

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

(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	<ul style="list-style-type: none"> • Geen actieve inzet van herbeoordelingen op initiatief UWV • Bestaande signalen worden niet opgevolgd
oWajong	<ul style="list-style-type: none"> • Geen actieve inzet van SMZ • Bestaande signalen worden niet opgevolgd. • Screening van zittend bestand oWajong (inclusief GDBM) vanuit participatieperspectief door WERKbedrijf.
nWajong	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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 overgangperiode waarbij sprake is van drie groepen klanten:	
<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	
<ul style="list-style-type: none"> • 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)beoordelingsignalen worden afgesloten. 	
<ul style="list-style-type: none"> • 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:	
<ul style="list-style-type: none"> • 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 medische 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 Wachtijd (EWT).

Spoor 1

Er is sprake van "spoor 1" als klant op Einde Wachtijd (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 r 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 wordt 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: <ul style="list-style-type: none">• situatie ongewijzigd moet worden voortgezet• participatie mogelijk is• met ingang van welke datum een uitkeringsrecht of de resterende verdiencapaciteit 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 verdiencapaciteit 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	<ul style="list-style-type: none">• vaststellen of gedurende 24 kalendermaanden de resterende verdiencapaciteit hoger is geweest dan het maatman inkomen• vaststellen van de datum waarop een uitkeringsrecht, de resterende verdiencapaciteit of de inkomenseis mo 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<p>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.</p> <p>Artikel 60 WIA bepaalt onder meer dat na einde loongerelateerde WGA-uitkering de WGA-uitkering bestaat uit een loonaanvullingsuitkering of een vervolgutkering.</p>
Start	UITKEREN signaleert drie maanden voor einde LGU
Uitvoering	<p>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.</p> <p>Vraagt klant om een sociaal medische beoordeling dan beoordeelt Uitkeren of een actueel medisch oordeel noodzakelijk is.</p>
Doel	<ul style="list-style-type: none"> 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 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none">• 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 verdiencapaciteit 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 verdiencapaciteit 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 verdiencapaciteit

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 verdiencapaciteit
- 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.

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.

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Herbeoordelingen door verzekeringsarts, nadere uitwerking

[Autonome afweging verzekeringsarts](#)

- [Punten van belang bij indiceren herbeoordeling](#)

[Een realistische prognose](#)

- [Negatief voorspellende factoren, overzicht](#)

[Bepalen categorie herbeoordeling](#)

- [Categorie-indeling](#)
- [Categorie 1: zeer kansrijk](#)
- [Categorie 2: kansrijk \(ondergrens = een geringe kans\)](#)

[Hoe kan de VA de herbeoordeling uitvoeren?](#)

[De standaard onderzoeksmethoden](#)

[Terug naar instructie \(Her\)beoordelingsbeleid UWV](#)

Autonome afweging door verzekeringsarts

Herbeoordelingen geïnitieerd door de verzekeringsarts (VA) zijn alleen aan de orde als de klant tijdelijk geen benutbare mogelijkheden heeft en niet aan het WERKbedrijf is overgedragen.

De VA maakt steeds een autonome afweging wanneer de herbeoordeling aan de orde is, op welke termijn en welke wijze. De VA geeft bij de planning van de herbeoordeling zo specifiek mogelijk aan welke actie hij verwacht dat nodig is (telefonisch overleg of informatie vragen etc.). Hij is in staat op een effectieve en efficiënte wijze met het gebruik van professionele richtlijnen en normen tot een kwalitatief oordeel te komen over de (wijziging van) de functionele mogelijkheden voor arbeid.

Belangrijke punten bij indiceren herbeoordeling

Bij het indiceren van een herbeoordeling zijn de volgende zaken van belang:

- De prognose moet concreet en reëel zijn
- Er wordt een relevante verbetering van de mogelijkheden verwacht
- Er wordt een concrete termijn in maanden aangegeven wanneer een relevante verbetering verwacht wordt
- De prognose wordt waar mogelijk evidence based of naar aanleiding van de verzekeringsgeneeskundige protocollen onderbouwd
- Aan de herbeoordeling wordt een categorie toegekend.

Realistische prognose

In de 'Standaard professionele herbeoordeling' werden al met het oog op het afgeven van een reële prognose en op grond van beperkt beschikbare onderzoeksgegevens factoren benoemd die medebepalend zijn voor de prognose. Het gaat hier om factoren die een negatieve invloed hebben op de mogelijke (positieve) uitkomsten van een behandeling, de zogenaamde negatief voorspellende factoren.

Negatief voorspellende factoren: overzicht

- De duur van de klachten/de aandoening
- De duur van de arbeidsongeschiktheid respectievelijk de uitkeringsduur
- Zowel op grond van praktijkervaringen als op grond van beperkte onderzoekgegevens gold ten tijde van de WAO dat na 2 jaar uitkering nog slechts in een beperkt percentage van gevallen enig herstel optrad (5 tot 10 procent)
- De verhoudingsgewijs minder ernstige beperkingen
- Gebrekkige motivatie van de klant

Als aanvulling hierop nog enkele uit de literatuur naar voren komende factoren:

- Bij lange duur van de arbeidsongeschiktheid is de kans op verbetering van de belastbaarheid bij een somatische aandoening heel gering (bij psychische aandoeningen is die kans beduidend groter).
- Ook bij kortere duur treedt bij psychische aandoeningen significant vaker verbetering van de belastbaarheid op.
- De leeftijd van klant (hoe ouder, hoe minder kans op verbetering van de belastbaarheid).
- Ernst van persoonlijkheidsfactoren.
- Verhoudingsgewijs weinig privé-stress bij psychische problematiek.

Over de mogelijk negatieve invloed van co-morbiditeit zijn geen eensluidende gegevens aangetroffen.

De meeste factoren zijn vanuit de praktijk wel herkenbaar. Hiervan bestaat echter nog beperkt onderzoek. Bovenstaande factoren dienen te worden meegewogen bij het bepalen van de noodzakelijkheid van de in de toekomst te verrichten herbeoordeling door de VA.

Bepalen categorie herbeoordeling door VA

De vaststelling van niet duurzame volledige arbeidsongeschiktheid impliceert dat verbetering wordt verwacht en dat daarom in **alle** gevallen een volgende beoordeling wordt gepland. Als de VA een heronderzoek plant, geeft hij daarbij een categorie (categorie 1 of 2) aan.

Doel van de categorie-indeling is om, als er onverhoopt achterstand in de beoordelingen ontstaat, met die categorie-indeling te kunnen selecteren welke gevallen als eerste worden afgehandeld: categorie 1-gevallen eerst, categorie 2-gevallen pas daarna voor zover er dan nog ruimte is.

De VA plant de herbeoordeling aan de hand van de categorie-indeling.

Categorie-indeling

Categorie 1: zeer kansrijke herbeoordeling

De VA is bij deze categorie in staat een zeer concreet en reëel perspectief te beschrijven. De verbetering of het herstel van de medische toestand leidt tot participatiemogelijkheden of vermindering van de arbeidsongeschiktheid binnen een redelijke termijn (ongeveer 1 jaar).

Vaak gaat het bij deze categorie om klanten die:

- tijdelijk behandeld worden of voor een behandeling zijn opgenomen, waarvoor geldt dat de behandeling gericht is op genezing en/of revalidatie, en waarbij van de behandeling bekend is dat deze in verreweg de meeste gevallen binnen 1 jaar leidt tot verbetering van de belastbaarheid;
- mogelijkheden kunnen krijgen voor een evidence based behandeling gericht op genezing en/of revalidatie waarbij resultaat binnen 1 jaar is te verwachten;
- recent een *life-event* hebben meegemaakt en van wie mag worden aangenomen dat zij binnen 1 jaar zullen herstellen;
- op datum beoordeling zwanger zijn of nog niet zo lang geleden zijn bevallen;
- een uitgesproken positieve verwachting hebben van hun re-integratiemogelijkheden en sterk gemotiveerd zijn tot re-integratie; de VA beschouwt de verwachtingen als realistisch.

Categorie 2: kansrijke herbeoordelingen (ondergrens = een geringe kans)

De VA is bij deze categorie ook in staat een (waarschijnlijk minder) concreet maar reëel perspectief te beschrijven. De verbetering van de medische toestand of herstel leidt tot re-integratie, participatie of vermindering van de arbeidsongeschiktheid.

Vaak gaat het bij deze categorie om klanten die:

- wat langer behandeld worden of wat langer voor een behandeling zijn opgenomen, waarvoor geldt dat de behandeling gericht is op genezing en/of revalidatie: van de behandeling is bekend dat deze in verreweg de meeste gevallen leidt tot verbetering van de belastbaarheid;
- binnen de genoemde termijn mogelijkheden hebben voor een evidence based behandeling gericht op genezing en/of revalidatie;
- recent een *life-event* hebben meegemaakt en van wie mag worden aangenomen dat zij binnen de termijn herstellen;

- een uitgesproken positieve verwachting hebben van hun re-integratiemogelijkheden en sterk gemotiveerd zijn tot re-integratie;
- verwachtingen hebben waarvan de VA niet overtuigd is van het realiteitsgehalte, maar waarvoor hij evenmin reden heeft een gunstig vooruitzicht uit te sluiten;
- langer dan 2 jaar behandeld worden of langer dan 2 jaar voor een behandeling zijn opgenomen, waarvoor geldt dat de behandeling gericht is op genezing en/of revalidatie; van de behandeling is bekend dat deze in verreweg de meeste gevallen leidt tot verbetering van de belastbaarheid.

Hoe voert verzekeringsarts herbeoordeling uit?

Een verzekeringsgeneeskundige herbeoordeling impliceert niet automatisch een spreekuuronderzoek. In zijn planning geeft de VA concreet aan welke onderzoeksmethode later aan de orde kan zijn.

Er zijn verschillende methoden voor het uitvoeren van een herbeoordeling:

- Spreekuuronderzoek
- Schriftelijk onderzoek
- Telefonisch onderzoek
- Huisbezoek

De VA kiest de meest gereede methode. Voor de inhoudelijke beoordeling of methode van beoordelen wordt verwezen naar de standaard onderzoeksmethoden.

Voor de herbeoordeling blijven de bestaande instructies over motiveren, rapporteren en informeren van de klant gelden.

Standaard onderzoeksmethoden

Deze standaard gebruikt niet de term 'schriftelijk onderzoek' als mogelijkheid, maar houdt de mogelijkheid open om op basis van de stukken een beoordeling te doen, als namelijk bij de oriëntatie al voldoende relevante, consistente en plausibele informatie aanwezig is. Daarbij kan de VA ook gericht vragenlijsten gebruiken. Deze werkwijze kan als schriftelijk onderzoek worden aangemerkt.

Er worden in de standaard geen duidelijke criteria gegeven voor het hanteren van de verschillende methoden. Deze zegt er het volgende over:

'Over het algemeen betekent dit dat naarmate de mogelijkheden tot functioneren minder evident zijn en ook de samenhang met de (functie)stoornis vragen oproept, het verzekeringsgeneeskundig onderzoek uitvoeriger zal zijn.'

Het ontbreekt dus aan concrete criteria voor de te volgen onderzoeksmethode. Door echter verbanden te leggen tussen de indicatie, het doel en de prioriteit van de herbeoordeling kan tot de keuze voor een specifieke onderzoeksmethode worden gekomen.

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Re-integratieverslag

Bij ziekte van een werknemer zorgt de werkgever dat de werknemer zo snel en zo volledig mogelijk kan hervatten in voor hem geschikt werk, waardoor een beroep op een uitkering wordt verkleind of voorkomen. De werkgever en de werknemer vermelden de geleverde re-integratie-inspanningen in een door hen opgemaakt re-integratieverslag. Aan de hand van dit verslag beoordeelt UWV of zij in redelijkheid konden komen tot de re-integratie-inspanningen die zij leverden.

De toetsing van re-integratieverslag gaat voor op de beoordeling van het recht op WIA.

Indienen re-integratieverslag

Het re-integratieverslag wordt uiterlijk in de 93e verzuimweek, tegelijk met de aanvraag voor een WIA-uitkering, ingediend. In het verslag worden alle re-integratie-inspanningen vermeld, die, in de periode tussen de eerste ziektedag en de dag van indiening van de aanvraag, zijn geleverd.

ERD-ZW

Werknemers die ziek uit dienst zijn gegaan en van wie de werkgever eigenrisicodragers ZW (ERD-ZW) is op de eerste arbeidsongeschiktheidsdag, moeten ook een re-integratieverslag indienen bij de aanvraag WIA.

Door de aanvraag WIA stelt UWV ook vast of er nog recht is op ziekengeld. Dit vindt plaats door middel van een [toetsing van de belastbaarheid in het tweede ziektejaar \(TVB2\)](#). De beoordeling van de re-integratie-inspanningen gaat echter voor op een TVB2. Pas als de WIA-claimbeoordeling aan de orde is, wordt ook vastgesteld [of de wachttijd is voltooid](#).

Verplichtingen rond het re-integratieverslag

Werkgever en werknemer zijn samen verantwoordelijk voor de re-integratie. Het doel van de re-integratie is een structurele werkhervatting in passend werk, die zo veel mogelijk aansluit bij de resterende functionele mogelijkheden van de werknemer. Dit betekent dat een re-integratievolgorde bestaat, waarbij de aandacht eerst wordt gericht op de mogelijkheden binnen de eigen organisatie (spoor 1) en vervolgens, zo nodig aanvullend, buiten de eigen organisatie (spoor 2).

Met betrekking tot de invulling van de inspanningsverplichting tot re-integratie geldt op grond van [artikel 25 WIA](#) een aantal verplichtingen, die nader zijn ingevuld via de [Ministeriële regeling procesgang 1e en 2e ziektejaar](#):

- De bedrijfsarts stelt bij een (verwacht) langdurig verzuim binnen 6 weken na de eerste ziektedag een probleemanalyse op;
- De werkgever houdt aantekening van het verloop van de arbeidsongeschiktheid en de re-integratie van de werknemer;
- De werkgever stelt uiterlijk binnen 2 weken na de probleemanalyse (meestal in de achtste verzuimweek) een plan van aanpak op;
- De werknemer moet zijn medewerking verlenen bij het opstellen van het plan van aanpak en het opstellen van het re-integratieverslag;
- De afspraken die in het plan van aanpak zijn gemaakt moeten door werkgever en werknemer worden nageleefd;
- Het plan van aanpak moet periodiek worden geëvalueerd;
- De werkgever moet in overleg met de werknemer een re-integratieverslag opstellen uiterlijk 2 weken voordat de werknemer zijn WIA-aanvraag moet indienen of, in geval van een verlengde loondoorbetaling, uiterlijk 13 weken voor het einde van die verlengde periode;
- De werkgever verstrekt aan de werknemer een afschrift van het re-integratieverslag;

- De werkgever verstrekt aan de werknemer een afschrift van het re-integratieverslag;
- De werkgever moet zich bij het uitvoeren van bovenstaande taken laten bijstaan door een gecertificeerde bedrijfsarts of arbodienst.

Zie voor de invulling van de re-integratieverplichtingen van de werkgever en werknemer hoofdstuk 4 van de [Werkwijzer Poortwachter](#).

Vorm- en herkenbaarheidsvereisten

UWV stelt voor het re-integratieverslag een modelformulier beschikbaar. Het is echter niet verplicht om dat te gebruiken.

Als er geen gebruik gemaakt wordt van het UWV-model, geldt op grond van de [Beleidsregels vorm- en herkenbaarheidsvereisten re-integratieverslagen](#) dat de onderdelen van het re-integratieverslag als afzonderlijke en herkenbare onderdelen worden weergegeven.

Het re-integratieverslag bevat:

- de probleemanalyse en de eventuele bijstellingen daarvan;
- het plan van aanpak;
- de eerstejaarsevaluatie en andere evaluaties;
- het actueel oordeel van de bedrijfsarts of arbodienst;
- de eindevaluatie;
- de medische informatie.

De hiervoor opgesomde elementen moeten elk afzonderlijk worden voorzien van de datum, naam en functie van de ondertekenaars of opstellers.

Zie voor de inhoud van de verschillende onderdelen hoofdstuk 3 van de [Werkwijzer Poortwachter](#).

Op het WIA-aanvraagformulier geeft de werknemer zijn oordeel over de re-integratie.

Volledigheid re-integratieverslag

Allereerst wordt gecontroleerd of de voorgeschreven documenten in het re-integratieverslag aanwezig zijn. Als documenten ontbreken, is er sprake van een administratieve tekortkoming, die hersteld moeten worden. Hierbij is van belang bij wie de oorzaak ligt van het niet compleet zijn van het re-integratieverslag.

Als die oorzaak bij de werknemer ligt, wordt hem een termijn van 5 werkdagen gegeven om het re-integratieverslag aan te vullen. Als de werknemer de ontbrekende documenten niet binnen deze termijn overlegt, wordt de WIA-aanvraag buiten behandeling gelaten. [1]

Als de tekortkoming aan de werkgever ligt, wordt de werkgever in staat gesteld om de ontbrekende gegevens binnen 5 werkdagen aan te vullen. In veel gevallen zal het re-integratieverslag dan compleet zijn en kan de inhoudelijke toetsing plaatsvinden. Als de werkgever de gevraagde gegevens niet levert, wordt een verlenging van de loondoorbetalingsverplichting opgelegd. In de beslissing hierover wordt duidelijk aangegeven welke documenten ontbreken. Herstel van administratieve tekortkomingen is altijd mogelijk.

Wanneer er een dringende reden is, waardoor niet voldaan kan worden aan het binnen 5 werkdagen leveren van de ontbrekende informatie, is overleg met UWV mogelijk.

Niet compleet, wel behandelen

Het is mogelijk om toch over te gaan tot behandeling van de WIA-aanvraag, als:

- de werknemer de ontbrekende documenten niet heeft aangevuld, maar niet binnen 4 weken is beslist tot het buiten behandeling laten van de WIA-aanvraag;
- er voor einde wachttijd/einde loondoorbetaling geen beslissing met betrekking tot de beoordeling van het re-integratieverslag is verzonden. In dat geval kan geen verlengde loondoorbetalingsplicht worden opgelegd.

Toetsing re-integratie-inspanningen

Zodra het re-integratieverslag compleet is, wordt op basis van de aangeleverde documenten een beeld gevormd van de belastbaarheid, de belasting in de oorspronkelijke functie, de verrichte inspanningen en het behaalde re-integratieresultaat.

De beoordeling van het re-integratieverslag wordt in eerste instantie uitgevoerd door de arbeidsdeskundige. Hij houdt daarbij een vaste volgorde aan:

- Is er sprake van een bevredigend re-integratieresultaat?
- Zo nee, zijn de re-integratie-inspanningen voldoende?
- Zo nee, is daar een deugdelijke grond voor?
- Zo nee, is het mogelijk om tekortkomingen te herstellen?

Medische vragen of onduidelijkheden worden voorgelegd aan de verzekeringsarts. Inschakeling van de verzekeringsarts is met name verplicht in de volgende situaties:

- De bedrijfsarts heeft een medische urenbeperking gesteld;
- De bedrijfsarts stelde perioden vast waarin geen re-integratiemogelijkheden of marginale mogelijkheden bestonden;
- De bedrijfsarts heeft mogelijk een re-integratie-belemmerend advies aan de werkgever gegeven.

Voor een uitgebreide beschrijving van de toetsing van het RIV wordt verwezen naar hoofdstuk 10 en 11 van de [Werkwijzer Poortwachter](#).

Beeldvorming onvoldoende mogelijk

Als op grond van de RIV-stukken in onvoldoende mate een beeld van de re-integratie-inspanningen kan worden gevormd, wordt contact opgenomen met de werkgever of (als het aanvullende medische informatie betreft) met de bedrijfsarts om de ontbrekende gegevens alsnog te verkrijgen. Als die gegevens niet (binnen 5 werkdagen) worden aangeleverd, dan wordt het beeld gebaseerd op de beschikbare informatie. Dit kan leiden tot de conclusie dat onvoldoende re-integratie-inspanningen zijn geleverd.

Bijzondere arbeidsverhoudingen

Bij het beoordelen van de re-integratie-inspanningen moet rekening worden gehouden met een aantal bijzondere arbeidsverhoudingen. Deze worden beschreven in hoofdstuk 6 van de [Werkwijzer Poortwachter](#).

Het betreft de volgende arbeidsverhoudingen:

- uitzendwerk zonder uitzendbeding;
- detachering en payroll;
- WSW-arbeid;
- werk en no-riskpolis;
- werk in het buitenland;
- werk voor een PGB-houder.

Voor de werknemer, in dienst van een PGB-houder, ondersteunt de SVB (SVB-servicecentrum PGB in Utrecht) de PGB-houders/werkgevers bij de re-integratie. UWV voert de beoordeling van het RIV op de normale wijze uit, omdat de verplichtingen van de werkgever volledig zijn ingeregeld door de SVB. Bij de beoordeling houdt UWV wel rekening met de specifieke omstandigheden van de werkgever. Hierover zijn bindende afspraken gemaakt met de SVB.

[Uitvoering Poortwachtersrol en afspraken met SVB](#) 

Gevolgen toetsing

Op basis van het toetsingskader bepaalt UWV de gevolgen van de toetsing.

Re-integratieverslag niet volledig

Als het re-integratieverslag niet volledig is en de ontbrekende documenten door de werknemer niet binnen de gestelde termijn worden overlegd, wordt de WIA-aanvraag buiten behandeling gelaten. [\[2\]](#)

Als de werkgever de gevraagde gegevens niet levert, wordt een [verlenging van de loondoorbetalingsverplichting](#) opgelegd. Herstel van administratieve tekortkomingen is altijd mogelijk.

Re-integratie-inspanningen niet voldoende

Als geoordeeld wordt dat de re-integratie-inspanningen van de werkgever niet voldoende zijn geweest, dan leidt dit tot een [verlengde loondoorbetalingsverplichting](#) van maximaal 52 weken op grond van art. 25 lid 9 WIA. Bij onvoldoende re-integratie-inspanningen van de ERD-ZW wordt geen verlenging van de loondoorbetalingsverplichting opgelegd, want er is geen dienstverband meer en ook geen loondoorbetaling. In deze situatie wordt echter een [verlenging van de termijn, waarover de ERD-ZW het ziekgeld moet betalen, opgelegd](#). De beoordeling of recht op WIA bestaat wordt hierdoor opgeschort.

De toetsing van het re-integratieverslag kan ook uitwijzen, dat de werknemer zonder deugdelijke gronden niet heeft meegewerkt aan gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen door de werkgever of onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht. In dat geval overtreedt de werknemer artikel 28 WIA en moet er een [maatregel](#) worden opgelegd als de werknemer een WIA-uitkering wordt toegekend.

Wanneer zowel de werkgever als de werknemer hun re-integratieverplichtingen niet of niet volledig zijn nagekomen, heeft de verlengde loondoorbetalingsverplichting voorrang boven het opleggen van een maatregel aan de werknemer. Als de werkgever tijdens de periode van verlengde loondoorbetaling wel de juiste re-integratie-inspanningen levert, maar werkte de werknemer in die periode niet mee, kan dat wel ertoe leiden tot een maatregel vormen als een uitkering wordt toegekend.

Re-integratie-inspanningen voldoende

De WIA-beoordeling wordt voortgezet na goedkeuring van de re-integratie-inspanningen.

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Verlenging van de loondoorbetalingsverplichting als reparatiemogelijkheid

De werkgever heeft gedurende de eerste 104 weken ziekte van de werknemer een verplichting tot het doorbetalen van het loon. Als het re-integratieverslag na deze periode administratieve of inhoudelijke tekortkomingen bevat, wordt een verlenging van de loondoorbetalingsverplichting opgelegd aan de werkgever. Een verlengde loondoorbetalingsverplichting wordt altijd voor maximaal 52 weken opgelegd. [1]

Deze periode kan worden bekort door herstel van de tekortkomingen.

Opleggen verlengde loondoorbetalingsverplichting

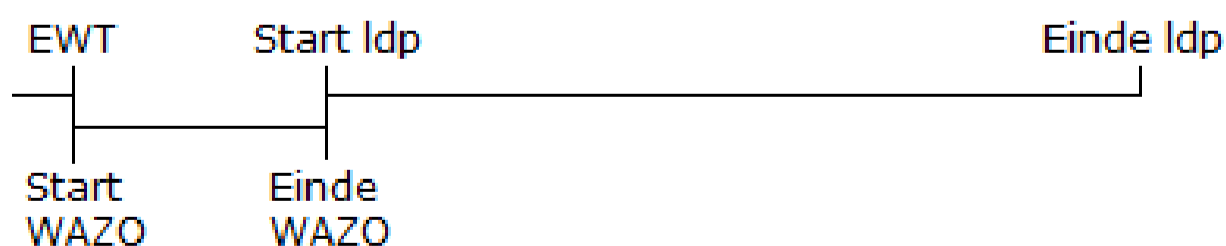
De verlengde loondoorbetalingsverplichting wordt uiterlijk 6 weken voor einde wachttijd (of voor de einddatum van de vrijwillige loondoorbetaling of loondoorbetaling i.v.m. te late aanvraag) opgelegd. Gebeurt dat later, dan leidt dit (na een gehonoreerd bekortingsverzoek) tot een evenredige bekorting van de loondoorbetalingsperiode. Na het einde van de wachttijd kan er geen verlenging van de loondoorbetalingsverplichting meer worden opgelegd. [2]

In de beschikking worden de tekortkomingen duidelijk vermeld en worden suggesties gedaan voor de wijze waarop de werkgever deze zou kunnen herstellen.

Door het opleggen van de verlengde loondoorbetalingsverplichting, wordt de behandeling van de WIA-aanvraag opgeschort. [3]

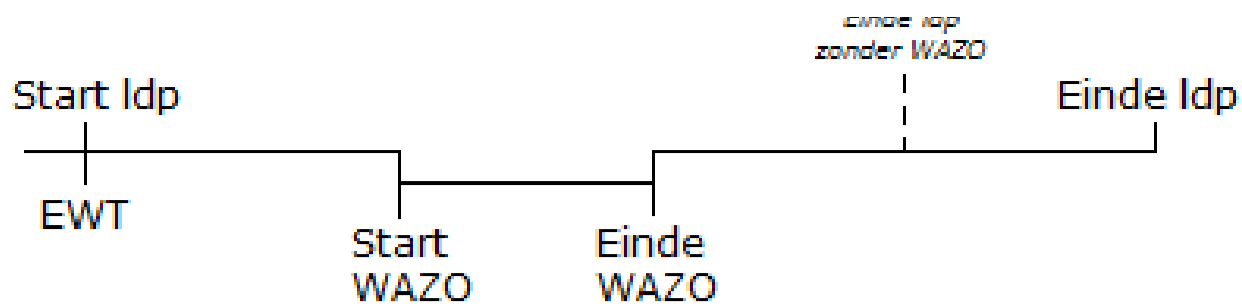
WAZO-verlof tijdens verlengde loondoorbetalingsverplichting

Als de verlengde loondoorbetalingsverplichting van maximaal 52 weken op dezelfde dag ingaat als de dag waarop de werknemster recht heeft op zwangerschaps- en bevallingsverlof (op grond van [art. 3:1 WAZO](#)), dan begint de verlengde loondoorbetalingsperiode direct aansluitend op het WAZO-verlof.



Als de werknemster tijdens de verlengde loondoorbetalingsperiode recht heeft op zwangerschaps- en bevallingsverlof (op grond van [art. 3:1 WAZO](#)), dan wordt de duur van de loondoorbetalingsverplichting onderbroken met de duur van het verlof. De einddatum van de verlengde loondoorbetalingsperiode schuift in dat geval op. De resterende verlengde loondoorbetalingsperiode begint weer op het moment dat het verlof eindigt.

Let op: Een vrijwillige loondoorbetalingperiode wordt niet onderbroken door het WAZO-verlof. De vrijwillige loondoorbetaling eindigt daardoor op de afgesproken datum. Valt deze datum tijdens de WAZO-periode, dan is de ingangsdatum WIA de dag na het eindigen van WAZO-verlof. Het recht op WAZO is namelijk een uitsluitingsgrond voor het recht op WIA.



Verplichte loondoorbetaling na WAZO-verlof

Tijdens haar WAZO-verlof hoeft de werknemer geen re-integratie-activiteiten te ondernemen en betaalt de werkgever geen loon. Na het WAZO-verlof moet de re-integratie weer opgepakt worden en wordt de verplichte loondoorbetaling voortgezet. Een bekortingsverzoek om de verplichte loondoorbetalingsperiode in te korten omdat werknemer WAZO-verlof heeft, wordt niet geaccepteerd. Na het verlof kunnen (alsnog) eventuele re-integratiekansen ontstaan.

Beëindigen verlengde loondoorbetalingsverplichting

De verlengde loondoorbetalingsverplichting kan in een aantal situaties eindigen:

Na 52 weken

De loondoorbetalingsverplichting eindigt automatisch na de verlenging van 52 weken. Uiterlijk 6 weken voor de afloop van deze termijn wordt de WIA-aanvraag alsnog in behandeling genomen.

Door herstel van de tekortkomingen

Als de werkgever vindt dat de eerder vastgestelde tekortkomingen zijn hersteld, kan hij bekorting van zijn verlengde loondoorbetalingsverplichting aanvragen. [\[4\]](#)

Het alsnog overleggen van ontbrekende stukken van het re-integratieverslag, wordt aangemerkt als een bekortingsverzoek: in dat geval volgt een inhoudelijke toets van de re-integratie-inspanningen. Daarbij wordt beoordeeld of de, aanvankelijk op administratieve gronden, opgelegde verlengde loondoorbetalingsverplichting kan worden beëindigd of voor het resterende deel van de 52 weken wordt voortgezet wegens inhoudelijke tekortkomingen in de re-integratie.

Beslissing op bekortingsverzoek

Binnen 3 weken na ontvangst van het bekortingsverzoek van de werkgever, wordt een beschikking afgegeven over het herstel van de tekortkomingen. [\[5\]](#)

De dag van ontvangst van het bekortingsverzoek telt mee voor het bepalen van de 3-weken termijn.

De werknemer krijgt een kopie van de beschikking.

Als het herstel van de tekortkomingen als onvoldoende wordt beoordeeld, loopt de verlengde loondoorbetalingsverplichting door en wordt daarover een nieuwe beschikking afgegeven. Daarin worden de nog bestaande gebreken aangegeven.

Als het bekortingsverzoek van de werkgever wordt gehonoreerd, eindigt de verlengde loondoorbetalingsverplichting 6 weken na de beschikking over de goedkeuring van het herstel of bij het bereiken van de maximale loondoorbetalingstermijn. [\[6\]](#)

Wordt de beschikking te laat afgegeven, dan eindigt de periode van de verlengde loondoorbetalingsverplichting zoveel eerder dan de beschikking later is afgegeven. Dit geldt ook als de beschikking zó laat pas afgegeven dat ook de uitlooptermijn van 6 weken wordt overschreden. Feitelijk zal de loondoorbetalingsverplichting daardoor 9 weken na datum ontvangst bekortingsverzoek geëindigd zijn.

Voorbeeld [+](#)

Voorbeeld [+](#)

Is eerder al een keer te laat beslist (bijvoorbeeld bij het opleggen van de loondoorbetalingsverplichting of bij een eerder bekortingsverzoek, waarbij herstel als onvoldoende werd beoordeeld), dan wordt ook die te late perioden in mindering gebracht op de termijn van 6 weken.

Voorbeeld [+](#)

Voorbeeld [+](#)

Door het honoreren van het bekortingsverzoek, wordt de behandeling van de WIA-aanvraag hervat en wordt binnen 6 weken een beschikking afgegeven over het WIA-recht. [\[7\]](#)

Door herstel van arbeidsongeschiktheid

Herstel voor, of een volledige hervatting in, de eigen arbeid wordt in eerste instantie aangemerkt als een melding dat de werkgever de, eerder vastgestelde, gebreken in de re-integratie heeft gerepareerd. Vastgesteld moet worden of het om een daadwerkelijk herstel gaat.

De loondoorbetalingsverplichting wordt herroepen als een herstelmelding voor het eigen werk plaatsvindt **voordat het einde van de (oorspronkelijke) wachttijd wordt bereikt** en daarover tussen werknemer en werkgever overeenstemming bestaat of als een volledig herstel voor het eigen werk later wordt vastgesteld. [8]

Er is dan geen grond meer voor de loondoorbetalingsverplichting, omdat het loon niet meer ingevolge artikel 7:629 BW wordt betaald. Zolang de werknemer de WIA-aanvraag niet intrekt, wordt daarop wél een beslissing genomen. De WIA-aanvraag wordt dan afgewezen, omdat het einde van de wachttijd niet wordt bereikt.

Als de herstelmelding plaatsvindt **na het (oorspronkelijke) einde van de wachttijd** en uit onderzoek blijkt dat die melding terecht is, wordt de loondoorbetalingsverplichting met ingang van de dag waarop volledig werd hervat beëindigd. Vanaf dat moment is er geen sprake meer van loondoorbetaling wegens ziekte en is de basis voor de verlengde loondoorbetalingsverplichting vervallen. Zolang de werknemer de WIA-aanvraag niet heeft ingetrokken, moet daarop wél een beslissing worden genomen. Dat brengt met zich mee dat er alsnog een claimbeoordeling wordt gedaan.

NB: Bij herstel van de werknemer, dus ingeval van volledige hervatting, wordt alleen afgegaan op een melding van de werkgever. Als de werknemer meldt dat hij volledig heeft hervat in het eigen werk, moet hij zich tot zijn werkgever richten voor een herstelmelding. Dit geldt ook als de werknemer zichzelf geschikt acht voor zijn eigen werk, maar de werkgever hem dit werk niet meer wil aanbieden. Als UWV inmiddels een deskundigenoordeel ziek/niet ziek heeft afgegeven, blijft de herstelmelding van de werkgever bepalend. Het deskundigenoordeel is immers slechts een advies waar de werkgever het niet mee eens hoeft te zijn en waar de rechter uiteindelijk over beslist.

Om medische redenen tenminste drie maanden geen mogelijkheden tot werken

Als de werknemer om medische redenen voor een periode van ten minste 3 maanden geen mogelijkheden tot werken zal hebben en het onduidelijk is of hij daarna wel mogelijkheden heeft, kan er om beëindiging van de verlengde loondoorbetalingsverplichting worden gevraagd. Voortzetting van de verlengde loondoorbetalingsverplichting is dan namelijk zinloos, omdat er geen zicht is op een mogelijkheid tot repareren. Een dergelijk verzoek moet vergezeld gaan van een bijgestelde Probleemanalyse en/of bijgesteld Actueel oordeel.

Door beëindiging van het dienstverband

Het kan zijn dat het dienstverband van de werknemer tijdens de periode van de verlengde loondoorbetaling eindigt. Dan eindigt daarmee voor de werkgever ook de loondoorbetalingsverplichting. De WIA-aanvraag wordt alsnog in behandeling genomen.

Meer dan één werkgever

In de wet is geen regeling voor een verlengde loondoorbetalingsverplichting bij meerdere werkgevers. Mochten alle werkgevers hun verplichtingen niet correct zijn nagekomen en een verlengde loondoorbetalingsverplichting opgelegd krijgen, dan is er vooralsnog maar één optie:

De duur van de verlenging van de loondoorbetalingsverplichting wordt voor alle werkgevers even lang. In dat geval wordt de behandeling van de aanvraag van de werknemer opgeschort en volgt de normale cyclus van: opleggen loondoorbetalingsverplichting, verzoek tot bekorting en voortzetting van de behandeling van de WIA-aanvraag.

Een akkoord met de re-integratie-inspanningen van één werkgever geldt ook voor de andere werkgever(s). Hetzelfde geldt voor het einde van de termijn van verlengde loondoorbetalingsverplichting.

Tevens betekent dit dat als één van de werkgevers wel volledig aan zijn verplichtingen heeft voldaan, aan de andere werkgever(s) geen loondoorbetalingsverplichting wordt opgelegd.

WW-recht naast dienstverband

In deze situatie heeft de werkgever, als de werknemer arbeidsongeschikt wordt, alle normale verplichtingen op het gebied van re-integratie. UWV vervult voor het WW-gedeelte de arbo-rol. Deze situatie is niet in de wet opgenomen. Een verlengde loondoorbetalingsverplichting voor de werkgever zou dan een verlengd Ziektewetrecht tot gevolg moeten hebben. Het is daarom niet mogelijk om de betreffende werkgever een verlengde loondoorbetalingsverplichting op te leggen en de behandeling van de WIA-aanvraag op te schorten.

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Vrijwillige loondoorbetaling

Inleiding

UWV kan op gezamenlijk verzoek van werkgever en werknemer het wettelijke tijdvak van loondoorbetaling verlengen. Anders dan bij de WAO gaat het dus niet om een vrijwillige verlenging van de wachttijd, maar om een vrijwillige verlenging van de periode van loondoorbetaling. De wachttijd eindigt gewoon na 104 weken. De vrijwillige verlenging is dan een uitsluitingsgrond voor het recht op een WIA-uitkering. Het recht op een WIA-uitkering gaat pas in na afloop van de vrijwillig verlengde periode van loondoorbetaling

24 WIA

Zie ook [Loondoorbetaling of bezoldiging bij ziekte](#)

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Eigenrisicodragen, inleiding

Overzicht	Van	t/m
WAO/Pemba	1-1-1998	31-12-2004
ZW/eigenrisicodragen	1-3-2003	heden
Wet financiering sociale verzekeringen	1-1-2006	heden
Wet WIA/overgangsjaren	29-12-2005	31-12-2006
Wet WIA	1-1-2007	31-12-2013
Wfsv/Bezava	1-1-2014	heden
Evaluatie Wet WIA	1-1-2014	1-7-2015
Evaluatie Wet WIA	2-7-2015	31-12-2016
Hybride markt WGA/Bezava	1-1-2017	heden

WAO/Wet Pemba

De Wet premiedifferentiatie en marktwerking bij arbeidsongeschiktheidsverzekeringen (Wet Pemba) bood met ingang van 1 januari 1998 werkgevers de mogelijkheid zelf het risico van de arbeidsongeschiktheidslasten te dragen. Tegelijk met de Wet Pemba werd de premie voor de WAO gesplitst in een voor alle werkgevers gelijke basispremie en een per werkgever vastgestelde gedifferentieerde premie. Een eigenrisicodragerschap voor de WAO was vrijgesteld van de gedifferentieerde premie WAO. De basispremie was verschuldigd door zowel de publiek verzekerde werkgever als de eigenrisicodragerschap. De periode van het eigenrisicodragen was 5 jaar. Vanaf 1 januari 2004 is instroom van nieuwe ao-gevallen in de WAO niet meer mogelijk. Werkgevers die op 31 december 2004 al eigenrisicodragerschap voor de WAO waren, zijn van rechtswege overgegaan naar het eigenrisicodragerschap voor de WGA. Vanaf 1 januari 2014 is alleen eigenrisicodragerschap voor de WGA mogelijk.

ZW/Wet eigenrisico dragen

Tot 1 maart 1996 bestond voor werkgevers de mogelijkheid om eigenrisicodragerschap te zijn voor de Ziektewet (Besluit eigenrisicodragen, Stb 1994, 820). Met de inwerkingtreding van de Wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte (WULBZ, Stb 1996, 134) kwam deze mogelijkheid te vervallen. Mede vanwege de invoering van de Wet Pemba is met ingang van 1 maart 2003 met de Wet eigenrisicodragen Ziektewet (Stb 2002, 584) het eigenrisicodragerschap voor de ZW weer ingevoerd. Het eigenrisicodragen betreft de ZW-uitkeringen op grond van artikel 29 lid 2 onderdelen a (fictieve dienstbetrekking), b (nawerking) en c (ziekt uit dienst). Dit zijn dezelfde uitkeringen als de ZW-flex-uitkeringen van de later Wet Bezava.

Wet financiering sociale verzekeringen/Walvis SUB

Met de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv, Stb 2005, 36) zijn op 1 januari 2006 de bevoegdheid tot het innen van premies en het verlenen van het eigenrisicodragerschap overgegaan van UWV naar de Belastingdienst. De Belastingdienst beoordeelt of aan de voorwaarde voor eigenrisicodragen voor zowel de WGA als de ZW wordt voldaan en geeft de beschikking af aan de werkgever. Ook de vaststelling van de beëindiging van het eigenrisicodragen en het afhandelen bezwaars- en beroepsprocedures is vanaf 1 januari 2006 een taak van de

De invoering van het eigenrisicodrager en het afdanken bezwaar- en beroepsprocedures is vanaf 1 januari 2000 een taak van de Belastingdienst. UWV Gegevensdiensten levert aan de Belastingdienst de gegevens voor de premiebeschikkingen en ondersteunt de Belastingdienst bij bezwaarprocedures tegen de premieschikkingen. Naast heffing en invordering van premies regelt de Wfsv de financiering van de werknemersverzekeringen en de fondsbelasting. De vaststelling van de gedifferentieerde premies voor WGA en ZW-flex is geregeld in het Besluit Wfsv.

Basispremie en gedifferentieerde premie

De basispremie is een voor alle werkgevers gelijk percentage en de gedifferentieerde premie is een per werkgever vastgestelde premie. Tot 1 januari 2014 werd alleen de gedifferentieerde premie voor de WGA vastgesteld. Vanaf 1 januari 2014 tot 1 januari 2017 werd gedifferentieerde vastgesteld voor de WGA-vast, de WGA-flex en de ZW-flex. Vanaf 1 januari 2017 is de WGA-vast en de WGA-flex samengevoegd in de WGA-premie. De premie voor ZW-flex wordt ook na 1 januari 2017 geheven. De hoogte van gedifferentieerde premie is afhankelijk van de hoogte van de ao-lasten bij de individuele werkgever en de indeling van de werkgever naar de totale loonsom.

Wet WIA, overgangsjaren 2005-2006

De Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA, Stb 2005, 572) is op 29 december 2005 in werking getreden als plaatsvervanger van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO). De datum van 29 december 2005 is zo gekozen omdat deze 104 weken na 1 januari 2004 ligt. Alle ao-gevallen met een 1^e ao-dag op 1 januari 2004 of later vallen onder de Wet WIA. Ligt de 1^e ao-dag nog vóór 1 januari 2004, dan is de WAO van toepassing (artikel 91b WAO).

IVA en WGA

Anders dan de WAO kent de WIA de volledig en duurzaam arbeidsongeschikte (IVA-uitkering) en de gedeeltelijk of volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikte (WGA-uitkering). Een werkgever kan alleen eigenrisicodrager worden voor de WGA-uitkeringen. De eigenrisicodrager WGA betaalt geen gedifferentieerde premie WGA maar blijft wel de voor alle werkgevers gelijke basispremie betalen.

Gedifferentieerde premie periode 2005-2006

Bij de invoering van de Wet WIA is over de jaren 2005 en 2006 geen gedifferentieerde premie vastgesteld. Alle ao-lasten over 2005 en 2006 zijn ten laste van het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof) gebracht. De lasten voor het Aof bepalen de hoogte van de basispremie. Omdat een eigenrisicodrager de basispremie blijft betalen, is voor 2005 en 2006 een regeling getroffen. Om dubbele lasten voor de eigenrisicodrager te voorkomen, is over de jaren 2005 en 2006 aan deze werkgevers een korting op de Aof-premie verleend. Het eerste jaar waarover de gedifferentieerde premie WGA is vastgesteld, is 2007.

Overgangperiode eigenrisicodragen 4 jaar

De periode voor het dragen van het risico voor WGA-uitkeringen is 4 jaar als het recht is ontstaan op of na 29 december 2005 maar vóór 1 januari 2007 (Artikel 133 Wet WIA). Vanaf 1 januari 2007 is de periode 10 jaar.

Staartlasten

De eigenrisicodrager WGA draagt vanaf de datum aanvang van het eigenrisicodragerschap het risico van de WGA-lasten met een 1^e ao-dag vóór, op of ná de datum ingang ERD. De werkgever kan bij start van het eigenrisicodragerschap dus geen WGA-lasten achterlaten in de publieke verzekering (inlooprisico). Bij einde van het eigenrisicodragerschap blijft de werkgever de lasten dragen van al lopende WGA-uitkeringen en van latere uitkeringen met een 1^e ao-dag voor de datum einde van het eigenrisicodragerschap.

Wet en Besluit Wfsv

Tegelijk met de Wet WIA zijn de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv, Stb 2005, 36) en het Besluit financiering sociale verzekeringen (Wfsv, Stb 2005, 585) in werking getreden. De Wfsv en het Besluit regelen de financiering van de ao-lasten, de rekenmethoden, de vaststelling van de premies en de fondsbelasting.

Wet WIA, periode 1 januari 2007 t/m 31 december 2013

Na de overgangsjaren 2005 en 2006, waarover geen gedifferentieerde premie is vastgesteld, is vanaf het premiejaar 2007 de gedifferentieerde premie (Besluit gedifferentieerde premie Werkhervattingskas) jaarlijks vastgesteld. Een eigenrisicodrager betaalt geen gedifferentieerde premie WGA maar wel de basispremie.

Periode eigenrisicodragen 10 jaar

Met ingang van 1 januari 2007 is de periode dat het risico voor de WGA-uitkeringen moet worden gedragen 10 jaar (Artikel 83 lid 1 Wet WIA artikel 1 Regeling vaststelling periode eigenrisicodragen WGA-uitkeringen).

Wet Bezava

Met de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (Bezava, Stb 2012, 464) zijn de Wfsv en het Besluit Wfsv met ingang van 1 januari 2014 gewijzigd. De gedifferentieerde premie die een werkgever verschuldigd is, is vanaf 1 januari 2014 de som van drie afzonderlijk bekend te maken gedifferentieerde premiecomponenten, die worden berekend voor de WGA-lasten vaste dienstbetrekkingen (WGA-vast), de WGA-lasten flexibele dienstbetrekkingen (WGA-flex) en de ZW-lasten (ZW-flex).

WGA-flex en ZW-flex

De Wet Bezava bouwt voort op de Wet eigenrisicodragen Ziektewet waarin het ERD-schap voor de ZW-flex-uitkeringen op grond van artikel 29 lid 2, onderdelen a, b, en c ZW opnieuw is ingevoerd. De ZW-flex premie is dus gebaseerd op dezelfde ZW-uitkeringen als waarvoor de werkgever vanaf 1 maart 2003 eigenrisicodrager kan worden. Met een gedifferentieerde premie voor de WGA-flex uitkering, WGA-uitkeringen die volgen na de ZW-flex, trekt de wetgever de flex-regeling van de ZW door naar de WGA. Voor de eigenrisicodrager verandert er met Bezava niets. Eigenrisicodragen blijft onder Bezava alleen mogelijk voor de WGA-vast en de ZW.

ZW-flexwerkers

De Wet Bezava is ingevoerd vanwege de hoge instroom van zogenaamde "flexwerkers" in ZW en WGA. Met 'flexwerkers' bedoelt de wetgever vooral uitzendkrachten. De term 'flexwerker' suggereert evenwel ten onrechte dat het alleen om tijdelijke contracten gaat. Een werknemer heeft recht op een ZW-uitkering als hij ziek is op het moment dat zijn vaste of tijdelijke contract eindigt (artikel 29 lid 2, c ZW, ziek uit dienst). Dit geldt ook als hij binnen 4 weken na de beëindigingsdatum van het contract ziek wordt en op dat moment geen baan of uitkering heeft (artikel 29 lid 2, b ZW, nawerking).

