkering wordt vóór week 57 beëindigd omdat met zekerheid kan worden gesteld dat ex-werknemer geschikt is voor zijn arbeid. Het criterium is pas van toepassing na 52 weken en 1 dag arbeidsongeschiktheid. Dan kan de Ziektewet-uitkering alleen met een maand uitlooptermijn worden beëindigd, dus na week 56. Indien er nog twijfel bestaat of de ex-werknemer voor de genoemde termijnen arbeidsgeschikt is, is het ook mogelijk om de verbetering af te wachten tot week 54 en dan een EZWb te melden. Wanneer de ex-werknemer in het tweede ziektejaar arbeidsgeschikt is, heeft een EZWb op dat moment geen toegevoegde waarde. De bedrijfsarts kan de ex-werknemer namelijk zelf geschikt verklaren voor zijn arbeid.
- c) De ex-werknemer heeft een lopend recht of er ontstaat recht op WAO-uitkering.
Heeft iemand recht op een WAO-uitkering, of krijgt deze binnenkort recht, dan is er volgens de wet geen mogelijkheid om de Ziektewet-uitkering met een EZWb te beëindigen. Daarom is deze groep als een uitsluitingsgrond (art 102 lid 5 ZW) opgenomen in de Ziektewet.
Let op: Als een ex-werknemer wettelijk is uitgesloten, dan wordt dat alleen mondeling medegedeeld aan de ex-werknemer. Wij geven namelijk geen beschikkingen af over beoordelingen die wij volgens de wet niet hoeven uit te voeren. De ex-werkgever wordt alleen per brief geïnformeerd wanneer deze een verzoek voor een beoordeling heeft ingediend.
- d) De ex-werknemer heeft vóór week 57 de AOW-leeftijd bereikt.
Als de Ziektewet-uitkering wordt beëindigd (tussen week 44 en 57) omdat de AOW-leeftijd is bereikt, voeren wij geen EZWb uit.
- e) De ex-werknemer gaat vóór week 57 in detentie.
Wanneer de ex-werknemer in detentie gaat, bepaalt de soort detentie, zoals gevangenis, voorwaardelijke veroordeling of dwangopname, of er tijdens detentie nog recht is op Ziektewet-uitkering. Als de Ziektewet-uitkering inderdaad moet worden beëindigd, zal dat pas na een maand detentie zijn.
- f) De ex-werknemer heeft vóór week 57 recht op een WAZO-uitkering wegens zwangerschap.
De Ziektewet-uitkering wordt beëindigd vanwege de toekenning van een zwangerschaps- en bevallingsuitkering.

Wanneer sprake is van arbeidsongeschiktheid na zwangerschaps- en bevallingsverlof, kan een EZWb kansrijk zijn. Er moet dan direct na het zwangerschaps- en bevallingsverlof sprake zijn van samentelling van perioden van arbeidsongeschiktheid.

Dit is het geval in deze situatie:

- de ziekteoorzaak is hetzelfde en is niet gerelateerd aan zwangerschap of bevalling
- en de ziekteperiodes sluiten aan direct voor én na het verlof (art 29 lid 5 ZW)

Dan kan de beoordeling vanaf de 44e week na de eerste arbeidsongeschiktheidsdag worden opgestart. Of, wanneer week 52 midden in de WAZO valt, direct na afloop van de WAZO-uitkering.

In deze situatie is er geen sprake van samentelling van perioden van arbeidsongeschiktheid:

- Er is een onderbreking van meer dan 16 weken door het zwangerschaps- en bevallingsverlof. En er wordt niet voldaan aan de voorwaarden voor samentelling, zoals dezelfde oorzaak. Er start na WAZO een nieuwe periode van arbeidsongeschiktheid. Pas na 44 weken is artikel 19aa ZW weer van toepassing.

Let op: Ongeschiktheid veroorzaakt door voorgaande zwangerschap of bevalling valt niet onder het eigenrisicodragerschap van de werkgever.