Geen ZW-flexwerkers

De ZW-uitkeringen op grond artikel 29 lid 2 onder d (zieke werkloze), e (orgaandonor), f (artikel 29b ZW, no-riskpolis) en g (ziek ten gevolge van zwangerschap/bevalling, artikel 29a ZW en oudere werklozen, artikel 29d ZW) worden niet meegenomen bij de ZW-flex. Ook WGA-uitkeringen die hieruit volgen, worden niet meegenomen voor de WGA-flex.

Nieuwe categorieën werkgevers

Bezava deelt de werkgevers opnieuw in naar omvang van de premieplichtige loonsom:

- kleine werkgevers (loonsom t/m 10 maal het gemiddelde loon, was t/m 25 maal het gemiddelde loon);
- middelgrote werkgevers (loonsom meer dan 10 maal maar minder dan 100 maal het gemiddelde loon, vanaf 1 januari 2014 nieuwe categorie) en
- grote werkgevers (loonsom meer dan 100 maal het gemiddelde loon).

Kleine werkgevers betalen vanaf 1 januari 2014 de basispremie + de sectorale premie, waarin per sector de WGA-vast/flex en ZW-flex-lasten zijn samengevoegd. Middelgrote werkgevers betalen vanaf 1 januari 2014 de basispremie + een naar omvang van de loonsom gewogen gemiddelde van de gedifferentieerde premie WGA-vast/flex en ZW-flex en de sectorale premie. Grote werkgevers betalen vanaf 1 januari 2014 de basispremie + de individueel bepaalde gedifferentieerde premie voor WGA-vast/flex en ZW-flex.

Staartlasten onder Bezava

De ZW-flex-lasten van ziekingeld dat is toegekend voor 1 januari 2012 en WGA-flex-uitkeringen die voor 1 januari 2012 zijn toegekend aan werknemers met een voorafgaand recht op ziekingeld op grond van artikel 29 lid 2 onderdelen a, b en c, worden niet meegenomen bij de vaststelling van de gedifferentieerde premie.

Werkgevers die vanaf 1 januari 2014 eigenrisicodrager worden voor de ZW laten de staartlasten van ZW-uitkeringen met een ingangsdatum voor de datum ingang eigenrisicodragerschap achter in de publieke verzekering. Grote werkgevers nemen de staartlasten (voorheen: inlooprisico) mee en middelgrote werkgevers nemen de staartlasten deels mee op basis van een gewogen gemiddelde. Kleine werkgevers die op 1 januari 2014 ERD zijn nemen geen staartlasten mee. Voor kleine werkgevers is het vanaf 1 januari 2014 niet meer interessant om ERD te worden omdat zij de publieke verzekering een sectorale premie betalen die voor alle werkgevers in de betreffende sector gelijk is, ongeacht het gerealiseerde risico. Voor kleine werkgevers die al eigenrisicodrager waren voor inwerkingtreding van Bezava kan het voordeliger zijn terug te keren naar de publieke verzekering.

Evaluatie Wet WIA

Bij de evaluatie van de Wet WIA en lopende de behandeling van de Wet verbetering hybride markt WGA heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op 22 juni 2015 (II 32716, nr. 18) een brief naar de Kamer gestuurd over de werking van de hybride markt WGA. De brief bevat een vooraankondiging van een aantal wettelijke maatregelen die het evenwicht tussen UWV en de private verzekeraars moet verbeteren. Het gaat om maatregelen voor grote en middelgrote werkgevers.

Aangekondigde maatregelen:

- Bij terugkeer naar publieke verzekering vóór of uiterlijk op 1 juli 2015 vaststelling gedifferentieerde premie op basis van WGA-lasten vanaf datum terugkeer publieke verzekering, ook vanaf 1 januari 2017
- Bij terugkeer naar publieke verzekering na 1 juli 2015 tot 1 januari 2017 vaststelling gedifferentieerde premie op basis van WGA-lasten vanaf datum terugkeer publieke verzekering
- Bij terugkeer naar publieke verzekering na 1 juli 2015, met ingang van 1 januari 2017 vaststelling gedifferentieerde premie op basis van historische WGA-lasten (WGA-lasten periode eigenrisico + WGA-lasten periode publieke verzekering = WGA-totaallasten)
- Bij overstap van publiek verzekering naar eigenrisicodragers na 1 juli 2015 tot 1 januari 2017 staartlasten voor rekening eigenrisicodragers, vanaf 1 januari 2017 staartlasten naar publiek verzekering (ten laste van het Staartlastvermogen)
- Bij overstap naar eigenrisicodragers vanaf 1 januari 2017 blijven de staartlasten achter bij de publieke verzekering (ten laste van het Staartlastvermogen)

De maatregelen hebben geen betrekking op kleine werkgevers. Publiek verzekerde of naar de publieke verzekering terugkerende kleine werkgevers betalen al vanaf 1 januari 2014 een per sector vastgestelde sectorale premie en bij een overstap naar het eigenrisicodragerschap blijven de staartlasten achter in de publieke verzekering.

Wet verbetering hybride markt WGA/Bezava

Op 1 januari 2017 is de Wet verbetering hybride markt WGA in werking getreden (Stb 2016, 221). Op dezelfde datum is het laatste onderdeel van de Wet Bezava in werking getreden (samenvoeging premie WGA-vast en WGA-flex tot premie WGA). De onder de Evaluatie Wet WIA door de Minister aangekondigde maatregelen zijn vanaf 1 januari 2017 in werking getreden. Daarnaast zijn de eigenrisico-artikelen uit de Wet WIA herschikt. Verder is de wachttijd na afloop van een periode van eigenrisicodragers voor alle situaties nu 3 jaar (Artikel 40 lid 4 Wfsv). Door de vaste momenten 1 januari en 1 juli waarop het verzoek voor het ERD-schap kan worden gedaan, is de wachttijd van 3 jaar een minimum (Artikel 40 lid 9 Wfsv).

WGA-vast/flex wordt WGA

Als laatste onderdeel van de Wet Bezava is met ingang van 1 januari 2017 de WGA-premies voor vast en flex samengevoegd tot een premie WGA. Dit houdt in dat een werkgever vanaf genoemde datum alleen eigenrisicodragers voor zowel WGA-vast als de WGA-flex. Bestaande eigenrisicodragers die vanaf 2017 ERD wilden blijven, moesten een aangepaste garantieverklaring overleggen of zijn automatisch teruggezet naar de publieke verzekering.

Staatlasten

Grote en middelgrote werkgevers kunnen vanaf 1 januari 2017 de staatlasten WGA achterlaten bij de publieke verzekering. Ook werkgevers die na 1 juli 2015 eigenrisicodragers zijn geworden, kunnen vanaf 2017 de staatlasten overdragen aan de publieke verzekering. Het niet meenemen van staatlasten betekent dat alleen ao-lasten met een eerste ao-dag op of na de dag dat de werkgever eigenrisicodragers is geworden voor rekening van die werkgever komen. Ook voor rekening van de eigenrisicodragers komen de WGA-uitkeringen die volgen op ZW-flex-uitkeringen die aan de werkgever kunnen worden toegerekend.

Noot: Van staatlasten is alleen sprake op het moment dat de werkgever eigenrisicodragers wordt. Bij overname van een publiek verzekerde werkgever door een eigenrisicodragers is geen sprake van staatlasten. De overnemende werkgever krijgt de WGA-lasten en de loonsom van overgenomen publiek verzekerde werkgever toegerekend. Overname van staatlasten is dus niet mogelijk.

Staatlastvermogen

De staatlasten van uit de publieke verzekering tredende werkgevers komen vanaf 1 januari 2017 ten laste van het Staatlastvermogen en niet ten laste van de Werkhervattingskas. Dit onderscheidt is van belang omdat staatlasten niet meewegen bij de vaststelling van de gedifferentieerde premie WGA. Ook de staatlasten van werkgevers die na 1 juli 2015 eigenrisicodragers zijn geworden, zijn vanaf 1 januari 2017 ten laste van het Staatlastvermogen gebracht.

Terugkeerpremie: WGA-totaallasten

Voor werkgevers die na 1 juli 2017 zijn teruggekeerd naar de publieke verzekering wordt de gedifferentieerde premie vastgesteld op basis van de WGA-totaallasten (Artikel 2.5 lid 1 onder h Besluit Wfsv). Daaronder vallen de lasten die zijn ontstaan gedurende de periode van eigenrisicodragers en de WGA-lasten die ontstaan vanaf de datum van terugkeer naar de publieke verzekering. Voor werkgevers die uiterlijk op 1 juli 2015 zijn teruggekeerd naar de publieke verzekering worden de WGA-lasten uit de periode van eigenrisicodragers niet meegenomen bij de vaststelling van de gedifferentieerde premie (Artikel 2.5 lid 1 onder g Besluit Wfsv).

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Aanvragen en beëindigen eigenrisicodragen

Eigenrisicodragen

Het zelf dragen van het risico betreft uitsluitend de gedifferentieerde premie die een werkgever verschuldigd is over de loonsom voor werknemers. De basispremie, een voor alle werkgevers gelijk percentage over de loonsom, blijft de eigenrisicodragers betalen.

Eigenrisicodragen is mogelijk voor de WGA-lasten (WGA-vast en WGA-flex, tot 1 januari 2017 alleen WGA-vast) en de ZW-flex-lasten. Een werkgever kan kiezen om voor beide lasten eigenrisicodragers te worden of alleen voor de WGA of de ZW-flex. Werkgevers in de sector Overheid en Onderwijs zijn van rechtswege eigenrisicodragers voor de Werkloosheidswet (artikel 79 WW). Voor andere werkgevers is eigenrisicodragen voor de WW niet mogelijk.

Aanvraag eigenrisicodragen

Een aanvraag voor het eigenrisicodragerschap moet worden ingediend bij de Belastingdienst. Voor bestaande werkgevers kan het eigenrisicodragen ingaan op 1 januari of 1 juli. De aanvraag moet ten minste 13 weken voor de datum aanvang zijn ingediend. Startende werkgevers kunnen eigenrisicodragers worden met ingang van het tijdstip waarop deze aanvangt werkgever te zijn. De toestemming om zelf het risico te mogen dragen wordt bij voor bezwaar vatbare beschikking verleend door de inspecteur.

Garantieverklaring

Bij de aanvraag dient de werkgever een schriftelijke garantie (garantieverklaring) te overleggen van een bank of verzekeraar. De bank of verzekeraar dient zich garant te stellen voor de verplichtingen die voortvloeien uit het zelf dragen van het risico door de werkgever. Blijft de werkgever in gebreke bij de nakoming van zijn verplichtingen, dan is de bank of verzekeraar op eerste verzoek van UWV gehouden tot nakoming van deze verplichtingen

Inhoud garantieverklaring

De garantieverklaring mag niet voor bepaalde tijd worden afgegeven (artikel 40 lid 7 Wfsv) en sterkt zich ook uit tot rechtsopvolgers onder algemene titel van de eigenrisicodragers (fusie als bedoeld in artikel 390 van Boek 2 van het BW en door splitsing als bedoeld in artikel 334a van Boek 2 van het BW) en tot het risico dat overgaat op de verkrijgende werkgever ingeval van overgang van onderneming als bedoeld in artikel 82 lid 3 Wet WIA. De bank of verzekeraar kan de garantie wel beëindigen mits de opzegging schriftelijk bij de inspecteur wordt gemeld.

Algemene voorwaarden verzekeraars

De duur van de WGA-verzekeringen is standaard 36 maanden met daarna de mogelijkheid van opzegging met een maand wachttijd. Alleen voor verzekeringscontracten waarbij 'maatwerk' is geleverd kan de contractduur anders zijn. Verder kan de verzekeraar de verzekering stoppen wanneer sprake is van een wijziging van het risico. Daarvan is o.a. sprake wanneer de juridische structuur van een werkgever wijzigt of de werkgever betrokken is bij een fusie of splitsing.

Verstrekken kopie garantieverklaring aan garantsteller

Als de garantsteller betwist garantsteller te zijn voor de werkgever waarvan de ERD-lasten worden verhaald, dan kan UWV in beginsel een kopie

van de garantstelling aan de garantsteller verstrekken. Dit is anders als een garantsteller dit te vaak onterecht stelt. Het uitgangspunt is wel dat de garantsteller zijn eigen garantstelling administreert. UWV is namelijk geen administratiekantoor.

Beëindigen eigenrisicodragerschap

Op verzoek

De werkgever kan de inspecteur verzoeken tot beëindigen van het eigenrisicodragen per 1 januari of 1 juli van enig jaar, mits de aanvraag ten minste 13 weken voor die datum bij de belastingdienst is ingediend. De inspecteur beslist op het verzoek bij voor bezwaar vatbare beschikking. Na beëindiging van het eigenrisicodragerschap moet de werkgever ten minste 3 jaar publiek verzekerd blijven voordat een hernieuwde aanvraag voor het eigenrisicodragerschap kan worden gedaan. Na beëindiging van het eigenrisicodragerschap is de werkgever weer de gedifferentieerde premie verschuldigd. Deze premie wordt vanaf 1 januari 2017 berekend op basis van de lasten uit zowel de periode van eigenrisicodragen als de lasten die ontstaan na terugkeer in de publieke verzekering (WGA-totaallasten). Is de werkgever al vóór of uiterlijk op 1 juli 2015 teruggekeerd naar de publieke verzekering, dan wordt de gedifferentieerde premie vastgesteld op basis van de lasten na de datum van beëindiging van het eigenrisicodragerschap, dus zonder lasten uit de periode van eigenrisicodragen.

Anders dan op verzoek

Het eigenrisicodragerschap eindigt van rechtswege in volgende situaties:

- met ingang van de dag waarop de schriftelijke garantie eindigt;
- met ingang van de dag waarop de eigenrisicodragers in staat van faillissement verkeert;
- met ingang van de dag waarop de schuldsanering natuurlijke personen van toepassing is;
- met ingang van de dag waarop de werkgever ophoudt werkgever te zijn;
- met onmiddellijke ingang bij beschikking van de inspecteur indien de rechtbank de noodregeling heeft uitgesproken over de bank of verzekeraar die voor de werkgever garant staat.

De inspecteur is verder bevoegd de toestemming tot het eigenrisicodragen in te trekken wanneer blijkt dat die toestemming aan de werkgever is verleend op grond van een onjuiste voorstelling van zaken door de werkgever (Artikel 40, lid 10, aanhef en onder a en c en lid 12 Wfsv)

Hernieuwde aanvraag eigenrisicodragerschap

Een werkgever kan na een periode van eigenrisicodragen en publiek verzekerd zijn weer opnieuw een verzoek indienen om eigenrisicodragers te worden. In de situatie dat de werkgever is teruggekeerd naar de publieke verzekering is een wachttijd van 3 jaar van toepassing. Dit houdt in dat een hernieuwd eigenrisicodragerschap weer mogelijk is na verloop van 3 jaar, te rekenen vanaf de datum terugkeer. Vanwege de vaste data voor aanvang eigenrisicodragerschap (1 januari en 1 juli) en het feit dat de aanvraag te minste 13 weken voor datum aanvang moet zijn ingediend, is de wachttijd van 3 jaar een minimum termijn.

Staartlasten bij hernieuwd eigenrisicodragerschap

Een werkgever die na een periode van publieke verzekering opnieuw eigenrisicodragers wordt, laat vanaf 1 januari 2017 de staartlasten over de periode van publiek verzekerd zijn achter in de publieke verzekering. Deze lasten vallen dan onder het Staartlastvermogen. De lasten uit de periode van eigenrisicodragen heeft de werkgever eerder ondergebracht bij een verzekeraar die deze lasten bij terugkeer van de werkgever in de publieke verzekering is blijven betalen. Op basis van de verzekeringsovereenkomst betaalt de verzekeraar de schadelast uit de verzekerde periode immers door. Een hernieuwde overstap van publiek naar eigenrisicodragen kan voor de werkgever voordelig zijn omdat hij dan zonder lasten uit voorgaande perioden overgaat naar een volgende verzekering. Bij een wijziging in omvang van de werkgever (van klein naar middel/groot) kan deze keuze voor hernieuwd eigenrisicodragerschap een rol spelen.

Nieuwe garantieverklaringen per 1 januari 2017

In de Wet Bezava is bepaald dat werkgevers vanaf 1 januari 2017 alleen eigenrisicodragers kunnen worden voor het totale WGA-risico (WGA-vast en WGA-flex). Werkgevers die vanaf 1 januari 2017 eigenrisicodragers willen worden, moeten een garantieverklaring overleggen voor het totale WGA-risico. Werkgevers die al voor 2017 eigenrisicodragers waren hebben een garantieverklaring overgelegd die alleen het risico voor de WGA-vast dekt. Deze 'oude' garantieverklaringen dekte dus niet de risico's voor de totale WGA-lasten. Zonder nieuwe garantieverklaring zou dit tot gevolg hebben dat bestaande eigenrisicodragers per 1 januari 2017 van rechtswege zouden terugkeren naar de publieke verzekering (artikel 40 lid 10 onder a Wfsv). Om ook na 1 januari 2017 eigenrisicodragers te blijven, konden werkgevers tot uiterlijk 31 december 2016 een nieuwe garantieverklaring voor het totale WGA-risico bij de Belastingdienst overleggen.

Overgangsregeling tot 2 juli 2018

Gebleken is dat voor een aantal werkgevers de Belastingdienst niet tijdig een nieuwe garantieverklaring heeft ontvangen, terwijl die werkgevers wel eigenrisicodragers wilden blijven en ook tijdig hun verzekeraar om afgifte van een nieuwe garantieverklaring hadden gevraagd. Deze werkgevers zijn daardoor ongewild teruggezet naar de publieke verzekering. Direct alsnog overstappen naar het eigenrisicodragerschap is voor

deze werkgevers niet mogelijk omdat voor een hernieuwde aanvraag een wachttijd van 3 jaar geldt (artikel 40 lid 4 Wfsv). Voor deze groep heeft de wetgever in de Wfsv een eenmalige mogelijkheid tot vervroegde terugkeer naar het eigenrisicodragerschap opgenomen (artikel 122q Wfsv). Werkgevers die per 1 januari 2017 zijn teruggezet naar de publieke verzekering en die kunnen aantonen dat zij tijdig hun verzekeraar hebben verzocht om afgifte van een nieuwe garantieverklaring, mogen per 1 juli 2018 weer eigenrisicodrager worden, mits de aanvraag daartoe ten minste 13 weken voor die datum bij de Belastingdienst is ingediend. Voor deze groep werkgevers geldt dan dat zij over de periode

van 1 januari 2017 tot 1 juli 2018 een gedifferentieerde premie hebben moeten betalen op basis van de WGA-totaallasten. De staartlasten over de periode 1 januari 2017 tot 1 juli 2018 kunnen zij bij een overstap naar het eigenrisicodragen per 1 juli 2018 wel achterlaten in de publieke verzekering. De overgangsregeling vervalt op 2 juli 2018.

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Eigenrisicodragen WIA

Periode eigenrisico WGA

Hoofregel eigenrisicodragen WGA

De eigenrisicodragers draagt gedurende een periode van 10 jaar het risico van betaling van een WGA-uitkering. De ERD-WGA draagt het risico voor verzekerden die op de eerste dag van de bij de WGA-uitkering in acht genomen wachttijd tot de eigenrisicodragers in dienstbetrekking stond.

Gedurende de periode van 10 jaar is een werkgever ook verantwoordelijk voor de re-integratie van de WGA-er. De periode van 10 jaar gaat in vanaf het moment dat het recht op een WGA-uitkering ontstaat.

Artikel 82, lid 1 Wet WIA

Artikel 1, Regeling vaststelling periode eigenrisicodragen WGA-uitkeringen

Overgang IVA naar WGA

Na de wachttijd van 104 weken kan in plaats van een WGA- een IVA-uitkering worden toegekend. Een IVA-uitkering komt niet voor rekening van een eigenrisicodragers. Wordt een IVA-uitkering naderhand omgezet in een WGA-uitkering, dan komt die WGA-uitkering vanaf dat moment voor rekening van de eigenrisicodragers. Door de voorafgaande IVA-uitkering wordt de periode van 10 jaar eigenrisico WGA verminderd met de voorafgaande duur van de IVA-uitkering. Wordt een WGA-uitkering (weer) omgezet in een recht op een IVA-uitkering, dan loopt de eigenrisicoperiode van 10 jaar tijdens de duur van de IVA-uitkering door, maar komen de lasten niet voor rekening van de ERD-WGA. Na de periode van 10 jaar komt een WGA-uitkering niet meer voor risico van de ERD-WGA.

Artikel 82, lid 2 Wet WIA

Vrijwillige loondoorbetaling

Op gezamenlijk verzoek van werkgever en werknemer kan UWV de wettelijke periode van 104 weken loondoorbetaling tijdens ziekte verlengen. Bij toekenning van het verzoek wordt de loondoorbetaling na afloop van de wachttijd van 104 weken voortgezet. Doel van het verzoek is om werkgever en werknemer meer tijd te geven voor een mogelijke re-integratie. Ontstaat na afloop van de periode van vrijwillige loondoorbetaling alsnog recht op een WGA-uitkering, dan komt de periode van vrijwillige loondoorbetaling in mindering op de maximale ERD-WGA-periode van 10 jaar.

Voorbeeld 

Artikel 7:629, lid 1BW

Artikel 24 en 82, lid 3 Wet WIA

Loondoorbetaling als sanctie

Werkgever en werknemer moeten gedurende de wachttijd van 104 weken voldoen aan hun re-integratieverplichting. Bij behandeling van de aanvraag WIA beoordeelt UWV of werkgever aan zijn re-integratieverplichting heeft voldaan. Als de werkgever niet of niet in voldoende mate

aan zijn re-integratieverplichting heeft voldaan, kan UWV een loonsanctie opleggen. Een loonsanctie van UWV houdt in dat een werkgever gedurende maximaal 52 weken het loon van de werknemer moet blijven doorbetalen. Een periode van loondoorbetaling in het kader van een loonsanctie komt niet in mindering op de periode van 10 jaar eigenrisicodragen WGA.

Artikel 25, lid 9 Wet WIA

Doorbetaling ziekingeld als sanctie

Een werkgever kan zowel eigenrisicodragers zijn voor zowel de WGA als voor de Ziektewet. Blijkt bij behandeling van de aanvraag WIA dat een eigenrisicodragers ZW niet voldoet aan zijn re-integratieverplichting, dan kan UWV de ERD-ZW verplichten na de periode van 104 weken het ziekingeld gedurende maximaal 52 weken door te betalen. Deze periode van verplicht doorbetalen van het ziekingeld komt niet in mindering op de periode van 10 jaar eigenrisicodragen WGA.

Artikel 29, lid 9 Ziektewet

Later ontstaan WGA-recht

Na de wachttijd van 104 weken of de loondoorbetalingsperiode kan het recht op WGA eerst op een later moment ontstaan. Het recht op WGA kan eerst later ontstaan doordat een uitsluitingsgrond van toepassing of omdat de arbeidsongeschiktheid minder is dan 35%. Is op enig moment de uitsluitingsgrond niet meer van toepassing of is sprake van toegenomen arbeidsongeschiktheid, dan kan alsnog een WGA-recht worden toegekend. De periode van 10 jaar eigenrisicodragen voor de WGA gaat in dan in op moment dat het WGA-recht daadwerkelijk ontstaat.

Artikel 48 Wet WIA

Herleven WGA-recht

Als het recht op een WGA-uitkering eindigt en vervolgens weer herleeft, loopt de periode van 10 jaar eigenrisicodragen tijdens de onderbreking van het WGA-recht door. Een WGA-recht kan eindigen door het van toepassing zijn van een uitsluitingsgrond of doordat sprake is van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid. Vervalt de uitsluitingsgrond of is binnen 5 jaar sprake van toegenomen arbeidsongeschiktheid dan herleeft de WGA-uitkering. De termijn van 10 jaar voor het dragen van het eigenrisico loopt tijdens de onderbreking van het WGA-recht door.

MvT artikel 82 Wet WIA

Artikel 50 en 57 Wet WIA

Niet voor risico ERD-WGA

Een WGA-uitkering wordt niet toegerekend aan de eigenrisicodragers indien de verzekerde vanuit het dienstverband waaruit het WGA-recht is ontstaan:

- recht had op een uitkering op grond van de Ziektewet **als bedoeld in art. 29 lid 2 onderdeel d, e, f of g (zie ook deze [tabel](#))**;
- recht had op een uitkering op grond van de WAZ;
- recht had op een uitkering op grond van Wet oWajong ofwel
- in aansluiting op een periode waarin recht op arbeidsondersteuning op grond van de nWajong bestond.

Artikel 82, lid 4 Wet WIA

Overgangsjaar 2006

De periode van 10 jaar is van toepassing op WGA-uitkeringen waarvan het recht is ontstaan op of na 1 januari 2007. Voor het overgangsjaar 2006 was deze termijn 4 jaar en de mogelijkheid tot het dragen van eigenrisico WGA beperkt tot grote werkgevers. Kleine werkgevers met een loonsom van minder dan 25 maal de gemiddelde loonsom konden voor de periode van 29 december 2005 tot en met 31 december 2006 nog geen eigenrisicodragers worden.

In 2006 betaalden alle werkgevers een uniforme premie en werd nog geen premiedifferentiatie toegepast voor het WGA-deel van de premie. Als de werkgever in 2006 eigenrisicodragers WGA was en dat ook in 2007 bleef, dan werd hij in 2007 gecompenseerd met een premiekorting, berekend over de periode 29 december 2005 tot en met 31 december 2006.

Artikel 1, Regeling vaststelling periode eigenrisicodragen WGA-uitkeringen

Instroomschema eigenrisico WGA

Een overzicht van mogelijke situaties 'Instroom eigenrisico WGA' zijn grafisch weergegeven in dit [schema](#).

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Staartlasten

Inleiding

De wetgever heeft vanaf de invoering van de Wet Pemba het eigenrisicodragen door werkgevers ingezet als instrument om de lasten van arbeidsongeschiktheidsuitkeringen terug te dringen. Uitgangspunt daarbij is dat een werkgever beter dan de overheid in staat is de arbeidsongeschikte weer terug te laten keren in het reguliere arbeidsproces. In de praktijk bleek echter dat werkgevers zich vooral lieten leiden door het te behalen financieel voordeel. Op het moment dat de private premie te hoog werd, keerden werkgevers weer terug naar de publieke verzekering en betaalden dan een minimumpremie. Met de Wet Bezava en de Wet verbetering hybride markt WGA heeft de wetgever maatregelen getroffen om de private en de publieke verzekering meer met elkaar in evenwicht te brengen. Daartoe is de financiering van de werknemersverzekeringen op een aantal punten gewijzigd.

[Overzicht Wet Bezava en Wet verbetering hybride markt WGA \(Pdf\)](#)

Financiering uitkeringen werknemersverzekeringen

Uitkeringen voor de werknemersverzekeringen komen ten laste van fondsen die UWV beheert. De inrichting en het beheer van fondsen zijn geregeld in de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv). De middelen van de fondsen bestaan uit de premies werknemersverzekeringen en de rijksbijdragen. De hoogte van de premies wordt jaarlijks bij besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid vastgesteld of door UWV, na goedkeuring door de Minister.

Basispremies en gedifferentieerde premies

De premies werknemersverzekeringen bestaan uit basispremies en gedifferentieerde premies. De basispremies zijn bestemd voor verschillende fondsen, de gedifferentieerde premies gaan naar de Werkhervattingskas. Uit de basispremies worden onder meer de WW-, WAO, WAZ-, WIA-uitkeringen (IVA-uitkeringen en WGA-uitkeringen na 10 jaar) betaald. WGA-uitkeringen en ZW-flex-uitkeringen komen ten laste van de Werkhervattingskas. De basispremies worden door de Minister vastgesteld, de gedifferentieerde premies door UWV, na goedkeuring door de minister. Het Besluit Wfsv regelt de vaststelling van de hoogte van de gedifferentieerde premies voor een werkgever. De premievaststelling voor basispremies + gedifferentieerde premies is elk jaar zodanig dat alle lopende en te verwachten uitkeringen daaruit kunnen worden betaald.

Premielast en eigenrisicodragen

Een werkgever kan zelf het risico dragen voor de gedifferentieerde premies, voor de basispremies kan dit niet. Gedifferentieerde premies betreffen de WGA- en ZW-flex-uitkeringen die ten laste komen van de Werkhervattingskas. In de Wfsv is dit zo geformuleerd dat alle WGA-uitkeringen en ZW-flex-uitkeringen ten laste komen van de Werkhervattingskas voor zover er geen uitzondering van toepassing is. Uitkeringen die niet ten laste komen van de Werkhervattingskas blijven voor publiek verzekerde werkgevers buiten de premievaststelling voor de gedifferentieerde premies en worden ook niet toegerekend aan een eigenrisicodragers.

Verdeling premielast

De Minister bepaalt met de jaarlijkse vaststelling van premies de verdeling van de premielast over basispremies en gedifferentieerde premies.

De premiebaten moeten dekkend zijn voor het totaal aan uitkeringen op grond van de werknemersverzekeringen. Gedifferentieerde premies hebben een kleiner aandeel in de totale premielast dan de basispremies, maar de premiedruk voor gedifferentieerde premies neemt voor middelgrote en vooral grote werkgevers snel toe bij het toerekenen van een of meer WGA-uitkeringen. Een grote werkgever die publiek verzekerd is, betaalt bij al snel veel meer aan gedifferentieerde premies dan aan toegerekende WGA-uitkeringen. Dit komt doordat een WGA-uitkering een procentuele verhoging van de gedifferentieerde premie tot gevolg heeft en een verhoging van de gedifferentieerde premie wordt geheven over de totale premieplichtige loonsom van een werkgever.

[Grote werkgever, berekening gedifferentieerde premie](#)

Gedifferentieerde premies Werkhervattingskas

In het Besluit Wfsv is de berekening van de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas WGA en ZW-flex uitgewerkt. UWV berekent de premies en de Belastingdienst geeft de beschikking 'Gedifferentieerd premiepercentage Werkhervattingskas' af en int de premies. De loonsom, de sectorindeling en de instroom in de WGA en de ZW-flex bepalen de hoogte van premienota Werkhervattingskas. De berekening van premies voor de Werkhervattingskas is van toepassing op alle werkgevers, dus ook op eigenrisicodragers. Voor eigenrisicodragers geldt wel een vrijstelling.

Vrijstelling gedifferentieerde premie WGA

Artikel 82 lid 1 Wet WIA bepaalt dat een eigenrisicodrager het risico draagt van betaling van de WGA-uitkering aan de verzekerde, voor zover de 1^e ao-dag valt binnen de periode van eigenrisicodragen. Artikel 133I lid 1 breidt dit risico voor werkgevers die uiterlijk 1 juli 2015 eigenrisicodrager zijn geworden, naar WGA-uitkeringen met een 1^e ao-dag voor de datum aanvang eigenrisicodragerschap. Lid 2 van dit artikel biedt weer de mogelijkheid om bij algemene maatregel van bestuur van lid 1 af te wijken. Daarmee geeft de Wet WIA aan welke WGA-uitkeringen voor rekening van de eigenrisicodrager komen maar niet de tegenprestatie. Die tegenprestatie staat in het Besluit Wfsv in de vorm van een vrijstelling van de gedifferentieerde premie WGA. Artikel 2.7 lid 2 Besluit Wfsv bepaalt dat bij de berekening van de premiecomponent WGA-lasten (artikel 2.6 lid 1 Wfsv) de WGA-lasten van een eigenrisicodrager op nul wordt vastgesteld. Het resultaat is dat een berekening van het premiepercentage voor de WGA-lasten van een eigenrisicodrager ook op nul uitkomt.

Inlooprisico en staartlasten tot 2014

Tot 2014 namen alle werkgevers bij de overstap naar het eigenrisicodragerschap alle lopende WGA-lasten en nieuwe WGA-lasten met een 1^e ao-dag voor aanvang eigenrisicodragen mee naar de private verzekering. Dit zijn de zogenaamde 'staartlasten' bij aanvang van het eigenrisicodragen, vóór 2014 ook wel 'inlooprisico' genoemd. Voor deze staartlasten moet een werkgever een extra premie of afkoopsom betalen aan zijn bank of verzekeraar. Staartlasten kunnen zo een te hoge drempel vormen om de overstap naar het eigenrisicodragerschap te maken. Met de Wet Bezava en de Wet verbetering hybride markt WGA heeft de wetgever stapsgewijze de staartlasten voor eigenrisicodragers overgeheveld naar de publieke verzekering en deze ten laste gebracht van de diverse fondsen.

Wet Bezava

Met de Wet Bezava (Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters) heeft de wetgever met ingang van 1 januari 2014 naast de gedifferentieerde premie voor werknemers met een vast dienstverband twee nieuwe gedifferentieerde premies ingevoerd: de ZW-flex en de WGA-flex. Onder de ZW-flex vallen werknemers met ZW-uitkering vanuit een fictief dienstverband (art 29 lid 2, onder a ZW), ex-werknemers met een ZW-uitkering binnen 4 weken na einde dienstverband (art. 29 lid 2, onder b ZW) en werknemers die ziek uit dienst gaan (art 29 lid 2, onder c ZW). Onder de WGA-flex vallen de WGA-uitkeringen die worden toegekend na een ZW-flex-uitkering. De ZW-flex en de WGA-flex zijn niet alleen van toepassing op werknemers met een flexibel dienstverband maar ook op werknemers met een vast dienstverband. Omdat de nieuwe flex-premies direct per 1 januari 2014 zijn ingevoerd is voorzien in een overgangsregeling voor flex-uitkeringen die vóór 1 januari 2012 al zijn toegekend. Daarnaast regelt de Wet Bezava de staartlasten van kleine werkgevers en voert tussen de kleine en de grote werkgever een derde categorie in: de middelgrote werkgever. Verder regelt de Wet Bezava dat de WGA-vast en WGA-flex overgaan in één WGA-premie. Dit onderdeel is op 1 januari 2017 in werking getreden.

Overige WGA-lasten en WGA-flex lasten vóór 1 januari 2012

Met ingang van 1 januari 2014 betalen werkgevers naast de WGA-vast-premie een premie voor de ZW-flex en de WGA-flex. Voor het vaststellen van deze gedifferentieerde WGA-flex-premie per 1 januari 2014 wordt gebruik gemaakt van WGA-flex-lasten in het jaar 2012 (tweede kalenderjaar vóór het kalenderjaar waarvoor de premie wordt vastgesteld), dus van WGA-flex-lasten van vóór de datum van inwerkingtreding van de wet. Om het effect van de terugwerkende kracht te beperken, is in het Besluit Wfsv opgenomen dat WGA-flex-uitkeringen die zijn toegekend vóór 1 januari 2012 als 'overige WGA-lasten' buiten de premievaststelling WGA-flex blijven (art 2.1 onder g, Besluit Wfsv).

WGA-staartlasten

Het begrip 'WGA-staartlasten' is vanaf 2014 opgenomen in het Besluit Wfsv (artikel 2.1 onder Besluit Wfsv is opgenomen. Kleine en middelgrote werkgevers die eigenrisicodrager worden, laten op grond van deze bepaling vanaf 2014 hun WGA-staartlasten geheel of deels

achter in de publieke verzekering. voor grote werkgevers blijft de situatie ongewijzigd: zij nemen nu staartlasten mee. In verband met het afschaffen van staartlasten voor alle categorieën werkgevers die na 1 juli 2015 zijn overgestapt naar de private verzekering, is per 1 januari 2017 aan de omschrijving van WGA-staartlasten toegevoegd dat deze bepaling alleen van toepassing is op werkgevers die uiterlijk 1 juli 2015 eigenrisicodragers zijn geworden.

WGA-staartlasten, kleine werkgevers

Door de nieuwe categorie middelgrote werkgevers is de omvang van kleine werkgevers per 1 januari 2014 teruggebracht van 25 maal naar 10 maal het gemiddeld premieplichtige loon. Voor deze verkleinde categorie kleine werkgevers geldt vanaf 1 januari 2014 dat zij geen staartlasten meer meenemen bij een overstap naar het eigenrisicodragerschap (art 2.1b lid 2 Besluit Wfsv). De WGA-lasten met een eerste ao-dag voor de datum aanvang eigenrisicodragen vallen dan onder de 'WGA-staartlasten' die ten laste komen van een sectorfonds of het Uitvoeringsfonds voor de Overheid. De gedifferentieerde premie voor publiek verzekerde kleine werkgevers is eveneens per 1 januari 2014 omgezet naar sectorale premie op basis van het totaal aan WGA-uitkeringen toegekend binnen een bepaalde sector (art 2.6 lid 3 Besluit Wfsv). Door de introductie van deze sectorale premie draagt een kleine werkgever niet meer individueel de lasten van WGA-uitkeringen die aan zijn werknemers zijn toegekend. Dit heeft tot gevolg dat het eigenrisicodragerschap voor kleine werkgevers niet langer aantrekkelijk is. Een groot aantal kleine werkgevers is dan ook per 2014 teruggekeerd naar de publieke verzekering.

WGA-staartlasten, middelgrote werkgevers

De nieuwe categorie middelgrote werkgevers bestaat uit werkgevers met een loonsom van meer dan 10 maal en niet meer dan 100 maal het gemiddeld premieplichtige loon. Door het verkleinen van de categorie kleine werkgevers en het optrekken van de grens voor grote werkgevers (van meer dan 25 naar meer dan 100) bestaat deze nieuwe categorie uit zowel voormalige kleine werkgevers als voormalig grote werkgevers. Kleine of grote werkgevers die in 2014 zijn overgezet naar de categorie middelgrote werkgevers en middelgrote werkgevers die vanaf 1 januari 2014 zijn overgestapt naar het eigenrisicodragerschap nemen hun WGA-staartlasten voor een gedeelte mee (art. 2.1b lid 3 Besluit Wfsv).

[WGA-staartlasten middelgrote werkgever \(Pdf\)](#)

Wet verbetering hybride markt WGA

Om de concurrentieverhoudingen tussen UWV en verzekeraars meer in evenwicht te brengen, heeft de wetgever begin 2015 maatregelen aangekondigd. De gestelde verstoring van de hybride markt bestond vooral uit de staartlasten bij aanvang van het eigenrisicodragen en de lage premie bij terugkeer naar de publieke verzekering. De maatregelen ter verbetering van de hybride markt zijn op 22 juni 2015 naar de Tweede Kamer gezonden. In deze brief is aangekondigd dat de staartlasten bij een overstap naar het eigenrisicodragerschap vanaf 1 januari 2017 ten laste komen van het de publieke verzekering en dat bij terugkeer vanaf 1 januari 2017 de werkgever een hogere premie gaat betalen op basis van de WGA-totaallasten. Verder is op voorhand een overgangsregeling vastgesteld voor werkgevers die uiterlijk 1 juli 2015 eigenrisicodragers of publiek verzekerd zijn en voor werkgevers die vanaf 2 juli 2015 eigenrisicodragers worden of terugkeren naar de publieke verzekering. De maatregelen zijn uitgewerkt in de Wet verbetering hybride markt WGA die op 1 januari 2017 in werking is getreden (Stb 2016, 221). Tegelijkertijd is ook het laatste onderdeel van de Wet Bezava, het samenvoegen van WGA-vast en de WGA-flex in één WGA-premie, in werking getreden.

WGA-staartlastuitkeringen

Voor de inwerkingtreding van de Wet Bezava namen werkgevers bij de overstap naar eigenrisicodragen alle lopende en nieuwe WGA-uitkeringen mee naar de private verzekering. Met de Wet Bezava is dit risico voor kleine werkgevers geheel en voor middelgrote werkgevers deels afgeschaft. Grote werkgevers namen na de Wet Bezava nog steeds hun staartlasten mee naar de private verzekering. Deze onevenwichtige systematiek is met de Wet verbetering hybride markt WGA verlaten. Vanaf 1 januari 2017 laten alle werkgevers bij aanvang van het eigenrisicodragerschap hun 'WGA-staartlastuitkeringen' achter in de publieke verzekering. Dit is geregeld in de Wet financiering sociale verzekeringen. Artikel 2, onderdeel y Wfsv bepaalt dat onder WGA-staartlastuitkeringen wordt verstaan WGA-uitkeringen waarvan de 1e ao-dag is gelegen voor de datum aanvang eigenrisicodragen. Van deze bepaling zijn weer uitgezonderd werkgevers die al op 1 juli 2015 of eerder eigenrisicodragers waren. In artikel 117b lid 1 onderdeel a is verder bepaald dat WGA-staartlastuitkeringen niet ten laste komen van de Werkhervattingskas maar van het staartlastenvermogen en daardoor niet voor rekening van de eigenrisicodragers.

Overgangsregeling van 2 juli 2015 tot 1 januari 2017

Voor werkgevers die vanaf 2 juli 2015 of later eigenrisicodragers overstapten naar het eigenrisico dragen geldt een overgangsregeling. Vanaf de datum aanvang eigenrisicodragerschap dragen deze werkgevers op basis van de op dat moment geldende regelgeving de WGA-staartlasten. Voor middelgrote en grote werkgevers betekent dit dat de staartlasten deels of geheel worden meegenomen naar de private verzekering. Vanaf 1 januari 2017 gaan deze staartlasten alsnog over naar het staartlastenvermogen. Kleine werkgevers nemen al vanaf 1 januari 2014 geen staartlasten meer mee.

WGA-staartlasten en WGA-staartlastuitkeringen

De wetgeving met betrekking tot het eigenrisicodragen is ook door het gebruik van de begrippen die sterk op elkaar lijken niet eenvoudig te

begrijpen. De begrippen WGA-staartlasten (art 2.1 onderdeel h Besluit Wfsv) en WGA-staartlastuitkeringen (art 1 onderdeel y Wfsv) zijn als volgt te onderscheiden. Onder WGA-staartlasten vallen de lasten die een werkgever standaard meenam bij aanvang van het eigenrisicodragerschap, tenzij de wetgever daarop een uitzondering heeft gemaakt (art 2.1b lid 2 en 3 jo. 133I, lid 2 Wet WIA). WGA-staartlastuitkeringen daarentegen zijn WGA-lasten die een werkgever standaard achterlaat in de publieke verzekering bij aanvang van het eigenrisicodragerschap. Bij WGA-staartlasten gaat het om de staartlasten van werkgevers die uiterlijk 1 juli 2015 eigenrisicodragers zijn geworden, bij WGA-staartlastuitkeringen gaat het om staartlasten van werkgevers die vanaf 2 juli 2015 of later zijn overgestapt naar het eigenrisicodragen. WGA-staartlasten komen ten laste van een sectorfonds of het Uitvoeringsfonds voor de overheid, WGA-staartlastuitkeringen komen ten laste van het Staartlastenvermogen. WGA-staartlasten bepalen mede de hoogte van de sectorpremies, WGA-staartlastenuitkeringen gaan niet mee bij de berekening van premies.

WGA-lasten en WGA-totaallasten

Voor de publiek verzekerde werkgevers zijn de begrippen 'WGA-lasten' (art 2.5 onderdeel g Besluit Wfsv) en 'WGA-totaallasten' (art 2.5 onderdeel h Besluit Wfsv) van belang. Onder WGA-lasten wordt begrepen de WGA-lasten die voor rekening van de Werkhervattingskas komen (art 117b lid 1 onderdeel a), met uitzondering van de WGA-staartlastuitkeringen. De gedifferentieerde premie Werkhervattingskas voor kleine werkgevers wordt vastgesteld op grond van de WGA-lasten per sector, voor grote werkgevers wordt deze premie individueel bepaald en voor middelgrote werkgevers op basis van een gewogen gemiddelde van individuele en sectorale WGA-lasten. Onder WGA-totaallasten worden voor de berekening van de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas niet alleen de WGA-lasten meegenomen, maar ook de WGA-lasten uit de periode van private verzekering. Daarnaast worden ook lasten meegenomen die eerder niet door de werkgever zijn gedragen maar ten laste zijn gekomen van een sectorfonds of het uitvoeringsfonds voor de overheid. Dit betreft dan WGA-staartlasten van middelgrote en grote werkgevers die uiterlijk 1 juli 2015 eigenrisicodragers zijn geworden en later dan 1 juli 2015 zijn teruggekeerd naar de publieke verzekering. Voor de WGA-totaallasten geldt een uitzondering voor werkgevers die uiterlijk 1 juli 2015 zijn teruggekeerd naar de publieke verzekering. Voor deze werkgevers wordt de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas vastgesteld op basis van de WGA-lasten (art 2.17b Besluit Wfsv).

Staatlastenvermogen

De WGA-staartlastuitkeringen die werkgevers vanaf 1 januari 2017 achterlaten in de publieke verzekering komen ten laste van het staatlastenvermogen. Het staatlastenvermogen is geen afzonderlijk fonds, maar is een afgescheiden vermogen van de Werkhervattingskas. Bron voor dit staatlastenvermogen is de 'rentehobbel-opslag'. De rentehobbel-opslag is in de periode 2007 t/m 2012 geheven door middel van een verhoging van het rekenpercentage voor de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas. De premiebatens uit deze rentehobbel-opslag vormen het rentehobbel-vermogen waaruit vanaf 1 januari 2017 de WGA-staartlastuitkeringen worden betaald. Behalve uit het rentehobbel-vermogen bij de start van het staatlastenvermogen wordt dit vermogen in stand gehouden door overheveling van premies uit Werkhervattingskas.

Overige onderwerpen

Beschikking WGA-staartlastuitkeringen

De WGA-uitkeringen die als WGA-staartlastuitkering ten laste komen van het staatlastenvermogen worden niet aan de werkgever kenbaar gemaakt. UWV herkent de WGA-staartlastuitkeringen alleen toevoeging van de toerekencode 91 in RESA/FASA (Code 91 = Staatlasten). Eigenrisicodragers ontvangen dus geen beschikking met daarin een overzicht van de WGA-uitkeringen die niet voor hun rekening komen, omdat deze WGA-uitkeringen vallen onder het staatlastenvermogen. Bij terugkeer naar de publieke verzekering kan dit evenwel tot onduidelijkheid en problemen leiden omdat vanaf dat moment deze WGA-staartlastuitkeringen via de WGA-totaallasten weer wel aan de werkgever worden toegerekend.

Herleven of later toekennen WGA-uitkeringen

In de meeste situaties zal duidelijk zijn welke WGA-uitkeringen vallen onder de WGA-staartlasten (tot 2 juli 2015) of onder de WGA-staartlastuitkeringen (vanaf 2 juli 2015). Een WGA-uitkering valt onder diens staatlasten wanneer de 1^e ao-dag van de verzekerde ligt voor de datum aanvang van het eigenrisicodragerschap. De 1^e ao-dag is dus bepalend voor het antwoord op de vraag of een WGA-uitkering als staatlast niet aan de werkgever kan worden toegerekend. Bij herleven van het recht op een WGA-uitkering na aanvang eigenrisicodragen zal deze WGA-uitkering, waarvan de 1^e ao-dag ligt voor de datum aanvang eigenrisicodragen, als WGA-staartlast of -staartlastuitkering niet aan de werkgever worden toegerekend. Wanneer eerder het recht op een WGA-uitkering niet is toegekend doordat een uitsluitingsgrond van toepassing is of omdat de verzekerde minder dan 35% arbeidsongeschikt is, is bij een latere toekenning eveneens de 1^e ao-dag bepalend. Ligt de 1^e ao-dag voor de datum aanvang eigenrisicodragen dan valt de WGA-uitkering dan wordt deze uitkering als staatlast niet toegerekend aan de eigenrisicodragers. Ligt de 1^e ao-dag op de datum aanvang eigenrisicodragerschap of op een later moment, dan wordt de WGA-last wel toegerekend.

Staatlastuitkeringen en overgang van onderneming

WGA-uitkeringen die vallen onder WGA-staartlasten of WGA-staartlastuitkeringen komen niet voor rekening van de eigenrisicodragers. Deze

vrijstelling blijft bestaan gedurende de eigenrisicoperiode van 10 jaar. Na de eigenrisicoperiode van 10 jaar komen staartlastuitkeringen ten laste van het Arbeidsongeschiktheidsfonds. De vrijstelling van de eigenrisicodragers verandert niet door overgang van de onderneming. Bij een volledige overname van de eigenrisicodragers gaan de verplichtingen van de eigenrisicodragers over naar de verkrijgende werkgever, dus ook de vrijstelling, ongeacht of deze verkrijger zelf eigenrisicodragers is of niet (art. 82 lid 3 onderdeel b Wet WIA). In het geval van een gedeeltelijke overgang blijven de verplichtingen, inclusief vrijstelling, achter bij de eigenrisicodragers (art 82 lid 5 Wet WIA).

Overzicht staartlasten periode 2012 t/m 2017

[Overzicht staartlasten periode 2012 t/m 2017 \(Pdf\)](#)

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Risico's voor de eigenrisicodragers WGA

Inleiding

Werkgevers dragen aan de Belastingdienst verplicht premies af voor de werknemersverzekeringen waaronder premies voor de gedifferentieerde premies Werkhervattingskas. Ten laste van de Werkhervattingskas (Whk) komen de WGA- en ZW-flex-uitkeringen. De hoogte van de Whk-premies voor de WGA en de ZW-flex zijn afhankelijk van de loonsom van een werkgever. Deze premies worden voor middelgrote en grote werkgevers deels of geheel individueel bepaald op basis van de aan een werkgever toe te rekenen WGA- en ZW-flex-uitkeringen. In plaats van premies voor de Whk kan een werkgever er voor kiezen zelf het risico te dragen voor WGA en/of ZW-flex. De werkgever betaalt dan in plaats van de Whk-premies zelf de WGA- en/of ZW-flex-uitkeringen aan zijn (ex-)werknemers. Deze instructie gaat over het WGA-risico van een eigenrisicodragers.

WGA-risico

Publiek verzekerde werkgevers betalen een gedifferentieerde WGA-premie voor de Werkhervattingskas. Artikel 117b van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) bepaalt welke WGA-risico's ten laste komen van de Werkhervattingskas. De berekening van de hoogte van de WGA-premie is geregeld in het Besluit Wfsv. In dit besluit is ook geregeld dat een eigenrisicodragers geen gedifferentieerde premie voor de Werkhervattingskas verschuldigd is. Artikel 82 Wet WIA bepaalt welke WGA-uitkeringen voor rekening van de eigenrisicodragers komen (tot 2017, art 84 Wet WIA). Hoewel niet nadrukkelijk in de wet bepaalt, gaat de wetgever ervan uit dat de doorbelasting aan publiek verzekerde werkgevers en eigenrisicodragers gelijk is (zie in dit kader de MvT, [Verzamelwet SZW 2016, artikel XXXII onderdeel G](#), wijziging art 83 Wet WIA m.i.v. 1 januari 2016). WGA-uitkeringen die artikel 117b Wfsv uitzondert van toerekening aan de Werkhervattingskas worden dus ook niet toegerekend aan publiek verzekerde werkgevers of eigenrisicodragers.

WGA-risico voor eigenrisicodragers

Eigenrisicodragers dragen zelf de lasten van WGA-uitkeringen die aan hun werknemers worden toegekend. Tot 2017 gaat het alleen om WGA-uitkeringen aan werknemers met een vast dienstverband. Met ingang van 1 januari 2017 worden ook WGA-uitkeringen na afloop van een ZW-flex uitkering aan de werkgever toegerekend. Bij ZW-flex uitkeringen zijn ZW-uitkeringen aan fictief verzekerden (art 29 lid 2 onderdeel a ZW), werknemers die na einde dienstbetrekking ziek worden (art 29 lid 2 onderdeel b ZW: 'nawerking') en werknemers die ziek uit dienst gaan (art 29 lid 2 onderdeel c ZW). Artikel 82 lid 1 bepaalt dat de eigenrisicodragers het risico draagt van betaling van de WGA-uitkering aan de verzekerde indien de eerste dag van de wachttijd is ingegaan op of na de datum aanvang van het eigenrisicodragerschap.

1^e ao-dag

Een WGA-uitkering komt voor rekening van de eigenrisicodragers als deze uitkering aan de werkgever kan worden toegerekend. De eerste dag van de wachttijd, ofwel de 1^e ao-dag, bepaalt aan welke werkgever de WGA-uitkering moet worden toegerekend. Als 1^e ao-dag dan wel de eerste dag van de wachttijd geldt de eerste werkdag, al dan niet in dienstbetrekking, waarop door de verzekerde wegens ziekte niet is gewerkt of het werken tijdens de werktijd is gestaakt (art 23 lid 1 Wet WIA). De werkgever van een verzekerde of de verzekerde zelf als deze geen werkgever heeft, geeft 1^e ao-dag door aan UWV.

Samentellen perioden bij onderbreking van minder dan 4 weken

De 1^e ao-dag is de eerste dag waarop de werknemer zich ziekmeldt of wegens ziekte de werkzaamheden staakt. Valt een werknemer meerdere keren achtereenvolgens wegens ziekte uit, dan worden perioden van ziekte die elkaar op met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen bij elkaar opgeteld (art 23 lid 3 Wet WIA).

Hoofregel toerekenen WGA-uitkering

Hoofregel is dat aan de werkgever ten tijde van de 1^e ao-dag de WGA-uitkering wordt toegerekend. Daarbij is niet van belang of de werkgever publiek verzekerd of eigenrisicodragers is. Door samentelling van perioden van ziekte kan de werkgever ten tijde van de 1^e ao-dag ook een andere werkgever zijn dan de werkgever ten tijde van toekenning van de WGA-uitkering.

Zie ook: [Terugkomen op vaststaande toerekeningen WGA aan ERD](#).

Startdatum en risico eigenrisicodragers

Eigenrisicodragers, gestart vóór 1 januari 2014

Werkgevers die vóór 1 januari 2014 zijn overgestapt naar het eigenrisicodragerschap dragen de lasten van WGA-uitkeringen die aan hun werknemers in vaste dienst zijn toegekend. Het maakt voor de toerekening niet uit of de 1^e ao-dag valt vóór, tijdens of ná de periode van eigenrisicodragen door de werkgever. Ligt de datum van de 1^e ao-dag vóór de datum aanvang eigenrisicodragen dan valt die WGA-uitkering onder het inlooprisico van de werkgever, valt de 1^e ao-dag in de periode van eigenrisicodragen en wordt ná die periode de WGA-uitkering toegekend, dan valt die WGA-uitkering onder het uitlooprisico van de werkgever. Voor zowel kleine als grote werkgevers is tot 1 januari 2014 de toerekening gelijk.

Eigenrisicodragers, gestart in periode 1 januari 2014 tot 2 juli 2015

Kleine werkgevers die vanaf 1 januari 2014 zijn overgestapt naar het eigenrisicodragerschap, dragen alleen de lasten van WGA-uitkeringen waarvan de 1^e ao-dag valt op of na de datum aanvang eigenrisicodragen. De lasten van WGA-uitkeringen met een 1^e ao-dag vóór de datum aanvang eigenrisicodragen blijven achter in de publieke verzekering.

Voor de (nieuwe) categorie middelgrote werkgevers die in de periode 1 januari 2014 tot 2 juli 2015 overstappen naar het eigenrisicodragerschap geldt dat zij gedeeltelijk het risico dragen voor WGA-uitkeringen met een 1^e ao-dag voor de datum aanvang eigenrisicodragen. Voor de categorie grote werkgevers blijft de situatie in de onveranderd ten opzichte van periode vóór 2014. Zij krijgen de WGA-uitkeringen toegerekend met een 1^e ao-dag voor de datum aanvang eigenrisicodragen.

Eigenrisicodragers, gestart in periode 2 juli 2015 tot 1 januari 2017

Middelgrote werkgevers die in de periode van 2 juli 2015 tot 1 januari 2017 overstapten naar het eigenrisicodragen dragen tot 1 januari 2017 gedeeltelijk de lasten van WGA-uitkeringen met een 1^e ao-dag voor de datum aanvang eigenrisicodragen. Per 1 januari 2017 komen deze WGA-uitkeringen niet meer voor rekening van de werkgever maar ten laste van het staartlastenvermogen. Voor de categorie grote werkgevers geldt een overeenkomstige regeling. Zij dragen bij aanvang van het eigenrisicodragen tot 1 januari 2017 de lasten voor WGA-uitkeringen met een 1^e ao-dag voor de datum aanvang eigenrisicodragen. Per 1 januari 2017 komen deze WGA-uitkeringen voor rekening van het staartlastenvermogen. Voor kleine werkgevers blijft de situatie onveranderd. Zij dragen alleen de lasten van WGA-uitkeringen met een 1^e ao-dag op of na de datum aanvang eigenrisicodragen.

Eigenrisicodragers, gestart op 1 januari 2017 of later

Grote en middelgrote werkgevers die op 1 januari 2017 of later zijn overgestapt naar het eigenrisicodragen dragen alleen de lasten van WGA-uitkeringen met een 1^e ao-dag op of na de datum aanvang eigenrisicodragen. WGA-uitkeringen met een 1^e ao-dag voor de datum aanvang eigenrisicodragen komen ten laste van het staartlastenvermogen. Daar staat tegenover dat per 1 januari 2017 de WGA-flex en WGA-vast zijn samengevoegd tot 1 WGA-risico. De eigenrisicodragers draagt vanaf 1 januari 2017 ook het risico van WGA-uitkeringen toegekend na een ZW-flex-uitkering (art. 29 lid 2 onderdelen a, b en c ZW).

Nawerking verzekering, artikel 46 ZW

Artikel 82 lid 1 Wet WIA verwijst voor het risico na einde dienstbetrekking naar artikel 46 ZW. Artikel 46 ZW bepaalt dat degene die binnen 4 weken na het einde van de verzekering ongeschikt tot werken wordt recht heeft op ziekengeld. Het gaat hier om werknemers die na afloop van een vast of tijdelijk contract binnen 4 weken ziek worden er daardoor recht hebben op ziekengeld (art 46 lid 1 ZW). Volgt op een ZW-uitkering op grond van de nawerking van de verzekering een recht op een WGA-uitkering, dan wordt die WGA-uitkering aan de eigenrisicodragers toegerekend. In het geval van zwangerschap na einde dienstbetrekking is de termijn van nawerking verzekering 10 weken (art 46 lid 4 ZW). Een WGA-uitkering na een recht op ZW-uitkering wegens zwangerschap wordt echter niet toegerekend aan de eigenrisicodragers (art 82 lid 6 Wet WIA).

WGA-uitkeringen

WGA-uitkeringen voor rekening eigenrisicodrager (vanaf 1 januari 2017)

	Voor rekening eigenrisicodrager	Artikel Wet WIA	Artikel ZW
1	WGA-uitkering, 1e ao-dag tijdens periode eigenrisicodragen, dienstverband	82 lid 1	
2	WGA-uitkering, 1e ao-dag tijdens periode eigenrisicodragen, fictief dienstverband	82 lid 1	29 lid 2, a
3	WGA-uitkering, 1e ao-dag binnen 4 weken na einde dienstverband	82 lid 1	29 lid 2, b
4	WGA-uitkering, 1e ao-dag tijdens periode eigenrisicodragen, ziek uit dienst	82 lid 1	29 lid 2, c
5	WGA-uitkering, 1e ao-dag voor datum einde periode eigenrisicodragen	82 lid 2	

WGA-uitkering, 1e ao-dag tijdens periode eigenrisicodragen, dienstverband [1]

Een eigenrisicodrager draagt het risico van betaling van de WGA-uitkeringen aan werknemers met een 1^e ao-dag op of na de datum aanvang eigenrisicodragen. Het dienstverband dat aan de WGA-uitkering vooraf gaat, kan een vast of tijdelijk dienstverband zijn.

WGA-uitkering, 1e ao-dag tijdens periode eigenrisicodragen, fictief dienstverband [2]

Met ingang van 1 januari 2017 wordt een WGA-uitkering na een ZW-uitkering aan een verzekerde met een fictief dienstverband toegerekend aan de eigenrisicodrager. Onder fictief dienstverband wordt verstaan een arbeidsverhouding op grond van artikel 4 of 5 Ziektewet. Het gaat hier om een aantal sterk uiteenlopende arbeidshoudingen die met de reguliere dienstbetrekking op grond van artikel 3 ZW worden gelijkgesteld. Onder de fictieve dienstbetrekking vallen o.a. thuiswerkers en provisiewerkers. Voor een overzicht van artikelen 4 en 5 verzekerden zie het Handboek UGD onder [Fictieve dienstbetrekking](#) en de wetsuitleg Ziektewet onder [De fictieve dienstbetrekking](#).

WGA-uitkering, 1e ao-dag binnen 4 weken na einde dienstverband [3]

Met ingang van 1 januari 2017 wordt een WGA-uitkering na een ZW-uitkering op grond van nawerking van de verzekering toegerekend aan de eigenrisicodrager. Het betreft hier een ex-werknemer die na afloop van het vaste of tijdelijke contract binnen 4 weken ziek wordt en aanspraak maakt op ziekingeld. In de praktijk zal het hier vooral gaan om werknemers die na afloop van het contract een WW-uitkering aanvragen en vervolgens binnen 4 weken na einde contract ziek worden. In dat geval is artikel 29 lid 2 onder d van toepassing en wordt de WGA-uitkering die volgt op de ZW-uitkering niet toegerekend aan de werkgever. UWV beperkt de toepassing van deze bepaling tot werknemers die op de eerste dag van de werkloosheid zich ook ziekmelden. In dat geval is er nog geen recht op WW en is de nawerking van artikel 46 ZW van toepassing. Alleen in die situatie wordt na afloop van de ZW-uitkering de WGA-uitkering aan de werkgever toegerekend. Uiteraard kan een ex-werknemer na einde contract geen beroep doen op de WW maar wél binnen 4 weken op nawerking van de ZW. In dat bijzondere geval zal de WGA-uitkering die volgt op de ZW-uitkering aan de werkgever worden toegerekend.

WGA-uitkering, 1e ao-dag tijdens periode eigenrisicodragen, ziek uit dienst [4]

Met ingang van 1 januari 2017 wordt een WGA-uitkering na een ZW-uitkering bij ziek uit dienst toegerekend aan de werkgever. Het gaat hier vooral om uitzendkrachten met uitzendbeding. Bij ziekte wordt de uitzendovereenkomst direct beëindigd. Verder vallen onder deze categorie de werknemers in tijdelijke dienst die tijdens het dienstverband ziek worden en bij einde contract ziek uit dienst gaan. Overigens is de betekenis van deze categorie beperkt. Bij uitzendkrachten met uitzendbeding is immers altijd eerst sprake van ziekte en pas daarna en als gevolg daarvan beëindiging van de uitzendovereenkomst. De laatste werkdag is dus tevens de 1^e ao-dag ofwel de eerste dag van de wachttijd, zodat de WGA-uitkering die volgt op de ZW-uitkering aan de werkgever kan worden toegerekend. Dit is ook de situatie bij ziek uit dienst bij einde contract. De 1^e ao-dag is dan immers gelegen binnen de duur van de arbeidsovereenkomst waardoor de WGA-uitkering die volgt op de ZW wordt toegerekend aan de werkgever (artikel 82 lid 1 Wet WIA).

WGA-uitkering, 1e ao-dag voor datum einde periode eigenrisicodragen [5]

Bij beëindiging van het eigenrisicodragen blijft de werkgever nog het risico lopen voor WGA-uitkeringen waarvan de 1^e ao-dag is gelegen binnen de periode van het eigenrisicodragen. Dit is het zogenaamde uitloprisico. Valt het einde van het eigenrisicodragerschap samen met het staken van de onderneming dan komen deze 'nieuwe' WGA-uitkeringen ten laste van de garantsteller.

WGA-uitkeringen niet voor rekening eigenrisicodrager (vanaf 1 januari 2017)

	Niet voor rekening eigenrisicodrager	Artikel Wet WIA	Artikel ZW
1	WGA-uitkering, 1e ao-dag voor datum aanvang eigenrisicodragen	82 lid 1	
2	WGA-uitkering in aansluiting op een WAZ-uitkering	82 lid 6	
3	WGA-uitkering in aansluiting op een oWajong-uitkering	82 lid 6	
4	WGA-uitkering in aansluiting op een recht op arbeidsondersteuning nWajong	82 lid 6	
5	WGA-uitkering en gemeentelijke no-risk polis voor beschut werk	82 lid 7	

	WGA-uitkering en gemeentelijke no-risk polis voor beschermt werk	82 lid 6	29 lid 2, d
6	WGA-uitkering, na ZW zieke werkloze	82 lid 6	29 lid 2, d
7	WGA-uitkering, na ZW orgaandonatie	82 lid 6	29 lid 2, e
8	WGA-uitkering, na ZW zwangerschap/bevalling	82 lid 6	29 lid 2, f, jo 29a

9	WGA-uitkering, na ZW oudere werkloze, geboren vóór 8 juli 1954	82 lid 6	29 lid 2, g jo. 29 d, lid 1
10	WGA-uitkering, na ZW oudere werkloze, geboren vóór 1 januari 1962		29 lid 2, g jo. 29 d, lid 6
11	WGA-uitkering, ZW o.g.v. 29 lid 2 a, b of c ná recht o.g.v. ZW 29 e, f of g.	82 lid 6	
12	WGA-uitkering, na no-risk polis	82 lid 6	29 lid 2, g jo. 29b

WGA-uitkering, 1e ao-dag voor datum aanvang eigenrisicodragen [1]

Vanaf 1 januari 2017 neemt de werkgever die overstapt naar het eigenrisicodragen geen WGA-uitkeringen mee waarvan de 1^e ao-dag is gelegen vóór de datum aanvang eigenrisicodragerschap. Deze WGA-uitkeringen komen ten laste van het staartlastenvermogen. Werkgevers gaan dus 'schoon' over naar de private verzekering. Hier staat tegenover dat bij terugkeer naar de publieke verzekering de WGA-premie wordt berekend op basis van de WGA-lasten tijdens de publieke en private periode van verzekering.

WGA-uitkering in aansluiting op een WAZ- of Wajong-uitkering [2, 3, 4]

De WGA-uitkering die wordt toegekend in aansluiting op een uitkering toegekend op grond van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (WAZ) of de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong) wordt niet toegerekend aan de werkgever. Daarnaast wordt de WGA-uitkering niet aan de werkgever toegerekend als in de periode daaraan voorafgaand recht op arbeidsondersteuning op grond van de nWajong bestond.

WGA-uitkering en gemeentelijke no-risk polis voor beschermt werk [5]

De WGA-uitkering aan een werknemer die door B&W van een gemeente is toegeleid naar dienstbetrekking waarbij op grond van een gemeentelijke verordening een vergoeding bij ziekte wordt verstrekt, wordt niet toegerekend aan de werkgever. Door wijziging van de Participatiewet ([MvT 34 194, V en VI](#)) per 1 januari 2016 ([Stb 215, 548](#)) is de doelgroep voor de gemeentelijke no-risk polis beperkt tot beschermt werk en de werknemer behoort tot de gemeentelijke doelgroep die voor 1 januari 2015 een dienstbetrekking is aangegaan.

WGA-uitkering, na ZW zieke werkloze [6]

Een werkloze met een uitkering op grond van de Werkloosheidswet is verplicht verzekerd voor de ZW (artikel 7, onderdeel a ZW) Deze werkloze heeft bij ziekte recht op een ZW-uitkering (artikel 29 lid 2 onderdeel d ZW). De WGA-uitkering toegekend na het recht op een ZW-uitkering op grond van artikel 29 lid 2 onderdeel f wordt niet toegerekend aan de eigenrisicodrager (artikel 82 lid 6 van de Wet WIA). Een uitzondering maakt UWV voor de werkloze die op de eerste dag van de werkloosheid zich ziek meldt. Het recht op WW is op dat moment nog niet ontstaan en wordt de ZW-uitkering niet op grond van artikel 29 lid 2 onderdeel f, maar op grond van artikel 29 lid 2 onderdeel b jo artikel 46 ZW toegekend. De WGA-uitkering volgend op een ZW-uitkering op grond van artikel 29 lid 2 onderdeel b wordt wél toegerekend aan de eigenrisicodrager.

WGA-uitkering, na ZW orgaandonatie [7]

Een verzekerde die wegens orgaandonatie ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid heeft op grond van artikel 29 lid 2 onderdeel e recht op ziekengeld. De WGA-uitkering die volgt op een ZW-uitkering in verband met orgaandonatie wordt niet toegerekend aan de werkgever (artikel 82 lid 6 Wet WIA).

WGA-uitkering, na ZW zwangerschap/bevalling [8]

De vrouwelijke verzekerde kan bij ongeschiktheid ten gevolge van zwangerschap en/of bevalling recht hebben op een ZW-uitkering (artikel 29 lid 2 onderdeel f jo. artikel 29a ZW), met uitzondering van de periode waarover recht bestaat op een uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg (WAZO). Deze ZW-uitkering kan zowel voor als na de bevalling worden toegekend. Daarnaast kan er ook sprake zijn van loondoorbetaling door de werkgever.

Wordt na de periode van zwangerschap en bevalling een recht op WGA-uitkering toegekend, dan is voor de toerekening van de WGA-uitkering het recht op ZW op de eerste en/of laatste dag van de wachttijd bepalend:

- Heeft de verzekerde op de eerste en/of laatste dag van de wachttijd recht op een ZW-uitkering omdat zij arbeidsongeschikt is als gevolg van zwangerschap en/of bevalling, dan wordt de WGA-uitkering niet toegerekend aan de werkgever.

Tot 4 maart 2016 werd een ZW-uitkering bij ongeschiktheid ten gevolge van zwangerschap en/of bevalling op de laatste dag van de wachttijd de WGA-uitkering wél toegerekend indien de verzekerde op de eerste dag van de wachttijd geen recht op deze ZW-uitkering had. De WGA-uitkering werd dus niet toegerekend als de verzekerde op de eerste dag van de wachttijd wel recht had op deze ZW-uitkering. De Centrale Raad van Beroep heeft echter bepaald dat de WGA-uitkering ook niet wordt toegerekend als de verzekerde op de laatste dag van de wachttijd ziek was ten gevolge van zwangerschap en/of bevalling en hiervoor een ZW-uitkering op grond van artikel 29a ZW ontving.

WGA-uitkering, na ZW oudere werkloze, geboren vóór 8 juli 1954 [9]

In artikel 29 lid 1 ZW is een compensatieregeling opgenomen voor de oudere werkloze. Indien de verzekerde is geboren voor 8 juli 1954, voor aanvang van het dienstverband nog niet de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt en ten minste 52 weken recht had op een WW-uitkering, heeft verzekerde bij ongeschikt tot het verrichten van arbeid recht op ziekengeld. De WGA-uitkering die binnen een periode van 5 jaar na het recht op ZW-uitkering op grond van artikel 29d lid 1 ZW wordt toegekend, wordt niet toegerekend aan de werkgever.

WGA-uitkering, na ZW oudere werkloze, geboren vóór 1 januari 1962 [10]

Met de Verzamelwet SZW 2018 is aan artikel 29d ZW een zesde lid toegevoegd. De compensatieregeling van artikel 29 lid 1 ZW wordt met dit lid verlengd, zodat ook werknemers eronder vallen die geboren zijn op of na 8 juli 1954 en vóór 1 januari 1962. Het gaat hier om werknemers die 56 jaar of ouder zijn op 1 januari 2018 en die een dienstbetrekking hebben gekregen in de periode vanaf 1 januari 2018 tot en met 31 december 2019. De verzekerde die geboren is vóór 8 juli 1954 valt niet onder het zesde lid. De WGA-uitkering die binnen een periode van 5 jaar na het recht op ZW-uitkering op grond van artikel 29d lid 6 ZW wordt toegekend, wordt niet toegerekend aan de werkgever.

WGA-uitkering, na ZW 29 lid 2 a, b of c na recht o.g.v. ZW 29 e, f of g [11]

Een WGA-uitkering na een ZW-flex-uitkering wordt toegerekend aan de werkgever. Het betreft hier ZW-uitkeringen aan fictief verzekerden (29 lid 2 onderdeel a ZW), verzekerden die binnen 4 weken na einde dienstverband ziek worden (29 lid 2 onderdeel b ZW) en werknemers die ziek uit dienst gaan (29 lid 2 onderdeel c ZW). Artikel 82 lid 6 Wet WIA maakt op de toerekening een uitzondering indien als aan de ZW-flex-uitkering een ZW-uitkering op grond van orgaandonatie, zwangerschap, no-riskpolis of een ZW-uitkering aan een oudere werkloze vooraf is gegaan (29 lid 2 onderdelen e, f en g ZW).

WGA-uitkering, na no-riskpolis [12]

Voor verzekerden met een beperking voorziet artikel 29b Ziektewet in een recht op ziekengeld in de vorm van een no-riskpolis (29 lid 2 onderdeel g jo 29b ZW). De no-riskpolis is nader uitgewerkt in artikel 29b ZW. Een WGA-uitkering die wordt toegekend aan een verzekerde met een no-riskpolis wordt niet toegerekend aan de werkgever.

Overzicht no-riskpolis

Ga naar [Werknemer met beperkingen, no-riskpolis](#) en [WSW-doelgroepen no-risk](#) voor een nadere toelichting op onderstaande doelgroepen met een no-riskpolis.

12	Werknemers met een no-riskpolis	
12.1	Tijdelijke no-riskpolis	Artikel ZW
12.1.1	<i>Tijdens WIA-uitkering nieuw dienstverband, duur 5 jaar</i>	29b lid 1, a
12.1.2	<i>Bij einde wachttijd <35% ao en nieuw dienstverband binnen 5 jaar</i>	29b lid 1, b
12.1.3	<i>Bij recht op WIA dienstverband bij eigen werkgever voortgezet, duur 5 jaar</i>	29b lid 4
12.1.4	<i>Jonger dan 18 jaar, scholingsbelemmeringen, dienstverband binnen 5 jaar</i>	29b lid 1, c
12.1.5	<i>Ouder dan 18 jaar, scholingsbelemmeringen, geen recht op Wajong, dienstverband binnen 5 jaar</i>	29b lid 1, e
12.2	Permanente no-riskpolis	Artikel ZW
12.2.1	<i>Recht of eerder recht op Wajong-uitkering of arbeidsondersteuning voor aanvang dienstbetrekking</i>	29b lid 2, a
12.2.2	<i>Recht op Wajong-uitkering of arbeidsondersteuning bij aanvang dienstbetrekking voor leeftijd 18 jaar</i>	29b lid 2, c
12.2.3	<i>WSW-dienstverband o.g.v. 7 WSW, met subsidie gemeente</i>	29b lid 2, b
12.2.4	<i>WSW-dienstverband o.g.v. 7 WSW, met subsidie gemeente, volgend op WSW-dienstverband o.g.v. 2 of 11 WSW of WIW/ID baan (Wet inschakeling werkzoekenden, doorstroom- en instroombanen)</i>	29b lid 2, d
12.2.5	<i>Dienstbetrekking vanaf 1-1-2015, na toeleiding door gemeente, loonwaarde < WML</i>	29b lid 2, e jo. lid 3
12.2.6	<i>Door gemeente geplaatst in beschutte arbeidsplaats</i>	29b lid 2, f
12.2.7	<i>Afgewezen Wajong of VSO/Pro schoolverlaters (periode 10-9-2014 t/m 1 (17) -7-2015)</i>	29b lid 11
12.3	Landelijk Doelgroepregister (LDR)	Code LDR
	<i>Een indicatie banenafpraak</i>	01
	<i>Beschikking beschut werk Participatiewet</i>	05
	<i>Verminderde loonwaarde</i>	06
	<i>oWajong-uitkering</i>	11
	<i>Studieregeling nWajong</i>	12
	<i>Werkregeling (voortgezette werkregeling) nWajong</i>	13
	<i>Arbeidsondersteuning nWajong</i>	14
	<i>WSW-geïndiceerden</i>	20
	<i>WSW-begeleid werken (7 WSW)</i>	22
	<i>WIW of ID baan</i>	40
	<i>Afgewezen Wajong, periode 10-9-2014 t/m 1 juli 2015</i>	51
	<i>Schoolverlaters VSO/Pro (spontane melding), 10-9-2014 t/m 17 juli 2015</i>	52, 54, 55
	<i>Afgewezen Wajong, na 1-7-2015</i>	53
12.4	Tijdelijke no-riskpolis o.g.v. overgangsrecht Wet REA, vóór 29-1-2005	Artikel ZW
	<i>vijf jaar na periode arbeidsongeschiktheidsuitkering (duurbepanking geldt niet voor oWajong, art 90 lid 2 ZW)</i>	90 lid 1, a
	<i>vijf jaar na toekenning van een voorziening</i>	90 lid 1, b
	<i>voor de duur van de indicatiebeschikking, herindicatiebeschikking</i>	90 lid 1, c
	<i>vijf jaar na beëindiging dienstbetrekking WSW</i>	90 lid 1, d
	<i>vijf jaar na herindicatiebeschikking</i>	90 lid 1, e
	<i>vijf jaar na beëindiging arbeidsongeschiktheidsuitkering, voorziening</i>	90 lid 1, f
	<i>vijf jaar na ontstaan belemmering voor verkrijgen arbeid</i>	90 lid 1, g
12.5	<i>Experimentele inzet no-riskpolis (Zie: 'Werknemer met beperkingen, no-risk polis')</i>	

12.6	No-risk polis o.g.v. Sector pilot begeleiding Ziektewet (Zie: 'Werknemer met beperkingen, no-risk polis')	
------	--	--

Eerder recht op WIA, no-riskpolis [12.1.1]

Een verzekerde met een recht op een WIA-uitkering heeft op grond van artikel 29b lid 1 onderdeel a ZW bij aanvang van de dienstbetrekking recht op ziekgeld over perioden van ziekte die zijn begonnen binnen een periode van 5 jaar na aanvang van de dienstbetrekking. Een WGA-uitkering die na deze tijdelijke no-riskpolis wordt toegekend wordt niet toegerekend aan de werkgever.

Werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt [12.1.2]

Een verzekerde die minder dan 35% arbeidsongeschikt is en binnen 5 jaar na einde van de wachttijd weer in een dienstbetrekking werkzaam is, heeft onder voorwaarden binnen 5 jaar na aanvang van het dienstverband recht op een ZW-uitkering op grond van artikel 29b lid 1 onderdeel b ZW. Een WGA-uitkering die na deze tijdelijke no-riskpolis wordt toegekend wordt niet toegerekend aan de werkgever.

Dienstverband bij eigen werkgever voortgezet [12.1.3]

De werknemer die na toekenning van de WIA-uitkering werkzaam blijft bij de eigen werkgever heeft bij een ziekmelding binnen 5 jaar na aanvang van de WIA-uitkering recht op ziekgeld. Een WGA-uitkering die na deze tijdelijke no-riskpolis wordt toegekend wordt niet toegerekend aan de werkgever.

Werknemer jonger dan 18 jaar, belemmering bij volgen onderwijs [12.1.4]

Een verzekerde die nog geen 18 jaar is en wegens ziekte of gebrek belemmering ondervindt bij het volgen van onderwijs, heeft na afronding van het onderwijs bij aanvang van een dienstverband binnen een periode van 5 jaar na aanvang dienstverband recht op ziekgeld (artikel 29b lid 1 onderdeel c ZW). Een WGA-uitkering die na deze tijdelijke no-riskpolis wordt toegekend wordt niet toegerekend aan de werkgever.

Werknemer oude dan 18 jaar, belemmering bij volgen onderwijs [12.1.5]

Een verzekerde die ouder is dan 18 jaar en wegens ziekte of gebrek belemmering ondervindt bij het volgen van onderwijs, heeft na afronding van het onderwijs bij aanvang van een dienstverband binnen een periode van 5 jaar na aanvang dienstverband recht op ziekgeld (artikel 29b lid 1 onderdeel d ZW). Een WGA-uitkering die na deze tijdelijke no-riskpolis wordt toegekend wordt niet toegerekend aan de werkgever.

Werknemer met een (eerder) op Wajong [12.2.1- 12.2.2]

De verzekerde die voorafgaand aan het dienstverband recht had of heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering of grond van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten, dan wel recht had of heeft op arbeidsondersteuning, heeft gedurende het dienstverband recht op ziekgeld (artikel 29b lid 2, a en c ZW). Een WGA-uitkering die na deze permanente no-riskpolis wordt toegekend wordt niet toegerekend aan de werkgever.

De no-riskpolis gaat niet eerder in dan op de leeftijd van 18 jaar. Een WGA-uitkering die na de no-riskpolis wordt toegekend, wordt niet toegerekend aan de werkgever.

WSW-werknemers en geïndiceerden [12.2.3 – 12.2.5]

Voor een uitgebreide toelichting op deze doelgroepen zie: ['Werknemer met beperkingen, no-risk polis'](#) en [WSW-doelgroepen no-risk](#) (wetsuitleg ZW). Een WGA-uitkering die na de no-riskpolis wordt toegekend, wordt niet toegerekend aan de werkgever.

Werknemer beschutte arbeid, vanaf 1 januari 2016 [12.2.6]

Vanaf 1 januari 2016 geldt voor werknemers in beschutte arbeid op grond van artikel 29b lid 2 onderdeel f een permanente no-riskpolis. Zie ook [WSW-doelgroepen no-risk](#) (wetsuitleg ZW). Een WGA-uitkering die na een ZW-uitkering op grond van 29b lid 2 onderdeel f ZW wordt toegekend, wordt niet toegerekend aan de werkgever.

Afgewezen Wajong of VSO/Pro schoolverlaters [12.2.7]

Voor een toelichting op deze doelgroepen zie: ['Werknemer met beperkingen, no-risk polis'](#) (wetsuitleg ZW). Een WGA-uitkering die na de no-riskpolis wordt toegekend, wordt niet toegerekend aan de werkgever.

Landelijk Doelgroepregister – LDR [12.3]

Voor een toelichting op deze doelgroepen zie: ['Werknemer met beperkingen, no-risk polis'](#) (wetsuitleg ZW). Een WGA-uitkering die na de no-riskpolis wordt toegekend, wordt niet toegerekend aan de werkgever.

Overgangsrecht Wet REA [12.4]

Bij de invoering van de Wet WIA is de Wet REA ingetrokken. Werknemers met de status arbeidsgehandicapte in de zin van de Wet REA hadden

recht op ziekengeld. Op grond van het overgangsrecht behouden werknemers de status arbeidsgehandicapt. Voor meer informatie over het overgangsrecht Wet REA zie de instructie [Wijzigingen in de wetgeving rond artikel 29b ZW](#) (wetsuitleg ZW).

Bijlage: [Beslisschema arbeidsgehandicapt Wet REA](#)

WGA-lasten eigenrisicodragers

De eigenrisicodrager wordt gedurende een periode van maximaal 10 jaar belast met de betaling van de WGA-uitkering aan de verzekerde. Welk deel van de uitkering door de werkgever moet worden betaald is afhankelijk van de soort uitkering. Verder betaalt de werkgever bij overlijden van de verzekerde binnen de periode van 10 jaar de overlijdensuitkering.

Loongerelateerde uitkering

De eigenrisicodrager betaalt bij een loongerelateerde uitkering (LGU) de volledige uitkering voor de duur van de LGU. De duur van de LGU is vanaf 1 januari 2016 minimaal 3 maximaal 24 maanden (vóór 1 januari 2016: minimaal 3 en maximaal 36 maanden).

Loonaanvullingsuitkering, vanaf 1 januari 2016

De eigenrisicodrager betaalt bij een loonaanvullingskering (LAU 1 en LAU 2) maximaal de fictief vastgestelde vervolguitering, vastgesteld op grond van artikel 62, lid 1 en 4 Wet WIA. Betaalt UWV de loonaanvullingsuitkering, dan verhaalt UWV maximaal de fictieve vervolguitering op de werkgever. Betaalt de eigenrisicodrager zelf de loonaanvullingsuitkering, dan verhaalt hij het deel van de loonaanvullingsuitkering dat meer is dan de fictieve vervolguitering op UWV.

Bijlage: [Berekening fictieve VVU eigenrisicodrager \(Pdf\)](#)

Als bij een herbeoordeling blijkt dat de verzekerde minder arbeidsongeschikt is, wijzigt de hoogte van de uitkering pas minimaal 2 kalendermaanden na de verandering in de mate van arbeidsongeschiktheid (artikel 62, leden 4 en 7 WIA). De toerekening aan de eigenrisicodrager volgt dit. M.a.w. we nemen een uitlooptermijn in acht van 'de maand uit + 2 kalendermaanden'. Daarna kan de zelfbetalende eigenrisicodrager het verschil tussen de loonaanvullingsuitkering en de fictieve vervolguitering op UWV verhalen.

Voorbeeld 

Loonaanvullingsuitkering, tot 1 januari 2016

Tot 1 januari 2016 stond in artikel 83 lid 2 Wet WIA (oud) een regel voor verhaal ter hoogte van 70% van het minimumloon als de verzekerde meer verdient dan 20% van de resterende verdien capaciteit maar voor wie op grond van artikel 60 lid 3 Wet WIA gedurende 24 maanden niet inkomenseis van toepassing is. Het verhaal van 70% van het minimumloon week af van verhaal op publiek verzekerde werkgevers die in een gelijke situatie niet meer dan de fictieve vervolguitering kregen toegerekend. Dit verschil in toerekening is met de [Verzamelwet SZW 2016](#) uit de Wet WIA geschrapt. Met ingang van 1 januari 2016 wordt ook op de eigenrisicodrager niet meer dan de fictieve vervolguitering verhaald. Over perioden voor 1 januari 2016 geldt nog wel een verhaal van 70% van het minimumloon indien artikel 83 lid 2 Wet WIA (oud) van toepassing is.

Vervolguitering

De vervolguitering (VVU) op grond van artikel 62, leden 1 en 4 Wet WIA komt volledig voor rekening van de eigenrisicodrager.

Garantie-uitkering

De Wet WIA kent naast een bestaand recht op een WIA-uitkering geen tweede recht op WIA omdat een bestaand recht is opgenomen als uitsluitingsgrond voor het recht op WIA. De verzekerde die naast de WIA werkt en vanuit dat dienstverband na de wachttijd van 104 weken opnieuw uitvalt, krijgt daardoor geen tweede recht op WIA toegekend. In plaats van een tweede recht op WIA is het recht op een garantie-uitkering in de wet opgenomen. De garantie-uitkering verhoogt de bestaande WIA-uitkering gedurende de fictieve LGU van het tweede recht. Voor de loonaanvullingsuitkering (art. 61 lid 9 Wet WIA) en de vervolguitering (art. 62 lid 5) kent de Wet WIA een garantieregeling. Voor de eigenrisicodrager blijft ook in het geval een garantie-uitkering van toepassing het verhaal beperkt tot de fictieve vervolguitering.

Verhoging WGA-uitkering bij hulpbehoevendheid

Tijdens de WGA-uitkering kan de verzekerde wegens hulpbehoevendheid recht hebben op verhoging van de uitkering van 70% of 75% naar 100% van het maandloon (art 63 Wet WIA). Voor de eigenrisicodrager betekent dit dat tijdens de loongerelateerde fase van de WGA-uitkering de verhoging wegens hulpbehoevendheid volledig wordt toegerekend. Na de loongerelateerde periode is het verhaal op de eigenrisicodrager, ook in het geval van hulpbehoevendheid, beperkt tot de hoogte van de fictieve vervolguitering.

Overlijdensuitkering

Bij overlijden kan recht bestaan op een overlijdensuitkering (art. 74 Wet WIA). De overlijdensuitkering is gelijk aan het bedrag van WGA-uitkering over een maand. Overlijdt de verzekerde binnen de eigenrisicoperiode van 10 jaar dan komt de overlijdensuitkering voor rekening van

uitkering over een maand. Overlijdt de verzekerde binnen de eigenrisicoperiode van 10 jaar dan komt de overijdensuitkering voor rekening van de eigenrisicodragers (art 82 lid 1 Wet WIA).

Beperken schadelast

Regres

Als een derde aansprakelijk kan worden gesteld voor een WGA-uitkering, dan kan de eigenrisicodragers de schade op de derde verhalen. Dit regresrecht is geregeld in artikel 99 Wet WIA. Bij een toewijzing van de schadevergoeding blijft de eigenrisicodragers verantwoordelijk voor betaling van de uitkering, maar compenseert de schadevergoeding deels of geheel deze schade. Voor publiek verzekerde werkgevers is regres geregeld in artikel 2:18 Besluit Wfsv. In 2015 hebben UWV en het Verbond voor verzekeraars een convenant verhaalsrecht gesloten. Zie:

[Convenant UWV inzake verhaalsrecht Ziektewet, WAO, WAZ, Wajong en WIA](#)

Aanvragen herkeuring verzekerde

Een eigenrisicodragers kan verzoeken om een herbeoordeling van de verzekerde. Meestal is het de verzekeraar van de werkgever. Een herbeoordeling kan leiden tot een IVA-uitkering in plaats van een WGA-uitkering of tot een verandering van de mate van arbeidsongeschiktheid. Beide wijzigingen zijn voordelig voor de werkgever. Bij een IVA-uitkering vervalt de toerekening van de WGA-uitkering (voor de duur van de IVA-uitkering), en bij een lagere mate van arbeidsongeschiktheid is het voordeel dat tijdens de fase van de loonaanvullingsuitkering de fictieve vervolgutkering lager is. In 2013 hebben UWV en het Verbond van verzekeraars over de herbeoordeling op verzoek van verzekeraars een convenant gesloten. Zie: [Convenant over het herbeoordelen van WGA-gerechtigden door UWV op verzoek van verzekeraars](#)

Re-integratie

Onderdeel van het eigenrisicodragen is de overname door de werkgever van de re-integratieverplichting van het UWV (art 42 Wet WIA). Bij een succesvolle re-integratie van de werknemer vervalt de WGA-uitkering en daarmee de schadelast voor de eigenrisicodragers. Meestal is de verzekeraar van de eigenrisicodragers de partij die als onderdeel van het contract met de werkgever zorg draagt voor re-integratie van de verzekerde. Als de werkgever failliet gaat, neemt UWV de re-integratie weer over. Met ingang van 1 januari 2018 hebben UWV en het Verbond voor Verzekeraars een convenant gesloten over voorzetting van re-integratietrajecten bij faillissement of bedrijfsbeëindiging van de werkgever. Zie: [Convenant over de inzet van re-integratietrajecten bij faillissement](#).

Betaal- en verhaalmogelijkheden bij overgang van onderneming

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Eigenrisicodragen WIA

Meerdere dienstverbanden

Pro-ratapercentage

Als een werknemer meer dan 1 werkgever heeft, en ook al is 1 of meer daarvan ERD-WGA, dan betaalt UWV toch altijd de uitkering (Artikel 72 Wet WIA). UWV verhaalt dan de uitkering plus werkgeverspremies op de eigenrisicodrager(s) naar rato van de hoogte van het uitbetaalde sv-loon (inclusief vakantietoeslag) in de kalendermaand voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid. Dit wordt 'pro-ratapercentage' genoemd. Dit pro-ratapercentage wordt eenmalig vastgesteld bij aanvang van de uitkering.

Uitgangspunt voor deze berekening zijn in geval van vaste lonen de genoten inkomsten van de laatste maand die de werknemer in de referentieperiode heeft gehad. Is bij 1 van de dienstverbanden sprake van een (te) wisselend loon, dan wordt voor alle werkgevers naar de referentieperiode van 11 maanden gekeken.

Het door een overheidsinstelling verstrekte wachtgeld behoort ook tot het loon (artikel 32ba Wet op de loonbelasting). Bij de vaststelling van het pro-ratapercentage dient hiermee rekening te worden gehouden. Inkomsten waarover geen WGA-premie is betaald, bijvoorbeeld vergoedingen voor vrijwilligerswerk of loon uit hoofde van een niet-verzekeringplichtige arbeidsrelatie (DGA), worden niet meegenomen in de pro-rataberekening. Evenmin worden in de pro-rataberekening meegenomen inkomsten uit een dienstverband voorafgaand aan het WW-/ZW-recht.

Vaststellen pro-ratapercentage tot maart 2015

Bij de pro-ratapercentages op de eerste arbeidsongeschiktheidsdag (scherm 2200 RESA/FASA) worden door RESA/FASA geen getallen achter de komma genoteerd. Dit werd tot maart 2015 ondervangen door een handmatige registratie van het pro-ratapercentage (scherm 3700 RESA/FASA).

Vaststellen pro-ratapercentage vanaf maart 2015

Met de komst van de Toerekenapplicatie (TA) wordt het pro-ratapercentage niet meer handmatig aangepast maar afgerond op hele getallen. Ook de pro-ratapercentages van uitkeringen van voor maart 2015 met meerdere dienstverbanden op de 1^e ao-dag worden alsnog op hele getallen afgerond (zie: [Beleidsnotitie Pro-Rata deel 1, afgeronde getallen](#)).

Ziekmelding bij 2 werkgevers, hervatting bij 1

De werknemer meldt zich bij zijn beide werkgevers ziek. De eerste werkgever is ERD-WGA, de tweede is wel of geen ERD-WGA, dat maakt hier niet uit. De werknemer hervat vóór het einde wachttijd zijn werkzaamheden bij zijn tweede werkgever. Een eventuele WGA-uitkering wordt nu naar rato van de loonsom toegerekend aan de eerste werkgever, de ERD-WGA (artikel 72 Wet WIA).

Twee werkgevers, ziekmelding bij 1 werkgever

Ook wanneer de werknemer bij één werkgever volledig door heeft gewerkt, terwijl hij in een parallel dienstverband bij een ERD-WGA de wachttijd doorlopen heeft, wordt rekening gehouden met het pro-ratapercentage. De uitkering wordt daardoor gedeeltelijk ten laste van het . gebracht, hoewel de arbeidsongeschiktheid volledig bij de ERD-WGA is ontstaan. Reden is dat anders bij een vermindering van het inkomen in

de betrekking waarin de werknemer niet ziek is geworden de pro-rata berekening gecorrigeerd zou moeten worden, omdat de ERD-WGA niet aangeslagen mag worden voor meer dan de uitkering die op basis van de dienstbetrekking bij hem is ontstaan (artikel 72 lid 3 Wet WIA).