- g) Er is een andere reden waarom het recht op Ziektewet-uitkering eindigt vóór week 57. Als om een andere reden de Ziektewet-uitkering vóór week 57 of tijdens de afhandeling van de EZWb door UWV wordt beëindigd. Bijvoorbeeld omdat een uitkering wordt beëindigd op andere gronden, zoals vertrek naar een ander land waarnaar Nederland geen uitkering kan exporteren.
- h) De ex-werknemer heeft recht op een IVA-uitkering met verkorte wachttijd. Wanneer wordt ingeschat dat een ex-werknemer mogelijk voldoet aan de IVA-criteria, kan die gewezen worden op de mogelijkheid om een WIA-aanvraag met verkorte wachttijd in te dienen tot uiterlijk week 68. Na een toekenning van een IVA-uitkering wordt de Ziektewet-uitkering beëindigd.
- i) Er zijn geen benutbare mogelijkheden conform het Schattingsbesluit (art 2). Wanneer er geen benutbare mogelijkheden zijn, is de ex-werknemer niet geschikt voor algemeen geaccepteerde arbeid. Er kunnen dan geen functies worden geduid en de ex-werknemer zal in de Ziektewet blijven.

Voorbeelden:

- opname in ziekenhuis of instelling
 - bedlegerigheid
 - ADL-afhankelijkheid
 - onvermogen tot persoonlijk en sociaal functioneren op 3 niveaus: de zelfverzorging, het gezin en de sociale contacten buiten het gezin, inclusief evt. werkrelaties
 - benutbare mogelijkheden binnen afzienbare termijn verliezen wegens slechte levensverwachting
- j) De ex-werknemer is 92 weken of langer arbeidsongeschikt. Een beëindiging van de Ziektewet-uitkering op basis van artikel 19aa ZW kan dan niet meer binnen de wachttijd voor de WIA geëffectueerd worden.
- k) De ex-werknemer heeft meer dan 65% verdienen op minimaal 52 weken plus 1 dag, maar nog niet langer dan 6 maanden.

Wanneer een ex-werknemer ná de 52e week met inkomsten uit arbeid meer dan 65% van diens maatmaninkomen verdient, is artikel 19aa ZW nog niet van toepassing. De beoordeling wordt dan 6 maanden uitgesteld (artikel 19aa lid 3 ZW), gerekend vanaf de eerste dag verdienen van meer dan 65%. Het ministerie van SZW heeft dit lid toegevoegd omdat werken tijdens een uitkering moet lonen. Om te voorkomen dat het recht op een Ziektewet-uitkering direct eindigt zodra iemand gaat werken, is een half jaar bepaling opgenomen.

Wanneer de ex-werknemer feitelijk arbeid verricht op het moment van 52 weken ziekte of later, moet gekeken worden of en per wanneer de ex-werknemer daarmee meer dan 65% van diens maatmaninkomen verdient. Ongeacht of het gaat om algemeen geaccepteerde arbeid, geschikt voor diens krachten en bekwaamheden. Hierbij kan worden volstaan met het vergelijken van maatmaninkomen met feitelijke inkomsten uit arbeid. Bij twijfel over de hoogte van de inkomsten is een beoordeling wel kansrijk.

Is er sprake van meer dan 65% verdienen vanaf week 52, dan moet 6 maanden uitstel worden verleend. Het is niet noodzakelijk dat de ex-werknemer gedurende de uitgestelde periode nog werkzaam is of meer dan 65% verdient. De periode van uitstel kan hierdoor niet worden verkort. Wel is het mogelijk dat de ex-werknemer tijdens deze periode geschikt kan worden verklaard voor zijn arbeid. 8 weken voor beëindiging van de 6 maanden uitstel kan een aanvraag voor de beoordeling van artikel 19aa ZW worden ingediend, maar uiterlijk tot week 92 in verband met de WIA-aanvraag.

Berekenen inkomsten

Inkomsten uit feitelijk verrichte arbeid dienen per betalingstermijn te worden berekend: 4-weken loon of maandloon. Bij wisselende inkomsten moeten deze eveneens over een betalingstermijn leiden tot meer dan 65% van het maatmanloon. Hierbij wordt uitgegaan van het sv-loon inclusief alle loonelementen zoals vakantietoeslag, eindejaarsuitkering of onregelmatigheidstoeslag. Om vergelijking met het maatmanloon mogelijk te maken wordt het maandloon/4-wekenloon teruggerekend naar gemiddeld uurloon.