Twee werkgevers, ongelijke 1e ao-dag

De volgende gevallen zijn hier te onderscheiden:

Eerste ziekmelding bij ERD-WGA

In geval van een 1^e ziekmelding bij een werkgever ERD-WGA komt na einde wachttijd en bij toekenning van de uitkering deze pro-rata voor rekening van de werkgever ERD-WGA (zie [pro-ratapercentage](#)).

Latere ziekmelding bij ERD-WGA

Als er sprake is van meerdere dienstverbanden, en wordt de wachttijd bij de werkgever, *geen* ERD-WGA, doorlopen, en wordt een WGA-uitkering toegekend, dan worden de inkomsten genoten bij de werkgever, *wel* ERD-WGA, gekort op de uitkering. Worden de regels toegepast, dan wordt de gekorte WGA-uitkering pro-rata verdeeld worden over beide werkgevers. Dit leidt tot het onredelijke resultaat dat de werkgever ERD-WGA dan zowel loon als een deel van de WGA-uitkering betaalt. Stopt de loondoorbetaling bij einde wachttijd van de 2^e ziekmelding, dan treedt de normale situatie in werking, namelijk dat ieder zijn pro-ratapercentage van de WGA-uitkering betaalt (of toegerekend krijgt via de WGA premie bij omslagleden).

Een praktische beleidoplossing is vooralsnog geen verhaal bij de ERD-WGA in te stellen, totdat ook de wachttijd bij deze werkgever is doorlopen. Met andere woorden verhaal is in dergelijke situaties bij de ERD-WGA werkgever slechts mogelijk (gewenst) na ingang van de eerste WGA-dag bij deze laatste werkgever.

Voorbeeld 

Wisselende inkomsten, pro-ratapercentage

In de gevallen waarin sprake is van (sterk) wisselende lonen kan de reguliere methode tot onredelijke resultaten leiden. In dat geval kan naar een tweede methode, namelijk de dagloonsystematiek, worden uitgeweken. Loon bij eventuele andere werkgevers in die referteperiode wordt buiten beschouwing gelaten, voor zover de eerste arbeidsongeschiktheidsdag buiten het dienstverband valt. Dienstverbanden vóór het laatste dienstverband waaruit de arbeidsongeschiktheid ontstaat en ziekgeld wordt uitbetaald, worden bij de pro-rata berekening niet meegenomen.

Voorbeeld 

Is de referteperiode bij beide werkgevers niet 11 maanden geweest, dan dient per werkgever de deelfactor (dagen) aangepast te worden.

Voorbeeld 

Het deelrisico is dus alleen aan de orde tussen 2 of meer gelijktijdige dienstverbanden direct voor de 1^e ziekte dag. Als er 2 werkgevers direct voor de eerste ziekte dag waren, wordt het deelrisico alleen op basis van de verhouding tussen de lonen van die 2 werkgevers berekend. Bij wisselende lonen worden alle verdiensten in het jaar van alleen die 2 werkgevers in aanmerking genomen en gedeeld door 261.

Bij wisselende inkomsten wordt dus naar de verdiensten uit de 11 maanden voorafgaande aan de 1^e ao-dag gekeken. De vraag rijst, in geval 1 of meerdere dienstverbanden korter dan 11 maanden heeft geduurd, welke periode aangehouden moet worden. Het pleit ervoor om het kortste dienstverband te nemen zodat beter tegemoet gekomen kan worden aan de verdeling van de omvang van de dienstverbanden bij uitval.

Voorbeeld 

Ongelijke referteperiode, pro-rata percentage

Voor de berekening van het pro-ratapercentage wordt gewoonlijk uitgegaan van de volledige maand voorafgaand aan de ziektemaand. In de gevallen waarin dit niet mogelijk is (bijvoorbeeld omdat een dienstverband nog geen maand heeft geduurd), moet een andere systematiek gevolgd worden. Uit jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep blijkt dat als de verzekerde meer dan 1 dienstverband had in de referteperiode en hij (naderhand) in die dienstverbanden op verschillende tijdstippen is uitgevallen wegens ziekte, de referteperiode voor het dagloon wordt gebaseerd op de datum van de eerste uitval. Daarbij geeft de Raad aan dat bij de berekening van het WIA (WAO) dagloon het loon uit alle dienstbetrekkingen in de referteperiode in aanmerking dient te worden genomen (LJN.nr. BW4709).

Voorbeelden 

Pro-ratapercentage, samenloop met vrijwillige verzekering

Als sprake is van samenloop van loon uit dienstbetrekking en inkomsten uit zelfstandige arbeid, is de vraag hoe het pro-ratapercentage berekend moet worden in het kader van de ERD-WGA.

Bij samenloop van een vrijwillige en een verplichte verzekering zijn voor het totaal de regels van de vrijwillige verzekering van toepassing.

Bij samenloop van een vrijwillige en een verplichte verzekering zijn voor het toelaat de regels van de vrijwillige verzekering van toepassing (artikel 10 lid 2 Regels vrijwillige verzekering Wet WIA 2007). Dit geldt als de vrijwillige verzekering voortkomt uit de situatie genoemd in artikel 18, lid 1 onderdeel d Wet WIA.

Met andere woorden, de regels van de vrijwillige verzekering gaan boven die van de Wet WIA.

Voorbeeld 

Pro-ratapercentage, samenloop met andere uitkeringen

De vraag doet zich ook voor hoe het pro-ratapercentage berekend moet worden in geval van samenloop van loon uit dienstbetrekking met andere uitkeringen.

Voorbeelden 

Als er naast een dienstverband een WW-uitkering bestaat, wordt het pro-ratapercentage berekend door de WW-uitkering met de factor 100/70 te verhogen.

Voorbeeld 

Meerdere dienstverbanden, verantwoordelijkheid voor re-integratie

Er kan zich een situatie voordoen waarbij zowel sprake is van een WGA-uitkering van de ERD-WGA als van een andere uitkering van UWV. Met betrekking tot deze samenloopsituatie heeft UWV het beleidstandpunt ingenomen dat degene die het meest verloont verantwoordelijk is voor de re-integratie.

Ook is het standpunt dat als er op een later moment samenloop optreedt, de partij die als eerste de uitkering verstrekke verantwoordelijk is voor de re-integratie. Is in een samenloopsituatie UWV re-integratieverantwoordelijk, dan moet wel worden bekeken of er nog re-integratiemogelijkheden in het eerste spoor zijn bij de ERD-WGA (als werkgever). Als artikel 72 Wet WIA van toepassing is, dient de ERD-WGA met UWV of met een andere ERD-WGA overleg te voeren (artikel 42 lid 4 Wet WIA). Afstemming tussen UWV en ERD-WGA is daarom nodig. Omdat de ERD-WGA zorg dient te dragen voor re-integratie van de werknemer (artikel 27 lid 6 Wet WIA) en gelet op de omstandigheid dat UWV de herbeoordelingen verricht, moet de ERD-WGA om de herbeoordeling vragen. Na de herbeoordeling moet de afdeling Uitkeren een herzieningsbesluit nemen.

Werkhervatting, verantwoordelijkheid ERD-WGA

Heeft een werknemer meerdere ERD-WGA werkgevers, dan dragen bij een WGA-uitkering al deze werkgevers het risico van betaling van de uitkering. Hervat de werknemer in 1 van zijn dienstbetrekkingen zijn werkzaamheden, dan blijft de ERD-WGA toch het risico dragen van betaling.

Voorbeeld 

Terugval na werkhervatting, risico ERD-WGA

Voor rekening van de ERD-WGA komt de WGA-uitkering die door herleving is toegekend. Dit geldt echter alleen als de 1^e ao-dag waaraan dit recht is ontleend, is gelegen tijdens het dienstverband met de ERD-WGA. Het risico van de uitbreiding van de werkzaamheden bij hervatting van de werkzaamheden, hoort tot het risico van de ERD-WGA.

Voorbeeld 

Voorschotten

In de wet WIA zijn geen regels opgenomen over het verstrekken van een voorschot bij toekenning van een WGA-uitkering. UWV is echter het orgaan die de toekenning, de vaststelling van het recht, de bepaling van de hoogte enz. van de uitkering tot taak heeft. Gelet hierop zal als kort voor het einde van de wachtermijn nog geen beslissing inzake het toekennen van een uitkering is genomen, toekenning van een voorschot op de uitkering mogelijk moeten zijn. Daarbij moet rekening worden gehouden met gegevens die wel al bekend zijn en dient de verzekerde in kennis te worden gesteld met een beschikking.

NB: In de gevallen waarin de werkgever een loondoorbetalingsverplichting heeft, dient ter voorkoming van een dubbele betaling, geen voorschot te worden verstrekt.

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Overgang van onderneming

Regeling risico uitkeringsbetaling bij overgang onderneming

De wet WIA bevat een regeling voor het risico van de betaling bij overgang van onderneming, al dan niet door faillissement, waarbij een eigenrisicodrager betrokken is. Daarbij maken we onderscheid tussen een gehele of een gedeeltelijke overgang.

De Belastingdienst geeft de overgang van een onderneming door aan UWV en vermeldt bij gedeeltelijke overgang ook het overnamepercentage. [\[1\]](#)

Let op: De Belastingdienst stelt dus de (gedeeltelijke) overgang van onderneming en het overnamepercentage vast. UWV houdt zich aan dit overnamepercentage. Benadrukt dient te worden dat de Belastingdienst het overnamepercentage vaststelt op basis van de loonsomverhouding bij de overname. Niet gekeken wordt of de werknemers die overgaan al dan niet arbeidsongeschikt zijn. Stelt de Belastingdienst géén overgang van onderneming of geen overnamepercentage vast, dan is er geen sprake van overgang van onderneming.

Overgang van omslaglid naar omslaglid

Bij overgang van omslaglid naar omslaglid is er uiteraard geen wijziging in het risico van de betaling. Wel kan, als de overnemende werkgever ten tijde van de overgang omslaglid was en later eigenrisicodrager wordt, het overgenomen personeel onder het inlooprisico komen te vallen.

We gaan hier nader in op de volgende punten:

- Overgang van gehele onderneming
- Overgang van deel van onderneming en betaling uitkeringen
- Belanghebbendenbegrip
- Andere vormen van overgang van onderneming
- Gerelateerde onderwerpen
- Overgang van onderneming en faillissement
- Einde onderneming

Overgang van gehele onderneming

Van omslaglid naar eigenrisicodrager

Een eigenrisicodrager die een onderneming geheel overneemt van een ondernemer die geen eigenrisicodrager is, draagt niet alleen het risico van uitkeringen aan werknemers die op de eerste arbeidsongeschiktheidsdag in zijn dienst zijn, maar ook het risico van uitkeringen die zijn of worden toegekend aan werknemers die op de eerste arbeidsongeschiktheidsdag nog in dienst waren van de overdragende werkgever voor het restant van de termijn.

Van eigenrisicodrager naar omslaglid of andere eigenrisicodrager

- Als een omslaglid of een andere eigenrisicodrager een onderneming van een eigenrisicodrager geheel overneemt, draagt de overnemende

werkgever het risico van betaling van de uitkeringen van werknemers die op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid in dienst waren van de overdragende werkgever.

- Als de overnemer omslaglid is blijft hij omslaglid voor personeel dat op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid in zijn dienst was (zijn 'oude' personeel en het personeel van de overdrager dat na de overgang van onderneming arbeidsongeschikt wordt).

- Als de overnemer eigenrisicodragers draagt hij ook voor het 'nieuwe' personeel dit risico zelf, ongeacht de eerste arbeidsongeschiktheidsdag.

Het spreekt voor zich dat dit laatste alleen geldt als de hele onderneming wordt overgedragen. Als slechts een deel van de onderneming wordt overgedragen blijft het risico van de betaling van de WGA-uitkering berusten bij de werkgever die een deel van de onderneming overdraagt, dus bij de ERD-WGA.

Voorbeelden werking artikel 82 Wet WIA [+](#)

Overname omslaglid door omslaglid of eigenrisicodragers

De vraag rijst of het door een niet ERD-WGA overgenomen risico ook overgaat als dit omslaglid in zijn geheel wordt overgenomen door een ERD-WGA of niet ERD-WGA.

De wetteksten en de Memories van toelichting van de WAO en de WIA geven geen uitsluitsel. Het ligt echter voor de hand dezelfde regels als bij het uitlooprisico toe te passen.

De situatie is dat een niet ERD-WGA (i.c. bedrijf B) een ERD-WGA (bedrijf A) geheel overneemt. Dan werkt de regel van artikel 82 lid 3b Wet WIA. Het risico van de betaling van de verzekerde die op hun 1^e ao-dag bij de ERD-WGA (bedrijf A) werkten worden overgedragen aan bedrijf B, niet ERD-WGA.

Bedrijf B is nu niet ERD-WGA en heeft ook nog het eigenrisico van bedrijf A. Als nu bedrijf B in zijn geheel wordt overgenomen door een ERD-WGA (bedrijf C), dan gaat de regel van artikel 82 lid 3a Wet WIA werken. Het risico van betaling van verzekerden die op hun 1^e ao-dag bij de niet ERD-WGA (bedrijf B) werkten wordt overgedragen aan bedrijf C (ERD-WGA). Het bedrijf B heeft echter ook nog het risico van bedrijf A met verzekerden die niet op de 1^e ao-dag bij bedrijf B werkten. De regel voorziet eigenlijk niet in toebedelen van dit oude risico van bedrijf A.

Desondanks moet dit toch hieronder geschaard worden. Er is namelijk geen andere plek waar het risico anders ondergebracht kan worden. Werkgever B draagt bovendien ook het risico van betaling van de uitkeringen die later intreden. Schematisch:

A (ERD-WGA) > B (geen ERD-WGA)	100% overname (82 lid 3b)
	Risico voor B:
	wn die op 1e ao-dag bij A werkten
	wn die niet op de 1e ao-dag bij B werkten
	uitkeringen die later intreden

B (geen ERD-WGA) > C (ERD-WGA)	100% overname (82 lid 3a)
--------------------------------	---------------------------

Reikwijdte garantie

In het geval van een gehele overgang van onderneming van een ERD-WGA naar een niet ERD-WGA strekt de garantie van de bank of verzekeraar zich ook uit tot de verkrijger. Dit betekent dat de bank of verzekeraar die zich garant stelde voor de betalingen door de overdragende ERD-WGA vanaf het moment van de overgang, ook garant staat voor de betaling van de uitkeringen door de verkrijgende niet ERD-WGA.

Hier geldt echter wel dat de verkrijger van de onderneming niet zelf ERD-WGA wordt. Hij wordt als niet ERD-WGA wel aansprakelijk voor de betalingen die voortvloeien uit het eigenrisicodragen WGA van de overdragende werkgever.

Overdracht van een deel van de onderneming

Bij overdracht van een deel van de onderneming van een eigenrisicodragers aan een omslaglid of aan een andere eigenrisicodragers blijft de overdragende werkgever de uitkering betalen. Het maakt daarbij niet uit of de werknemer wel of niet overgaat naar het nieuwe bedrijf.

Artikel 82 lid 4 en lid 5 WIA

Bij overdracht van een deel van de onderneming van een omslaglid aan een eigenrisicodragers gaat het risico van de overdragende onderneming gedeeltelijk over op de verkrijger. Daarom blijft UWV de uitkeringen betalen van de werknemers die voor de overgang arbeidsongeschikt zijn geworden. UWV verhaalt dan een deel van de kosten op de verkrijger. [\[2\]](#)

Hiervoor wordt het 'overnamepercentage' gebruikt.

Overnamepercentage

Het overnamepercentage wordt door de Belastingdienst vastgesteld.

Dit percentage is het resultaat uit de deling:

loonsom van het overgenomen deel van de onderneming

X %

loonsom van de gehele (overdragende) onderneming

De loonsom is hier de loonsom in het kalenderjaar voorafgaand aan de overdracht.

De uitkomst van deze deling vermenigvuldigd met de betaalde uitkering (verhoogd met werkgeversdelen sv) levert het deel dat de eigenrisicodragers moet gaan betalen.

Voorbeelden gedeeltelijke overnames, reeks overnames en splitsingen

Gedeeltelijke overnames

Bij gedeeltelijke overnames dient nadrukkelijk vermeld te worden dat als sprake is van bedrijfsovername én het ingaan van het eigenrisicodragen op één en dezelfde dag, de bedrijfsovername voorgaat boven het eigenrisicodragen. Zoals hiervoor al is aangegeven geldt artikel 82 leden 4 en 5 Wet WIA als er sprake is van een gedeeltelijke overgang van onderneming.

[Voorbeeld werkgever op één dag ERD-WGA en deel bedrijf overgenomen](#) 

[Voorbeeld risicoberekening bij gedeeltelijke overname](#) 

[Voorbeeld werknemer 1^e ao-dag bij werkgever A, daarna gedeeltelijke overname door B](#) 

Reeks overnames

Hiervan is sprake als de onderneming kort na een eerdere overname door de ene onderneming weer door een andere onderneming wordt overgenomen.

[Voorbeeld overname door achtereenvolgens geen-ERD-WGA's](#) 

[Voorbeeld overname achtereenvolgens door geen-ERD-WGA's, sommige later wel ERD-WGA](#) 

Splitsing onderneming

Een opsplitsing van een onderneming valt onder overgang van onderneming. De nieuwe ondernemingen mogen dus niet gezien worden als startende werkgevers, maar er is sprake van deeltovername. Als een overdrager (ERD-WGA) wordt beëindigd en tegelijkertijd opgesplitst en de opvolgers gezamenlijk 100% overnemen, wordt het risico naar rato van de loonsommen aan de opvolgers toegerekend.

Toerekening risico binnen grote ondernemingen

Het komt bij grote concerns voor dat de afzonderlijke bedrijven binnen het concern ERD-WGA zijn. Op de vraag of het handig is het toerekenen van het risico van betaling van de uitkeringen via het 'moederconcern' te laten lopen, is het antwoord ontkennend. De afzonderlijke BV's zijn immers individueel aanspreekbaar. Veelal zal dit niet erg overzichtelijk worden, vooral als er sprake is van einde van het ERD-WGA-schap of overname van het individuele (dochter)bedrijf. Het komt wel voor dat de individuele bedrijven de administratie wel via een centraal punt binnen het moederconcern laten afhandelen.

Overdracht uitlooprisko (staartverplichtingen)

Als de overdragende werkgever vóór de overgang van onderneming het eigenrisicodragen heeft beëindigd, gaan de zogeheten 'staartverplichtingen' over op de overnemende werkgever. Deze 'staartverplichtingen' bestaan uit de uitkeringen aan werknemers waarvan de eerste arbeidsongeschiktheidsdag ligt voor het einde van het eigenrisicodragen (zie einde eigenrisicodragen). Dat kunnen dus ook uitkeringen zijn die nog moeten ingaan, maar waarvan de wachttijd is begonnen vóór de datum beëindiging eigenrisicodragen.

Uitlooprisko en inbreng in besloten vennootschap

Het bovenstaande is ook van toepassing op de inbreng van een onderneming (eenmanszaak of v.o.f.) in een besloten vennootschap. De besloten vennootschap wordt door de inbreng geen eigenrisicodragers. Dit moet afzonderlijk worden aangevraagd. Als de vennootschap vóór de inbreng geen personeel in dienst had, is er sprake van een startende onderneming die eigenrisicodragers kan worden met ingang van de startdatum. Deze gegevens zijn bij de Belastingdienst bekend. De Belastingdienst beslist over de overgang van onderneming en registreert deze.

Uitlooprisko als onderneming stopt met eigenrisicodragen

Uitlooprisko ontstaat ook als een ERD-WGA stopt met eigenrisicodragen en een niet ERD-WGA wordt.

Gehele overname: uitloopriscio naar verkrijger; deellovername: risico voor vervreemder

Bij een gehele overname gaat het uitloopriscio over naar de verkrijger (ERD-WGA of niet ERD-WGA). Bij deellovername blijft het gehele uitloopriscio bij de vervreemder (ERD-WGA of niet ERD-WGA). In het geval een niet ERD-WGA een ERD-WGA in zijn geheel overneemt, komt het risico voor de verkrijgende niet ERD-WGA. [3]

Reikwijdte garantie

Zoals hiervoor al is aangegeven wordt in geval van overgang van een ERD-WGA naar een andere ERD-WGA de verkrijger ook aansprakelijk voor de betalingen die voortvloeien uit het eigenrisicodragerschap van de vervreemder. De garantie van de bank of verzekeraar strekt zich ook hier uit tot de verkrijgende ERD-WGA. Dit betekent dat de bank of verzekeraar die zich garant stelde voor de betalingen door de overdragende ERD-WGA vanaf het moment van de overgang ook garant staat voor de betaling door de verkrijgende ERD-WGA van de uitkeringen die berusten op de 1e ao-dag vóór de overgang. Bij overname is er sprake van uitloopriscio bij beëindiging van de onderneming. Zie ook Overdracht van uitloopriscio ('staartverplichtingen').

Overheid en overgang van onderneming

De vraag rijst of in het geval de overdragende of verkrijgende werkgever een overheidsorgaan is, de regels van artikel 82 Wet WIA ook van toepassing zijn.

Dit is afhankelijk van de omstandigheden van het geval. Is er sprake van een overheidswerkgever waar ook medewerkers op basis van een arbeidsovereenkomst werken, zal het antwoord bevestigend kunnen luiden. Ook ambtenaren in dienst van de overheid kunnen dus te maken krijgen met overgang van onderneming. Niet in alle gevallen is dit zo. Ambtenaren worden aangesteld en de regels van het ambtenarenrecht zijn op hen van toepassing. Zij werken niet op basis van een arbeidsovereenkomst waarin de rechten van de werknemers in het BW zijn geregeld.

Benadrukt dient te worden dat de vaststelling van de (gedeeltelijke) overname én het percentage ook hier tot de uitsluitende bevoegdheid van de Belastingdienst behoort.

Wie is belanghebbende na overgang onderneming?

Is verkrijgende werkgever belanghebbende?

Bij een algehele overgang van onderneming wordt de verkrijgende onderneming verantwoordelijk voor de betaling van de uitkeringen. De vraag is nu of de verkrijgende onderneming ook als belanghebbende moet worden aangemerkt, en aan wie een WGA-toekenningsbeschikking moet worden gezonden. Wordt de verkrijgende werkgever automatisch belanghebbende bij alle beslissingen waarbij de historische werkgever als belanghebbende geldt?

In geval van overgang van onderneming moet de werkgever geïnformeerd worden en is hij belanghebbende als het besluit gaat over de WGA én hij ERD-WGA of omslaglid WGA is én het besluit van invloed is op recht, hoogte of duur van de uitkering. Van belang is dus of de actuele werkgever een feitelijk belang bij de beschikking heeft.

In bepaalde situaties is garant belanghebbende

Als een ERD-WGA in staat van faillissement verkeert of ten aan zien van hem de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen van toepassing is verklaard, of hij ophoudt werkgever te zijn, is het anders. Dan eindigt het zelf dragen van het risico (artikel 40.10 WFSV), UWV betaalt en verhaalt dat op de garantsteller (artikel 75b, lid 5, WAO, artikel 82 lid 2 WIA). In een dergelijk geval is de garantsteller ook belanghebbende bij het verhaalsbesluit. De garantsteller heeft een feitelijk belang bij de beschikking. De garantsteller is echter bij het toerekeningsbesluit geen belanghebbende. Zie ook onderdeel Belanghebbenden en beschikking in het handboek.

Voorbeelden 

Andere vormen van overgang van onderneming

Overgang van onderneming kan zich ook voordoen wanneer sprake is van:

- contractwisseling/overgang van personeel
- overname van concessies

De Belastingdienst dient de overname vast te stellen.

Contractwisseling/overgang van personeel

Normaliter kan bij alléén overgang van personeel níet gesproken worden van overgang van onderneming als bedoeld in artikel 7:662 BW. Een uitzondering hierop is te vinden in bepaalde sectoren waarbij het personeel de belangrijkste economische factor is. Sectoren waarbij een georganiseerde groep van werknemers de onderneming of economische eenheid vormen, zijn te vinden in de schoonmaak- en cateringbranche

cateringbranche.

Heeft de Belastingdienst vastgesteld dat sprake is van deelovername, dan blijft bij overgang van een ERD-WGA naar een ander bedrijf het risico bij de overdragende werkgever. Bij overgang van een niet ERD-WGA naar een andere niet ERD-WGA, gaat het risico met het overnamepercentage.

Schoonmaakbedrijven

Schoonmaakbedrijven hebben veelal te maken met korte opdrachten met objecten en aanbestedingen. Wordt een object door aanbesteding verkregen, dan wordt ook het personeel dat op het object werkt, meegenomen. De overname heeft dan ook betrekking op de medewerker die arbeidsongeschikt is. Door de belastingdienst dient de overname te worden vastgesteld. Als dit het geval is, dan gelden de regels van artikel 82 lid 3, e.v. Wet WIA.

Voorbeeld 

Cateringbedrijven

Ook bij cateringbedrijven kan sprake zijn van overgang van onderneming. Een werkgever heeft zich binnen de cateringbranche te houden aan de Cao-regels en neemt personeel over van collega branchegeenoten. Er is sprake van overname van een project inclusief personeel. Dit moet gezien worden als een gedeeltelijke overname van bedrijfsactiviteiten met bijbehorend personeel en moet gemeld worden aan de Belastingdienst, die het overnamepercentage vast stelt.

Als er geen overname is gemeld en vastgesteld dan moet worden aangenomen dat er geen overname is geweest en is het risico van betaling van de uitkering aan de oorspronkelijke werkgever toe te rekenen. Dat geldt ook voor omslagleden via de gedifferentieerde WGA-premie en voor de ERD-WGA door de betaling van de uitkering én de re-integratie. Is er wel een overnamepercentage vastgesteld, dan gelden de regels van artikel 82 lid 4 Wet WIA voor het toerekenen van risico na een gedeeltelijke overgang.

Voorbeeld 

Overname van concessies

Het overdragen van een bepaalde nevenactiviteit kan ook gezien worden als overgang van onderneming. Dit speelt vooral bij vervoersbedrijven. Overgang van een concessie wordt door de Wet personenvervoer 2000 omschreven als de situatie waarbij een concessie eindigt door verloop van de duur waarvoor deze concessie is verleend en deze concessie, veelal na aanbesteding, wordt verleend aan een andere vervoerder. Het kan ook gaan om een gedeelte van een concessie die wordt verleend aan een andere vervoerder.

Of de overgang van een concessie in de zin van het wetsvoorstel als een overgang van onderneming in de zin van het Burgerlijk Wetboek moet worden gekwalificeerd hangt af van de feiten en omstandigheden van het concrete geval (uitspraak Hoger Raad van 8 juni 2012, LJNnr. BW0246). Het Hof van Justitie EG heeft geoordeeld dat voor de sector openbaar vervoer per autobus van wezenlijk belang is om te kunnen spreken van behoud van de identiteit wanneer de materiële activa wordt overgedragen en pas dan gesproken kan worden van overgang van onderneming. De overname van de concessie zal dan ook aan de Belastingdienst moeten worden gemeld.

Voorbeeld 

Andere aandachtspunten bij overgang onderneming

Payrolling

Bij payrolling wordt de werknemer uitbetaald door het payrollbedrijf. Het in dienst nemen van de werknemer geschiedt echter door het bedrijf waar de werknemer de arbeid zal verrichten. De administratieve rompslomp waaronder de betaling van het loon, wordt overgelaten aan het payrollbedrijf.

Op de vraag bij wie de werknemer nu in dienst is, is de algemene mening dat de werknemer in dienst is van het payrollbedrijf. Ook UWV gaat er vanuit dat het payrollbedrijf de juridische werkgever is. Het payrollbedrijf krijgt dan ook alle verplichtingen op zijn bord. In dit licht bezien, is het payrollbedrijf in het geval van ziekte tot loondoorbetaling verplicht. Zo geldt er ook een verplichting tot ziekteverzuimbegeleiding. Strikt genomen is er hier geen sprake van overgang van onderneming. Het risico in het geval van arbeidsongeschiktheid ligt dan ook bij het payrollbedrijf.

Aandelentransacties

Er is geen overgang van onderneming in geval van aandelentransacties. In dergelijke gevallen blijft de NV of BV de werkgever van de onderneming. Dit geldt eveneens wanneer de zeggenschap volledig bij de aandeelhoudersvergadering in handen komt te liggen.

Een aandelenfusie brengt ook geen overgang van onderneming met zich. In dit geval wisselen de aandelen van eigenaar en daarmee de zeggenschap in de rechtspersoon, maar de werkgever blijft dezelfde. De (oorspronkelijke) werkgever blijft verantwoordelijk voor de uitbetaling van de uitkering.

Voorbeeld 

Naamswijziging

In het verlengde van wat onder aandelentransacties is aangegeven, zal alleen een naamswijziging evenmin een overgang van onderneming opleveren.

In de praktijk is niet altijd even duidelijk te achterhalen dat sprake is geweest van overgang van onderneming. Voorbeelden hiervan zijn te vinden bij onder andere supermarktketens, waarbij de verschillende filialen een verschillend loonheffingsnummer hebben. Door vele overnames is het soms moeilijk vast te stellen wie verantwoordelijk is voor de uitbetaling van de uitkering. Er dient ook nagegaan te worden of er sprake is van gehele of gedeeltelijke overgang. Belangrijk is vast te houden aan het overnamepercentage dat is vastgesteld door de Belastingdienst.

Overgang van onderneming en faillissement

Een overgang van een (gedeelte van een) onderneming in geval van faillissement is op grond van artikel 7:666 BW geen overgang in de zin van artikel 7:662 e.v. BW.

Artikel 7:662 BW is daarentegen wél van toepassing als aan de vervreemder (voorlopige) surseance van betaling is verleend.

Als in het geval van faillissement een doorstart wordt gemaakt en de onderneming wordt overgenomen door een andere werkgever, dan is er wel sprake van overgang van onderneming.

Hier geldt ook dat de toerekening volgens het overnamepercentage vastgesteld wordt door de Belastingdienst.

Voorbeeld 

Einde onderneming

Artikel 82 lid 2 Wet WIA geeft aan dat als de ERD-WGA in staat van faillissement is verklaard, of als ten aanzien van hem de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen van toepassing is verklaard, dan wel als hij ophoudt werkgever te zijn, het UWV de WGA-uitkering betaalt en deze verhaalt op de garant (bank of de verzekeraar) bedoeld in artikel 40, tweede lid van de Wfsv.

Deze garantie strekt zich volgens lid 7 van artikel 40 van de Wfsv ook uit tot de rechtsopvolgers onder algemene titel van de eigenrisicodragers en tot het risico dat overgaat op de verkrijgende werkgever.

Voorbeelden 

Overzicht werking artikel 82 Wet WIA

Artikel 82 lid 1	<ul style="list-style-type: none">ERD-WGA draagt het risico van betaling van WGA-uitkering van werknemer die op de 1e ao-dag in zijn dienstbetrekking stond.	
Artikel 82 lid 2 Overname van onderneming	<ul style="list-style-type: none">Einde ERD-WGA	<ul style="list-style-type: none">ERD-WGA blijft risico dragen als 1e ao-dag is gelegen voor einde ERD-WGA
Artikel 82 lid 3	<ul style="list-style-type: none">100% overname	<ul style="list-style-type: none">risico komt bij werkgever te liggen die de onderneming verkrijgt als:<ul style="list-style-type: none">a. wg die overdraagt geen ERD-WGA is en wg die verkrijgt ERD-WGA is of wordt;b. wg die overdraagt ERD-WGA is;c. wg die overdraagt een wg is van wie ERD-WGA is beëindigd.
Artikel 82 lid 4 Gedeeltelijke overname	<ul style="list-style-type: none">zoals onder lid 3a	<ul style="list-style-type: none">overname risico naar rato
Artikel 82 lid 5 Gedeeltelijke overname	<ul style="list-style-type: none">zoals onder lid 3 b of c	<ul style="list-style-type: none">risico blijft bij werkgever die een deel van de onderneming overdraagt.

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Eigenrisicodragen WIA

Taakverdeling UWV en ERD-WGA

Inleiding

In dit onderdeel behandelen we bij welk van de partijen de verantwoordelijkheid voor welke taken rond uitkering ligt, in de situatie dat de werkgever eigenrisicodragers WGA is. We beschrijven waar die verantwoordelijkheden liggen bij

- het vaststellen van recht op en hoogte van een WGA-uitkering
- ziekmelding
- de betaling van de uitkering en verhaal
- reïntegratie
- maatregelen
- herziening / einde van de uitkering en terugvordering
- deskundigenoordeel

UWV stelt recht en hoogte WGA-uitkering vast

De eigenrisicodragers draagt (slechts) het risico van betaling van de uitkering en de bijhorende re-integratieverantwoordelijkheid. De toekenning, de vaststelling van het recht, de hoogte enz. van de uitkering blijft een taak van UWV. UWV zal de eigenrisicodragers dus op de hoogte moeten stellen van de verschuldigde uitkering en alle wijzigingen daarin. (zie ook [Bekendmaking beschikking aan belanghebbende](#)) Ook beslissingen over eventuele boetes en terug- en invordering zullen door UWV moeten worden genomen.

In tegenstelling tot de situatie bij de 'oude' WAO is de eigenrisicodragers **wel bevoegd** tot het toepassen van sommige *maatregelen*.

Betaling van de uitkering en verhaal

Uitgangspunt is dat UWV de WGA-uitkering betaalt als een uitkering voor het risico van een eigenrisicodragers WGA komt. Op verzoek van deze werkgever kan dit worden aangepast in een betaling door de eigenrisicodragers zelf

Betaalt UWV de uitkering dan verhaal UWV de uitkering periodiek op de werkgever. UWV brengt daarvoor geen kosten in rekening. Wel worden de werkgeversdelen van de sv-premies in rekening gebracht.

Als de werkgever zelf betaalt dan kan hij UWV later verzoeken de betaling over te nemen. UWV gaat dan betalen en er zijn geen administratiekosten.

Als de werkgever zijn betalingsverplichtingen niet meer wil nakomen, moet UWV de betaling overnemen en zou dan ook bij het verhalen administratiekosten in rekening moeten brengen . UWV probeert echter het niet willen betalen zoveel mogelijk te zien als een verzoek tot overname betaling. UWV gaat dan betalen en op de werkgever verhalen en zijn er geen administratiekosten. In al deze gevallen blijft de re-integratieverantwoordelijkheid wel bij de werkgever.

Als de werkgever niet meer kán betalen, dan gaan wij verhalen op zijn garant. De garant is de kredietinstelling of verzekeraar die ten behoeve

van de eigenrisicodrager een garantie heeft afgegeven tot nakoming van diens verplichtingen. Op de uitkering worden dan ook administratiekosten in rekening gebracht. Het bedrag is 40 euro per maand per uitkering.

De re-integratieverantwoordelijkheid gaat ook over naar UWV. Eventuele re-integratiekosten moeten dan ook verhaald op de garant.

Bij een loonaanvullingsuitkering en garantie-uitkering komt alleen het bedrag van de vervolguikering voor rekening van de ERD-WGA. Dat betekent, dat als de ERD-WGA de betaling verzorgt, hij de loonaanvullingsuitkering minus het bedrag van de vervolguikering weer bij UWV kan declareren. Als UWV de betaling verzorgt, wordt alleen het bedrag van de vervolguikering op de ERD verhaald.

Loongerelateerde uitkeringen en vervolguikeringen komen altijd wel voor rekening van de ERD-WGA

Art. 83 en 86 WIA

Verdere onderwerpen Betaling van de uitkering:

- meerdere werkgevers en betaling van de uitkering
- einde eigenrisicodragen en betaling van de uitkering

Meerdere werkgevers en betaling van de uitkering

De uitkering wordt niet betaald door de eigenrisicodrager als de werknemer op de eerste ziektedag meerdere werkgevers had. In dat geval wordt de uitkering door ons betaald en naar rato verhaald op de eigenrisicodrager ([zie meerdere dienstverbanden](#)). Er worden geen kosten in rekening gebracht voor de betaling en het verhaal.

Art. 72 WIA

Beëindiging eigenrisicodragen en betaling van de uitkering

De reden van beëindiging van het eigenrisicodragen is van belang voor de vraag wie de uitkering betaalt:

- Bij einde van het eigenrisicodragen wegens **faillissement** of omdat de **werkgever ophoudt** werkgever te zijn, neemt UWV de betaling van de uitkeringen over. UWV verhaalt vervolgens de uitbetaalde uitkeringen op de garant. In deze situatie neemt UWV ook de re-integratie over en worden de bijbehorende kosten ook bij de garant in rekening gebracht. Er worden ook administratiekosten ter hoogte van 40 euro per maand per uitkering in rekening gebracht.
- Als de werkgever om beëindiging einde risicodragen **verzoekt**, dient deze de lopende uitkeringen na beëindiging eigenrisicodragen te blijven betalen. Ook de uitkeringen waarvan de eerste arbeidsongeschiktheidsdag ligt voor de datum beëindiging eigenrisicodragen dienen nog door de werkgever te worden betaald.

UWV doet herziening en terugvordering

inleiding

In dit onderdeel gaan we nader in op terugvordering bij of vergoedingen aan de eigenrisicodrager in gevallen van

- herziening buiten bezwaar of beroep en vergoedingen aan de werkgever
- de gang van zaken bij een herziening naar aanleiding van bezwaar of beroep door de werkgever
- terug- en invordering van uitkeringsbedragen.

Herziening buiten bezwaar of beroep en vergoedingen aan de eigenrisicodrager

UWV is verplicht tot intrekking of herziening van een ten onrechte of tot een te hoog bedrag toegekende uitkering. Ook om andere redenen (bijvoorbeeld toe-/afgenomen arbeidsongeschiktheid) kan herziening of intrekking plaatsvinden. Afhankelijk van de omstandigheden vindt deze herziening/intrekking plaats met onmiddellijke ingang, met ingang van een dag in de toekomst of met terugwerkende kracht.

- Vindt de herziening/intrekking plaats met **onmiddellijke ingang** of met ingang van een **datum in de toekomst**, dan heeft de eigenrisicodrager niet te veel betaald. Hij blijft de (aangepaste) uitkering betalen en ontvangt geen vergoeding.
- Vindt de herziening/intrekking plaats met **terugwerkende kracht**, dan heeft de eigenrisicodrager in het verleden te veel uitkering betaald. De schade die de ERD-WGA daardoor lijdt (zie hiervoor ook het onderdeel: "[betaling van de uitkering en verhaal](#)") wordt door UWV aan de eigenrisicodrager vergoed. Vergoed wordt het bedrag van de teveelbetaalde bruto loongerelateerde uitkering of de vervolguikering (bij er loonaanvullingsuitkering kwam het gedeelte boven de vervolguikering toch al voor rekening van UWV, dus die schade heeft de ERD-WGA dan ook niet), vermeerderd met de werkgeversdelen sv-premies. Deze vergoeding komt ten laste van het Arbeidsongeschiktheidsfonds. De

werkgeverspremies sv komen uit de desbetreffende fondsen (die hebben immers ook de afdracht van de werkgever ontvangen).

Herziening naar aanleiding van bezwaar/beroep werkgever

De uitkering wordt niet eerder herzien of geëindigd dan zes weken na de dag waarop de beslissing is genomen, of waarop de rechter uitspraak heeft gedaan. In sommige gevallen kan met ingang van een eerdere dag worden geëindigd /herzien, bijvoorbeeld als door eigen schuld of toedoen van de werknemer ten onrechte of te veel uitkering werd betaald.

Soms zal een langere termijn dan zes weken worden gehanteerd (bijvoorbeeld bij wijziging van de resterende verdien capaciteit, de termijn bedraagt hier immers meestal twee maanden).

Bij herziening/eindiging naar aanleiding van bezwaar/beroep van de werkgever, vergoedt UWV aan de eigenrisicodragers het verschil tussen de door de eigenrisicodragers betaalde uitkering en de uitkering die de eigenrisicodragers had moeten betalen als UWV direct de juiste beslissing had genomen. Dit geldt ongeacht de termijn die wordt gehanteerd bij de herziening/eindiging. Tevens vergoedt UWV op aanvraag van de werkgever ook de schade die deze lijdt door toepassing van de uitlooptermijn.

Vergoed wordt het bedrag van de teveelbetaalde bruto uitkering, vermeerderd met de werkgeversdelen sv-premies. Het totaalbedrag wordt vermeerderd met de wettelijke rente vanaf de tijdstippen dat de eigenrisicodragers te veel heeft betaald. Ook deze vergoeding komt ten laste van het Arbeidsongeschiktheidsfonds.

(De werkgeverspremies sv komen uit de desbetreffende fondsen. Deze hebben immers ook de afdracht van de werkgever ontvangen).

Terug- en invordering

Naar aanleiding van de herziening/eindiging beoordeelt UWV of de teveelbetaalde uitkering moet worden teruggevorderd. De eigenrisicodragers heeft geen bevoegdheid hiervoor.

UWV is belast met het nemen van de beslissingen omtrent terugvordering en invordering. Daarbij gelden dezelfde regels als voor uitkeringsgerechtigden van omslagleden.

Als wordt besloten tot verrekening van de vordering met de lopende uitkering, dan wordt dit aan de eigenrisicodragers meegedeeld. De eigenrisicodragers brengt het te verrekenen bedrag in mindering op de bruto uitkering. De afdracht naar de fondsen wordt op deze manier ook verminderd en uiteindelijk het teveel wat aan de fondsen is afgedragen weer gecorrigeerd.

Bij terugbetaling door de uitkeringsgerechtigde aan het UWV kan deze niet volstaan met betaling van het nettobedrag in het lopende jaar. Net als bij een 'gewone' werkgeversbetaling geldt bij uitkeringsgerechtigden van eigenrisicodragers, dat UWV ook in het lopende jaar geen correctie op de loonheffing kan uitvoeren, omdat de loonheffing niet door UWV maar door de werkgever is ingehouden.

ERD-WGA doet ziekteangifte

Voor het tijdstip van ziekmelding is er geen verschil (meer) met andere werkgevers. De eigenrisicodragers doet dus aangifte van langdurige ziekte uiterlijk in de 42^e weeks. Er zijn een aantal uitzonderingen die al op de vierde dag (bijvoorbeeld uitzendkrachten) of bij einde dienstverband (bijvoorbeeld bij tijdelijke contracten) gemeld moeten worden. [Zie voor details de instructie W&R ZW](#)

Tot 1 januari 2019 kunnen eigenrisicodragers geen boete krijgen bij een te late ziekteangifte. Dat komt omdat art. 85 lid 1 WIA regelt dat voor de eigenrisicodragers WGA niet art. 38 ZW op hen van toepassing is, maar art. 85 lid 2 WIA. In dat artikel van de WIA is geen boete opgenomen. Met de Verzamelwet SZW 2019 vervalt echter per 1 januari 2019 artikel 85 WIA. Dit heeft tot gevolg dat ook eigenrisicodragers een boete wegens te late ziekteangifte kunnen krijgen.

ERD-WGA heeft re-integratieverantwoordelijkheid

Re-integratie in eigenrisicoperiode

De eigenrisicodragers WGA heeft de re-integratieverantwoordelijkheid, ook vanaf het moment dat het recht op een WGA-uitkering voor de verzekerde is vastgesteld. Deze verantwoordelijkheid moet je dus onderscheiden van de re-integratieplicht die de eigenrisicodragers als werkgever heeft tijdens de eerste twee ziektejaren

De eigenrisicodragers is verantwoordelijk voor de uitvoering en bekostiging van de re-integratie en mag bijvoorbeeld zelf bepalen of hij een re-integratievisie opstelt. Het maakt daarbij niet uit of de werknemer in de risicoperiode ontslag heeft gekregen.

Na tien jaar uitkering (2006: vier jaar) gaat de verantwoordelijkheid over naar UWV.

Art. 42 WIA

Re-integratie bij inloop- en uitloopriscico

De aanvang ERD-WGA-schap brengt een overdracht van verantwoordelijkheid met zich mee. Alle lopende WGA-uitkeringen waarvan de ERD-periode nog niet is verstreken komen onder de re-integratieverantwoordelijkheid van de ERD-WGA. UWV stelt zich op het standpunt dat een re-integratietraject niet zonder meer wordt afgebroken, ook al omdat niet altijd direct de lopende WGA-gevallen die overgaan bekend zijn.

Verantwoordelijkheid bij samenloop uitkeringen

Er kan zich een situatie voordoen waarbij er sprake is van een WGA-uitkering van de eigenrisicodrager zowel als een andere uitkering van UWV. UWV heeft voor deze situaties het volgende beleidsstandpunt ingenomen:

1. Bij gelijktijdige samenloop is degene die het meest verloont verantwoordelijk voor de re-integratie (Hierbij gaan we uit van een gelijkwaardige positie van ERD-WGA en UWV).
2. Als er op een later moment samenloop optreedt, blijft de partij die als eerste de uitkering verstrekte verantwoordelijk voor de re-integratie.

Is in een samenloop situatie UWV re-integratieverantwoordelijk, dan moeten we wel bekijken of er nog re-integratiemogelijkheden in het eerste spoor zijn bij de eigenrisicodrager WGA (als werkgever). Dus afstemming tussen UWV en eigenrisicodrager WGA is nodig.

ERD-WGA mag maatregelen opleggen

De ERD-WGA mag een aantal sanctiemaatregelen zelf opleggen; deze maatregelen zijn opgenomen in artikel 89 WIA.

UWV moet – als de betaling door UWV wordt verricht – de uitkering verminderen conform de beslissing van de eigenrisicodrager. De vermindering heeft verder gevolgen voor de financiële verrekening met de eigenrisicodrager. Als de uitkeringsgerechtigde het oneens is met de maatregel, dan kan hij bij de ERD-WGA in bezwaar gaan.

ERD-WGA mag deskundigenoordeel vragen

De eigenrisicodrager kan ook in de eigenrisicoperiode van maximaal tien jaar een 'deskundigenoordeel reïntegratie-inspanningen werkgever' aanvragen bij UWV. Het oordeel kan bijvoorbeeld tijdens de LGU periode nuttig zijn voor de werkgever om de re-integratie af te stemmen op een verbetering van de arbeidsgeschiktheid. UWV is immers dan terughoudend met herbeoordelingen.

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

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Re-integratie en maatregelen eigenrisicodragers

Re-integratieplicht eigenrisicodragers

De re-integratieverplichting van publiek verzekerde werkgevers gaat over naar het UWV vanaf het moment dat aan de verzekerde een WGA-uitkering is toegekend. Is een werkgever eigenrisicodragers dan blijft de werkgever ook na toekenning van de WGA-uitkering verantwoordelijk voor de re-integratieverplichting van de verzekerde. De eigenrisicodragers dient in het kader van de re-integratie de nodige maatregelen te treffen gericht op behoud, herstel of bevordering van de mogelijkheid tot het verrichten van arbeid door de verzekerde. Voor deze re-integratietaken kan de eigenrisicodragers een re-integratiebedrijf inschakelen, maar is daartoe niet verplicht. Heeft een verzekerde meerdere werkgevers dan moet de eigenrisicodragers in overleg met de andere eigenrisicodragers(s) dan wel het UWV de re-integratie van de verzekerde ter hand nemen. Het plan van aanpak dient de eigenrisicodragers gedurende de eigenrisicoperiode periodiek te evalueren ([Artikel 42 Wet WIA](#) juncto [artikel 30a, lid 3 onder c Wet SUWI](#)). De re-integratieverplichting stopt bij het beëindigen van de WGA-uitkering, door herstel van de verzekerde of bij het toekennen van een IVA-uitkering en uiterlijk na afloop van de eigenrisicoperiode van 10 jaar. Na 10 jaar gaat de re-integratie weer over naar UWV.

Convenant met Verbond van Verzekeraars

Over de inzet van re-integratietrajecten bij faillissement, einde werkgeverschap of bedrijfsbeëindiging van een eigenrisicodragers voor de WGA heeft UWV met het Verbond van Verzekeraars een convenant gesloten dat op 1 januari 2018 inwerking is getreden. Op grond van dit convenant kan de garantsteller bij faillissement, bedrijfsbeëindiging of einde werkgeverschap van de eigenrisicodragers UWV verzoeken het lopende re-integratietraject voort te zetten of een nieuw re-integratietraject te starten. De termijn voor het indienen van een dergelijk verzoek is 6 maanden na faillissement, bedrijfsbeëindiging of einde werkgeverschap. Het convenant brengt geen wijziging in de wettelijke taak van UWV op grond van artikel 30a Wet SUWI. UWV blijft (eind)verantwoordelijk voor de re-integratie en alleen UWV legt een maatregel op indien de verzekerde de re-integratieverplichting niet of onvoldoende naleeft. (Zie: [Convenant UWV/Verbond van Verzekeraars m.b.t. re-integratietrajecten](#).)

Re-integratieplicht verzekerde

De verzekerde die een aanvraag indient voor een WIA-uitkering of die recht heeft op een uitkering op grond van de Wet WIA moet aan een aantal verplichtingen voldoen. Het gaat daarbij om het verstrekken van informatie op verzoek of spontaan, het meewerken bij het vaststellen van het recht op een uitkering, het voorkomen van of het laten bestaan van een recht op een uitkering en verplichtingen gericht op het vergroten van mogelijkheden tot het verrichten van arbeid en inschakeling in arbeid. Voldoet de verzekerde hier niet aan, niet volledig of niet tijdig, dan kan dat een waarschuwing of een maatregel tot gevolg hebben. Op grond van [artikel 88](#) en [90 Wet WIA](#) kan UWV de verzekerde bij het niet naleven van een of meer verplichtingen een maatregel of een boete opleggen.

Maatregelen eigenrisicodragers

Een eigenrisicodragers kan aan een verzekerde die onder zijn re-integratieverplichting valt bij het niet naleven van een verplichting in het kader van de re-integratie een maatregel opleggen. Een eigenrisicodragers is anders dan UWV niet verplicht een maatregel op te leggen. De maatregel kan gedeeltelijk en blijvend, geheel en tijdelijk of gedeeltelijk en tijdelijk worden opgelegd ([artikel 89 lid 1 Wet WIA](#)). Geheel en blijvend weigeren van de WGA-uitkering mag de eigenrisicodragers niet ([artikel 89 lid 2 Wet WIA](#)). Deze sanctie en het opleggen van boeten is voorbehouden aan UWV. De eigenrisicodragers kan ook volstaan met een waarschuwing in plaats van een maatregel. Om de naleving van een

verplichting af te dwingen mag de eigenrisicodrager de betaling van de uitkering opschorten of schorsen voor maximaal 8 weken ([Artikel 89 lid 4 wet WIA](#)). Opleggen van een maatregel is alleen toegestaan bij het niet naleven van een re-integratieverplichting.

Maatregelen eigenrisicodragers

Maatregel eigenrisicodrager ¹⁾	Opschorten/ schorsen betaling	Geheel weigeren WGA-uitkering	Gedeeltelijk weigeren WGA-uitkering
Tijdelijk	Maximaal 8 weken ²⁾	Toegestaan	Toegestaan
Blijvend	Niet toegestaan	Niet toegestaan ³⁾	Toegestaan

¹⁾ Artikel 89 Wet WIA regelt het opleggen van maatregelen door de eigenrisicodrager. Een eigenrisicodrager kan alleen een maatregel opleggen bij het niet nakomen van een verplichting in het kader van de re-integratie (Artikel 42 juncto 89 lid 1 Wet WIA). Een eigenrisicodrager kan geen maatregel opleggen indien UWV voor dezelfde gedraging een boete heeft opgelegd (Artikel 90 lid 2 Wet WIA).

²⁾ Opschorten/schorsen van de WGA-uitkering kan geheel of gedeeltelijk voor ten hoogste 8 weken (art. 89 lid 4 Wet WIA).

³⁾ Geheel en blijvend weigeren van een WGA-uitkering is niet toegestaan.

Zie ook: [Wet WIA, MvT, artikel 10.2 Maatregelen eigenrisicodrager, 30 034, nr. 3](#) en [ECLI:NL:CRVB:2016:277](#) en [ECLI:NL:RBNHO:2013:11532](#).

Verzekerde zonder re-integratieverplichting

Een eigenrisicodrager kan alleen een maatregel opleggen wanneer de verzekerde een verplichting in het kader van de re-integratie niet naleeft ([artikel 89 lid 1 Wet WIA](#)). Aan een verzekerde die op medische gronden volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt is (gedeeltelijk arbeidsgeschikt in de zin van de Wet WIA) kan geen re-integratieverplichting worden opgelegd. Hetzelfde geldt voor een verzekerde die zijn resterende verdiencapaciteit volledig benut.

Maatregel eigenrisicodrager beschikking

Wanneer een eigenrisicodrager een maatregel oplegt, is er sprake van een beschikking waartegen de verzekerde bezwaar kan maken. Het bezwaar moet de verzekerde richten aan de eigenrisicodrager. De eigenrisicodrager is bij het afgeven van de beschikking en de afhandeling van het bezwaar gebonden aan de regels van de Algemene wet bestuursrecht. Dit houdt onder andere in dat een beschikking zorgvuldig is gemotiveerd, van een bezwaarclausule voorziet en op juiste wijze bekend is gemaakt aan belanghebbenden, onder wie UWV. Voor het afhandelen van een bezwaar moet de eigenrisicodrager beschikken over een met voldoende waarborgen omklede bezwaarprocedure. Tegen een beslissing op bezwaar van de eigenrisicodrager kan de verzekerde in beroep gaan bij de rechtbank.

Eigenrisicodrager zelfstandig bestuursorgaan

Bij het afgeven van een beschikking in het kader van de re-integratie of bij het opleggen van een maatregel handelt de eigenrisicodrager als zelfstandig bestuursorgaan ([artikel 1:1 lid 1 onder b Awb](#)). De rol van zelfstandig bestuursorgaan mag een eigenrisicodrager niet overdragen aan een derde, bijvoorbeeld zijn verzekeraar. Wel mag hij zich laten bijstaan door deskundigen, bijvoorbeeld bij het inrichten van een met voldoende waarborgen omklede bezwaarprocedure. (Zie: [Wet WIA, MvT, 30 034, nr 3](#) en: [Wet WIA, Memorie van antwoord, 30 034, nr. C](#))

Beoordelen maatregel door UWV

Bij het opleggen van een maatregel door de eigenrisicodrager ontvangt UWV een afschrift van de beschikking die aan de verzekerde is uitgereikt. UWV onderzoekt of de beschikking van de eigenrisicodrager voldoet aan wettelijke vereisten. Dit onderzoek houdt het volgende in. UWV beoordeelt of de beschikking betrekking heeft op de re-integratie, of de beschikking voor wat betreft de duur is afgestemd op de [Beleidsregel maatregelen UWV](#) en of de beschikking is afgestemd op de ernst van de gedraging en de mate waarin de verzekerde een verwijt kan worden gemaakt. De maatregel mag in elk geval niet voor een langere duur dan conform de Beleidsregel worden opgelegd. Verder is richtinggevend het [Maatregelenbesluit sociale zekerheidswetten](#). Het geheel en blijvend weigeren van een WGA-uitkering is niet toegestaan. Wanneer de beschikking van de eigenrisicodrager niet voldoet aan de wettelijke vereisten, dan wordt de beschikking retour gezonden met

wanneer de beschikking van de eigenrisicodrager niet voldoet aan de wettelijke vereisten, dan wordt de beschikking retour gezonden met daarbij het verzoek om een verbeterde beschikking. De uitvoering van een beschikking die niet in overeenstemming is met het Maatregelenbesluit en de Beleidsregel wijst UWV af. Een eigenrisicodrager kan als belanghebbende tegen de weigering bezwaar maken en daarna in beroep gaan. (Zie: [ECLI:NL:CRVB:2016:277](#) en [ECLI:NL:RBNHO:2013:11532](#) en m.b.t. de onderzoekplicht: [ECLI:NL:CRVB:2014:2353](#))

Maatregelen eigenrisicodrager op basis de Beleidsregel maatregelen UWV

	categorie	standaard %	duur maatregel
1e overtreding	1e categorie	5%	1 maand
	2e categorie	10%	2 maanden
	3e categorie	25%	4 maanden
	4e categorie	100%	volledige duur
	5e categorie	25%/50%/100%	3 maanden
Recidive	1e categorie	7,5%	1 maand
Binnen 2 jaar overtreding zelfde verplichting	2e categorie	15%	2 maanden
	3e categorie	37,5%	4 maanden
	5e categorie	37,5%/75%/100%	3 maanden

Een maatregel uit de 4e categorie kan niet door de eigenrisicodrager worden opgelegd. Een afwijking van het standaardpercentage moet de eigenrisicodrager motiveren. Van de duur van de maatregel mag de eigenrisicodrager niet afwijken.

WGA-uitkering geheel en blijvend weigering

De wetgever heeft het geheel en blijvend weigeren van de WGA-uitkering voorbehouden aan UWV. Geheel en blijvend weigeren is alleen mogelijk in een van de volgende situaties:

- de verzekerde heeft de arbeidsongeschiktheid met opzet veroorzaakt;
- de verzekerde heeft door eigen toedoen passende arbeid verloren;
- de verzekerde heeft passende arbeid geweigerd indien hij daartoe in de gelegenheid is gesteld.

Ontvangt UWV een verzoek van de eigenrisicodrager tot geheel en blijvend weigeren, dan moet aan de hand van de door de eigenrisicodrager verstrekte informatie worden beoordeeld of sprake is van een situatie die een geheel en blijvend weigeren van de WGA-uitkering rechtvaardigen. Bij het opzettelijk veroorzaken van de arbeidsongeschiktheid zal deze overtreding al tijdens het behandelen van de aanvraag zijn vastgesteld. Bij deze optie moet ook opzet worden aangetoond, hetgeen niet gemakkelijk aantoonbaar is. Bij de opties door eigen toedoen passende arbeid verloren of geweigerd moet worden vastgesteld of de verzekerde daarvan enig verwijt kan worden gemaakt. Indien bijvoorbeeld blijkt dat de verzekerde volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt is op medische gronden kan in het geheel geen maatregel worden toegepast omdat in deze situatie geen sprake kan zijn van schending van een re-integratieverplichting. Ook indien de verzekerde zijn volledige restverdien capaciteit al benut, is een maatregel in het kader van re-integratie niet aan de orde. Daarnaast rust op UWV zelf een onderzoekplicht en moet informatie worden ingewonnen met betrekking tot het verzoek van de eigenrisicodrager, bijvoorbeeld door navraag bij de werkgever waarom de arbeid is gestaakt of het werkaanbod is geweigerd. (Zie: [Wet WIA, MvT, De activerende werking van de WIA, 30 034, nr 3](#))

Beschikking UWV op een verzoek geheel en blijvend weigeren

UWV mag alleen overgaan tot geheel en blijvend weigeren van de WGA-uitkering indien uit het door UWV in te stellen onderzoek blijkt dat de verzekerde de arbeidsongeschiktheid met opzet heeft veroorzaakt of door eigen toedoen passende arbeid heeft verloren of geweigerd. Daarnaast moet ook na afstemming van de maatregel op de ernst van de gedraging en de mate waarin de verzekerde daarvan een verwijt kan worden gemaakt een gehele en blijvende weigering als passende maatregel resteren. Als aan deze voorwaarden niet wordt voldaan wijst UWV het verzoek van de eigenrisicodrager bij een voor bezwaar vatbare beschikking af. De verzekerde ontvangt als medebelanghebbende een afschrift van deze beschikking. (Zie: [Wet WIA, MvT, De activerende werking van de WIA, 30 034, nr 3](#))

Ingangsdatum maatregel

Bij het bepalen van de ingangsdatum van de maatregel van een eigenrisicodrager is de Beleidsregel maatregelen UWV leidend. Dit houdt in dat standaard de maatregel ingaat op de begindatum van de periode waarop de eerstvolgende betaling van de uitkering betrekking heeft ([Artikel 9 lid 1 Beleidsregel](#)), tenzij de lid 2 of lid 3 van de [Beleidsregel maatregelen UWV](#) van toepassing is.

Samenloon maatregel eigenrisicodrager met TW

Samenvoeg maatregel eigenrisicodrager met I.V.

Een maatregel van een eigenrisicodrager betreft enkel de WGA-uitkering. Heeft de verzekerde naast de WGA-uitkering recht op een toeslag, dan wordt de opgelegde maatregel niet gecompenseerd door een hogere toeslag. [Artikel 5 lid 2 Toeslagenwet](#) bepaalt dat geen (hogere) recht op toeslag bestaat, indien de loondervingsuitkering, het loon, de bezoldiging of hetgeen daarmee overeenkomt, bedoeld in het eerste lid, niet tot uitbetaling komt op grond van enig handelen of nalaten van betrokkene dat hem redelijkerwijs kan worden verweten.

Doorzendplicht UWV

Een verzekerde die een maatregel krijgt opgelegd door de eigenrisicodrager dient bij de eigenrisicodrager in bezwaar te gaan. Dat de verzekerde zijn bezwaar moet indienen bij de eigenrisicodrager is voor de verzekerde niet altijd duidelijk. In het geval dat de verzekerde zijn bezwaar tegen een maatregel richt aan het UWV moet UWV dit bezwaarschrift doorzenden aan de eigenrisicodrager ([artikel 6:15 lid 1 Awb](#)).

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Garantsteller ERD

Verplichtingen

De garantsteller verplicht zich de financiële verplichtingen na te komen die voor de werkgever voortvloeien uit het eigenrisicodragen. Deze garantie wordt voor onbepaalde tijd afgegeven (artikel 40 lid 7 Wfsv). Komt de ERD-werkgever zijn verplichtingen niet na, dan neemt de garantsteller alle financiële verplichtingen van de werkgever over (art. 40 lid 2 Wfsv). De garantie heeft betrekking op alle verplichtingen van de werkgever zonder tijdsbepaling. [\[1\]](#)

Betaling van de uitkering

Als de ERD niet betaalt, verhaalt UWV de uitkering op enig moment op de garantsteller. Als de ERD niet betaalt omdat hij failliet is, in schuldsanering verkeert of opgehouden is werkgever te zijn, dan verhaalt UWV direct op de garantsteller (o.g.v. de garantieverklaring en art. 84 lid 2 WIA). De garantsteller neemt dan de lopende uitkeringen over van de ERD-werkgever.

Re-integratietaak

Op het moment dat de betaling van een uitkering van een eigenrisicodrager wordt overgenomen door een garantsteller, neemt UWV de re-integratietaak op zich. Deze verplichting gaat dus niet over van de eigenrisicodrager op de garantsteller. Wel kan UWV de gemaakte kosten voor re-integratie verhalen op de garantsteller.

Positie garantsteller

Het overnemen van de verplichtingen van de ERD-werkgever houdt niet automatisch in dat ook de positie van de werkgever wordt overgenomen.

Uitkerings- en toerekeningsbesluiten

De garantsteller is geen belanghebbende bij een besluit over de uitkering waarvoor de ERD het risico draagt. De reden hiervoor is dat de garantsteller geen rechtstreeks geraakt belang heeft bij dit besluit, ook niet wanneer de werkgever niet meer bestaat.

De garantsteller mag daarom geen afschriften van besluiten (of gegevens uit deze toekenning) opvragen (en ontvangen). Er worden geen gegevens verstrekt over de (mate van) arbeidsongeschiktheid. Tegen de rechtmatigheid van de (toerekening of voortzetting van de) uitkering kan geen bezwaar worden gemaakt door de garantsteller. [\[2\]](#)

Uitzondering voor verhaalbesluiten

De garantsteller heeft enkel de verplichting tot betaling van de uitkering overgenomen en is daarom alleen belanghebbende bij beslissingen waarmee wij hem verplichten een bedrag te betalen of de termijn(en) waarbinnen betaald moet worden. Dit kan zowel de betaling van de uitkering, als gemaakte kosten voor re-integratie zijn.

Bij een verhaalbesluit gericht aan de ERD is de garantsteller geen belanghebbende.

UITKERINGSBESLUIT NA EINDE ERD

Er moet een betalingsverplichting zijn, voordat er verhaald kan worden. Als de uitkering pas ontstaat nadat de werkgever niet meer bestaat, wordt er gezamenlijk met het verhaalbesluit ook een toerekeningsbesluit aan de garantsteller gestuurd. In dit geval mag de garantsteller de toerekening wel bestrijden.

Garantsteller als gemachtigde

Een garantsteller kan optreden als gemachtigde van de ERD. De garantsteller treedt in dat geval op namens de belanghebbende werkgever, maar is zelf niet aan te merken als partij bij het besluit.

Het ontvangen van een beschikking is ook dan niet mogelijk.

Herbeoordeling

Aangezien een garantsteller geen belanghebbende is bij beslissingen over de mate van arbeidsongeschiktheid, kan deze geen aanvraag voor een herbeoordeling indienen. Een garantsteller kan wel een signaal afgeven dat mogelijk een herbeoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid aan de orde is (art. 54 lid 2 SUWI). Bij een onderbouwd signaal moet dit signaal worden opgepakt. In dat geval stuurt UWV een brief aan de garantsteller dat we (mede) op basis van het signaal een herbeoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid hebben gedaan en dat de betreffende klant als gevolg daarvan een beslissing heeft ontvangen.

Einde garantstelling en verplichtingen garantsteller

Het eigenrisicodragen eindigt als de garantie eindigt (artikel 40 lid 10 Wfsv). Als de verzekeraar of bank de garantie beëindigt, is hij niet meer aansprakelijk voor verplichtingen die ontstaan na einde van de garantie. De garantie blijft wel in stand voor de verplichtingen die zijn ontstaan in de periode gedurende welke de garantie bestond. Als dit niet het geval zou zijn, dan zou een garantsteller onder al zijn al bestaande verplichtingen kunnen uitkomen door de garantie op te zeggen. De garantsteller blijft dus aansprakelijk voor de verplichtingen die hun ontstaansgrond vinden in de periode van de garantie. De garantsteller blijft dus aansprakelijk voor WGA-uitkeringen die bij het ontstaan van het uitkeringsrecht vielen onder het risico van de eigenrisicodrager waarvoor de garantstelling gold.

Nieuwe garantsteller en overgangperiode

Een eigenrisicodrager kan overstappen naar een andere garantsteller. De ingangsdatum van die nieuwe garantie zal dan niet liggen voor het moment waarop de eerdere garantie is geëindigd. Als een werkgever een garantie had tot moment x en 'oversluit' en een nieuwe garant heeft, geldt de nieuwe garantie alleen voor ziektegevallen vanaf de datum van de nieuwe garantie. Wanneer de perioden van garantstelling niet op elkaar aansluiten, dan is voor de tussenliggende periode geen verhaal op een garantsteller mogelijk. De nieuwe garantsteller staat alleen in voor de WGA-uitkeringen met een eerste ao-dag vanaf de datum van aanvang van de nieuwe garantie.

Verplichtingen nieuwe garantsteller

De nieuwe garantsteller is alleen aansprakelijk voor WGA-uitkeringen met een eerste ao-dag vanaf de datum van ingang van de nieuwe garantie. De nieuwe garantsteller neemt niet de verplichtingen op zich van de vorige garantstellers. Het is dus van belang om precies te weten over welke periode de garanties zich uitstrekken, omdat UWV alleen kan verhalen op de garant ter zake waarvan de garant aansprakelijk is.

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Duur loongerelateerde uitkering WGA

Algemeen

De duur van de loongerelateerde WGA-uitkering varieert over de jaren:

- [Tot 1 januari 2008](#) was de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering afhankelijk van de leeftijd van de klant op de dag dat deze uitkering ingaat. De duur van deze uitkering is minimaal 6 maanden en maximaal 5 jaar.
- [Vanaf 1 januari 2008 tot 1 januari 2016](#) is de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering afhankelijk van het arbeidsverleden van de klant. De duur van deze uitkering is minimaal 3 maanden en maximaal 38 maanden.
- [Vanaf 1 januari 2016](#) wordt de maximumduur van de loongerelateerde WGA uitkering stapsgewijs teruggebracht naar 24 maanden. Voor de periode 2016 tot april 2019 bestaat overgangsrecht.

In bepaalde gevallen moet de uitkeringsduur gecorrigeerd worden. Daarover staat meer in onderdeel [Verlenging of verkorting duur](#).

Duur gekoppeld aan leeftijd (tot 1 januari 2008)

De duur van de loongerelateerde WGA-uitkering is afhankelijk van de leeftijd van betrokkene op de ingangsdatum van deze uitkering. Hoe hoger de leeftijd van betrokkene op de ingangsdatum, hoe langer de loongerelateerde WGA-uitkering duurt.

Aan de hand van het volgende overzicht bepaal je de duur:

Leeftijd op de ingangsdatum	Duur
jonger dan 23 jaar	6 maanden
23 t/m 27 jaar	9 maanden
28 t/m 32 jaar	1 jaar
33 t/m 37 jaar	1,5 jaar
38 t/m 42 jaar	2 jaar
43 t/m 47 jaar	2,5 jaar
48 t/m 52 jaar	3 jaar
53 t/m 57 jaar	4 jaar
58 jaar of ouder	5 jaar

Artikel 127 Invoeringswet WIA.

Duur gekoppeld aan arbeidsverleden (van 1-1-2008 tot 1-1-2016)

Vanaf 1 januari 2008 tot 1 januari 2016 is de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering –net als de WW-uitkering- afhankelijk van het arbeidsverleden van de betrokkene. Hoe langer het arbeidsverleden is, hoe langer de loongerelateerde WGA-uitkering duurt. Voor ieder jaar arbeidsverleden ontvangt betrokkene een maand loongerelateerde WGA-uitkering. Een loongerelateerde WGA-uitkering duurt minimaal 3 maanden en maximaal 38 maanden. [Artikel 15](#) en [59 lid 1 WIA](#)

Duur vanaf 1 januari 2016

Wat wijzigt er?

Op 1 januari 2016 wijzigt de manier waarop de uitkeringsduur van de loongerelateerde WGA-uitkering wordt vastgesteld nogmaals. Het maakt vanaf 1 januari 2016 verschil of arbeidsverleden is opgebouwd vanaf 2016 of tot en met 2015. Zie daarvoor het desbetreffende onderdeel. De duur van de loongerelateerde WGA-uitkering is, net als in de periode voor 2016, afhankelijk van het arbeidsverleden. De minimale duur van de loongerelateerde WGA-uitkering is 3 maanden. Elk jaar arbeidsverleden boven de 3 jaar leidt tot een maand extra uitkering, tot een maximum van 24 maanden..

Overgangsrecht arbeidsverleden > 24 jaar vanaf 1-1-2016

Er is overgangsrecht voor het vaststellen van de uitkeringsduur van rechten met een ingangsdatum tussen 1 januari 2016 en 1 april 2019 met een arbeidsverleden van meer dan 24 jaar. Uitgangspunt daarbij is dat elk jaar arbeidsverleden een maand loongerelateerde WGA-uitkering oplevert. In de periode 1 januari 2016 tot 1 april 2019 wordt de aldus berekende uitkeringsduur elk kwartaal met een maand afgebouwd, van het maximum van 38 maanden voor rechten met ingangsdatum voor 1 januari 2016 tot maximaal 24 maanden voor rechten met een ingangsdatum vanaf 1 april 2019.

Het overgangsrecht is geregeld in artikel 133i WIA, waarin staat:

Indien het recht op uitkering ontstaat op of na 1 januari 2016 en de berekening van het aantal kalenderjaren opgebouwd arbeidsverleden meer is dan 24, wordt de uitkeringsduur in afwijking van artikel 59 als volgt berekend: A – B. De uitkomst wordt uitgedrukt in een aantal maanden arbeidsverleden en is ten minste 24 maanden. Hierbij staat: A voor het aantal kalenderjaren dat op 1 januari 2016 aan opgebouwd arbeidsverleden bestaat of zou hebben bestaan, met een maximum van 38; en B voor het aantal kalenderkwartalen met ingang van 1 januari 2016 tot en met het kalenderkwartaal waarin het recht ingaat.

Berekeningsformule

In formulevorm ziet deze berekening er als volgt uit:

$((A \times B) \text{ met een maximum van } 38) - D) \text{ met een minimum van } 24$

Waarbij:

A= één maand

B= het afgeronde aantal kalenderjaren arbeidsverleden van een werknemer vóór 2016

D= één maand voor elk kalenderkwartaal vanaf 1 januari 2016 tot en met het kalenderkwartaal waarin de EWD van het recht op uitkering is gelegen.

In het schema hieronder is te zien hoe de stapsgewijze afbouw van de maximale uitkeringsduur vanaf 1 januari eruit ziet.

		Arbeidsverleden op 1 januari 2016 bepaalt in welke kolom iemand zit														
	kwartaal	>= 38	37	36	35	34	33	32	31	30	29	28	27	26	25	24
2016	1	37	36	35	34	33	32	31	30	29	28	27	26	25	24	24
	2	36	35	34	33	32	31	30	29	28	27	26	25	24	24	24
	3	35	34	33	32	31	30	29	28	27	26	25	24	24	24	24
	4	34	33	32	31	30	29	28	27	26	25	24	24	24	24	24
2017	1	33	32	31	30	29	28	27	26	25	24	24	24	24	24	24
	2	32	31	30	29	28	27	26	25	24	24	24	24	24	24	24
	3	31	30	29	28	27	26	25	24	24	24	24	24	24	24	24
	4	30	29	28	27	26	25	24	24	24	24	24	24	24	24	24
2018	1	29	28	27	26	25	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
	2	28	27	26	25	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
	3	27	26	25	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
	4	26	25	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
2019	1	25	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
	2	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24

Voorbeelden 

Bepalen laatste dag loongerelateerde WGA-uitkering

De duur van de loongerelateerde WGA-uitkering wordt tot 1 januari 2008 vastgesteld in een aantal maanden of jaren; vanaf 1 januari 2008 alleen nog in een aantal maanden.

In de praktijk blijken er regelmatig vragen te bestaan over wat nu precies de laatste dag van een loongerelateerde WGA-uitkering is.

Dit een duur in maanden tel je vanaf de eerste dag van de loongerelateerde WGA-uitkering het aantal maanden dat de loongerelateerde

Bij een duur in maanden tel je vanaf de eerste dag van de loongerelateerde WGA-uitkering het aantal maanden dat de loongerelateerde uitkering duurt. Simpel gezegd: zelfde datum aanhouden maar dan een x-aantal maanden doortellen. **Tot** die datum duurt de loongerelateerde uitkering, dus **tot en met** de dag ervoor.

Vragen in de praktijk ontstaan vooral als een loongerelateerde WGA-uitkering ingaat op de eerste van de maand of ingaat aan het einde van de maand en doortelling een 'niet bestaande tot-datum' oplevert.

Als de loongerelateerde WGA-uitkering ingaat op de eerste dag van een maand dan ligt de laatste dag van de loongerelateerde WGA-uitkering altijd op de laatste dag van een maand (dus op de 30^e, 31^e of – als het gaat om februari- op 28 februari (of 29 februari als het een schrikkeljaar is).

Als een loongerelateerde WGA-uitkering ingaat op een laatste dag van een maand en doortelling in maanden een 'niet bestaande tot-datum' levert, dan is de laatste dag van de loongerelateerde WGA-uitkering, de laatste dag van de maand waarin de niet bestaande datum ligt.

Loongerelateerde WGA-uitkering en WAZO

Tijdens de periode waarin recht bestaat op een **loongerelateerde** WGA-uitkering, kan recht op een WAZO-uitkering bestaan. Het WGA-recht eindigt dan met ingang van de dag waarop betrokkene recht krijgt op een WAZO-uitkering (is een uitsluitingsgrond). De loongerelateerde WGA-uitkering herleeft weer op het moment dat de WAZO-uitkering afloopt. De oorspronkelijke uitkeringsduur blijft hetzelfde, de vastgestelde einddatum van de loongerelateerde WGA-uitkering schuift alleen op (met het aantal dagen dat ligt in de periode waarover WAZO-recht bestond).

Voorbeelden 

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Duur loongerelateerde uitkering WGA

Verlenging of verkorting duur

De aan de hand van leeftijd of arbeidsverleden vastgestelde uitkeringsduur van de loongerelateerde WGA-uitkering moet je in sommige gevallen aanpassen. Dit doet zich voor in de volgende gevallen:

- betrokkene had onmiddellijk voorafgaande aan de loongerelateerde WGA-uitkering recht op een IVA-uitkering.
- betrokkene was onmiddellijk voorafgaand aan de wachttijd **uitsluitend** verzekerd als gevolg van het ontvangen van een WW-uitkering
- betrokkene is vanuit WW gaan werken (waardoor WW-uitkering eindigde) en daarna in verband met ziekte uitgevallen
- betrokkene werkte onmiddellijk voorafgaande aan de wachttijd niet wegens werkloosheid en ontvangt wachtgeld
- betrokkene ontving onmiddellijk voorafgaande aan de wachttijd een WAZO-uitkering vanuit WW (waardoor WW-uitkering eindigde)
- betrokkene is ook uit een tweede dienstbetrekking gedeeltelijk arbeidsgeschikt geworden en als gevolg daarvan zou recht op een langere loongerelateerde WGA-uitkering zijn ontstaan.

Verkorting duur i.v.m. ontvangen IVA-uitkering

Het kan zijn dat betrokkene onmiddellijk voorafgaand aan de loongerelateerde WGA-uitkering een IVA-uitkering ontving. In dat geval moet je de duur van de IVA-uitkering in mindering brengen op de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering.

De minimumduur is voor deze personen gesteld op één jaar. Deze minimumduur is ingesteld om de betrokkene de tijd te geven om zijn verdien capaciteit te gaan benutten (zonder dat het niet benutten ervan direct gevolgen heeft voor de hoogte van zijn uitkering).

(zie ook Dagen tellen)

artikel 59 lid 2 WIA

Verkorting duur i.v.m. ontvangen WW-uitkering

Vanuit WW in WGA:

Er kunnen diverse situaties voorkomen:

- Iemand wordt tijdens de periode waarin hij uitsluitend een WW-uitkering ontvangt ziek.

Na afloop van de wachttijd is hij ten minste 35% arbeidsongeschikt.

Er ontstaat direct na afloop van de wachttijd recht op een WGA-uitkering.

Deze uitkering bestaat uit een loongerelateerde WGA-uitkering, omdat betrokkene voldoet aan de referentie-eis van artikel 58 lid 1 onderdeel b WIA: hij is onmiddellijk voorafgaande aan de wachttijd uitsluitend verzekerd in verband met het ontvangen van een WW-uitkering.

De duur van de ontvangen loongerelateerde WW-uitkering brengt je in mindering op de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering.

In het geval waarin iemand ook voldoet aan de referentie-eis van artikel 58 lid 1 onderdeel a (26 uit 36 kalenderweken gewerkt voorafgaand aan ziekte) doet dit niks af aan de situatie dat betrokkene op het moment van ziekte uitsluitend verzekerd was vanuit een WW-uitkering. De duur van de ontvangen loongerelateerde WW-uitkering brengt je ook dan in mindering op de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering.

- Iemand wordt tijdens de periode waarin hij uitsluitend een WW-uitkering ontvangt ziek.

Na afloop van de wachttijd is hij niet ten minste 35% arbeidsongeschikt.

Er ontstaat direct na afloop van de wachttijd dus geen recht op een WGA-uitkering.

De eerdere WW-uitkering kan dan herleven.

Vanuit deze WW-situatie kan later toch nog recht ontstaan op een WGA-uitkering als de verzekerde ten minste 35% arbeidsongeschikt wordt:

- binnen 4 weken (andere oorzaak, artikel 55 lid 1 b WIA)
- binnen 5 jaar (zelfde oorzaak, artikel 55 lid 1 c WIA)

Er ontstaat dan recht op een WGA-uitkering zonder wachttijd.

Deze uitkering bestaat uit een loongerelateerde WGA-uitkering, omdat betrokkene voldoet aan de referentie-eis van artikel 58 lid 1 onderdeel b WIA: hij is onmiddellijk voorafgaande aan de wachttijd uitsluitend verzekerd in verband met het ontvangen van een WW-uitkering.

De duur van de ontvangen loongerelateerde WW-uitkering brengt je in mindering op de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering.

- Iemand wordt tijdens zijn dienstbetrekking ziek.

Na afloop van de wachttijd is hij niet ten minste 35% arbeidsongeschikt.

Er ontstaat direct na afloop van de wachttijd dus geen recht op een WGA-uitkering.

Er kan recht ontstaan op WW.

Vanuit deze WW-situatie kan later toch nog recht ontstaan op een WGA-uitkering als de verzekerde ten minste 35% arbeidsongeschikt wordt:

- binnen 4 weken (andere oorzaak, artikel 55 lid 1 b WIA)
- binnen 5 jaar (zelfde oorzaak, artikel 55 lid 1 c WIA)

Er ontstaat dan recht op een WGA-uitkering zonder wachttijd.

Als wordt voldaan aan de referentie-eis, dan bestaat de uitkering uit een loongerelateerde WGA-uitkering.

De duur van de loongerelateerde WW-uitkering brengt je in dat geval in mindering op de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering.

Opmerking : met ingang van 1 augustus 2009 (datum inwerkingtreding Verzamelwet SZW-wetgeving 2009) is pas duidelijk in de wettekst van artikel 59 lid 3 WIA geregeld dat in deze gevallen de duur van de inmiddels ontvangen loongerelateerde WW-uitkering in mindering moet worden gebracht. Gelet op de oorspronkelijke Memorie van Toelichting was wel al vanaf datum inwerkingtreding WIA duidelijk dat dit de bedoeling van de wetgever was en wordt ook zo gehandeld.

Gelet op deze per 1 augustus 2009 gewijzigde wettekst was het (formeel) niet mogelijk om in de volgende specifieke situatie de WW-duur in mindering te brengen op de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering:

Iemand wordt tijdens zijn dienstbetrekking ziek. Na afloop van de wachttijd ontstaat geen recht op WGA omdat betrokkene minder dan 35% arbeidsongeschikt is. Hij ontvangt een WW-uitkering die gelet op zijn arbeidsverleden een duur heeft van bijvoorbeeld 36 maanden (als hij wel recht gehad zou hebben op een WGA-uitkering zou hij een loongerelateerde WGA-uitkering hebben gekregen van 36 maanden). Na afloop van de WW-uitkering gaat hij de bijstand in. Na een jaar bijstand wordt betrokkene alsnog meer dan 35% ao ten gevolge van dezelfde ziekteoorzaak en krijgt hij alsnog recht op een WGA-uitkering (binnen 5 jaar na einde wachttijd alsnog gedeeltelijk arbeidsongeschikt, artikel 55 WIA (later ontstaan recht WIA)).

Je zou dan gelet op de wettekst de duur van de ontvangen WW-uitkering niet in mindering mogen brengen, de wettekst spreekt immers over een WW-uitkering die betrokkene ontving **onmiddellijk** voorafgaande aan het (later) ontstaan recht op een WGA-uitkering en daarvan is geen sprake.

Gevolg is opnieuw een loongerelateerde WGA-uitkering. Als deze betrokkene wél meteen in de WGA gekomen zou zijn, zou zijn LGU ook al afgelopen zijn. Als betrokkene vanuit de WW in de WGA komt, wordt de duur van de WW ook in mindering gebracht en krijgt hij ook alleen nog

maar de resterende duur van de WW. In beide gevallen in totaal 36 maanden.

De Verzamelwet 2012 maakt het mogelijk om ook in de bedoelde situatie de al ontvangen WW-uitkering in mindering te brengen op de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering: de duur van een WW-uitkering die betrokkene ontving uit hoofde van een dienstbetrekking waaruit uiteindelijk recht op een WGA-uitkering ontstaat, wordt voortaan in mindering gebracht op de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering (WW- en WGA-uitkering zijn ontsprongen uit dezelfde bron).

De ingangsdatum van dit onderdeel van de Verzamelwet 2012 is 1 januari 2012.

Werkhervatting vanuit WW, daarna ziek:

Een verzekerde die vanuit de WW is gaan werken (waardoor de WW-uitkering geëindigd is) en daarna is uitgevallen in verband met ziekte, kan in aanmerking komen voor een loongerelateerde WGA-uitkering als wordt voldaan aan de referte-eis in artikel 58 lid 1 onderdeel c WIA (in de WIA opgenomen met ingang van 1 januari 2007).

Aan deze referte-eis wordt voldaan als de verzekerde op de eerste dag van de wachttijd recht gehad zou hebben op herleving van zijn WW-uitkering als hij op die dag geen recht had gekregen op ziekgeld of loondoorbetaling bij ziekte.

In zo'n geval moet de duur van de ontvangen loongerelateerde WW-uitkering in mindering worden gebracht op de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering.

Opmerking : bij het opnemen van de referte-eis van artikel 58 lid 1 onderdeel c WIA heeft de wetgever verzuimd te bepalen dat de duur van de ontvangen WW-uitkering in mindering moet worden gebracht op de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering. Dit verzuim is nu met ingang van 1 augustus 2009 (datum inwerkingtreding Verzamelwet SZW-wetgeving 2009) hersteld in artikel 59 lid 3 WIA, maar wordt wel al zo uitgevoerd vanaf 2007.

WAZO-uitkering vanuit WW, daarna ziek

Tijdens de periode waarin recht bestaat op een WW-uitkering kan recht op een uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg ontstaan (uitkering i.v.m. zwangerschap, bevalling en adoptie).

De WW-uitkering eindigt dan. Als betrokkene na afloop van de WAZO-uitkering ziek wordt en blijft, kan de WW-uitkering niet herleven. Na afloop van de wachttijd kan recht ontstaan op een WGA-uitkering .

Deze uitkering bestaat uit een loongerelateerde WGA-uitkering, omdat betrokkene voldoet aan de nieuwe referte-eis van artikel 58 lid 1 onderdeel f WIA: het recht op WW is geëindigd in verband met WAZO-uitkering en verzekerde ontving onmiddellijk voorafgaande aan de eerste dag van de wachttijd een WAZO-uitkering.

De duur van de ontvangen loongerelateerde WW-uitkering breng je in mindering op de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering.

Beide bepalingen zijn met ingang van 1 augustus 2009 (datum inwerkingtreding Verzamelwet SZW-wetgeving 2009) in de WIA opgenomen.

Verkorting duur i.v.m. ontvangen wachtgeld

Personen die werkloos zijn en wachtgeld ontvangen zijn onder bepaalde voorwaarden verzekerd voor de WIA. Vanuit zo'n situatie kan iemand ziek worden en na afloop van de wachttijd recht krijgen op een WGA-uitkering.

Met ingang van 1 augustus 2009 (datum inwerkingtreding Verzamelwet SZW-wetgeving 2009) is in artikel 58 lid 1 onderdeel d en e van de WIA een nieuwe referte-eis opgenomen. Het gaat om personen die onmiddellijk voorafgaande aan de eerste dag van de wachttijd werkloos zijn en wachtgeld ontvangen (zie Nadere voorwaarden LGU).

Als er recht ontstaat op een WGA-uitkering bestaat deze uitkering uit een loongerelateerde WGA-uitkering. De duur van het ontvangen wachtgeld breng je in mindering op de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering. Ook deze laatste bepaling is met ingang van 1 augustus 2009 opgenomen in artikel 59 lid 3 WIA.

Definitie wachtgeld:

Onder wachtgeld wordt verstaan:

- Wachtgeld op grond van het Rijkswachtgeldbesluit 1959
- Uitkering op grond van het Besluit Werkloosheid onderwijs- en onderzoekpersoneel
- Wachtgeld of daarmee gelijkgestelde uitkering op grond van de Algemene militaire pensioenwet
- Een met de eerder genoemde wachtgeld of uitkeringen vergelijkbare uitkering ivm ontslag of werkloosheid, met uitzondering van een uitkering ivm functioneel leeftijdsontslag of vrijwillig vervroegd uittreden.

Welke perioden neem je mee?

In artikel 59 lid 3 WIA is geregeld dat bij de bepaling van de maximale duur van de loongerelateerde WGA-uitkering, rekening moet worden gehouden met de uitkering die betrokkene eerder op grond van de WW heeft ontvangen. Het gaat daarbij om situaties waarbij een betrokkene al dan niet rechtstreeks vanuit een WW-situatie in de WGA komt. Een ontvangen WW-uitkering wordt in mindering gebracht op een WGA-uitkering als beide uitkeringen zijn ontsprongen uit dezelfde bron/dienstbetrekking.

Bij het in mindering brengen van de WW-uitkering op de loongerelateerde WGA-uitkering gaat het meestal om het WW-recht van waaruit betrokkene in de WIA is gekomen. In feite komt het erop neer dat je het resterende WW-recht overhevelt naar het WIA-recht.

Het WW-recht kan uit verschillende perioden bestaan, het kan gaan om een herleefd recht. Als er sprake is van een herleefd WW-recht gaat het nog steeds om hetzelfde WW-recht, waarvan de duur doorloopt. In dat geval bepaalt de WIA het totaal aantal dagen waarvan een loongerelateerde

nog steeds om hetzelfde WW-recht, waarvoor de duur doorloopt. In dat geval bepaal je het totaal aantal dagen waarvoor een loongerelateerde WW-uitkering is ontvangen.

Voor alle duidelijkheid: ook in de wachttijd kunnen nog dagen liggen waarop een WW-uitkering is ontvangen. Vanaf 1 mei 2007 (DWBZ, doorbetaling WW bij ziekte) blijft een WW-uitkering de eerste 13 weken van ziekte doorlopen.

Ook vóór 1 mei 2007 kon het voorkomen dat er in de wachttijd dagen liggen waarop een WW-uitkering werd ontvangen, namelijk in gevallen waarin sprake is van een samengetelde wachttijd. Perioden van arbeidsongeschiktheid die elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, worden voor het bepalen van de wachttijd samengeteld. Tijdens ziekte eindigde het recht op een WW-uitkering direct. Dit WW-recht herleefde weer bij herstel van betrokkene.

De betreffende WW-perioden (ook de perioden die liggen in de wachttijd) moet je dus bij elkaar optellen en daarna in mindering brengen op de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering.

Ook kan het voorkomen dat iemand ziek wordt en in de WGA komt vanuit meerdere WW-rechten, terwijl die WW-rechten een verschillende duur (max-datum) hebben. In zo'n geval breng je de duur van de kortstlopende loongerelateerde WW-uitkering in mindering. Zo wordt het meest recht gedaan aan dat opgebouwde (langere) WW-recht; als betrokkene werkloos gebleven zou zijn zou dat WW-recht ook langer hebben doorgelopen dan het andere WW-recht.

Als sprake is van het later ontstaan van een WGA-recht (bij einde wachttijd minder dan 35% ao en later alsnog gedeeltelijk arbeidsgeschikt), dan kan alsnog een WGA-uitkering zonder wachttijd worden toegekend. Als iemand dan al een WW-uitkering heeft ontvangen uit dezelfde dienstbetrekking als de dienstbetrekking waaruit uiteindelijk recht op WGA ontstaat, dan wordt de duur van die WW-uitkering in mindering gebracht op de duur van de WGA-LGU.

Ziek tijdens WW, vóór DWBZ (tekst tot 1 mei 2007)

Als iemand tijdens een WW-periode ziek is geweest, is het recht op WW beëindigd en is er over die ziekteperiode(n) geen WW recht/geen WW-uitkering ontvangen. Ziekteperioden tellen dus niet mee als het gaat om het in mindering brengen op de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering.

Opmerking: het is bekend dat er bij deze interpretatie, in verband met het feit dat in de WW perioden van ziekte korter dan drie maanden niet worden verdisconteerd, verschillen in uitkomst ontstaan tussen: WW-gerechtigden die na afloop van de wachttijd meer dan 35% arbeidsongeschikt zijn en recht op WGA hebben en WW gerechtigden die na de wachttijd minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn en voor wie de WW-uitkering herleeft.

Hoe langer/vaker iemand ziek is geweest in de WW-periode, hoe korter de periode is waarvoor een loongerelateerde WW-uitkering is ontvangen. Met als gevolg een langere WGA-LGU duur t.o.v. iemand die eerder niet ziek is geweest. Verder is het zo dat als iemand vanuit de WW langdurig ziek wordt, maar uiteindelijk niet in de WGA komt omdat hij minder dan 35% arbeidsongeschikt is, het WW-recht weer kan herleven. Als je dan kijkt naar de uiteindelijke duur van de WW-uitkering (nog resterende duur), pakt de WGA gunstiger uit dan de WW, simpelweg omdat in de WW elke periode dat iemand ziek is wordt opgesoupeerd van het WW-recht (tot een maximum van 3 maanden per ziektegeval). Dit 'probleem' is in 2006 aangekaart bij het Ministerie van SoZaWe.

Reactie van het Ministerie was dat dit (klein) verschil in resultaat maar tijdelijk van aard zou zijn, in verband met het inwerkingtreden per 1 mei 2007 van het wetsvoorstel "zieke werklozen" (doorbetaling WW bij ziekte). Bij werklozen die vanaf dat moment ziek worden zal het ziekgeld niet direct tot uitbetaling komen, maar blijft het recht op WW doorlopen tijdens de eerste 13 weken van ziekte. Circa 104 weken na de inwerkingtreding van dat wetsvoorstel zal er dus geen verschil in duur meer optreden bij ziekte.

Dagen tellen

De duur van de ontvangen loongerelateerde WW-uitkering of de ontvangen IVA-uitkering bepaal je door alle dagen te tellen die liggen in de periode(n) dat betrokkene een loongerelateerde WW-uitkering of een IVA-uitkering ontving. Dat aantal dagen breng je dan in mindering op de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering. Dat resulteert in een uiteindelijke (gecorrigeerde) duur van de loongerelateerde WGA-uitkering.

Voorbeeld 

artikel 59 lid 3 WIA

Minimumduur

De duur van de loongerelateerde WGA-uitkering is sinds 1 januari 2008 afhankelijk van het arbeidsverleden. Eén jaar arbeidsverleden levert één maand loongerelateerde WGA-uitkering op. Er geldt een minimum van 3 maanden en een maximum van 38 maanden. Als er sprake is van een 59 lid 3 WIA situatie (in mindering brengen duur loongerelateerde WW-uitkering), kan het zo zijn dat de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering uiteindelijk ook korter is dan 3 maanden.