Het gaat er hierbij niet om of de ex-werknemer werkelijk werkt op de beoordelingsdatum (bijvoorbeeld 52 weken en een dag). Dit kan bijvoorbeeld net een parttime dag zijn. De beoordelingsdatum moet binnen de betalingstermijn vallen om inkomsten op die dag te kunnen vaststellen.

Vaststellen vanaf welke datum de verdiensten meer dan 65% zijn

Mocht op moment van aanvang van de feitelijke arbeid nog niet meer dan 65% van het maatmanloon worden verdiend, dan moet worden vastgesteld op welke datum de inkomsten dan wel meer dan 65% zijn gaan bedragen. Het is niet relevant dat tussen de eerste dag van verdiensten van meer dan 65% en de beoordelingsdatum, de inkomsten 65% of minder zijn geweest. Stel vast binnen welke betalingstermijn de eerste dag valt om de hoogte te kunnen bepalen van de inkomsten.

Berekenen einde van de 6 maanden uitstel

Ligt de datum van de eerste dag van verdiensten ná week 26? Dan wordt de beoordeling met 6 maanden uitgesteld. Bereken vanaf welke dag het artikel 19aa ZW-criterium wel van toepassing is.

Rekenvoorbeeld:

De ex-werknemer is ziek geworden op donderdag 1 april 2021 en is sindsdien arbeidsongeschikt voor diens oude werk. De ex-werknemer vindt een nieuwe baan vanaf vrijdag 4 februari 2022. De verdiensten worden verrekend met de uitkering. Op 1 maart 2022 wordt vastgesteld dat de ex-werknemer op dat moment meer dan 65% van diens maatmanloon verdient. De toepassing van het criterium wordt 6 maanden uitgesteld, gerekend vanaf 4 februari 2022 tot en met 3 augustus 2022. De beoordeling kan 8 weken voor afloop van die 6 maanden worden aangevraagd, ingaande 8 juni 2022. Uit de beoordeling blijkt dat de ex-werknemer meer dan 65% verdien capaciteit heeft. De beoordeling heeft betrekking op 4 augustus 2022, zijnde de criteriumdatum. De datum verzending beschikking is 2 augustus 2022. Uitlooptermijn is van 4 augustus tot en met 3 september 2022. De uitkering eindigt op 4 september 2022.

Wanneer mogelijk wel een EZWb melden

In deze situaties kunt u een screening doen:

- Wanneer er geen sprake is van 1 van de situaties hierboven.
- Wanneer sprake is van arbeidsongeschiktheid na zwangerschaps- en bevallingsverlof (zie toelichting bij f).
- Als de ex-werknemer meer dan 65% verdienen heeft op minimaal 52 weken plus 1 dag én gedurende een periode van langer dan 6 maanden.

Ligt de datum van eerste dag van verdienen van 65% (zie toelichting bij j) binnen de eerste 6 maanden na de eerste arbeidsongeschiktheidsdag (rekening houdend met samentelling)? Dat wil zeggen vóór week 26? Dan wordt de beoordeling niet uitgesteld. De termijn van 6 maanden uitstel is namelijk al verstreken binnen het eerste ziektejaar.

Uitvoeren screening

Bij een screening zijn meestal een bedrijfsarts (BA) en een arbeidsdeskundige (AD) betrokken. Wie welke input geeft, hangt af van meerdere factoren op arbeidsdeskundig- en verzekeringsgeneeskundig gebied. Deze tabel laat zien hoe groot de kans op uitstroom uit de Ziektewet is in welke situatie. Als de BA en/of AD denken dat deze kans groot is (een verdienvermogen van meer dan 65%), kunt u de EZWb melden. Een toelichting staat in het volgende hoofdstuk.