Verkorting duur i.v.m. ontvangen WW- en IVA-uitkering

Het kan voorkomen dat je op de loongerelateerde WGA-uitkering zowel de ontvangen loongerelateerde WW-uitkering als de IVA-uitkering in

minderung moet brengen. Iemand wordt vanuit een WW-situatie ziek, is na een wachttijd van 104 weken volledig en duurzaam arbeidsongeschikt en heeft recht op een IVA-uitkering. Na een arbeidsongeschiktheidsbeoordeling blijkt op enig moment dat hij niet meer volledig arbeidsongeschikt is, maar gedeeltelijk arbeidsgeschikt. Het recht op IVA-uitkering eindigt onmiddellijk en er ontstaat alsnog recht op een WGA-uitkering, die bestaat uit een loongerelateerde uitkering. De in artikel 59 lid 2 en 3 WIA genoemde situaties doen zich dan voor: onmiddellijk voorafgaande aan de loongerelateerde WGA-uitkering had betrokkene recht op een IVA-uitkering, zodat je de duur van de IVA-

uitkering in mindering brengt op de loongerelateerde WGA-uitkering. Minimumduur is een jaar. Onmiddellijk voorafgaande aan de wachttijd was betrokkene uitsluitend verzekerd als gevolg van het ontvangen van een WW-uitkering, zodat je de duur van de loongerelateerde WW-uitkering in mindering moet brengen op de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering.

Als deze combinatie zich voordoet bedraagt de minimumduur een jaar.

Gunstige toepassing artikel 59 lid 3 WIA: overgangsregeling

Het is de bedoeling van artikel 59 lid 3 WIA dat de duur van het resterende WW-recht wordt overgeheveld naar het WGA-recht.

Toepassing van artikel 59 lid 3 WIA kan leiden tot ongunstige uitkomsten voor personen die vóór 1 oktober 2006 een WW-uitkering kregen toegekend en vanuit de WW-situatie in de WGA komen op of na 1 januari 2008. Met ingang van 1 oktober 2006 is de maximale duur van de WW teruggebracht van 5 jaar naar 38 maanden. Voor de WGA geldt dat pas vanaf 1 januari 2008. De opbouw van het arbeidsverleden en de koppeling van de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering aan de duur van het arbeidsverleden is vanaf 1 januari 2008 gelijk aan de regeling in de WW.

Concreet: iemand die bijvoorbeeld een WW-uitkering met een duur van 4 of 5 jaar had en vanuit die situatie op of na 1 januari 2008 in de WGA komt, krijgt dan maximaal 38 maanden loongerelateerde WGA-uitkering (waarop de duur van de ontvangen loongerelateerde WW-uitkering in mindering moet worden gebracht). Hij gaat er dus in feite op achteruit als je kijkt naar de duur van de loongerelateerde uitkering. Als deze persoon aan het einde van de wachttijd niet gedeeltelijk arbeidsgeschikt zou zijn (en er dus geen WGA-recht ontstaat), dan zou de WW-uitkering weer kunnen herleven, zodat betrokkene recht heeft op de nog resterende duur van het WW-recht. De resterende duur van de (niet herleefde) WW-uitkering kan langer zijn dan de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering. Het kan ook gebeuren dat een betrokkene geen loongerelateerde WGA-uitkering meer kan ontvangen.

Met de Verzamelwet SZW-wetgeving 2009 is nu geregeld (artikel 123c WIA) dat de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering ten minste gelijk is aan de duur van de niet-herleefde WW-uitkering.

Dit artikel is in werking getreden op 28 juli 2009 (met ingang van de dag na datum plaatsing in het Staatsblad van het 'Besluit van 18 juli 2009 tot vaststelling van het tijdstip van inwerkingtreding van de Verzamelwet SZW-wetgeving 2009').

Dit artikel heeft voor bepaalde gevallen (zie hieronder) ook terugwerkende kracht tot en met 1 januari 2008.

De bepaling van artikel 123c WIA kan immers gunstiger zijn en is bedoeld om nadelige effecten op te vangen.

Wat zijn in hoofdlijnen de gevolgen:

- alle beschikkingen die op of na datum inwerkingtreding worden afgegeven: toetsen aan de nieuwe bepaling, ook al ligt de ingangsdatum van het WGA-recht vóór datum inwerkingtreding.
Je stelt de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering op minimaal de duur van de resterende WW-uitkering.
- alle lopende LGU-gevallen (dus waarin de maximale uitkeringsduur nog niet is verstreken op datum inwerkingtreding) vallen ook onder de nieuwe bepaling.
Dit betekent dat de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering dan eventueel gecorrigeerd moet worden, als toepassing van deze bepaling leidt tot een voor betrokkene langere duur van deze uitkering.
Op het moment van de beëindiging van de LGU (als óf de WIA-uitkering wordt ingetrokken óf een LAU of VVU wordt toegekend) kan de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering alsnog in het voordeel van de betrokkene gecorrigeerd worden.
- terugwerkende kracht: artikel 123c Wet WIA werkt terug tot en met 1 januari 2008 voor zover het beschikkingen betreft over de duur van de loongerelateerde uitkering van de WGA-uitkering, die op datum van inwerkingtreding nog niet rechtens onaantastbaar zijn.
Dit betekent dat op alle beslissingen (inclusief beslissingen op bezwaar), over de duur (zowel toekenning als beëindiging) van een loongerelateerde WGA-uitkering die minder dan 6 weken vóór de datum van inwerkingtreding zijn genomen, artikel 123c WIA van toepassing is.
Het betekent ook dat in alle per datum inwerkingtreding van artikel 123c WIA, lopende bezwaar en beroepszaken over de duur (zowel toekenning als beëindiging) van een loongerelateerde WGA-uitkering alsnog artikel 123c Wet WIA getoetst moet worden.
Zo ook in de zaken waarin de termijn voor hoger beroep na een uitspraak van de Rechtbank nog niet is verlopen per datum inwerkingtreding.

Uitwerking gunstige toepassing

Toepassing van artikel 123c WIA zal met name tot een gunstiger resultaat (langere uitkeringsduur) leiden in die gevallen dat iemand een W uitkeringsduur had van langer dan 38 maanden. Het gaat dan om mensen die WW hebben gekregen vóór 1-10-2006.

Als zo'n persoon vanuit die WW-situatie in de WGA komt, is de duur van de WGA-LGU ten minste gelijk aan de duur van de niet-herleefde WW-uitkering.

In dit soort gevallen moet je dus 2 berekeningen maken.

Het berekenen van de resterende duur van de niet herleefde WW-uitkering moet je doen aan de hand van de WW-regels. Het komt er eigenlijk op neer dat je kijkt hoe lang betrokkene nog WW zou krijgen als er geen WIA recht zou ontstaan en de WW weer zou herleven.

Bij herleving WW gebeurt het volgende:

de WW-uitkering eindigt zoveel later als de periode tussen einde WW en herleving WW heeft geduurd (artikel 43 lid 1 WW).

Dat betekent dat de oorspronkelijk vastgestelde max datum WW opschuift met de duur van de onderbreking.

Voor de vaststelling van de periode tussen einde WW en herleving WW worden de eerste 13 weken van ziekte buiten beschouwing gelaten als een zieke werkloze eerder dan na 13 weken een ZW-uitkering ontvangt (artikel 43 lid 2 WW).

Vóór DWBZ:

Personen met WW-uitkering hebben bij ziekte recht op een ZW-uitkering.

Recht op WW eindigt onmiddellijk. Er wordt meteen ZW betaald.

Als de ziekteperiode langer heeft geduurd dan 3 maanden, dan heeft dat bij een herleving van WW gevolgen voor de oorspronkelijk vastgestelde max-datum WW: deze schuift op met het aantal dagen dat de ziekteperiode langer duurde dan 3 maanden (3 maanden van het WW-recht wordt opgesoupeerd).

Als betrokkene na de wachttijd geen WIA zou krijgen maar weer WW, dan schuift de oorspronkelijk vastgestelde einde WW datum (even afgerond) 21 maanden op. Ziekteperiode was immers 24 maanden, dat is 21 maanden langer dan 3 maanden.

Na DWBZ:

Personen met een WW-uitkering hebben bij ziekte na 13 weken recht op ZW. De eerste 13 weken van ziekte blijft de WW doorlopen.

Als betrokkene na de wachttijd geen WIA zou krijgen maar weer WW, dan schuift de oorspronkelijk vastgestelde WW datum op met de duur van de onderbreking. De onderbreking heeft 21 maanden geduurd, de WW loopt immers de eerste '3 maanden' door.

Dus zowel voor als na DWBZ wordt bij ziekte langer dan 3 maanden, 3 maanden WW-recht opgesoupeerd. Of anders gezegd: de oorspronkelijk vastgestelde einddatum WW schuift in beide situaties 21 maanden op.

Dit voor wat betreft het vaststellen van de resterende (niet herleefde) WW-duur.

Voor wat betreft het vaststellen van de WGA-LGU duur op basis van de hoofdregel (59 lid 3 WIA): op de vastgestelde duur breng je de duur van de daadwerkelijk ontvangen WW-uitkering in mindering.

Voorbeeld 

Verlenging duur bij toepassing uitsluitingsgrond

Het systeem van de Wet WIA is in principe zodanig dat er voor de persoon die volledig arbeidsongeschikt of gedeeltelijk arbeidsgeschikt is steeds maar één recht op uitkering kan bestaan. Als er al recht bestaat op een IVA- of WGA-uitkering dan ontstaat er geen nieuw recht op een IVA- of WGA-uitkering (zie artikel 43 onderdeel a, onder 1^o; zie hoofdstuk [Uitsluitingsgronden](#))

Voorwaarden

In artikel 59 lid 7 WIA is een bepaling opgenomen op grond waarvan je de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering moet verlengen, als er op grond van artikel 43 onderdeel a, onder 1^o geen recht op een WGA-uitkering is ontstaan: verlenging is aan orde voorzover dit niet ontstane recht tot een langere duur van de loongerelateerde WGA-uitkering zou hebben geleid.

Verder is voorwaarde dat de eerste dag van de wachttijd van het niet ontstane recht op uitkering moet liggen vóór de dag dat recht op de loongerelateerde WGA-uitkering is ontstaan. Anders gezegd: eerste dag van de wachttijd van het niet ontstane recht moet liggen tijdens de wachttijd voor het 'eerste' WGA-recht.

Met deze bepaling wordt bedoeld op de situatie dat betrokkene tegelijkertijd meer dan één dienstbetrekking heeft en niet tegelijkertijd in de dienstbetrekkingen ziek en gedeeltelijk arbeidsgeschikt is geworden:

Situatieschets

Betrokkene wordt eerst ziek bij werkgever A en **in de loop van de wachttijd van 104 weken** wordt hij ook ziek bij werkgever B. Deze tweede dienstbetrekking geeft aanleiding tot een langere duur van de loongerelateerde uitkering (fictieve LGU-periode) simpelweg omdat de loongerelateerde uitkering later zou zijn ingegaan en dus ook later zou zijn geëindigd.

Zie voorbeeld 

Mogelijk zou er ook recht hebben bestaan op een langere duur van de loongerelateerde WGA-uitkering op zich. De duur van een loongerelateerde uitkering is (tot 1-1-2008) immers afhankelijk van de leeftijd van betrokkene op de ingangsdatum van het recht of afhankelijk van het arbeidsverleden (vanaf 1-1-2008). Hij kan dus een langer arbeidsverleden hebben opgebouwd in de periode van 104 weken na de ziekmelding bij werkgever B. Of hij heeft een hogere leeftijd bereikt op de ingangsdatum van het tweede niet ontstane recht.

Zie voorbeeld 

Het komt er al met al op neer dat je kijkt hoe lang betrokkene LGU zou hebben gehad als de tweede dienstbetrekking tot een nieuw recht zou hebben geleid (fictieve LGU-periode).

Je verlengt de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering tot de einddatum van de periode die zou hebben gegolden als (104 weken na de ziekmelding bij werkgever B) wél recht zou zijn ontstaan op een tweede WGA-uitkering. Meestal zal dit er toe leiden dat de betrokkene langer zijn loongerelateerde WGA-uitkering behoudt. Het kan er ook toe leiden dat betrokkene inmiddels een WGA-loonaanvullingsuitkering of een WGA-vervolguitkering ontvangt. Door het verlengen van de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering kan hij dan weer enige tijd in aanmerking komen voor een loongerelateerde WGA-uitkering.

Zie voorbeeld 

Ten slotte: het gaat in deze gevallen om personen die ziek worden op een moment dat er nog geen WGA-recht is.

Ook een gedeeltelijk arbeidsongeschikte die naast zijn WGA-uitkering werkt kan weer ziek worden. Na 104 weken wachttijd ontstaat geen tweede WGA-recht, maar ontstaat wel een garantie voor het bestaande WGA-recht. Deze garantie houdt in dat de WGA-vervolguitkering (VVU) verhoogd wordt als de loongerelateerde uitkering van het (niet ontstane) tweede recht hoger zou zijn geweest dan de WGA-vervolguitkering van het bestaande recht. De garantie geldt tot en met het einde van de (fictieve) LGU. Zie Hoogte [WGA-uitkering, VVU, garantie-uitkering](#).

artikel 59 lid 7 WIA

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Arbeidsverleden

Algemeen

Vanaf 1 januari 2008 is de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering afhankelijk van het arbeidsverleden van de betrokkene. Hoe langer het arbeidsverleden is, hoe langer de loongerelateerde WGA-uitkering duurt.

Voor ieder jaar arbeidsverleden ontvangt betrokkene een maand loongerelateerde WGA-uitkering. Een loongerelateerde WGA-uitkering duurt minimaal 3 maanden en maximaal 38 maanden.

We gaan in dit hoofdstuk verder in op de vaststelling van het arbeidsverleden voor de loongerelateerde WGA-uitkering.

Tekst [artikel 15 Wet WIA](#), geldig per 01-01-2008, [artikel 59 Wet WIA](#), geldig per 01-01-2008.

Vaststellen arbeidsverleden

Het arbeidsverleden (tot 1 januari 2013) bereken je door samentelling van:

- het feitelijk arbeidsverleden: het aantal kalenderjaren vanaf 1998 tot en met het kalenderjaar dat voorafgaat aan het kalenderjaar waarin de dag ligt waarop het recht op een WIA-uitkering **is ontstaan of later is ontstaan** (zie uitzonderingen: [verkorte wachttijd IVA](#) en [te late aanvraag](#)), waarover de werknemer aantoonbaar over 52 of meer dagen per jaar loon te hebben ontvangen; en
- het fictief arbeidsverleden: het aantal kalenderjaren vanaf het jaar waarin de werknemer 18 jaar werd tot 1998.

Met ingang van 1 januari 2013 telt een kalenderjaar voor het arbeidsverleden mee als de werknemer in dat jaar minimaal 208 uren loon heeft ontvangen.

Dit betekent dat het arbeidsverleden met ingang van 2013 wordt berekend door een samentelling van:

- a. het feitelijk arbeidsverleden vanaf 2013:
het aantal kalenderjaren vanaf 2013 tot en met het kalenderjaar dat voorafgaat aan het kalenderjaar waarin de dag ligt waarop het recht op een WIA-uitkering is ontstaan (zie uitzonderingen: [verkorte wachttijd IVA](#) en [te late aanvraag](#)), waarover de werknemer aantoonbaar over **208 of meer uren loon** te hebben ontvangen; en
- b. het feitelijk arbeidsverleden vanaf 1998 tot 2013:
het aantal kalenderjaren vanaf 1998 tot 2013, waarover de werknemer aantoonbaar over **52 of meer dagen loon** te hebben ontvangen; en
- c. het fictief arbeidsverleden: het aantal kalenderjaren vanaf het jaar waarin de werknemer 18 jaar werd tot 1998.

In de vaststelling van het fictieve arbeidsverleden en het arbeidsverleden vanaf 1998 tot 2013 wijzigt niets.

Het arbeidsverleden van 2013 speelt een rol voor gevallen waarin het recht op WIA-uitkering ontstaat in 2014, arbeidsverleden wordt immers berekend tot en met het kalenderjaar dat voorafgaat aan het kalenderjaar waarin recht op WIA-uitkering is ontstaan.

Voorbeeld van een standaardberekening arbeidsverleden. [+](#)

Feitelijk arbeidsverleden algemeen

De periode waarin feitelijk arbeidsverleden kan worden opgebouwd, begint standaard met 1998 en loopt tot en met het kalenderjaar

onmiddellijk voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de dag ligt waarop **het recht op WIA-uitkering is ontstaan**.

De jaren in deze periode, waarover de werknemer over 52 of meer dagen loon (of –vanaf 2013-208 of meer uren loon) heeft ontvangen, vormen het feitelijk arbeidsverleden. Klik [hier](#) voor nadere invulling van de begrippen loondagen en gelijkgestelde loondagen.

In de meeste gevallen ontstaat het recht op een WIA-uitkering op de eerste dag na afloop van de wachttijd. Het kan voorkomen dat op dat moment geen recht op WIA-uitkering kan ontstaan, omdat er sprake is van verlenging van het loondoorbetalingstijdvak. Na afloop van de wachttijd van 104 weken blijft betrokkene dan nog recht houden op doorbetaling van het loon door zijn werkgever. Pas na afloop van het verlengde loondoorbetalingstijdvak kan het recht op WIA-uitkering ontstaan. Het tijdvak kan op initiatief van UWV of op gezamenlijk verzoek van werkgever en werknemer zijn verlengd.

Feitelijk arbeidsverleden vanaf 2016

In verband met de duurverkortening van de loongerelateerde WGA-uitkering is de bepaling van het arbeidsverleden met ingang van 2016 gewijzigd.

- Voor zover het arbeidsverleden minder dan 10 jaren totaal is, is de uitkeringsduur een maand voor ieder kalenderjaar arbeidsverleden ([art. 59 lid 1](#)). Dit is net als voorheen.
- Voor arbeidsverleden van meer dan tien kalenderjaren, wordt de duur echter verlengd met een halve maand voor ieder kalenderjaar arbeidsverleden gelegen na 2015 en met een maand voor ieder kalenderjaar arbeidsverleden gelegen voor 2016. Bij het berekenen van de uitkeringsduur worden de hele maanden en de halve maanden bij elkaar opgeteld en wanneer die berekening niet leidt tot een aantal gehele maanden, telt een halve maand voor 15 kalenderdagen (art. 59 lid 2 onder b WIA).
- Wanneer de duur van het arbeidsverleden vóór 2016 opgeteld niet uitkomt op een aantal hele kalenderjaren, wordt het kwart, halve of driekwart kalenderjaar geacht zijn gelegen te zijn na 2015 (art. 59 lid 3 WIA).
- Als de duur van het arbeidsverleden gelegen na 2015 niet uitkomt op een aantal hele kalenderjaren, wordt de duur van het arbeidsverleden naar beneden afgerond tot hele kalenderjaren (art. 59 lid 4 WIA).

Voorbeeld: Totaal aantal kalenderjaren vs. Afgerond aantal kalenderjaren

uitzondering: verkorte wachttijd IVA

De periode waarin feitelijk arbeidsverleden kan worden opgebouwd, begint standaard met 1998 en loopt tot en met het kalenderjaar onmiddellijk voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de dag ligt waarop het recht op WIA-uitkering is ontstaan. Hierop is een uitzondering: als er sprake is geweest van een verkorte wachttijd IVA (toepassing van artikel 23 lid 6 WIA), moet je uitgaan van het aantal kalenderjaren van 1998 tot en met het kalenderjaar dat onmiddellijk voorafgaat aan het kalenderjaar waarin de dag ligt waarop de IVA-uitkering **ingegaan zou** als geen sprake was van een verkorte wachttijd. Zo zal het doen van een aanvraag voor verkorting van de wachttijd niet van negatieve invloed

als geen sprake was van een verkorte wachttijd. Zo zal het doen van een aanvraag voor verkering van de wachttijd niet van negatieve invloed zijn op de vaststelling van het arbeidsverleden (en daarmee op de duur van de loongerelateerde uitkering).

Deze situatie kan voorkomen als betrokkene onmiddellijk voorafgaand aan de loongerelateerde WGA-uitkering een IVA-uitkering ontving (eventueel na verkorte wachttijd). Op het moment dat er recht ontstaat op een WGA-LGU moet aan de hand van het arbeidsverleden de LGU-duur bepaald worden.

uitzondering: te late aanvraag (toepassing artikel 64 lid 11 WIA)

De periode waarin feitelijk arbeidsverleden kan worden opgebouwd, begint standaard met 1998 en loopt tot en met het kalenderjaar onmiddellijk voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de dag ligt waarop het recht op WIA-uitkering is ontstaan.

Hierop is een uitzondering als er sprake is geweest van een te late aanvraag: het recht op WIA-uitkering kan niet kan worden vastgesteld over perioden vóór 52 weken voorafgaand aan datum aanvraag, tenzij er sprake is van een bijzonder geval (artikel 64 lid 11 WIA).

Als deze situatie zich voordoet moet je uitgaan van het aantal kalenderjaren vanaf 1998 tot en met het kalenderjaar dat onmiddellijk voorafgaat aan het kalenderjaar waarin de dag ligt waarop de WIA-uitkering **ingegaan zou zijn** als geen sprake was van een te late aanvraag.

Vaststelling jaren met 52 of meer dagen of 208 of meer uren loon

Voor het feitelijke arbeidsverleden (vanaf 1998) telt een jaar alleen mee als daarin ten minste 52 dagen of 208 uren (voor kalenderjaren vanaf 2013) zijn aan te wijzen waarover loon is ontvangen. Het is aan de werknemer om zijn arbeidsverleden aan te tonen voor zover dit niet blijkt uit de door UWV bijgehouden administratie van het arbeidsverleden. Het arbeidsverleden is geregistreerd vanaf en met inbegrip van het jaar 1998.

Voor kalenderjaren waarin betrokkene geen of onvoldoende (<52 dagen of <208 uren) arbeidsverleden heeft opgebouwd krijgt hij de gelegenheid om met aanvullend bewijsmateriaal te komen.

NB: Wanneer de klant heeft gewerkt in een EU-, EER-land of in Zwitserland kan het arbeidsverleden in dat land meegeteld worden voor de vaststelling van het arbeidsverleden. Zie de [Instructie Internationaal](#).

Loon

Voor de WIA (artikel 12 WIA) is loon: loon in de zin van hoofdstuk 3 van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen (WFSV). De hoofdregel is dat dagen of uren waarover loon is ontvangen (dat voor de premieheffing als loon wordt beschouwd) meetellen voor het arbeidsverleden. In het Besluit loondagen Werkloosheidswet en Wet WIA vind je nadere regels om het aantal dagen waarover loon is ontvangen vast te stellen (artikel 3a Besluit loondagen Werkloosheidswet en Wet WIA)

Maximum aantal loondagen per week, telling van loondagen bij ploegdienst of nachtdienst (voor kalenderjaren vóór 2013)

1. **telling bij ploegdienst:** als de werknemer uitsluitend als gevolg van ploegdienst op minder dan 5 dagen per week arbeid verrichtte, wordt hij geacht over het tijdvak, waarin hij in ploegdienst werkzaam was, over vijf dagen per week loon te hebben genoten. artikel 3a, onderdeel a Besluit loondagen Werkloosheidswet en Wet WIA
2. **telling bij nachtdienst:** arbeid, in een aaneengesloten nachtdienst op twee dagen verricht, wordt aangemerkt als arbeid op één dag. artikel 3a, onderdeel b Besluit loondagen Werkloosheidswet en Wet WIA
3. **maximaal aantal dagen:** het aantal dagen, waarover de werknemer gemiddeld per werkweek loon heeft genoten, wordt geacht niet meer dan 5 te bedragen. artikel 3a, onderdeel c Besluit loondagen Werkloosheidswet en Wet WIA

Over de wijze waarop maximering tot 5 dagen per week berekend moet worden, heeft de CRvB en uitspraak gedaan (3 augustus 2012, LJN: BX3745). De CRvB leidt in zijn uitspraak uit de strekking van de arbeidsverledeneis af dat het gemiddelde moet worden berekend over alle gewerkte weken in het kalenderjaar in plaats van een gemiddelde per dienstbetrekking. In dit geval: bij een totaal van 58 dagen gewerkt in diverse dienstbetrekkingen over een periode van negentien weken wordt het gemiddelde van 5 per week niet overschreden, terwijl er in één dienstbetrekking van 7 weken 42 dagen gewerkt zijn.

Vanaf kalenderjaar 2013 is deze bepaling niet meer opgenomen in het [Besluit loondagen WW en WIA](#), het gaat om de verloonde uren.

Dagen met sv-uitkering, ongeacht of sprake er is van een dienstbetrekking.

Op grond van de hoofdregel (loon is het loon in de zin van hoofdstuk 3 van de WFSV) vallen uitkeringen op grond van de verplichte verzekering WW, ZW, WIA en de WAO onder het loonbegrip. Hetzelfde geldt voor een uitkering op grond van hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 1 van de Wet arbeid en zorg (uitkering in verband met zwangerschap, bevalling, adoptie of pleegzorg). Hierop gelden wel enkele uitzonderingen (zie: [Geen loon](#))

Vanaf kalenderjaar 2013 wordt zo'n dag gelijkgesteld met 8 uren waarover loon is ontvangen.

1. Dagen waarover iemand recht heeft op een uitkering die **naar aard en strekking overeenkomt met een WAO-uitkering** (voor zover de uitkering wordt toegekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80%) **of een WIA-uitkering** (voor zover deze uitkering wordt

toegekend over periodes waarin de persoon slechts in staat is om met arbeid ten hoogste 20% te verdienen van het maatmaninkomen per uur). Het gaat hier dus niet om een WAO- of WIA-uitkering, maar om een daarmee vergelijkbare uitkering (een ontvangen WAO-of WIA-uitkering valt al op grond van de hoofdregel onder het loonbegrip). Vanaf kalenderjaar 2013 wordt zo'n dag gelijkgesteld met 8 uren waarover loon is ontvangen.

Artikel 15 lid 3 sub a WIA

2. Dagen waarover iemand een **uitkering ontvangt op grond van Hst. III WAMIL**, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80%, of een toelage op grond van dat hoofdstuk, die al dan niet vermeerderd met de arbeidsongeschiktheidsuitkering 70% of meer bedraagt van het dagloon, waarnaar de arbeidsongeschiktheidsuitkering is of zou zijn berekend. Vanaf kalenderjaar 2013 wordt zo'n dag gelijkgesteld met 8 uren waarover loon is ontvangen.

Artikel 15 lid 3 sub b WIA

3. Dagen, tot een maximum van 18 maanden, waarover de werknemer **onbetaald verlof** heeft genoten. Vanaf kalenderjaar 2013 wordt zo'n dag gelijkgesteld met 8 uren waarover loon is ontvangen.

Artikel 15 lid 9 WIA

4. **Vakantiedagen/uren die worden opgenomen na het einde van de dienstbetrekking**, terwijl het loon over die dagen/uren op een eerder tijdstip is uitbetaald (zoals bij uitzendkrachten het geval kan zijn). *Artikel 1 lid 1 sub a en 3c lid 1 sub a [Besluit loondagen WW en Wet WIA](#)*

5. Dagen/uren waarvoor **vakantiebonnen** zijn verkregen, tenzij:

- vakantiebon niet tijdens dienstbetrekking is verstrekt of
- betreffende dagen/uren in een periode van WW-of WGA-uitkering zijn gelegen.

Artikel 1 lid 1 sub b en lid 2 en 3c lid 1 sub b en lid 2 [Besluit loondagen WW en Wet WIA](#)

6. Als er **uitkering uit de stakingskas** is betaald voor dagen waarover geen loon is ontvangen door werkstaking of uitsluiting (betreft personen die deelnemen aan of werkloos zijn als gevolg van een staking en er geen loon is betaald), dan vindt ook gelijkstelling plaats. Vanaf kalenderjaar 2013 wordt zo'n dag gelijkgesteld met 8 uren waarover loon is ontvangen.

Artikel 2 en 3d [Besluit loondagen WW en Wet WIA](#)

7. Dagen waarover **premie is betaald voor de vrijwillige verzekering** voor de WIA of voor de vrijwillige verzekering voor de WAO. *Artikel 3 lid 2 en lid 3 en 3elid 2 en 3 [Besluit loondagen WW en Wet WIA](#)*

Feitelijk ontvangen/recht op loon

Voor het vaststellen van het arbeidsverleden, zoals geformuleerd in artikel 15 WIA, is vereist dat de werknemer aantoonbaar over 52 of meer dagen of 208 of meer uren per kalenderjaar loon te hebben ontvangen.

In de praktijk zijn er drie mogelijkheden denkbaar bij de beoordeling hiervan:

1. Het loon is ontvangen in het kalenderjaar waarin het recht op loon bestaat.
2. Het loon is ontvangen in een ander kalenderjaar dan waarin het recht op loon bestaat.
3. Het loon is niet ontvangen, maar de werknemer claimt wel recht te hebben op loon.

In de eerste situatie spreekt het voor zich dat het ontvangen loon in het kalenderjaar waarin het recht op loon bestaat meetelt voor de vaststelling of er over 52 of meer dagen of 208 of meer uren per kalenderjaar loon is ontvangen.

Wanneer het loon is ontvangen in een ander kalenderjaar dan waarin het recht op loon bestaat (tweede situatie) is het standpunt van UWV dat het loon toegerekend moet worden aan het jaar waarin het recht op loon bestaat. Dit kan voorkomen bij betaling van een uitkering met terugwerkende kracht, de betaling van ingestelde loonvorderingen, nabetalings etc. Uitgangspunt is dat de betreffende loondagen of uren worden meegeteld in het kalenderjaar waarin de periode gelegen is, waarover het recht op loon/uitkering bestaat. Bij de telling van de loondagen of uren in het kalenderjaar waarin de feitelijke betaling plaatsvindt, zullen deze dagen of uren buiten beschouwing gelaten moeten worden (namelijk behorend tot een ander jaar).

Met betrekking tot de derde situatie: In 2008 heeft de Centrale Raad van Beroep zich uitgesproken over de vraag of er daadwerkelijk loon moet zijn genoten of volstaat dat er een recht op loon bestaat. De Raad is van mening dat er pas sprake kan zijn van een loondag als er daadwerkelijk loon wordt genoten. De opvatting dat het loon moet worden geacht te zijn genoten op het moment dat het vorderbaar en inbaar is, verdraagt zich niet met de wettekst zo stelt de Centrale Raad. Het feit dat werknemer een loonvordering jegens de werkgever heeft ingesteld, doet hier niets aan af (LJN: BC4066).

Voor het tellen van dagen of uren moet het loon over die dagen of uren dus ook daadwerkelijk zijn ontvangen.

Dubbeltelling van loondagen

In artikel 15 WIA is niets geregeld over het voorkomen van dubbeltelling van dagen/uren waarover loon is ontvangen bij samenloop van

dagen/uren waarover loon is ontvangen uit:

- dienstbetrekkingen;
- dienstbetrekking en uit een uitkering;
- een uitkering van UWV en uit een aanvulling van de werkgever.

Doen deze gevallen van samenloop zich voor dan kun je alle dagen/uren waarover loon is ontvangen zonder meer bij elkaar optellen, op voorwaarde uiteraard dat er sprake is van twee inhoudingsplichtigen. Als de uitkomst groter is dan 52 dagen of –vanaf 2013- 208 uren, leidt dit echter tot niet meer dan één jaar arbeidsverledenopbouw.

Geen loon

De hoofdregel is dat dagen of uren waarover loon is ontvangen (dat voor de premieheffing als loon wordt beschouwd) meetellen voor het arbeidsverleden. Artikel 15 lid 10 en 15 lid 11 WIA maken enkele uitzonderingen op deze hoofdregel, enkele specifieke uitkeringen worden niet als loon beschouwd. Als iemand uitsluitend zo'n uitkering ontvangt, tellen de uren/dagen dus niet mee voor het arbeidsverleden. Het gaat om de volgende uitkeringen:

1. Een **WW-uitkering**, met uitzondering van een uitkering op grond van hoofdstuk IV WW (dit is een uitkering wegens betalingsonmacht van de werkgever).
2. Een **WGA-uitkering**, met uitzondering van de uitkering op basis van tijdelijke gehele arbeidsongeschiktheid, die is berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer.
3. Een **WAO-uitkering**, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van minder dan 80%.
4. Een **uitkering** die overeenkomt met een WW-uitkering of een arbeidsongeschiktheidsuitkering berekend naar een arbeidsongeschiktheid van minder dan 80%.

Let op: wel als dagen/uren waarover loon is ontvangen tellen:

- wanneer werkgever betaalt of aanvult. Als deze uitkeringen via de werkgever worden betaald dan wel wanneer de werkgever aanvult op deze uitkeringen, bijvoorbeeld bij verkort werken, dan worden deze dagen/ uren **wel** als dagen/uren waarover loon wordt ontvangen meegenomen. De werkgever is inhoudingsplichtige en zal deze dagen/uren als loondagen/uren waarover loon is ontvangen op de loonaangifte verantwoorden. Dit zal zich alleen voordoen als de dienstbetrekking doorloopt.
 - dagen met ZW-uitkering. Dagen waarover de werknemer een ZW-uitkering ontving, zijn niet uitgezonderd en tellen dus (op grond van de hoofdregel: sprake van WFSV-loon) wel mee voor het arbeidsverleden. Dit geldt ook als de werknemer vanuit de WW in de ZW is gekomen.
5. **Bijstelling auto van de zaak en uitkering levensloopregeling (geldt vanaf kalenderjaar 2013)**. Door de invoering van de Wet uniformering loonbegrip (WUL) per 1 januari 2013 wordt de fiscale bijstelling van de auto van de zaak ook aangemerkt als SV-loon. Hetzelfde geldt voor opname uit de levensloopregeling. In artikel 15 lid 11 WIA zijn deze inkomensbestanddelen uitgezonderd voor de vaststelling van het arbeidsverleden. Tijdens een periode dat het SV-loon van de werknemer uitsluitend bestaat uit de bijstelling auto van de zaak of opname levensloop, wordt dus geen arbeidsverleden opgebouwd. Zonder deze wetswijziging zou dat wel het geval zijn.

Niet onder loonbegrip, dus niet meetellen

Dagen waarover de werknemer een WAZ- of Wajonguitkering ontving tellen niet mee als loondagen. Deze uitkeringen vallen immers niet onder het loonbegrip van de WFSV.

Bij niet voldoen aan criterium 52 dagen/208 uren: Verzorgingsforfait?

Pas als duidelijk is dat betrokkene in een kalenderjaar niet voldoet aan het criterium van 52 dagen/208 uren waarover loon is ontvangen, bekijken we of dat kalenderjaar alsnog geheel of gedeeltelijk kan meetellen op grond van het verzorgingsforfait. Dit geldt voor alle jaren waarover je het feitelijk arbeidsverleden berekent; dat zijn dus de jaren vanaf en met inbegrip van 1998.

Artikel 15 lid 4 en 5 WIA

Voorwaarden toepassen verzorgingsforfait

1. betrokkene heeft in het betreffende kalenderjaar recht op kinderbijslag op grond van de Algemene Kinderbijslagwet (AKW), of een andere gezinsbijslag, verstrekt door een land binnen de Europese Unie (als bedoeld in EG-verordening 1408/71 en 883/04), voor een tot zijn huishouden behorend kind. Het is voldoende als er in dat kalenderjaar tijdens ten minste één tijdvak recht heeft bestaan op kinderbijslag of zo'n andere gezinsbijslag en
2. het kind is aan het begin van het betreffende kalenderjaar nog geen vijf jaar oud. Om een jaar mee te kunnen tellen is vereist dat het kind op 1 januari van het betreffende kalenderjaar al was geboren.

Begrippen:

..

Verzorgend persoon

De betrokkene die hiervoor wordt bedoeld, wordt aangemerkt als verzorgend persoon. In een gezamenlijke huishouding zullen veelal beide partners recht op kinderbijslag hebben. Het is niet nodig dat dan één van de partners als verzorgend persoon wordt aangewezen. De wetgever verwacht dat het weinig voor zal komen dat in een bepaald kalenderjaar beide partners aan alle voorwaarden voor het verzorgingsforfait zullen voldoen. Als dat toch het geval is, kunnen beiden dat jaar voor hun feitelijk arbeidsverleden meetellen.

Kind, aangehuwd kind en pleegkind

In de regeling verzorgingsforfait wordt onder 'kind' verstaan een eigen kind (ook een geadopteerd kind is een eigen kind), een aangehuwd kind ('stiefkind') of een pleegkind.

Een 'pleegkind' is een kind dat als een eigen kind wordt onderhouden en opgevoed.

Artikel 15 lid 8 WIA

Zelfstandige en tegelijk verzorgend persoon

Het verzorgingsforfait is ook van toepassing als de verzorgend persoon in het betreffende kalenderjaar tegelijkertijd werkzaamheden als zelfstandige verrichtte.

Samentellen loondagen en forfait mag niet

Samentellen van 26 loondagen (of 104 uren) en bijvoorbeeld een half kalenderjaar verzorgingsforfait mag niet: er zijn òf 52 loondagen (of 208 uren) aan te wijzen en dan telt een jaar op grond daarvan mee, of een jaar telt (geheel of gedeeltelijk) mee op grond van het verzorgingsforfait. Het aantal dagen waarop verzorging plaatsvond en de aard van de verzorging hoeft verder niet te beoordelen.

Verzorgingsforfait niet van toepassing bij werkloosheid/WGA-LGU

Het verzorgingsforfait is niet van toepassing als de verzorgende persoon in het betreffende kalenderjaar voor een periode langer dan een half jaar recht heeft gehad op een uitkering in verband met werkloosheid (op basis van een wettelijke werkloosheidsregeling) of een loongerelateerde WGA-uitkering.

De laatst genoemde uitzonderingssituatie (recht op een loongerelateerde WGA-uitkering) geldt met ingang van 1 januari 2007 (Verzamelwet 2007). Dat betekent dat voor kalenderjaren vanaf 2007 geen gelijkstelling op grond van het verzorgingsforfait kan plaatsvinden als in het betreffende kalenderjaar langer dan een half jaar een loongerelateerde WGA-uitkering is ontvangen. Gelijkstelling in een dergelijke situatie is dus wel mogelijk voor het kalenderjaar 2006.

Artikel 15 lid 7 WIA

Gelijkstellingen bij toepassing verzorgingsforfait

Wordt aan de voorwaarden voor toepassing van het verzorgingsforfait voldaan, dan worden:

- de kalenderjaren tot en met 2004 geheel gelijkgesteld
- de kalenderjaren 2005 en 2006 voor driekwart gelijkgesteld
- de kalenderjaren 2007 en volgende worden voor de helft gelijkgesteld

In schema:

1998 tot en met 2004	2005 en 2006	2007 en volgende jaren
100% gelijkstelling	75% gelijkstelling	50% gelijkstelling

Afronding arbeidsverledenjaren

Het kan bij toepassing van het verzorgingsforfait voorkomen dat je een jaar maar voor 50% of voor 75% mag meetellen. De uitkomst kan dan zijn dat er sprake is van een arbeidsverleden van bijvoorbeeld 15,75 jaar. In dat geval stel je het arbeidsverleden vast op 15 jaar.

Mantelzorgforfait

Als duidelijk is dat betrokkene in een kalenderjaar niet voldoet aan het criterium van 52 loondagen/208 uren, bekijken we of dat kalenderjaar alsnog kan meetellen op grond van het mantelzorgforfait: als in een kalenderjaar zorgtaken zijn verricht op grond van een persoonsgebonden budget kun je dat jaar voor de helft meetellen voor de bepaling van het feitelijk arbeidsverleden. Dit zogenaamde mantelzorgforfait is van toepassing op kalenderjaren vanaf (en met inbegrip van) 2007. Gelijkstelling (voor de helft) van kalenderjaren vóór 2007 is dus niet mogelijk.

Artikel 15 lid 6 WIA, [Regeling Mantelzorgforfait WW en Wet WIA](#)

Voor de voorwaarden voor toepassing van het mantelzorgforfait en achtergrondinformatie over persoonsgebonden budgetten AWBZ of WMO: zie: [Voorwaarden voortoepassing van het mantelzorgforfait](#).

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

IKB – Individueel Keuzebudget

Inleiding

Naar aanleiding van het Looncomponentenoverleg van december 2016 en signalen van Bezwaar en Beroep over problemen met de IKB-regeling, is de instructie voor het IKB-budget herzien. Basis voor deze instructie is het onderzoek dat is uitgevoerd naar een 29-tal bezwaarzaken. Daaruit kwam naar voren dat het IKB vooral bij de WAO en in mindere mate bij de Wajong 2010 en WIA tot problemen leidt. Bij de WAO kan het IKB leiden tot een overschrijding van de klasse waar dat eerder, zonder IKB, niet het geval was. Bij de WIA wordt het wel of niet halen van de inkomenseis door het IKB-budget beïnvloed. Bij de Wajong zijn de effecten minder groot door de grondslag die het effect van het IKB beperkt. Bij Wajong 2010 is vaker sprake van kortere perioden van arbeid waardoor eerder een terugvordering bij een IKB-budget ontstaat.

Let op: Deze IKB-instructie is niet meer geldig voor verrekencyclussen die vanaf 1 januari 2022 zijn gestart. In het hoofdstuk [Wat is inkomen](#) vind je de instructie die vanaf 1 januari 2022 geldt. Voor cyclussen die voor 1 januari 2022 zijn gestart en eindigen na 1 januari 2022, geldt een overgangsregeling. Lees hieronder de instructie 'Overgangsregeling IKB/AVWB vanaf 1 januari 2022'.

Overgangsregeling IKB/AVWB vanaf 1 januari 2022

Vanaf 1 januari 2022 worden de rubrieken 'opbouw/uitbetaald EPS' in de polisadministratie vervangen door 'opbouw/opname AVWB' (Arbeidsvoorwaardenbedrag). Het AVWB is een verzamelnaam voor de volgende zaken:

- EPS
- IKB en andere soortgelijke budgetten
- reserveringen voor uitzendkrachten zoals kort verzuim, feestdagtoeslag en vakantiedagen

Werkgevers die een IKB of soortgelijk budget hebben, kunnen hun loongegevens vanaf 1 januari 2022 verantwoorden onder de rubrieken 'opbouw/opname AVWB'. Voor werkgevers met IKB moeten we per 1 januari 2022 voor de inkomstenverrekening rekening houden met opgebouwde bedragen aan AVWB. Voor werkgevers zonder IKB, moeten we per 1 januari 2022 rekening houden met de opgebouwde bedragen aan VT en (eventuele) opgebouwde bedragen aan AVWB.

Tot 1 januari 2022 geldt voor werkgevers met IKB (of soortgelijk budget) dat we het uitbetaalde SV-loon middelen over de cyclusperiode (middelingsbeleid).

Let op: Voor de Wajong en TW houden we geen rekening houden met de VT.

Voor lopende cyclussen die voor 1 januari 2022 zijn begonnen en na 1 januari 2022 eindigen is een overgangsregeling bepaald.

Voor lopende cyclussen:

- waarin de datum 1 januari 2022 ligt;
- met aangiftetijdvakken die voorafgaand aan 1 januari 2022 liggen; en
- aangiftetijdvakken die vanaf 1 januari 2022 liggen;

geldt bij de afrekening van deze cyclussen nog het middelingsbeleid.

Voorbeeld

Voor een cyclus in de periode 1-3-2021 t/m 28-2-2022 pas je de overgangsregeling toe. Voor de cyclus daarna ga je uit van opbouw AVWB en middel je niet meer.

De overgangsregeling staat niet in de wet- en regelgeving. Hierdoor kan er een reden zijn om het recht te herzien in Bezwaar en Beroep. Of we een correctie doorvoeren, hangt af van de feiten en omstandigheden van het geval en is ter beoordeling aan Bezwaar en Beroep.

Als een nieuwe cyclusperiode begint, passen we de nieuwe regels toe en gaan we uit van opbouw AVWB. De nieuwe regels hierover, vind je in het hoofdstuk [Wat is inkomen?](#)

Beleid korte en lange termijn

Doel van deze instructie is een oplossing te bieden voor de negatieve gevolgen die zich voordoen bij het IKB-budget en daarmee ook het voorkomen van bezwaarzaken. Deze instructie is een tijdelijke oplossing. De (definitieve) oplossing voor de lange termijn zal naar verwachting niet eerder dan in 2021/2022 beschikbaar zijn.

Ingangsdatum instructie IKB

De ingangsdatum van deze IKB-instructie is 6 juli 2017 en kan bij het afrekenen van een nog lopende cyclus direct worden toegepast. Eerder afgesloten perioden worden niet spontaan herzien. Verzoekt de klant om terug te komen op een eerdere vaststelling dan wordt daaraan gevolg gegeven. De IKB-instructie is uitsluitend van toepassing op een klant met een IKB-budget en dus niet voor klanten zonder IKB-budget.

Afspraken met werkgevers

Een aantal werkgevers en instanties hebben UWV gevraagd om afspraken te maken met betrekking tot het IKB-budget. UWV wijst deze verzoeken af omdat dit niet uitvoerbaar is.

IKB-regeling

Wat is het IKB?

Zowel organisaties als werknemers moeten flexibeler worden. Het Individueel keuzebudget (IKB) is ingevoerd om een bijdrage te leveren aan deze verandering die aansluit op de behoefte aan meer keuzevrijheid en flexibiliteit. Het IKB-budget geeft werknemers die mogelijkheid. Met het IKB-budget is het mogelijk een deel van hun aanspraken in loon of in vrije tijd te laten uitkeren. In de praktijk gaat het om 16,3 % (gemeenten) tot 18% (welzijnsorganisaties) (andere percentages zijn ook mogelijk) van het totale salaris. Werknemers met een IKB-budget kunnen hun keuzes beter afstemmen op hun persoonlijke wensen en doelen. Deelname aan een IKB-regeling is verplicht en in cao's opgenomen. De klant kan dus niet zelf kiezen voor deelname aan een IKB-regeling.

Sectoren met een IKB-regeling

*Dit is een niet-limitatieve lijst! De lijst wordt niet aangevuld.

Waaruit is het IKB-budget opgebouwd?

Het IKB-budget bestaat standaard uit de vakantiebijslag (VT) en de eindejaarsuitkering (EPS), aangevuld met per cao wisselende onderdelen, bij voorbeeld de toelagen bij ziekte, de eenmalige uitkering van de pensioenregeling. De percentages van de afzonderlijke

bijvoorbeeld de levensloopbijdrage, dovenwettelijke verlofuren of de seniorenregeling. De percentages van de atzonderlijke arbeidsvoorwaarden worden samengevoegd in een percentage voor het IKB-budget. Is sprake van een regeling waarin de VT niet is opgenomen (voorbeeld: Employee Benefit Budget Rabobank), dan is géén sprake van een IKB-regeling en passen wij de reguliere werkwijze toe.

Voorbeeld samenstelling IKB-budget:

Hoe werkt het IKB?

Werknemers met een IKB-budget ontvangen de vakantiebijslag en de eindejaarsuitkering niet standaard meer in mei en december omdat deze deel uitmaken van het budget. De hoogte van het IKB-budget wordt berekend over het loon en wordt maandelijks opgebouwd. Het bedrag aan opbouw IKB-budget staat op de loonstrook. Voor het IKB-budget gebruiken werkgevers uiteenlopende benamingen die soms naar bron zijn gesplitst. Het IKB-budget zelf is geen loon maar een aanspraak. De besteding van het IKB-budget is wel SV-loon. De werknemer kan maandelijks vrij beschikken over het tot op dat moment opgebouwde IKB-budget, maar het komt ook voor dat de werkgever het aantal keuzemomenten over het jaar beperkt of dat het IKB-budget standaard elke maand wordt uitbetaald.