Items	Sub-item	Voorwaarden/nadere specificatie	Kans dat een beoordeling leidt tot uitstroom ZW		Input door
			Klein	Groot	
Belastbaarheid wijzigt in negatieve zin door een interventie		De datum van de interventie (bijv. operatie met revalidatie) moet binnen circa 3 maanden voor of na datum beoordeling UWV liggen.	x		BA
Marginaal belastbaar			x		BA
Gedeeltelijk herstel voor eigen werk		50-65% werkzaam in eigen werk		x	BA/AD
Beperkte duurbelastbaarheid		Een urenbeperking van >65% van de omvang van het laatst verrichte werk.	X		BA/AD
Fysiek sterk beperkt	1	Functioneel eenarmig + maximaal basisonderwijs	x		BA/AD
	2	Hand- en vingergebruik, beperkt op diverse grepen + maximaal basisonderwijs	x		
	3	Zitten + torderen + knielen/hurken	x		
	4	Zitten + staan + lopen	x		
	5	Forse persoonlijke/sociale beperkingen + beperkte duurbelastbaarheid	x		
Sterk beperkt t.a.v. persoonlijk en sociaal functioneren	1	Aanmerkelijk vertraagd handelingstempo	x		BA/AD
	2	Niet buitenshuis kunnen werken + maximaal basisonderwijs	x		
	3	Vasthouden en verdelen van de aandacht	x		
Hoog maatmanloon	1	In de bijlage staat per opleidingsniveau welk maatmanloon hoog is	x		BA/AD
	2	Beperkingen in persoonlijk en sociaal functioneren	x		
Dienstverband		Kleine omvang dienstverband + weinig beperkingen + laag uurloon		x	BA/AD

Toelichting op uitvoeren screening

De bedrijfsarts en arbeidsdeskundige kunnen deze uitgangspunten en voorbeelden gebruiken bij de screening.

Relatie tussen inkomen en aard van de beperkingen

Algemeen gezegd leiden veel en sterke beperkingen op persoonlijk en sociaal vlak in combinatie met een hoog inkomen tot een verdienvermogen van 65% of minder.

Bijvoorbeeld: ex-werknemer heeft een hoog maatmanloon en is (sterk) beperkt ten aanzien van:

- herinneren
- vasthouden van de aandacht
- verdelen van de aandacht
- samenwerken
- emotionele problemen van anderen hanteren

In de bijlage staat meer informatie over het maatmanloon.

Relatie tussen opleidingsniveau en aard van de beperkingen

Een ex-werknemer met een laag opleidingsniveau (1,2) is veelal aangewezen op fysiek belastend werk. Een laag opleidingsniveau in combinatie met veel en/of zware beperkingen op het gebied van het houdings- en bewegingsapparaat leidt daarom tot een kleine kans op te duiden functies en meer dan 65% verdienvermogen. De inschatting is dan dat de ex-werknemer een verdienvermogen heeft van 65% of minder.

Weging door bedrijfsarts en/of arbeidsdeskundige

Bedrijfsarts

De BA geeft in beginsel aan dat er een gerede kans op een verdienvermogen van 65% of minder bestaat in deze situaties:

- de ex-werknemer is niet belastbaar: er zijn geen benutbare mogelijkheden (GBM)
- de ex-werknemer is marginaal belastbaar (net onder GBM, conform Werkwijzer Poortwachter)

Arbidsdeskundige

Hoe hoger het maatman-/sv-loon, hoe groter de kans op een verdienvermogen van 65% of minder. De hoogte van het (maatman)inkomen is een belangrijke factor, in samenhang met het opleidingsniveau van de ex-werknemer. In de bijlage staat meer informatie over het maatmanloon.

Bedrijfsarts en arbeidsdeskundige

Bij een duurbelastbaarheid van minder dan de maatgevende omvang kan vanwege maximering van de restverdien capaciteit op het maatmanloon worden volstaan met een urenvergelijking.

Bijvoorbeeld: omvang maatgevende arbeid is 36 uur, de beperking van de duurbelastbaarheid 20 uur per week: 20/36. Dit is gelijk aan 55,5% en dus 65% of minder verdienvermogen.

Hoe zwaarder de beperkingen zijn, hoe groter de kans is op een verdienvermogen van 65% of minder. Dit geldt met name voor de combinatie van beperkingen op persoonlijk/sociaal gebied en fysieke beperkingen.

Overleg tussen bedrijfsarts en arbeidsdeskundige ligt ook in deze situaties voor de hand:

- ex-werknemer heeft een sterk beperkt handelingstempo
- ex-werknemer is aangewezen op rechtstreeks toezicht en/of intensieve begeleiding
- ex-werknemer is aangewezen op volledig voorgestructureerd werk
- ex-werknemer is functioneel slechtziend
- ex-werknemer is functioneel eenarmig

Bijlage I **Maatmanloon**

Het gebruiken van het maatmanloon in de screening kan helpen om te bepalen of een ex-werknemer vanwege diens relatief hoge maatmanloon ook na een EZWb in de Ziektewet zal blijven. Deze bijlage biedt een toelichting op dit begrip inclusief een referentiekader.

Hiervoor wordt eerst het begrip maatman uitgelegd. De maatman bestaat uit 3 elementen:

- Maatgevende arbeid: het werk dat de gezonde persoon met soortgelijke opleiding en ervaring, ter plaatse waar die arbeid verricht of het laatst heeft verricht, of in de omgeving daarvan gewoonlijk verricht. Dit is vaak het laatst verrichte werk.
- Maatgevende omvang: de gemiddelde omvang in uren per week die hoort bij de maatgevende arbeid; bijvoorbeeld 38 uur per week.
- Maatmanloon: het bedrag dat met de maatgevende arbeid in de maatgevende omvang per uur wordt verdiend.

De arbeidsdeskundige stelt het maatmanloon vast. In grote lijnen wordt het maatmanloon als volgt berekend: Het sociaal verzekeringsloon (sv-loon) dat hoort bij de maatgevende arbeid plus de opgebouwde bedragen aan vakantietoeslag (VT) en/of arbeidsvoorwaardenbedrag (AVWB) min de bedragen uitbetaalde VT en/of AVWB.

Om een indicatie te krijgen van het maatmanloon kan deze formule worden toegepast:

Maatmanloon per maand of per 4 weken = sv-loon + opbouw VT/AVWB – uitbetaalde VT/AVWB.

Het maatmanloon per uur is dit bedrag gedeeld door het aantal verloonde uren. Bij een vast loon kan deze indicatie gebaseerd worden op 1 betalingstermijn. Bij wisselend loon kunnen meerdere betalingstermijnen worden gebruikt.

Wanneer spreken we van een hoog maatmanloon?

Om een indicatie te geven wanneer een maatmanloon voor de screening als hoog kan worden beschouwd, zijn gegevens uit het Claim Beoordelings- en Borgingssysteem (CBBS) gebruikt. Dit systeem ondersteunt arbeidsdeskundigen van UWV bij het duiden van functies voor de vaststelling van de resterende verdien capaciteit.

Bij een arbeidsongeschiktheidsbeoordeling wordt de verdien capaciteit gebaseerd op het middelste loon van 3 geduide functies. Dat heet het mediaanloon. Voor deze bijlage is per opleidingsniveau onderzocht wat het hoogste mediaanloon is dat binnen CBBS voorkomt. Vervolgens is berekend hoe het mediaanloon zich verhoudt ten opzichte van het maatmanloon.

De tabel op de volgende pagina geeft per opleidingsniveau inzicht wanneer een maatmanloon leidt tot een resterende verdien capaciteit van 65% of minder. Dit is onderdeel van het referentiekader voor de screening.

De informatie in de tabel moet in samenhang gelezen worden met de informatie in dit document. Bij de inschatting of het zeer waarschijnlijk is dat de EZWb leidt tot uitstroom uit de Ziektewet, spelen ook de volgende factoren een rol:

- belastbaarheid van ex-werknemer
- soort opleiding (voortgezet/algemeen of beroeps) en opleidingsrichting
- vaardigheden
- werkervaring
- maatmanomvang: wanneer de maatgevende omvang groter is dan de omvang van de geduide functie, heeft dit een verlagend effect op de resterende verdien capaciteit.

Tabel maatmanlonen

In deze tabel staan de maatmanlonen per opleidingsniveau die leiden tot een resterende verdien capaciteit van 65% of minder.

Peildatum: januari 2026. De bedragen worden jaarlijks geactualiseerd. Onderstaande bedragen zijn conservatief berekend, rekening houdend met de geldigheidsduur van een jaar.

Opleidingsniveau *	Maatmanloon per uur
Basisonderwijs niet voltooid	€ 33
Basisonderwijs voltooid t/m enkele jaren voortgezet onderwijs	€ 42
Diploma vmbo t/m eindniveau mbo niveau 2	€ 42
Eindniveau havo/vwo/ gymnasium t/m diploma mbo niveau 3	€ 45
Diploma havo, diploma mbo 4 t/m eindniveau hbo bachelor	€ 54
Diploma hbo t/m eindniveau wo (bachelor)	€ 71
Diploma wo bachelor of master	€ 71

* Of een andere opleiding op vergelijkbaar niveau.