Bestedingsdoelen van het IKB

De werknemer kan het IKB-budget gebruiken voor extra loon, het kopen van verlofuren, voor opleidingskosten of fiscaal uitruilen voor bijvoorbeeld extra pensioen. Andere doelen zijn een extra vergoeding voor woon-werkverkeer, een fiets of vakbondscontributie. Het IKB-budget kan door de klant op verschillende momenten en wel of niet fiscaal belast, worden gebruikt. Voor het verrekenen van het IKB-budget gaan wij niet uit van de hoogte van het budget maar van het daadwerkelijk genoten SV-loon, zoals dat in de polis staat. Wanneer er fiscale "uitruil" plaatsvindt op het IKB-budget, dan zal het "uitgeruild" loon niet worden opgegeven door de werkgever als betaald SV-loon. Het gevolg is dat het IKB-budget dat wordt "uitgeruild" niet zal worden gekort op de uitkering. Dit kan leiden tot ongewenste resultaten, maar is in overeenstemming met het beleid en afgestemd met JKC/SBK.

Uitbetalen IKB-budget

Het IKB-budget wordt maandelijks opgebouwd en kan in de regel ook elke maand worden opgenomen. Het moment van besteding kan de werknemer zelf kiezen. De werknemer is dus niet meer gebonden aan de vaste betaalmomenten, zoals bij VT en EPS wel het geval is. Sommige werkgevers beperken het aantal keuzemomenten of betalen het IKB-budget standaard maandelijks uit. Aan het einde van het kalenderjaar wordt het volledige IKB-budget over dat jaar of het nog resterende bedrag uitbetaald aan de werknemer. Dit is door de belastingdienst bepaald. Er is dus geen overdracht van een opgebouwd IKB-budget naar het volgende kalenderjaar. Heeft de werknemer het IKB-budget ingezet voor extra verlofuren, dan gaan die verlofuren uiteraard wel over naar het volgende jaar.

IKB niet in de polis

Wanneer een werkgever overstapt naar een IKB-regeling wijzigen de gegevens in de polis. Omdat bij een IKB-budget geen sprake meer is van opgebouwde en uitbetaalde VT en EPS, worden deze kolommen in de polis niet meer gevuld. Weliswaar bouwt de werknemer met een IKB In plaats van VT en EPS een IKB-budget op, maar die opbouw wordt niet in de polis opgenomen. Dit heeft twee oorzaken. De eerste oorzaak is dat de polis geen kolommen kent voor opgebouwd en uitbetaald IKB-budget. De tweede oorzaak is dat opbouw en uitbetalen (of fiscaal uitruilen) van het IKB-budget niet op vaste momenten plaatsvindt, zoals bij VT en EPS, en opgebouwde en uitbetaalde bedragen ook niet noodzakelijkerwijs aan elkaar gelijk zijn. Bij een IKB-budget gaan we dus uit van het daadwerkelijk uitbetaalde SV-loon zoals dat in de polis staat.

VT/EPS toch in de polis

Een werkgever met een IKB-regeling zal de kolommen VT en EPS niet vullen omdat bij een IKB-budget geen sprake meer is van opgebouwde VT en EPS. Heeft een werkgever de kolommen VT en/of EPS toch gevuld, dan gebruiken wij deze gegevens niet en gaan alleen uit van de kolom SV-loon. Omdat nog overleg plaatsvindt over een definitieve oplossing van het IKB-budget in de polis is het niet de bedoeling dat wij een onjuiste vulling van de polis melden bij de belastingdienst.

IKB-budget op loonstrook

Het opgebouwde IKB-budget staat in de regel onder de naam 'IKB-budget' op de loonstrook. Daarentegen zijn er ook werkgevers die het IKB-

budget anders noemen of meerdere IKB-benamingen gebruiken. Wanneer een werkgever het IKB-budget heeft verdeeld over twee of meer budgetten, dan gaan wij uit van de som van die afzonderlijke IKB-budgetten.

Overstap naar IKB-regeling en nabetaaling VT/EPS voorgaande jaar

Vakantietoeslag wordt opgebouwd in de periode van mei tot en met april. Stapt een werkgever op 1 januari van enig jaar over naar een IKB-regeling dan wordt het tot en met december van het voorgaande jaar opgebouwde VT nabetaald. De werkgever kan het restant VT uitbetalen in december van het voorgaande jaar of de uitbetaling overhevelen naar het volgende, eerste IKB-jaar. De uitbetaling vindt dan in de regel in mei plaats maar soms verschuift de werkgever een deel van de betaling door naar een later tijdstip. De uitbetaling van VT (eenmalig of in delen) over het voorgaande jaar mag niet gekort worden op de uitkering. Deze uitbetaling valt immers nog onder het beleid dat wij uitgaan van opgebouwde VT en de uitbetaalde VT buiten beschouwing laten. Voor eventueel nabetaalde EPS geldt eveneens dat die nabetaaling niet wordt gekort op de uitkering.

Voorschot vaststellen bij IKB-budget

Voorschot bij IKB-budget, vast loon

Werkt de klant bij een werkgever met een IKB-regeling of stapt die werkgever over naar een IKB-regeling, dan vragen wij – eenmalig – de meest recente loonstrook bij de klant op. De loonstrook vragen wij op omdat wij voor de hoogte van het voorschotbedrag uitgaan van het vaste loon + het maandelijkse IKB-budget. Deze gegevens staan alleen op de loonstrook. Staat het IKB-budget onder meerdere benamingen op de loonstrook, dan tel je die bedragen bij elkaar op. De som van vast loon + de opbouw IKB-budget per maand is het bedrag dat op voorschot wordt verrekend met de uitkering van de klant.

Voorschot bij IKB-budget, wisselend loon

Werkt de klant bij een werkgever met een IKB-regeling of stapt die werkgever over naar een IKB-regeling en is sprake van wisselend loon, dan vragen wij – eenmalig – de meest recente loonstroken bij de klant op. De loonstroken zijn nodig omdat wij het voorschotbedrag vaststellen op basis van het gemiddelde loon + het maandelijkse IKB-budget. Staat het IKB-budget onder meerdere benamingen op de loonstrook, dan tel je die bedragen bij elkaar op. Het gemiddelde vaste loon + de opbouw IKB-budget per maand is het bedrag dat op voorschot wordt verrekend met de uitkering van de klant.

Klant start met werken

Als de klant start met werken is nog geen loonstrook beschikbaar. In dat geval verhoog je het vaste loon met 18%. Na ontvangst van de eerste loonstrook pas je zo nodig het bedrag van het voorschot aan.

Voorschot IKB bij Wajong 2010 en Wajong 2015

Bij de Wajong 2010 en de Wajong 2015 mag de vakantietoeslag niet gekort worden. Door het IKB-budget is de VT echter niet meer herkenbaar in de polis. Voor het vaststellen van het voorschot gaan we uit van het vaste loon + de opbouw IKB-budget. Het loon verminderen we via een

vermenigvuldiging met de factor 100/108.

Verrekenen inkomen bij IKB-budget

Cyclus bij IKB

Bij het verrekenen van verdiensten kennen we bij WIA, Wajong 2010, WAO, WAZ en oWajong verrekencycli van 3, 6 of 12 maanden. Als de klant deelneemt aan een IKB, middelt de uitkeringsdeskundige (UD) het loon over de afgelopen voorschotperiode. Om de betalingen uit het IKB zo veel mogelijk te spreiden over een jaar, raden wij aan om voor de volgende voorschotperiode een jaarcyclus hanteren, bij voorkeur een kalenderjaar. Dit betekent niet dat het hanteren van kortere cyclus uitgesloten is. Er kunnen namelijk redenen zijn om kortere cycli te hanteren, zoals bij TW, Bremanaanvulling of sterk wisselend inkomen.

Middeling van het sv-loon m.u.v. nabetalingen

Bij de definitieve afrekening van de uitkering middelen we het totale loon over de verrekencyclus, met uitzondering van nabetalingen die geen onderdeel uitmaken van het IKB-budget zoals een gratificatie of betaling achterstallig loon met terugwerkende kracht. Die bedragen rekenen we toe aan het tijdvak waarin de klant ze heeft ontvangen.

Dit beleid geldt vanaf 17 februari 2020 voor alle AW-wetten, als gevolg van een uitspraak van de rechter.

Voorbeeld

We kunnen een nabetaling bijna niet onderkennen, daarom passen we bovenstaande werkwijze alleen toe als de klant hierom vraagt. We passen de regel alleen toe als dit gunstig uitpakt voor de klant. Als de klant er niet om vraagt, of het toepassen van de regel is niet gunstig is voor de klant, dan middelen we de nabetaling met het sv-loon.

WIA

Bij de WIA-uitkering gaan we uit van het daadwerkelijk uitbetaalde SV-loon zoals dat in de polis staat. Heeft een werkgever met een IKB-regeling ook uitbetaalde VT en/of EPS in de polis gezet, dan gebruiken wij die bedragen niet. De uitkering stellen we definitief vast aan de hand van het gemiddelde loon over de periode van de cyclus. Het IKB-budget kan tot gevolg hebben dat de klant de inkomenseis niet haalt terwijl dat eerder, zonder IKB-budget, wel het geval zou zijn geweest. Middeling van het SV-loon voorkomt dit effect zoveel mogelijk.

Bij ziekte

Uitsluitend loondoorbetaling

We korten het gemiddelde SV-loon over de aangiftetijdvakken in het jaar voorafgaande aan het aangiftetijdvak waarin de eerste ziektedag ligt. Indien er in minder aangiftetijdvakken dan een jaar loon is genoten, dan berekenen we het gemiddelde SV-loon over die tijdvakken, die direct liggen voorafgaande aan het tijdvak waarin de eerste ziektedag ligt.

Indien bovengenoemde werkwijze tot problemen leidt (zoals een zeer afwijkend gemiddeld SV-loon), dan graag voorleggen aan de Servicedesk.

Tegelijkertijd loondoorbetaling en ZW

We korten het gemiddelde SV-loon over de aangiftetijdvakken in het jaar, voorafgaande aan het aangiftetijdvak waarin de eerste ziektedag ligt, zie tekst bij 'Uitsluitend loondoorbetaling'.

Uitsluitend ZW én einde dienstbetrekking

Vanaf einde dienstverband korten we het ZW-dagloon (dat niet meetelt voor de inkomenseis).

Voorbeeld WIA + IKB-budget (6 maanden cyclus)

Voorbeeld IKB + WIA (12 maanden cyclus)

WIA met twee werkgevers: één met en één zonder IKB

We middelen het uitbetaalde SV-loon bij beide werkgevers. Door gebruik van een jaarcyclus, bij voorkeur een kalenderjaar, neutraliseren we namelijk aangiftetijdvakken met hoge inkomsten door uitbetaling van IKB. Deze neutralisering vindt dan ook plaats bij de werkgever zonder IKB voor de uitbetaling van de VT in mei en, indien van toepassing, in december voor de uitbetaling van EPS.

De gevolgen voor de inkomenseis zullen niet groot zijn. De middeling van inkomsten bij de werkgever zonder IKB komt in de plaats van het meetellen van opgebouwde VT en opgebouwde EPS. Het hanteren van een kortere cyclus is echter niet uitgesloten.

Deze werkwijze hanteren wij overigens ook indien er sprake is van samenloop met SV-loon met IKB en niet SV-loon.

Conclusie: alle uitbetaalde SV-loon middelen

WIA, werkgever met IKB en ZW uit dienstverband bij andere werkgever zonder IKB

Wanneer loon uit werk wordt vervangen door uitsluitend ZW-uitkering, korten we het ZW-dagloon. Indien er sprake is van beëindiging van het dienstverband, telt het ZW-dagloon niet mee voor de inkomenseis. Het loon uit het dienstverband bij de andere werkgever dat nog loopt, middelen we. Bij dat gemiddelde loon tellen we dan het ZW-dagloon op om het totale bedrag voor korting vast te stellen.

Conclusie: uitbetaalde SV-loon middelen + ZW-dagloon

WIA, werkgever met IKB en WW uit beëindiging dienstverband bij andere werkgever zonder IKB

Wanneer loon uit werk wordt vervangen door WW-uitkering, korten we het WW-dagloon. Het WW-dagloon van een reguliere WW-uitkering telt niet mee voor de inkomenseis. Het loon uit het dienstverband bij de andere werkgever dat nog loopt, middelen we. Bij dat gemiddelde loon tellen we dan het WW-dagloon op om het totale bedrag voor korting vast te stellen.

Conclusie: uitbetaalde SV-loon middelen + WW-dagloon

WAO en WAZ

Bij de WAO en WAZ gaan we uit van het daadwerkelijk uitbetaalde SV-loon zoals dat in de polis staat. Heeft een werkgever met een IKB-regeling ook uitbetaalde VT en/of EPS in de polis gezet, dan gebruiken wij die bedragen niet. De uitkering stellen we definitief vast aan de hand van het gemiddelde loon over een periode van 12 maanden, bij voorkeur een kalenderjaar. Het gemiddelde loon over het kalenderjaar gebruiken we voor het vaststellen van de fictieve ao-klasse en het uitkeringspercentage. Het IKB-budget kan er toe leiden dat de klant een klasse overschrijdt terwijl dat eerder, zonder IKB-budget, niet het geval zou zijn geweest. Middeling van het SV-loon voorkomt deze klasse overschrijding zo veel mogelijk. Dit betekent niet dat het hanteren van een kortere cyclus uitgesloten is.

Tweesporenbeleid bij WAO en WAZ

Anders dan bij de WIA en Wajong is de middeling van inkomsten voor de WAO en niet vastgelegd in de wet. Hiervoor is aanvullend beleid vastgesteld.

Dat houdt in we dat bij een WAO- of WAZ-uitkering en IKB een tweesporenbeleid voeren bij nog lopende dossiers, bezwaar- of beroepszaken. Het tweesporenbeleid betekent: het middelen van inkomsten of uitgaan van inkomsten per tijdvak.

Het huidige IKB-beleid (middeling van inkomsten) is meestal gunstiger voor de klant. Daarom blijven we middelen en volgen het tweesporenbeleid alleen als klant hierom vraagt.

Valt de korting bij IKB per tijdvak gunstiger uitvalt dan bij middeling? Dan pas je de uitkering met terugwerkende kracht aan over de periode van de laatste afrekeningsbeslissing met deze nieuwe berekening. We komen alleen terug op de laatste afrekeningsbeslissing. Alle afrekeningsbeslissingen daarvoor worden niet gewijzigd.

Dit beleid geldt per 23 februari 2022 en geldt alleen voor WAO- en WAZ-uitkeringen waarbij nog middeling IKB is.

Dit beleid heeft geen invloed op de regelgeving AVWB per 1 januari 2022 in werking is getreden en geldt alleen voor de periode ervoor en voor de overgangsregeling waarbij er nog sprake is van middeling.

Bij ziekte

Uitsluitend loondoorbetaling

We korten het gemiddelde SV-loon over de aangiftetijdvakken in het jaar voorafgaande aan het aangiftetijdvak waarin de eerste ziektedag ligt. Indien er in minder aangiftetijdvakken dan een jaar loon is genoten, dan berekenen we het gemiddelde SV-loon over die tijdvakken, die direct liggen voorafgaande aan het tijdvak waarin de eerste ziektedag ligt.

Wanneer bovengenoemde werkwijze tot problemen leidt (zoals een zeer afwijkend gemiddeld SV-loon), dan graag voorleggen aan de Servicedesk.

Als de klant langer dan 4 weken volledig ziek is, stoppen we de korting.

Tegelijkertijd loondoorbetaling en ZW

We korten het gemiddelde SV-loon over de aangiftetijdvakken in het jaar, voorafgaande aan het aangiftetijdvak waarin de eerste ziektedag ligt, zie tekst bij 'Uitsluitend loondoorbetaling'.

Uitsluitend ZW én einde dienstbetrekking

We korten het gemiddelde SV-loon over de aangiftetijdvakken in het jaar, voorafgaande aan het aangiftetijdvak waarin de eerste ziektedag ligt, zie tekst bij 'Uitsluitend loondoorbetaling'.

Voorbeeld WAO + IKB-budget (6 maanden cyclus) [+](#)

Voorbeeld WAO + IKB-budget (12 maanden cyclus) [+](#)

WAO, WAZ en oWajong met twee werkgevers: één met en één zonder IKB

Let op: voor de oWajong isonderstaande instructie tot 1 januari 2021 geldig. Voor instructie na 1 januari 2021 klik [hier](#).

We middelen het uitbetaalde SV-loon bij beide werkgevers. Voor deze wetten kennen we al een jaarcyclus. In de instructie staat dat bij IKB zoveel mogelijk een jaarcyclus moet worden gehanteerd. Door gebruik van een jaarcyclus neutraliseren we namelijk aangiftetijdvakken met hoge inkomsten door uitbetaling van IKB. Deze neutralisering vindt dan ook plaats bij de werkgever zonder IKB voor de uitbetaling van de VT in mei en, indien van toepassing, in december voor de uitbetaling van EPS. De middeling van inkomsten bij de werkgever zonder IKB komt in de plaats van het meetellen van opgebouwde VT en opgebouwde EPS. Het hanteren van een kortere cyclus is echter niet uitgesloten.

Deze werkwijze hanteren wij overigens ook indien er sprake is van samenloop met SV-loon met IKB en niet SV-loon.

Conclusie: alle uitbetaalde SV-loon middelen

WAO, WAZ en oWajong, werkgever met IKB en ZW uit dienstverband bij andere werkgever zonder IKB

Let op: voor de oWajong isonderstaande instructie tot 1 januari 2021 geldig. Voor instructie na 1 januari 2021 klik [hier](#).

Wanneer loon uit werk wordt vervangen door ZW-uitkering, blijven we het bedrag van het loon in het voorafgaande aangiftetijdvak korten. Ingeval van IKB blijven we het gemiddelde loon korten. Dat doen we ook als de ZW-uitkering voortkomt uit een dienstverband bij de werkgever zonder IKB. Voordat de klant ziek werd, middelen we het loon bij beide werkgevers. Tijdens ziekte middelen we het loon bij werkgever 1 én het bedrag van het loon in het voorafgaande aangiftetijdvak bij werkgever 2.

Conclusie: uitbetaalde SV-loon + voorafgaande loon middelen (zie onder tekst 'Bij ziekte')

WAO, WAZ en oWajong, werkgever met IKB en WW uit beëindiging dienstverband bij andere werkgever zonder IKB

Let op: voor de oWajong isonderstaande instructie tot 1 januari 2021 geldig. Voor instructie na 1 januari 2021 klik [hier](#).

Wanneer loon uit werk wordt vervangen door WW-uitkering, blijven we het bedrag van het loon in het voorafgaande aangiftetijdvak korten. Ingeval van IKB blijven we het gemiddelde loon korten. Dat doen we ook als de WW-uitkering voortkomt uit een dienstverband bij de werkgever zonder IKB. Voordat de klant werkloos werd, middelen we het loon bij beide werkgevers. Tijdens werkloosheid middelen we het loon bij werkgever 1 én het bedrag van het loon in het voorafgaande aangiftetijdvak bij werkgever 2.

Conclusie: uitbetaalde SV-loon + voorafgaande loon middelen oWajong (tot 1 januari 2021)

Bij de oWajong gaan we uit van het daadwerkelijk uitbetaalde SV-loon zoals dat in de polis staat. Heeft een werkgever met een IKB-regeling ook uitbetaalde VT en/of EPS in de polis gezet, dan gebruiken wij die bedragen niet. De uitkering stellen we definitief vast aan de hand van het gemiddelde loon over een periode van de cyclus. Het advies is om een jaarcyclus, bij voorkeur een kalenderjaar, te hanteren. Dit sluit echter kortere cycli niet uit. Het gemiddelde loon over de periode gebruiken we voor het vaststellen van de fictieve ao-klasse en het uitkeringspercentage.

Het IKB-budget kan er toe leiden dat de klant een lagere uitkering ontvangt dan eerder, zonder IKB-budget, het geval zou zijn geweest. Middeling van het SV-loon voorkomt dit effect zo veel mogelijk. Het effect van het IKB-budget bij de oWajong is beperkt doordat de hoogte van de uitkering wordt begrensd door de grondslag. Ook bij toepassing van de Breman-regeling kan het IKB-budget tot een lagere aanvulling op de uitkering leiden. Dit effect wordt zoveel mogelijk voorkomen door middeling van het inkomen over de cyclus.

Bremanregeling

Het loon van de klant is nodig om de Breman-aanvulling te berekenen. Daarvoor gebruiken we ook de gemiddelde inkomsten. Het bedrag van het functieloon (rechtens geldend loon) wordt niet anders door het IKB. Het functieloon is al het fulltime loon dat de gezonde werknemer voor die werkzaamheden ontvangt, inclusief alle daarbij behorende loonelementen. Alleen de VT wordt niet meegenomen. Het bedrag van het functieloon wordt niet uit de polis gehaald, maar via het WERKbedrijf of de loonstrook.

Bij ziekte

Uitsluitend loondoorbetaling

We korten het gemiddelde SV-loon over de aangiftetijdvakken in het jaar voorafgaande aan het aangiftetijdvak waarin de eerste ziektedag ligt. Indien er in minder aangiftetijdvakken dan een jaar loon is genoten, dan berekenen we het gemiddelde SV-loon over die tijdvakken die direct

indien er in minder aangiftetijdvakken dan een jaar te rekenen, dan berekenen we het gemiddelde SV-loon over die tijdvakken, die direct liggen voorafgaande aan het tijdvak waarin de eerste ziekte dag ligt.

Indien bovengenoemde werkwijze tot problemen leidt (zoals een zeer afwijkend gemiddeld SV-loon), dan graag voorleggen aan de Servicedesk.

Als de klant langer dan 4 weken volledig ziek is, stoppen we de korting.

Tegelijkertijd loondoorbetaling en ZW

We korten het gemiddelde SV-loon over de aangiftetijdvakken in het jaar, voorafgaande aan het aangiftetijdvak waarin de eerste ziekte dag ligt, zie tekst bij 'Uitsluitend loondoorbetaling'.

Uitsluitend ZW én einde dienstbetrekking

We korten het gemiddelde SV-loon over de aangiftetijdvakken in het jaar, voorafgaande aan het aangiftetijdvak waarin de eerste ziekte dag ligt, zie tekst bij 'Uitsluitend loondoorbetaling'.

Voor samenloop oWajong met werkgever(s) en/of WW , zie WAO/WAZ.

Voorbeeld oWajong + IKB-budget (6 maanden cyclus) [+](#)

Voorbeeld oWajong + IKB-budget (12 maanden cyclus) [+](#)

Wajong 2010 (tot 1 januari 2021)

Doordat klanten met een Wajong 2010 vaak een wisselend arbeidspatroon kennen leidt uitbetaling van het IKB-budget vaker tot een terugvordering. Om deze terugvordering zo veel mogelijk te voorkomen gaan we bij het vaststellen van het inkomen uit van het gemiddelde SV-loon dus vermenigvuldigen met de factor 100/108 omdat de vakantietoelage bij de Wajong 2010 niet gekort mag worden. Deze methode van verrekenen leidt tot een resultaat dat verrekenen zonder IKB-budget het beste benaderd. Het advies is om een jaarcyclus, bij voorkeur een kalenderjaar, te hanteren. Dit sluit echter kortere cycli niet uit!

Let op: Heeft een werkgever met een IKB-regeling uitbetaalde VT en/of EPS in de polis gezet, dan gebruiken wij deze bedragen niet.

Bij ziekte

Als de klant ziek wordt, verandert die omstandigheid de werkwijze niet.

Uitsluitend loondoorbetaling

Bij de Wajong 2010 kunnen we niet uitgaan van het gemiddelde sv-loon voor de eerste ziekte dag. Daarom zullen we moeten uitgaan van het gemiddelde sv-loon over een periode zoals bovenstaand beschreven (dus alsof de klant niet ziek is).

Tegelijkertijd loondoorbetaling en ZW

Zie tekst bij Uitsluitend loondoorbetaling.

Uitsluitend ZW én einde dienstbetrekking

Vanaf einde dienstverband korten we de feitelijke ZW-uitkering.

Voorbeeld Wajong 2010/Werkregeling + IKB-budget [+](#)

Voorbeeld Wajong 2010/Werkregeling + IKB-budget (12 maanden cyclus) [+](#)

Wajong 2010 en twee werkgevers: één met en één zonder IKB

We middelen het uitbetaalde SV-loon bij beide werkgevers. Door gebruik van een jaarcyclus neutraliseren we aangiftetijdvakken met hoge inkomsten door uitbetaling van IKB. Deze neutralisering vindt dan ook plaats bij de werkgever zonder IKB voor de uitbetaling van EPS. De middeling van inkomsten bij de werkgever zonder IKB komt in de plaats van het meetellen van opgebouwde EPS. VT moet uit het gemiddelde loon van beide werkgevers worden gehaald dus vermenigvuldiging met de factor 100/108. Dit sluit echter niet het hanteren van een kortere cyclus uit.

Deze werkwijze hanteren wij overigens ook indien er sprake is van samenloop met SV-loon met IKB en niet SV-loon.

*Conclusie: alle uitbetaalde SV-loon middelen * 100/108*

Wajong 2010, werkgever met IKB en ZW uit dienstverband bij andere werkgever zonder IKB

Wanneer loon uit werk wordt vervangen door ZW-uitkering, korten we de ZW-uitkering exclusief VT. Het loon uit het dienstverband bij de andere werkgever dat nog loopt, middelen we. Bij dat gemiddelde loon tellen we dan de ZW-uitkering op om het totale bedrag voor korting vast te stellen.

*Conclusie: uitbetaalde SV-loon middelen * 100/108 + ZW-uitkering * 100/108*

Wajong 2010, werkgever met IKB en WW uit beëindiging dienstverband bij andere werkgever zonder IKB

Wanneer loon uit werk wordt vervangen door WW-uitkering, korten we de WW-uitkering. De betaling van VT op de WW-uitkering gebeurt in mei maar dat korten we niet. Het loon uit het dienstverband bij de andere werkgever dat nog loopt, middelen we. Bij dat gemiddelde loon tellen we dan de WW-uitkering op om het totale bedrag voor korting vast te stellen.

*Conclusie: uitbetaalde SV-loon middelen * 100/108 + WW-uitkering*

Wajong (vanaf 1-1-2021)

Voor de Wajong-uitkeringen die lopen na 31-12-2020 gelden andere rekenregels voor de korting van inkomsten. Voor het bepalen van de inkomsten met IKB voor de korting gelden de zelfde bovenstaande regels als bij de Wajong 2010.

Als een cyclus perioden bevat in zowel 2020 als in 2021, waarbij de perioden in 2020 betrekking hebben op oWajong, dan wordt voor de perioden in 2020 de methode gebruikt zoals beschreven bij de oWajong om het kortingsbedrag vast te stellen.

IKB-budget en samenloop met ZW/WW

Stopt de klant met werken en ontvangt deze een WW- of ZW-uitkering, dan wordt bij de vaststelling van de uitkering bij de WAO, WAZ en oWajong het inkomen in het aangiftetijdvak voorafgaand bepaald door het gemiddelde inkomen. Bij de WIA en de Wajong 2010 wordt niet gemiddeld omdat het WW- of ZW-dagloon beschouwd wordt als inkomen.

Gemiddeld SV-loon en TW

De middeling van het SV-loon is van toepassing op het verrekenen van verdiensten ingeval van een IKB-regeling waarbij ook recht is op een toeslag (TW).

Voor de berekening van de TW wordt uitgegaan van de gemiddelde verdiensten op basis van de polisgegevens/kolom SV-loon over de beoordeelde periode. Doordat de TW exclusief VT wordt beoordeeld, hanteren wij de volgende berekening om de VT eruit te halen. We vermenigvuldigen de gemiddelde verdiensten met factor 100/108.

De gevallen waarbij voordien de toeslag niet is vastgesteld op grond van de gemiddelde inkomsten, maar op grond van de daadwerkelijke verdiensten, worden niet opnieuw beoordeeld. Alle beoordelingen vinden vanaf 25 juli 2019 plaats op grond van de gemiddelde inkomsten.

Voorbeeld 

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Algemeen inkomensbesluit socialezekerheidswetten (AIB)

Inleiding

In diverse sv-wetten is geregeld dat we inkomsten van de klant geheel of gedeeltelijk moeten verrekenen met zijn uitkering. Er waren diverse Inkomensbesluiten die per wet bepaalden wat we onder inkomen uit arbeid moesten verstaan. Deze inkomensbesluiten zijn samengevoegd tot één Algemeen inkomensbesluit socialezekerheidswetten (AIB). Het AIB is ingegaan op 1 maart 2012 en heeft alleen betrekking op tijdvakken die liggen op of na 1 maart 2012.

Verder is de term 'inkomen uit arbeid' losgelaten. Deze term is met de Wet harmonisatie en vereenvoudiging per 1 maart 2012 vervangen door de term 'inkomen'.

Met ingang van 1 juli 2015 is het AIB gewijzigd als gevolg van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ). De wijzigingen zijn voornamelijk van belang voor de WW door de nieuwe manier waarop het dagloon of maandloon voor de WW worden vastgesteld. Maar voor de WIA zijn er ook een paar inhoudelijke wijzigingen.

Met ingang van 1 januari 2022 zijn er de volgende wijzigingen in het AIB:

- de implementatie van het Arbeidsvoorwaardenbedrag (AVWB)
- het korten op de uitkering bij loondoorbetaling bij ziekte en/of verlof

In de instructie [Wat is inkomen](#) lees je meer uitleg over deze onderwerpen.

De volgende onderwerpen komen aan bod:

- Uitbreiding definities
- Wat is inkomen: verrichten arbeid
- Uitbreiding inkomen: inkomen uit andere bron dan verrichten arbeid
- Uitzonderingen voor WIA
- Hoe stel je inkomen per maand vast
- Overgangsrecht

Een nadere toelichting op de inkomenseis vind je in het thema [Recht en uitsluiting, Nieuw recht](#).

Uitbreiding definities

Door de WWZ is er een duidelijk onderscheid in de diverse WW-uitkeringen. Daarom zijn in het AIB de volgende definities opgenomen.

- Reguliere WW-uitkering: een uitkering op grond van de WW maar niet de uitkering als gevolg van vorst, sneeuwval, hoog water of andere buitengewone natuurlijke omstandigheden (artikel 18 WW) of de faillissementsuitkering (Hoofdstuk IV WW)
- De ZW-uitkering van een zieke werkloze merken we aan als een reguliere WW-uitkering, ook na de eerste 13 weken van ziekte.

Wat is inkomen?

In **artikel 3:2 van het AIB** is vastgelegd wat onder het inkomen wordt verstaan dat de verzekerde verdient **vanwege het verrichten van arbeid**. Daarbij doet niet ter zake of hij die arbeid verricht in de hoedanigheid van werknemer, zelfstandige, freelancer of iets dergelijks.

De hoofdregel is vastgelegd in het eerste lid. In de daarop volgende leden worden uitzonderingen aangebracht op de hoofdregel. Vanaf het zevende lid gaat het over de toerekening van het inkomen als sprake is van samenloop van uitkeringen of loondoorbetaling bij ziekte. De laatste leden regelen enkele bijzondere samenloopsituaties.

Inkomen: de hoofdregel

Het volgende inkomen wordt als inkomen aangemerkt:

a. **SV-loon**

maar niet:

- uitkeringen verplichte werknemersverzekeringen al dan niet vermeerderd met TW en aanvullingen van de werkgever
- doorbetaling loon of bezoldiging bij ziekte al dan niet vermeerderd met TW en aanvullingen van de werkgever
- opname levenslooptegoed zonder opname van levensloopverlof (vanaf 1-1-2013)

(Levenslooptegelingen die voor 2012 zijn aangegaan, worden niet langer fiscaal gefaciliteerd. Vanaf 1 januari 2022 wordt het overgangsrecht bij levenslooptegeling beëindigd.)

Meer informatie hierover vind je in de instructie [Wat is inkomen?](#)

b. **Fiscaal loon** van de werknemer die niet in dienstbetrekking is (bijvoorbeeld de directeur-grotoaandehouder)

maar niet:

- loon uit vroegere dienstbetrekking
- eindheffingsbestanddelen
- inkomensafhankelijke vergoeding bijdrage zorgverzekeringswet (tot 1-1-2013).

c. **Belastbaar loon** of belastbaar resultaat uit overige werkzaamheden

d. **Belastbare winst** uit onderneming

e. **WAZO-uitkering voor zwangere zelfstandigen** (de ZEZ-regeling). We korten het bedrag van de uitkering.

Artikelen 1:1 lid 1 en 3:2 lid 1 AIB

Meer informatie over deze inkomenscategorieën vind je bij [Wat is inkomen?](#)

Als het belastbaar loon of belastbaar resultaat dan wel de belastbare winst uit onderneming een negatief bedrag is, dan wordt dat inkomen op nihil gesteld.

Artikel 3:2 lid 2 AIB

Samenloop met WW

Inkomen dat de klant heeft verdiend in uren die al met de WW-uitkering zijn verrekend, merken we niet aan als inkomen. Daarmee wordt dubbele korting voorkomen.

Artikel 3:2 lid 3 AIB

Samenloop met inkomen voor eerste ziektedag

Als de klant een WIA-uitkering heeft en al vóór zijn eerste ziektedag resultaat/winst had uit ander werk (niet verzekerde arbeid) dan waaruit de WIA voortkomt, dan merken we dat resultaat/winst niet aan als inkomen voor de WIA.

Als de klant de betreffende werkzaamheden na de eerste ao-dag uitbreidt (hij gaat meer uren werken), dan wordt een evenredig deel van het inkomen uit deze werkzaamheden wel als inkomen aangemerkt.

Artikel 3:2 lid 5 AIB

Voorbeeld 

Inkomen bij samenloop van 2 of meer uitkeringen plus werken

Inkomen bij samenloop van 2 of meer uitkeringen plus werken

In het AIB is in artikel 3:2 leden 7 tot en met 10 de toerekening van inkomsten bij samenloop tussen verschillende wetten geregeld. Dit is een nogal lange tekst, waarvan een deel geen relevantie heeft voor de WIA. In het AIB is het anders opgeschreven dan in het Inkomensbesluit WIA, maar zal het in de meeste situaties per saldo hetzelfde uitpakken als op grond van het Inkomensbesluit Wet WIA. We sluiten echter niet uit dat het in specifieke situaties wel anders uitpakt. Mocht dat voorkomen, dan zullen we voor die gevallen moeten vaststellen of we dat ook op die manier gaan uitvoeren.

Het is in ieder geval de bedoeling om in geval van twee (of meerdere) uitkeringen te voorkomen dat het genoten inkomen met beide uitkeringen wordt verrekend. Het is niet de bedoeling dat in zo'n geval een dubbele korting plaats vindt en de klant uiteindelijk te weinig uitkering ontvangt. Daarom is in enkele bepalingen vastgelegd aan welke uitkering het inkomen wordt toegerekend.

Hoofdregels

De bepalingen zijn te splitsen in hoofdregels en uitzonderingen op de hoofdregels. Hieronder volgen eerst de 3 hoofdregels.

Inkomen uit hetzelfde werk als uitkering

Als de klant:

- 2 uitkeringen heeft (waarbij loondoorbetaling bij ziekte op dezelfde manier behandeld wordt als een ZW-uitkering), **en**
- inkomen ontvangt uit hetzelfde werk als waaruit hij één van de uitkeringen heeft,

dan korten we dat inkomen alleen op die uitkering of loondoorbetaling.

Artikel 3:2 lid 8 AIB

Inkomen uit ander werk ná eerste maar vóór tweede uitkering

Als de klant recht heeft op:

- WW en WIA, **of**
- WW en ZW, **of**
- WIA en loondoorbetaling

en ook inkomen ontvangt uit werk dat is:

- gestart ná ontstaan van de eerste uitkering/loondoorbetaling **maar**
- vóóordat de tweede uitkering/loondoorbetaling begon, **en**
- dat ander werk is dan waaruit de uitkering of loondoorbetaling voortkomt,

dan korten we dat inkomen alleen op de eerste uitkering of loondoorbetaling.

We korten dus alleen op de uitkering die de klant al had.

Artikel 3:2 lid 9 AIB

Al 2 uitkeringen en daarna inkomen

Als de klant recht heeft op:

- ZW en WIA, **of**
- loondoorbetaling en WIA, **of**
- WW en WIA,
- **en daarna** inkomen uit **ander werk** ontvangt dan waaruit de uitkeringen of loondoorbetaling voortkomt,

dan korten we dat inkomen op de tweede uitkering of loondoorbetaling.

Artikel 3:2 lid 10 AIB

Voorbeeld WIA, WW en werken [+](#)

Uitzonderingen

Er zijn diverse situaties waarin we moeten afwijken van de 3 hoofdregels.

Bij reguliere WW-uitkering en WIA

Als de klant recht heeft op:

- reguliere WW en WIA,
- en ook inkomen uit werk ontvangt,

dan korten we dat inkomen op de reguliere WW-uitkering.

Artikel 3:2 lid 14 AIB

Bij artikel 18 WW-uitkering of faillissementsuitkering en WIA

Als de klant recht heeft op:

- WW bij buitengewone natuurlijke omstandigheden en WIA, of
- faillissementsuitkering en WIA,
- en ook inkomen uit werk ontvangt,

dan korten we dat inkomen op de WIA-uitkering.

Artikel 3:2 lid 15 AIB

Bij reguliere WW-uitkering, WIA en niet SV-loon

Als de klant recht heeft op:

- reguliere WW en WIA, en
- fiscaal loon, belastbaar loon, winst of ZEZ-uitkering ontvangt, en
- dat loon, die winst of ZEZ-uitkering pas is ontvangen ná de eerste ziekte dag,

dan korten we het loon, de winst of ZEZ-uitkering op de WIA-uitkering. Dit geldt zo nodig in afwijking van de leden 9 en 14 van artikel 3:2.

Artikel 3:2 lid 18 AIB

Inkomen hoger dan uitkeringsdagloon

Als we artikel 3:2 leden 8 tot en met 10, 14, 15 en 18 AIB (samenloop uitkeringen en daarnaast werken) toepassen geldt het volgende:

Als het inkomen van de klant hoger is dan het dagloon of het maandloon van de uitkering waarop we het inkomen korten, dan korten we het meerdere op de andere uitkering.

Door dit lid korten we dus eigenlijk het totale inkomen. Een hoger inkomen dan het dagloon of maandloon van de uitkering waarop we eerst moeten korten, leidt tot korten van het meerdere op de tweede uitkering.

Artikel 3:2 lid 19 AIB

Verlof of vervroegd pensioen

Als we de samenloopregels van artikel 3:2 leden 8, 9, 10, 14, 15 of 18 AIB toepassen en de klant neemt verlof of krijgt recht op een vervroegd ouderdomspensioen, dan wordt het inkomen in aanmerking genomen in het aangiftetijdvak voor het aangiftetijdvak waarin het verlof c.q. vut/prepensioen aanving.

Dit betekent het volgende:

als de klant naast zijn uitkeringen met verlof of vervroegd pensioen gaat en tijdens die periode inkomsten heeft, dan korten wij alleen het inkomen voorafgaande aan het verlof of vervroegd pensioen en niet ook nog eens het inkomen dat hij tijdens zijn verlof of vervroegd pensioen heeft.

Dit voorkomt een dubbele korting.

Artikel 3:2 lid 20 AIB

Let op: Vanaf 1 januari 2022 kort je in de volgende gevallen het feitelijk loon (loondoorbetaling) tijdens verlof op de WIA-uitkering:

– het loon van de klant tijdens verlof is **gelijk of** hoger dan het loon in het aangiftetijdvak voor het aangiftetijdvak waarin het verlof is ingegaan

– er is geen voorafgaand inkomen

Dit geldt niet als de klant naast zijn uitkering met pensioen gaat. Bij pensioen blijven we het voorafgaande inkomen korten op de uitkering.

Als er geen voorafgaand inkomen is, korten we niets.

Lees de instructie [Wat is inkomen?](#) voor meer uitleg.

Dit geldt alleen voor de WIA en **als er minder dan 100% loondoorbetaling is. Dit geldt** niet voor de Wajong, WAO en WAZ.

Artikel 3:3 lid 14 AIB

Uitbreiding inkomen: inkomen uit andere bron dan verrichten arbeid

In artikel 3:3 van het AIB wordt het inkomensbegrip uitgebreid. Dit artikel regelt wat onder inkomen wordt verstaan dat de klant ontvangt **uit een andere bron dan het verrichten van arbeid**.

Daarbij gaat het vooral om andere uitkeringen die de klant ontvangt. Het begrip 'uitkeringen' vatten we in dit verband ruim op:

- uitkeringen op grond van de werknemersverzekeringen;
- loondoorbetaling bij ziekte;
- uitkeringen op grond van andere Nederlandse wettelijke regelingen, zoals de Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers (zoals ministers, Tweede-Kamerleden en gedeputeerden);
- uitkeringen op grond van buitenlandse wettelijke regelingen die dezelfde strekking hebben als de werknemersverzekeringen (dat wil zeggen financiële compensatie bieden voor inkomensverlies als gevolg van werkloosheid of arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte).

Artikel 3:3 van het AIB bepaalt dat in het geval van bijvoorbeeld een uitkering, loondoorbetaling tijdens ziekte of verlof **niet het inkomen zelf** in aanmerking wordt genomen, **maar het voorafgaande inkomen of het dagloon** waarop de uitkering is gebaseerd.

Let op:

1: Vanaf 1 januari 2022 kort je een volledige (100%) loondoorbetaling bij ziekte wel op de uitkering. Alleen bij minder dan 100% loondoorbetaling ga je uit van het loon van de klant in het aangiftetijdvak voor het aangiftetijdvak waarin het recht op loondoorbetaling bij ziekte ontstond.

Dit geldt alleen voor de WIA en **als er minder dan 100% loondoorbetaling is**. Dit geldt niet voor de Wajong, WAO en WAZ.

Artikel 3:2 lid 1 en 3:3 leden 1 en 2 AIB

2: Vanaf 1 januari 2022 kort je in de volgende gevallen loondoorbetaling tijdens ziekte en/of verlof op de WIA-uitkering:

– Het loon van de klant tijdens ziekte en/of verlof is **gelijk of** hoger dan het loon in het aangiftetijdvak voor het aangiftetijdvak waarin het recht op loondoorbetaling bij ziekte en/of verlof ontstond.

– Er is geen voorafgaand inkomen.

Lees de instructie [Wat is inkomen?](#) voor meer uitleg.

Dit geldt alleen voor de WIA **en als er minder dan 100% loondoorbetaling is**. Dit geldt niet voor de Wajong, WAO en WAZ.

Artikel 3:3 lid 14 AIB

Loondoorbetaling, uitkering of verlof: het voorafgaande inkomen

Als naast het recht op WIA-uitkering recht ontstaat op het volgende inkomen:

- loondoorbetaling bij ziekte;
- een uitkering o.g.v. hoofdstuk IV WW (= faillissementsuitkering) of een daarmee overeenkomende wettelijke uitkering;
- een uitkering bij wijze van oudedagsvoorziening, prepensioen (bijv. VUT) of een vergelijkbare regeling die voorafgaat aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Vanaf 1 januari 2013 schuift de AOW-gerechtigde leeftijd geleidelijk. Een pensioen dat wél op het 65ste jaar maar vóór de AOW-gerechtigde leeftijd begint, behoort dus tot de pensioenuitkeringen die hier worden bedoeld;

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 WIA. Zie ook onder 'Einde recht/65 jaar'.

- uitkering die naar aard en strekking overeenkomt met een ZW- of WW-uitkering bij buitengewone natuurlijke omstandigheden (zoals in het geval van militairen en vrijwilligers bij gemeentelijke brandweer).

Dan wordt als inkomen beschouwd het inkomen [als bedoeld in artikel 3:2, eerste lid](#) (d.w.z. inkomen vanwege het verrichten van arbeid), dat werd genoten in het aangiftetijdvak vóór het aangiftetijdvak waarin het recht op een dergelijke loondoorbetaling of uitkering ontstond. De strekking van deze bepaling is om te voorkomen dat de uitkering omhoog gaat als gevolg van één van deze omstandigheden.

Artikel 3:3 lid 1 AIB

Let op:

1: Vanaf 1 januari 2022 kort je een volledige loondoorbetaling bij ziekte wel op de uitkering. Alleen bij minder dan 100% loondoorbetaling ga je uit van het loon van de klant in het aangiftetijdvak voor het aangiftetijdvak waarin het recht op loondoorbetaling bij ziekte ontstond.

2: Vanaf 1 januari 2022 kort je in de volgende gevallen loondoorbetaling het feitelijk loon tijdens ziekte en/of verlof op de WIA-uitkering:

– Het loon van de klant tijdens ziekte en/of verlof is **gelijk of** hoger dan het loon in het aangiftetijdvak voor het aangiftetijdvak waarin het recht op loondoorbetaling bij ziekte en/of verlof ontstond.

– Er is geen voorafgaand inkomen.

Dit geldt alleen voor de WIA **of als er minder dan 100% loondoorbetaling is**. Dit geldt niet voor de Wajong, WAO en WAZ.

Artikel 3:2 lid 1, 3:3 leden 1, 2 en 14 AIB

Voorbeeld prepensioen tijdens de wachttijd [+](#)

Voorbeeld loondoorbetaling bij ziekte [+](#)

Wel of geen recht op loondoorbetaling bij ziekte

Het is mogelijk dat de werknemer geen recht heeft op loondoorbetaling, omdat hij al eerder 104 weken door ziekte ongeschikt is geweest voor de bedongen arbeid. Een nieuw recht op loondoorbetaling kan alleen ontstaan als de werknemer langer dan 4 weken volledig hersteld is geweest, of als hij is uitgevallen in nieuwe bedongen arbeid.

Volgens de rechtspraak gaat het om nieuwe bedongen arbeid als de inhoud van de arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk is aangepast, of als de werknemer 'gedurende een niet te korte tijd werkzaam is geweest in arbeid waarvan de aard en de omvang tussen partijen niet ter discussie hebben gestaan'. In dat geval mag de werknemer erop vertrouwen dat deze arbeid de nieuwe bedongen arbeid is geworden.

Bij de vaststelling van het WIA-recht na een uitval wegens ziekte tijdens een lopend dienstverband gaan we steeds uit van een recht op loondoorbetaling. Wordt er geen loon betaald, en beroept de werkgever zich erop dat er geen nieuwe bedongen arbeid is, maar van aangepaste arbeid die de werknemer heeft verricht in het kader van zijn re-integratie na het eerdere, nog niet afgesloten ziektegeval, dan worden hij en de werknemer in de gelegenheid gesteld om dit aannemelijk te maken. Zo mogelijk wordt daarbij ook rekening gehouden met wat er bij een eerdere RIV-beoordeling is vastgesteld over de al dan niet structurele herplaatsing van de werknemer in passend werk bij de werkgever.

Redenen om aan te nemen dat het werk waarin de werknemer is uitgevallen niet moet worden beschouwd als de nieuwe bedongen arbeid, maar als aangepaste arbeid in het kader van re-integratie kunnen zijn dat:

- het werk is verricht bij wijze van arbeidstherapie;
- de inhoud van het werk of het aantal gewerkte uren sterk wisselend is geweest;
- het werk geen reguliere functie betreft, maar slechts tijdelijke of aanvullende taken omvat;
- terugkeer naar de oorspronkelijke arbeid nog steeds mogelijk is en gewenst wordt;
- de arbeidsvoorwaarden nog niet aan het nieuwe werk zijn aangepast;
- de werkgever uitdrukkelijk heeft laten weten het werk niet te willen aanmerken als de nieuwe bedongen arbeid.

Naarmate het werk langere tijd is verricht, leggen deze factoren minder gewicht in de schaal.

Als duidelijk blijkt dat het werk waarin de werknemer is uitgevallen moet worden beschouwd als aangepaste arbeid in het kader van re-integratie, en niet als de nieuwe bedongen arbeid, wordt bij de vaststelling van het WIA-recht geen rekening gehouden met een recht op loondoorbetaling. Blijkt dit niet, dan wordt het voorafgaande loon in aanmerking genomen alsof het wordt doorbetaald. Dit loon geldt dan ook voor het voldoen aan de inkomenseis.

Let op:

1: Vanaf 1 januari 2022 kort je een volledige loondoorbetaling bij ziekte wel op de uitkering. Alleen bij minder dan 100% loondoorbetaling ga je uit van het loon van de klant in het aangiftetijdvak voor het aangiftetijdvak waarin het recht op loondoorbetaling bij ziekte ontstond.

2: Vanaf 1 januari 2022 kort je in de volgende gevallen loondoorbetaling het feitelijk loon tijdens ziekte en/of verlof op de WIA-uitkering:

– Het loon van de klant tijdens ziekte en/of verlof is **gelijk of** hoger dan het loon in het aangiftetijdvak voor het aangiftetijdvak waarin het recht op loondoorbetaling bij ziekte en/of verlof ontstond.

– Er is geen voorafgaand inkomen.

Dit geldt alleen voor de WIA **en als er minder dan 100% loondoorbetaling is**. Dit geldt niet voor de Wajong, WAO en WAZ.

Verlof

Als de klant naast het recht op WIA-uitkering werkt en met verlof is/gaat, dan beschouwen we als inkomen, het inkomen dat hij genoot in het aangiftetijdvak vóór het aangiftetijdvak waarin het verlof ontstond. Hieronder worden uitzonderingen op deze regel genoemd.

Artikel 3:3 lid 8 AIB

Op die manier voorkomen we dat tijdens het verlof de uitkering waarop het inkomen geheel of gedeeltelijk in mindering wordt gebracht, toeneemt doordat de klant een lager of geen inkomen ontvangt.

Voorbeeld onbetaald verlof [+](#)

Het gaat in dit verband om bijna alle vormen van betaald of onbetaald verlof, waaronder ouderschapsverlof en levensloopverlof, met uitzondering van zwangerschaps- en bevallingsverlof en adoptie/pleegzorgverlof en aanvullend geboorteverlof.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof en adoptieverlof en aanvullend geboorteverlof is sv-loon, de uitkering zelf wordt gekort.

Let op: Vanaf 1 januari 2022 kort je het feitelijke loon gedurende het verlof als het loon tijdens het verlof **gelijk of** hoger is dan het

voorafgaande inkomen of er is geen voorafgaand inkomen.

Dit geldt alleen voor WIA **en als er minder dan 100% loondoorbetaling is**. Dit geldt niet voor de Wajong, WAO en WAZ.

Artikel 3:3 lid 14 AIB

Bij sterk wisselend inkomen: gemiddelde laatste 3 tijdvakken

Als het voorafgaande inkomen per aangiftetijdvak sterk wisselt, dan gaan wij niet uit van het inkomen in het laatste aangiftetijdvak, maar van het gemiddelde in de laatste 3 aangiftetijdvakken voorafgaande aan het tijdvak waarin het recht op loondoorbetaling of uitkering ontstond. Datzelfde geldt bij verlof.

Artikel 3:3 lid 13 AIB

Voorbeeld

Let op:

1: Vanaf 1 januari 2022 kort je een volledige loondoorbetaling bij ziekte wel op de uitkering. Alleen bij minder dan 100% loondoorbetaling ga je uit van het loon van de klant in het aangiftetijdvak voor het aangiftetijdvak waarin het recht op loondoorbetaling bij ziekte ontstond.

2: Vanaf 1 januari 2022 kort je in de volgende gevallen loondoorbetaling tijdens ziekte en/of verlof op de WIA-uitkering:

– het loon van de klant tijdens ziekte en/of verlof is **gelijk of** hoger dan het loon van het voorafgaande inkomen (bij wisselend inkomen het gemiddelde inkomen van drie maanden)

– er is geen voorafgaand inkomen

Lees de instructie [Wat is inkomen?](#) voor meer uitleg.

Dit geldt alleen voor de WIA **en als er minder dan 100% loondoorbetaling is**. Dit geldt niet voor de voor de Wajong, WAO en WAZ.

ZW of WW naast WIA

Vanaf 1 juli 2015 kan de reguliere WW-uitkering en de WW-uitkering bij buitengewone natuurlijke omstandigheden ook naar een maandloon worden berekend. Het maandloon bedraagt 21,75 maal het dagloon. Daarnaast moeten we de ZW-uitkering van een zieke werkloze ook beschouwen als een reguliere WW-uitkering.

Als de klant naast het recht op WIA-uitkering, recht krijgt op een ZW-uitkering of een WW-uitkering (geen faillissementsuitkering), dan beschouwen we als inkomen het dagloon of maandloon van deze uitkeringen. Hierdoor neemt de hoogte van de eerste uitkering niet toe als het recht op de tweede uitkering ontstaat.

Voorbeeld

Maatregel op ZW of WW

Als een maatregel (ook gehele weigering) is toegepast op een ZW- of WW-uitkering, bestaat wel recht op de uitkering maar wordt deze gedeeltelijk of geheel niet uitbetaald. Ook dan gaan we uit van het dagloon of maandloon waarop de ZW- of WW-uitkering is gebaseerd.

Niet-aangevraagde WW-uitkering

Als de klant werkloos wordt uit werkzaamheden waarvan we het inkomen korten en hij vraagt geen WW-uitkering aan, dan korten wij niet het loon voorafgaande aan die WW-uitkering of het WW-dagloon/maandloon alsof hij wel een WW-uitkering zou hebben gekregen.

ZW + loondoorbetaling tijdens ziekte: het voorafgaande inkomen

Het AIB bepaalt niet welk bedrag aan inkomen we moeten korten als de klant uit dezelfde dienstbetrekking zowel loondoorbetaling tijdens ziekte als ZW-uitkering ontvangt. Het dagloon ZW kan afwijken van het loon voorafgaand aan de eerste ziektedag, omdat we het dagloon ZW moeten vaststellen op basis van het Dagloonbesluit.

Als beleidsstandpunt geldt nu dat we het loon voorafgaand aan de eerste ziektedag blijven korten. In de meeste gevallen zal de loondoorbetaling namelijk meer bedragen dan het ZW-dagloon. Dit beleid geldt voor elke situatie waarin de eerste ziektedag op of na 1-5-2014 ligt. Zie ook het beleidsstandpunt [Anticumulatie bij gelijktijdige samenloop WIA met loondoorbetaling + ZW](#) van JKC.

Let op:

1: Vanaf 1 januari 2022 kort je een volledige loondoorbetaling wel op de uitkering. Alleen bij minder dan 100% loondoorbetaling ga je uit van het loon van de klant in het aangiftetijdvak voor het aangiftetijdvak waarin het recht op loondoorbetaling bij ziekte ontstond.

2: Vanaf 1 januari 2022 kort je in de volgende gevallen loondoorbetaling het feitelijk loon tijdens ziekte en/of verlof op de WIA-uitkering:

– Het loon van de klant tijdens ziekte en/of verlof is **gelijk of** hoger dan het loon in het aangiftetijdvak voor het aangiftetijdvak waarin het recht op loondoorbetaling bij ziekte en/of verlof ontstond.

– Er is geen voorafgaand inkomen.

Artikel 3:2 lid 1, 3:3 leden 1, 2 en 14 AIB

Wanneer geen nieuwe dagloonvaststelling?

Als we het dagloon van de klant dat ten grondslag ligt aan een ZW- of een WW-uitkering als inkomen hebben aangemerkt, dan vindt geen nieuwe vaststelling van het inkomen plaats wanneer dat dagloon wijzigt als gevolg van bijvoorbeeld een halfjaarlijkse indexering. Deze bepaling voorkomt dat UWV een bewerkelijk handmatig proces moet uitvoeren om de verhoging van het dagloon te laten doorwerken in een

verlaging van de WIA-uitkering. Indexering leidt dus niet tot aanpassing van het inkomen dat we in aanmerking nemen. Feitelijk wordt het inkomen hoger door de indexering maar uit praktische overwegingen doen we daar niets mee.

Artikel 3:3 lid 12 AIB

Voorbeeld 

Prepensioen al voor eerste ziektedag

Als de klant al prepensioen had vóór zijn eerste ziektedag, dan merken we dat pensioen niet aan als inkomen voor de WIA.

Artikel 3:3 lid 9 AIB

Inkomen bij uitsluiting recht loondoorbetaling of beëindiging WW-uitkering

Als de klant geen recht heeft op loondoorbetaling (of daarmee overeenkomend loon) omdat hij een verplichting niet is nagekomen of omdat voor hem één of twee wachtdagen gelden, dan nemen we het inkomen in aanmerking alsof er wel recht op loondoorbetaling was.

Geen recht op loondoorbetaling is bijvoorbeeld mogelijk in de volgende situaties:

- De werknemer heeft zijn ziekte opzettelijk veroorzaakt.
- De werknemer heeft zijn genezing belemmerd of vertraagd.
- De werknemer heeft niet meegewerkt aan redelijke voorschriften.
- De werknemer heeft geweigerd inlichtingen te verstrekken.

De fictie dat loondoorbetaling wel plaatsvindt voorkomt dat we een hogere uitkering betalen die het beoogde effect van de vervallen loonaanspraak teniet doet. We blijven korten wat we al kortten.

Artikel 3:3 lid 8 AIB

Voorbeeld 

Let op:

1: Vanaf 1 januari 2022 kort je een volledige loondoorbetaling bij ziekte wel op de uitkering. Alleen bij minder dan 100% loondoorbetaling ga je uit van het loon van de klant in het aangiftetijdvak voor het aangiftetijdvak waarin het recht op loondoorbetaling bij ziekte ontstond.

2: Vanaf 1 januari 2022 kort je in de volgende gevallen loondoorbetaling het feitelijk loon tijdens ziekte en/of verlof op de WIA-uitkering:

- Het loon van de klant tijdens ziekte en/of verlof is **gelijk of** hoger dan het loon in het aangiftetijdvak voor het aangiftetijdvak waarin het recht op loondoorbetaling bij ziekte en/of verlof ontstond.
- Er is geen voorafgaand inkomen.

Dit geldt alleen voor de WIA **en als de loondoorbetaling minder is dan 100%**. Dit geldt niet voor Wajong, WAO en WAZ.

Artikel 3:2 lid 1, 3:3 leden 1, 2 en 14 AIB

Einde WW: klant niet beschikbaar voor arbeid

Als de WW-uitkering is geëindigd omdat de klant niet beschikbaar is voor arbeid, dan merken we die uitkering aan alsof die beëindiging niet heeft plaatsgevonden. Ook in het geval van beëindiging WW-uitkering gaan wij dus uit van de fictie dat er wel betaling is. Zo voorkomen we dat de beëindiging leidt tot een hogere uitkering die het beoogde effect van de beëindiging teniet doet. We blijven korten wat we al kortten.

Artikel 3:3 lid 11 AIB

Voorbeeld 

Let op:

1: Vanaf 1 januari 2022 kort je een volledige loondoorbetaling bij ziekte wel op de uitkering. Alleen bij minder dan 100% loondoorbetaling ga je uit van het loon van de klant in het aangiftetijdvak voor het aangiftetijdvak waarin het recht op loondoorbetaling bij ziekte ontstond.

2: Vanaf 1 januari 2022 kort je in de volgende gevallen loondoorbetaling het feitelijk loon tijdens ziekte en/of verlof op de WIA-uitkering:

- Het loon van de klant tijdens ziekte en/of verlof is **gelijk of** hoger dan het loon in het aangiftetijdvak voor het aangiftetijdvak waarin het recht op loondoorbetaling bij ziekte en/of verlof ontstond.

– Er is geen voorafgaand inkomen.

Dit geldt alleen voor de WIA **en als de loondoorbetaling minder is dan 100%**. Dit geldt niet voor Wajong, WAO en WAZ.

Artikel 3:2 lid 1, 3:3 leden 1, 2 en 14 AIB

Bij gehele weigering of opschorting van loondoorbetaling bij ziekte (of daarmee overeenkomend loon) merken we het inkomen aan alsof de doorbetaling niet was geweigerd of de doorbetaling niet was opgeschort. Ook bij weigering gaan wij dus uit van de fictie dat loondoorbetaling wel plaatsvindt. Zo voorkomen we dat de weigering of opschorting leidt tot een hogere uitkering die het beoogde effect van de vervallen loonaanspraak teniet doet. Voor deze situatie is geen aparte bepaling nodig omdat in die gevallen het recht op loon, bezoldiging of uitkering blijft bestaan, zodat artikel 3:3 lid 2 van het AIB 'gewoon' van toepassing is.

Uitzonderingen voor WIA

In artikel 3:4 AIB zijn specifieke uitzonderingen geregeld voor de WIA.

Verkorte wachttijd IVA

Volgens de hoofdregel bij samenloop WIA-uitkering en loon (of loondoorbetaling bij ziekte) verrekenen we dat loon met de WIA-uitkering. Op deze hoofdregel wordt een uitzondering gemaakt als sprake is van een verkorte wachttijd.

Als duidelijk is dat een zieke werknemer duurzaam volledig arbeidsongeschikt is, kan de wachttijd voor de IVA-uitkering worden verkort (wachttijd minimaal 13 weken, maximaal 78 weken). Na de verkorte wachttijd heeft de klant recht op een IVA-uitkering. Daarnaast kan hij ook aanspraak maken op 104 weken loondoorbetaling. Als je de hoofdregel dan zou toepassen zou de IVA-uitkering nihil bedragen, dat is niet de bedoeling. Daarom maken we in deze situatie een uitzondering. Het loon hoeft niet gekort te worden op de IVA-uitkering. De werkgever kan het loon verminderen met de IVA-uitkering (artikel 7:629 lid 5 BW).

Artikel 3:4 lid 1, onder a AIB

Binnen 5 jaar alsnog IVA, zonder wachttijd

Een zieke werknemer heeft zonder wachttijd recht op een IVA-uitkering indien hij bij einde wachttijd minder dan 35% arbeidsongeschikt is en binnen vijf jaar na einde wachttijd duurzaam volledig arbeidsongeschikt wordt. Is sprake van een nieuwe periode van 104 weken loondoorbetaling dan wordt deze loondoorbetaling niet gekort op de IVA-uitkering. De werkgever kan daardoor het loon verminderen met de IVA-uitkering (artikel 7:629 lid 5 BW). Deze uitzondering is met ingang van 1 juli 2015 in het AIB.

Artikel 3:4 lid 1, onder b AIB

Van WGA naar IVA, zonder wachttijd

Een zieke werknemer met recht op een WGA-uitkering heeft zonder wachttijd recht op een IVA-uitkering indien hij duurzaam volledig arbeidsongeschikt wordt. Is sprake van een nieuwe periode van 104 weken loondoorbetaling dan wordt deze loondoorbetaling niet gekort op de IVA-uitkering. De werkgever kan daardoor het loon verminderen met de IVA-uitkering (artikel 7:629 lid 5 BW). Deze uitzondering is met ingang van 1 juli 2015 opgenomen in het AIB.

Artikel 3:4 lid 1, onder c AIB

Herleving IVA, zonder wachttijd

Een klant heeft recht op een IVA-uitkering zonder wachttijd, als hij op de dag voordat hij weer volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is:

- recht had op een WGA-uitkering; of
- geen recht had op een WGA-uitkering, maar de volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid intreedt binnen 5 jaar na de beëindiging van de IVA-uitkering. Een voorwaarde is dat de arbeidsongeschiktheid voortkomt uit dezelfde oorzaak waarvoor hij eerder een IVA-uitkering ontving.

Hoewel deze situatie niet vaak voorkomt, heeft een werkgever dan een loondoorbetalingsplicht van 104 weken. Het AIB regelt hiervoor niets. Dit is aangekaart bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Tot het AIB is aangepast, hanteren we als beleid dezelfde werkwijze. We korten de loondoorbetaling niet op de IVA-uitkering, waardoor de werkgever de doorbetaling van loon kan verminderen met de IVA-uitkering.

Let op: In deze uitzonderingssituaties kan het voorkomen dat naast de loondoorbetaling tijdens ziekte ook ZW-uitkering wordt verstrekt. In geval kort je niet de loondoorbetaling maar wél het ZW-dagloon. Het maakt niet uit hoe hoog het dagloon ZW is. Het ZW-dagloon is namelijk inkomen (art. 3:3 lid 5 AIB). De werkgever kan de ZW-uitkering in mindering brengen op de loondoorbetaling en ook het deel van de IVA-

inkomen (art. 3:3 lid 3 Aib). De werkgever kan de ZW-uitkering in mindering brengen op de loondoorbetaling en ook het deel van de IVA-uitkering dat nog tot uitbetaling komt (artikel 7:629 lid 5 BW). Als de ZW-uitkering hoger is dan de loondoorbetaling én de ZW-uitkering wordt via de werkgever betaald, dan wordt de werkgever op grond van het Ziekengeldreglement geacht het meerdere aan ZW-uitkering te betalen aan de klant.

Inkomenseis WIA (artikel 60 WIA)

Als hoofdregel geldt dat het inkomen dat we gebruiken voor de korting op de uitkering, ook het inkomen voor de inkomenseis is. Op deze hoofdregel zijn echter uitzonderingen geformuleerd. Een nadere toelichting op de inkomenseis is te vinden in het thema [Recht en uitsluiting, Nieuw recht](#).

Hoe stel je het inkomen per maand vast?

Artikel 4:1 van het AIB besteedt aandacht aan de wijze waarop het inkomen wordt vastgesteld.

Het inkomen herleiden we tot een bedrag per kalendermaand. De kalendermaand wordt gesteld op 21,75 dagen.

De werkgever geeft het loon op per aangiftetijdvak van een maand of 4 weken. De werkgever rekent een loon toe aan een aangiftetijdvak. Wij volgen de opgave van de werkgever, dat wil zeggen dat wij het loon toerekenen aan hetzelfde tijdvak als waaraan de werkgever het loon heeft toegerekend.

Bij de vrijwillige brandweer wordt het loon 1 keer per kwartaal opgegeven. Ook hier volgen wij de opgave.

Voorbeeld

We rekenen belastbaar loon/resultaat/winst/WAZO-ZEZ-uitkering evenredig toe aan de betreffende kalendermaanden in het boek- of kalenderjaar. Dit houdt in dat we het inkomen evenredig verdelen over de maanden waarin de klant de werkzaamheden heeft verricht. Als de klant, bijvoorbeeld, op 20 juni 2017 als zelfstandige is begonnen en die werkzaamheden de rest van het jaar heeft verricht, verdelen we de winst over 2017 evenredig over de maanden juni tot en met december, oftewel 7 maanden.

Artikel 4:1 leden 1 tot en met 3 en 5 AIB

Wisselende inkomsten

Inkomsten worden per maand vastgesteld, dus ook bij per maand wisselende inkomsten. We kunnen bij wisselend inkomen op basis van een geschat inkomen een gemiddeld inkomen per kalendermaand bepalen en per maximaal 12 maanden herberekenen. Het gemiddeld inkomen kunnen we dan toerekenen aan maanden in die periode.

Middeling van inkomsten maakt de beslissing voor de klant minder inzichtelijk. Middelen levert voor UWV nauwelijks tot geen voordeel op. Daarom worden de inkomsten niet gemiddeld, maar worden ze achteraf per maand vastgesteld.

Artikel 4:1 lid 6 AIB

EPS/AVWB/vakantiebijslag

Als de klant een EPS, AVWB of vakantiebijslag heeft, moeten we het opgebouwde bedrag aan EPS, AVWB en vakantiebijslag in het aangiftetijdvak in aanmerking nemen waarbij we dan het betaalde bedrag aan EPS, AVWB en vakantiebijslag in dat aangiftetijdvak buiten beschouwing laten.

Artikel 4:1 lid 8 AIB

Meer informatie in verband met de loon over systematiek en het extra periodiek salaris, [arbeidsvoorwaardenbedrag \(AVWB\)](#) of vakantiebijslag vind je in de toelichting 'Wat is inkomen'.

Let op: Vanaf 1 januari 2022 is EPS een onderdeel van het AVWB en valt in de polisadministratie onder de rubriek AVWB.

Uitzonderingssituaties

In uitzonderingssituaties kunnen wij afwijken van het uitgangspunt dat wij de opgave van de werkgever volgen. In het AIB zijn 2 situaties genoemd:

1. UWV kan het inkomen in een aangiftetijdvak toerekenen aan de dag waarop dit inkomen betrekking heeft. Het gaat hierbij om de situatie waarin de klant tijdens de duur van de uitkering, een (na)betaling krijgt van de (ex-)werkgever die betrekking heeft op een periode waarin hij nog geen uitkering ontving. In die gevallen rekenen we het loon toe aan de periode waarin de klant nog geen uitkering had, waardoor we met dat inkomen geen rekening houden.

Voorbeeld

Artikel 4:1 lid 7 AIB

Op dezelfde manier rekenen we een extra betaling zoals een bonus of winstuitkering toe aan de periode waarover de klant uitkering heeft.

Voorbeeld 

2.

Kennelijk onredelijk resultaat:

UWV stelt het inkomen op een andere wijze vast als toerekening van het inkomen aan het tijdvak waarover de werkgever daarvan opgave heeft gedaan zou leiden tot een kennelijk onredelijk resultaat. Deze bepaling beperkt zich tot zeer uitzonderlijke gevallen die door wet- en regelgever niet zijn voorzien. Een beroep op deze bepaling wordt alleen in zeer uitzonderlijke gevallen gehonoreerd.

We kunnen in dit verband geen categorieën van gevallen noemen waarin altijd sprake zou zijn van een kennelijk onredelijk resultaat.

Artikel 4:1 lid 11 AIB

Overgangsrecht

Per 1 maart 2012 geldt overgangsrecht bij de inwerkingtreding van het AIB. Bij de wijzigingen als gevolg van WWZ per 1 juli 2015 is ook overgangsrecht gemaakt.

Inwerkingtreding AIB

Met de totstandkoming van het AIB zijn er enkele wijzigingen opgetreden ten opzichte van de regelgeving voor 1 maart 2012. De nieuwe regels kunnen hier en daar leiden tot kleine verschillen. Daarom is voor een aantal situaties geregeld dat de voor 1 maart 2012 geldende bepalingen nog van toepassing blijven:

1. Als de klant op 1 maart 2012 al WAZO-verlof had in verband met zwangerschap/bevalling/adoptie/pleegzorg, dan blijven we voor de korting op de WIA-uitkering uitgaan van het loon in de laatste maand voorafgaande aan het verlof.

Artikel 5:1 lid 1 AIB

2. Als de klant op 1 maart 2012 naast zijn WIA-uitkering al een ZW-of WW-uitkering had, dan blijven we voor de korting op de WIA-uitkering uitgaan van het loon in de laatste maand voorafgaande aan die uitkering. Dit zolang het recht op ZW of WW duurt.

Artikel 5:1 lid 3 AIB

3. Als de klant op 1 maart 2012 naast zijn WIA-uitkering al een ZW-uitkering had, dan blijft het loon voorafgaande aan de ZW-uitkering ook meetellen voor de inkomenseis, ook al bestaat het dienstverband waarop het ZW-recht is gebaseerd niet meer. Dit zolang het recht op ZW duurt. *Artikel 5:1 lid 4 AIB*

Invoering WWZ

Door de invoering van de WWZ is er een groot aantal bepalingen voor de WW aangepast. Soms raken die wijzigingen ook WIA. Daarom geldt het volgende overgangsrecht:

1. Als de klant vóór 1 juli 2015 naast zijn WIA-uitkering al:

- een reguliere WW-uitkering had, en
- ook inkomen uit werk ontving,

dan blijven we de regels van het AIB hanteren zoals die tot 1 juli 2015 golden. Voor de reguliere WW-uitkering geldt dit zolang die uitkering nog niet is omgezet naar een nieuw WW-recht. Oude WW-rechten of herlevingen van oude WW-rechten kunnen worden omgezet als op of ná 1 juli 2015 ook een nieuw WW-recht ontstaat.

Artikel 5:1a AIB

2. Als de klant vóór de mogelijke inwerkingtreding van de calamiteitenregeling WW naast zijn WIA-uitkering al:

- een WW-uitkering bij buitengewone natuurlijke omstandigheden had, en
- ook inkomen uit werk ontving,

dan blijven we de regels van het AIB hanteren zoals die tot 1 juli 2015 golden.

Artikel 5:1a AIB

3. Als de klant vóór 1 januari 2016 naast zijn WIA-uitkering al:

- een faillissementsuitkering had, en
- ook inkomen uit werk ontving, en
- de AIB-bepalingen van vóór 1 juli 2015 wijzen een andere uitkering aan waarop we het inkomen moeten korten,

dan blijven we de regels van het AIB hanteren zoals die tot 1 juli 2015 golden.

Artikel 5:1a AIB

In andere situaties geldt dan het AIB zoals dat luidt sinds 1 juli 2015.

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Deskundigenoordelen re-integratie

Is de werknemer ziek en daardoor ongeschikt om de bedongen arbeid te verrichten? Dan is de werkgever gedurende 104 weken verplicht re-integratie-inspanningen te verrichten om zijn zieke werknemer te begeleiden naar eigen of passend werk binnen of buiten zijn bedrijf [1]. De werknemer moet daaraan meewerken. In de 'Regeling procesgang tijdens eerste en tweede ziektejaar' zijn de re-integratieverplichtingen van de werkgever en de werknemer nader uitgewerkt. Het deskundigenoordeel (hierna: DO) is één van de middelen dat hierbij ingezet kan worden.

Een DO [3]

kan een stagnerend re-integratieproces (weer) vlottrekken. Het kan aan partijen een impuls geven om actief naar oplossingen te zoeken, het proces een andere wending te geven of bevestigen dat men op de goede weg is. In bepaalde situaties (zoals bij een loonvordering) moet men beschikken over een DO om toegang te kunnen krijgen tot de beroepsrechter.

Het is de taak van UWV om op verzoek van werkgever of werknemer een oordeel te geven over [5]

:

- het bestaan van (on)geschiktheid tot werken, mits daar een geschil over bestaat;
- aanwezigheid van passend werk;
- re-integratie-inspanningen van de werknemer;
- re-integratie-inspanningen van de werkgever.

UWV geeft een onafhankelijk oordeel. Deskundigen zijn verplicht om onpartijdig onderzoek te doen.

Second opinion bedrijfsarts

Werknemers hebben het recht om een advies van de eigen bedrijfsarts te laten toetsen door een andere, onafhankelijke bedrijfsarts. [6] De second opinion bij een andere bedrijfsarts is niet bedoeld om de plaats in te nemen van het DO van UWV. De werknemer mag beide instrumenten inzetten. Dat een second opinion is aangevraagd, of aangevraagd kan worden, is nooit een reden om een aanvraag DO niet in behandeling te nemen.

Voorwaarden aanvragen deskundigenoordeel

- Alleen de werkgever en werknemer kunnen een aanvraag doen voor een DO;

Verdieping 

- Per DO kan slechts 1 vraag worden gesteld;
Er zijn een aantal vraagstellingen mogelijk waarover een oordeel wordt gegeven. De vraag moet passen in het kader van het DO.
- Een aanvraag kan uiterlijk 5 jaar na het beëindigen van de loonbetalingsplicht worden ingediend;
Dit is de termijn waarbinnen de werknemer loon bij zijn werkgever kan vorderen. Er kan overigens alleen nog een DO afgegeven worden, als

het nog mogelijk is om tot een oordeel te komen.

- Aan een uitspraak over geschiktheid tot werken moet een geschil ten grondslag liggen [\[7\]](#)
. Voor de overige deskundigenoordelen geldt dit niet.

Specifieke voorwaarden

Zwangerschap

Er kan geen DO '(on)geschiktheid tot werken' worden aangevraagd als de werknemer vanwege beperkingen ten gevolge van zwangerschap uitvalt en recht heeft op ziekgeld van UWV. UWV stelt de (on)geschiktheid namelijk impliciet vast bij het toekennen van de uitkering. Een uitspraak over passend werk of de re-integratie-inspanningen van de werkgever of werknemer is wel mogelijk.

Eigenrisicodrager (ZW en WGA)

Eigenrisicodragers (ERD) ZW en WGA en hun ex-werknemers kunnen ook een DO aanvragen.

- Voor de ERD ZW en zijn ex-werknemers staan alle deskundigenoordelen open behalve het DO over (on)geschiktheid tot werken. UWV doet bij het vaststellen van het uitkeringsrecht impliciet een uitspraak over de (on)geschiktheid [\[9\]](#)
.
- Voor de ERD WGA en zijn ex-werknemers staat alleen de vraagstelling over re-integratie-inspanningen van werkgever open [\[10\]](#)
.

No-riskpolis

Er kan geen DO '(on)geschiktheid tot werken' worden aangevraagd als de werknemer vanwege de no-riskpolis recht heeft op ziekgeld van UWV [\[11\]](#)

. UWV stelt de (on)geschiktheid tot werken namelijk al vast bij het toekennen van de uitkering. De werkgever en werknemer houden re-integratie-verplichtingen. Een ander DO kan daarom wel worden aangevraagd.

Soorten deskundigenoordelen

Wanneer DO (on)geschiktheid tot werken?

Als er een verschil van mening is over het feit of de werknemer wel of niet volledig geschikt is voor zijn/haar eigen werk. Om dit geschil op te lossen kan de werknemer of werkgever een DO (on)geschiktheid tot werken aanvragen, zodat de re-integratie niet verder vastloopt. Ook kan een DO nodig zijn voor de werknemer om loondoorbetaling via de rechter te vorderen. Het doel van het onderzoek is om een uitspraak te doen over het wel of niet volledig geschikt zijn voor de bedongen arbeid.

Wanneer is DO (on)geschiktheid tot werken niet mogelijk?

Een DO '(on)geschiktheid tot werken' kan niet worden aangevraagd:

- over een periode na het tijdvak waarin de loondoorbetalingsverplichting geldt. Zo nodig kan (in overleg met de aanvrager) besloten worden tot het behandelen van een ander type DO (passende arbeid of re-integratie-inspanningen werkgever/werknemer) als de vraagstelling daar bij past;
- bij werknemers die arbeidsongeschikt zijn ten gevolge van zwangerschap/bevalling;
- bij ex-werknemers van een ERD ZW;
- bij werknemers met een no-riskpolis.

Wanneer DO passende arbeid?

De werkgever is verplicht passende arbeid te bieden binnen de grenzen van de redelijkheid, terwijl de werknemer verplicht is passende arbeid te aanvaarden. De werknemer kan ook zelf passende arbeid binnen de organisatie aanwijzen. De werkgever is verplicht om op de aanwijzing van de werknemer in te gaan. Als de werknemer twijfelt aan de passendheid of als er een verschil van inzicht over bestaat, kunnen beide partijen een DO 'passende arbeid' aanvragen.

Wanneer DO re-integratie-inspanningen werknemer?

De werkgever kan een oordeel aanvragen als hij meent dat zijn werknemer onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie (bijvoorbeeld door in te gaan op redelijke voorstellen van de werkgever of door redelijke voorschriften niet op te volgen). De werkgever kan bijvoorbeeld een aanvraag doen vooruitlopend op een loonstop/loonopschorting of om aan te tonen dat de inspanningen van de werknemer te wensen overlaten, zo nodig in het kader van een ontslagprocedure.

De werknemer kan een oordeel aanvragen als hij vindt dat hij zich voldoende inspant, terwijl zijn werkgever het daar niet mee eens is. De werknemer kan bijvoorbeeld een oordeel vragen om aan te tonen dat er onmacht is of van een voorschrift dat hij in redelijkheid niet kan opvolgen.

Wanneer DO re-integratie-inspanningen werkgever?

De werkgever kan een oordeel aanvragen als hij van mening is dat hij voldoende en adequate inspanningen verricht, terwijl de werknemer daar een andere visie op heeft. Hij kan dit oordeel ook aanvragen vanuit de vraag of hij met de re-integratie op de goede weg is, bijvoorbeeld bij twijfel aan de adviezen van de arbodienst.

De werknemer kan zich tot UWV richten met de vraag of de werkgever voldoende en adequate re-integratie-inspanningen verricht. Als hij de werkgever via de rechter wil aanspreken op het nakomen van de re-integratieverplichtingen, dan is hij verplicht om eerst een DO bij UWV aan te vragen.

Als de WIA-aanvraag al is ingediend heeft het geen zin om een DO 're-integratie-inspanningen werkgever' aan te vragen. Vanaf dat moment beoordeelt UWV al de re-integratie-inspanningen van de werkgever in verband met de claimbeoordeling WIA. UWV geeft daarom in dit stadium geen DO meer af, tenzij de aanvrager dit oordeel nodig heeft voor een rechtszaak.

Intake deskundigenoordeel

Aanvraag DO

De werkgever en/of werknemer kan met een formulier van UWV een DO aanvragen. Per aanvraagformulier kan slechts 1 van de 4 vragen gesteld worden, waarbij de aanvrager de vraagstelling toe kan lichten.

Het aanvraagformulier wordt beoordeeld op de volgende aspecten:

- Is het formulier ondertekend?
Is dit niet het geval, dan wordt het formulier geretourneerd met het verzoek de aanvraag alsnog te ondertekenen.
- Is de vraagstelling eenduidig en helder, sluit de vraag aan bij de geschetste situatie?
Is dit niet het geval, dan moet in overleg met de aanvrager vastgesteld worden welke vraagstelling van toepassing is. Om dit helder te krijgen moet soms doorgevraagd worden, bijvoorbeeld naar het belang van het DO voor de aanvrager.
Zie ook de aandachtspunten bij beoordeling vraagstelling.
- Zijn de noodzakelijke bijlagen meegestuurd?
Ontbrekende stukken of aanvullende informatie worden alsnog opgevraagd. Voor het insturen van aanvullende gegevens geldt een termijn van 5 werkdagen.
Zie onder 'Onderbouwing en onderliggende stukken'
- Als er een DO 'passende arbeid' is aangevraagd, moet er een concreet werkaanbod of concrete beoogde arbeid zijn. Als dat niet het geval is, kan geen oordeel worden afgegeven. De aanvrager moet hiervan op de hoogte worden gesteld.

Er wordt contact opgenomen met de aanvrager ter bevestiging van de ontvangst en eventueel ter verduidelijking en completering van de aanvraag. De aanvrager wordt erop gewezen dat UWV:

- de andere partij informeert over de aanvraag;
- de andere partij de aanvraag en de bijlage toestuurt.

Let op: Het toezenden van bijlagen geldt niet voor de (eventuele) medische informatie die apart wordt ingediend.

Hierbij wordt de aanvrager bewust gemaakt van het (mogelijke) risico dat bepaalde gegevens die in de aanvraag en bijlagen beschreven staan worden gedeeld, waaronder eventuele gezondheidsgegevens. UWV vraagt toestemming aan de aanvrager om de stukken inclusief de mogelijke gezondheidsgegevens te delen. Als de aanvrager het hier niet mee eens is, kan hij de aanvraag intrekken en eventueel een nieuwe aanvraag zonder gezondheidsgegevens indienen. Als hij ermee akkoord gaat, wordt de ontvangst van de aanvraag, inclusief toestemming om de stukken met eventuele gezondheidsgegevens met de andere partij te delen, aan beide partijen bevestigd. Laat de aanvrager of de andere partij zich vertegenwoordigen door een gemachtigde, dan wordt contact opgenomen met de gemachtigde.

De werknemer heeft het recht om zijn medewerking aan een medisch onderzoek te weigeren. Hoewel niet expliciet vastgelegd in de wet, moet de werknemer hier bij de intake op gewezen worden [\[12\]](#)

. Een weigering heeft mogelijk gevolgen voor de uitkomst van het DO.

Aandachtspunten beoordelen vraagstelling

In de praktijk blijkt dat de **vraagstelling niet altijd overeenkomt met datgene wat de aanvrager bedoelt.**

Voorbeelden hiervan:

- Aanvraag over (on)geschiktheid eigen werk:
 - terwijl de vraag betrekking heeft op aangepast of gedeeltelijk eigen werk. In dit geval is bij een concreet aanbod een DO 'passende arbeid' aan de orde.
 - terwijl het gaat om werken op arbeidstherapeutische basis. In dit geval is een DO 're-integratie-inspanningen' aan de orde.
 - terwijl de herstelmelding over een datum in de toekomst gaat. In dit geval is een DO nog niet aan de orde.
 - bij opschorting van het loon vanwege onvoldoende meewerken aan re-integratie. In dit geval is DO 'inspanningen werknemer' aan de orde.
- Aanvraag over passend werk:
 - terwijl er geen concreet aanbod of concreet aangewezen arbeid is. In dit geval kan een DO niet afgegeven worden.
 - terwijl er contactmomenten zijn, bijvoorbeeld koffie drinken op de werkplek, of activiteiten zonder loonwaarde. In dit geval is een DO 're-integratie-inspanningen' aan de orde.
 - terwijl er passend werk aanwezig is, maar de werkgever niet bereid is dit aan te bieden. In dit geval is een DO 're-integratie inspanningen werkgever' aan de orde.

Onderbouwing en onderliggende stukken

Als een DO wordt aangevraagd, verwacht UWV informatie over de visie van belanghebbenden, inclusief die van de bedrijfsarts en andere betrokken deskundigen. Als deze informatie ontbreekt, moet dit alsnog opgevraagd worden. Voor het completeren van de aanvraag geldt een termijn van 5 werkdagen.

De volgende stukken moeten als basis aangeleverd worden:

- Een probleemanalyse en de (eventuele) daaropvolgende evaluatie(s).
- Bij vraagstelling (on)geschiktheid eigen werk:
 - functiebeschrijving van het eigen werk;
 - brief van de bedrijfsarts (over de (on)geschiktheid voor het eigen werk en per welke datum).
- Bij vraagstelling passend werk:
 - een beschrijving van het aangeboden werk;
 - of een beschrijving van de door werknemer aangewezen arbeid;
 - brief van de bedrijfsarts (over de belastbaarheid).
- Bij vraagstelling re-integratie-inspanningen werkgever of werknemer:
 - (bijstellingen van) probleemanalyse en plan van aanpak;
 - een (op moment van aanvraag) actueel oordeel;
 - brief van de bedrijfsarts (over de belastbaarheid en inzetbaarheid);
 - extern trajectplan of verslagen van het re-integratiebedrijf.

De werkgever moet alle gevraagde stukken aanleveren, inclusief de brief van de bedrijfsarts. Als de werkgever geen bedrijfsarts of arbodienst heeft ingeschakeld, wijst UWV hem op de wettelijke plicht hiertoe en adviseert hem om alsnog een bedrijfsarts in te schakelen [\[13\]](#). Als de werkgever de opgevraagde stukken niet binnen de termijn levert, kan de aanvraag niet in behandeling worden genomen.

Als werknemer niet over de noodzakelijke stukken of informatie van werkgever beschikt, volstaat een toelichting en wordt de aanvraag wel in behandeling genomen.

Bij de intake van een aanvraag deskundigenoordeel vragen we geen medische informatie op bij de bedrijfsarts. Voorwaarde voor het opvragen van medische informatie is dat dit gebeurt door een bevoegd persoon en voor een specifiek doel. Bij de intake is dat nog niet aan de orde.

Intrekken aanvraag DO

Het intrekken van een aanvraag DO is zowel vóór als na de start van de behandeling van de aanvraag mogelijk. Beide partijen worden hiervan

op de hoogte gesteld. UWV brengt alleen kosten in rekening als er een DO is afgegeven.

Afwijzen aanvraag DO

Als bij de beoordeling van de aanvraag blijkt dat er niet aan de voorwaarden wordt voldaan voor het aanvragen van een DO, wordt de aanvraag afgewezen. De aanvrager kan tegen het weigeren van het uitbrengen van een DO geen bezwaar aantekenen.

Behandeltermijn DO

Voor alle deskundigenoordelen geldt een wettelijke afhandeltermijn van 2 weken [\[14\]](#)

. De mogelijkheid bestaat om deze termijn te verlengen of op te schorten. Binnen UWV wordt in principe een doorlooptijd van 4 weken gehanteerd. De termijn gaat in op de datum waarop de aanvraag is ontvangen. Als aanvullende informatie bij de werkgever wordt opgevraagd, schuift de termijn op met maximaal 5 werkdagen.

De intake moet zo spoedig mogelijk plaats vinden. Zodra de vraagstelling duidelijk is en de noodzakelijke informatie voorhanden is, kan namelijk bepaald worden of inzet van de verzekeringsarts noodzakelijk is.

Wie behandelt het DO?

Een DO '(on)geschiktheid tot werken' wordt rechtstreeks voorgelegd aan een verzekeringsarts. Deze kan zo nodig een arbeidsdeskundige inschakelen. Bij dit DO verzorgt de verzekeringsarts de rapportage.

De arbeidsdeskundige voert de overige deskundigenoordelen uit. Hij moet bij de beoordeling uit kunnen gaan van een juiste belastbaarheid. Dit is van belang voor de RIV-toets en EWT-beoordeling. Bij twijfel of onduidelijkheid vraagt de arbeidsdeskundige bij de bedrijfsarts om een nadere toelichting op de belastbaarheid. Als er dan nog medische vragen of onduidelijkheden bestaan, stelt hij een gerichte vraag aan de verzekeringsarts. Een 'disclaimer' wordt niet gebruikt.

In de volgende situaties wordt de verzekeringsarts in ieder geval geraadpleegd:

- De bedrijfsarts heeft een medische urenbeperking gesteld of een re-integratie-belemmerend advies gegeven;
- De bedrijfsarts achtte (perioden van) geen re-integratiemogelijkheden of marginale mogelijkheden aan de orde;
- Er blijft onduidelijkheid of twijfel bestaan over de belastbaarheid van de werknemer of de door de bedrijfsarts geboden begeleiding, ondanks de toelichting die de arbeidsdeskundige van de bedrijfsarts kreeg;
- De werknemer is het niet eens met de door de bedrijfsarts vastgestelde belastbaarheid of met de door de bedrijfsarts geboden begeleiding.

De arbeidsdeskundige stelt gerichte vragen aan de verzekeringsarts. De verzekeringsarts beoordeelt of (aanvullende) medische informatie van de bedrijfsarts nodig is om de vragen van de arbeidsdeskundige te beantwoorden. Als dat nodig is, vraagt de verzekeringsarts (of een ander namens hem) de bedrijfsarts om de medische informatie te verstrekken.

Als de verzekeringsarts geraadpleegd wordt, doet hij een proportionele beoordeling en legt zijn bevindingen vast in een kort verslag.

Afhankelijk van de plausibiliteit en consistentie van de verkregen informatie en indrukken (observaties), bepaalt de verzekeringsarts hoe uitgebreid het onderzoek moet zijn. Dit kan zowel schriftelijk, telefonisch als in een persoonlijk gesprek (zie [Standaard Onderzoeksmethoden](#)).

De verzekeringsarts bepaalt of hij delen van het onderzoek delegeert.

Als de verzekeringsarts het standpunt van de bedrijfsarts overneemt zonder de werknemer op te roepen, terwijl de werknemer het niet eens is met de door de bedrijfsarts aangegeven belastbaarheid, informeert hij de werknemer hier over. De arbeidsdeskundige verzorgt de rapportage.

Algemene beoordelingsaspecten bij deskundigenoordeel

Geen oordeel over toekomstige datum

Het DO betreft een momentopname, gericht op een feitelijke situatie in het heden of in het verleden. Het DO gaat nooit over de toekomst. Dat betekent dat:

- een oordeel over geschiktheid tot werken zich richt op een specifieke geschieddatum;
- een oordeel over passend werk zich richt op een concreet aanbod of aanwijzing op een bepaalde datum;
- een oordeel over de inspanningen van werkgever of werknemer gaat over een periode die voorafgaat aan de datum van aanvraag van het DO.

Het DO is een oordeel en nadrukkelijk geen advies.

Behoorlijkheidsvereisten

Het DO komt tot stand op basis van beginselen van behoorlijk bestuur [\[16\]](#)

. Deze beginselen zijn:

- fatsoenlijke bejegening (respectvol en attent in contacten);
- redelijkheid (afwegen van in het geding zijnde belangen);
- gewekt vertrouwen (gerechtvaardigde verwachtingen van werkgever en werknemer honoreren);
- onpartijdigheid (alle schijn van partijdigheid vermijden);
- hoor en wederhoor (alle betrokkenen horen, confronteren met tegengestelde standpunten);
- motivering (ieder oordeel wordt feitelijk en logisch gedragen door een kenbare motivering);
- actieve en adequate informatieverwerking (informatie verwerven en toetsen);
- professionaliteit (handelen conform professionele standaarden en richtlijnen).

Hoor en wederhoor

Om een compleet beeld van de situatie te kunnen vormen, vindt altijd hoor en wederhoor plaats voordat het deskundigenoordeel wordt afgegeven. Aan de aanvrager wordt gevraagd zijn standpunt toe te lichten en met feiten te onderbouwen. Daarbij wordt aangegeven dat die informatie ook aan de andere partij wordt toegezonden en voorgelegd voor een reactie. Als de andere partij de informatie van de aanvrager bestrijdt, wordt de aanvrager hiermee geconfronteerd en krijgt hij de gelegenheid daarop te reageren. Partijen moeten van elkaars standpunt op de hoogte zijn en in de gelegenheid worden gesteld om hun (nalaten van) handelen te motiveren. Nieuwe ter zake doende informatie moet altijd aan de andere partij worden toegezonden en voorgelegd voor een reactie.

Voor de verzekeringsarts betekent wederhoor doorgaans contact met de bedrijfsarts. Overleg wordt aangeraden als er vragen zijn over de visie of de begeleiding van de bedrijfsarts. Overleg is verplicht als er een verschil van inzicht is.

Geen medewerking werknemer bij medisch onderzoek

Als de werkgever een DO aanvraagt over (on)geschiktheid tot werken of re-integratie-inspanningen van de werknemer, en werknemer weigert aan een noodzakelijk medisch onderzoek mee te werken, geeft UWV geen oordeel af [\[17\]](#). UWV informeert de werkgever over de reden waarom geen oordeel gegeven kan worden.

Bij het DO 'passende arbeid' en 're-integratie-inspanningen werkgever' geeft UWV wél een oordeel af, voor zover dat redelijkerwijs mogelijk is. Wil de werknemer niet aan het medisch onderzoek meewerken, dan wordt hij erop gewezen dat er desondanks toch een oordeel kan worden afgegeven. Dit kan nadelig voor hem uitpakken.

Specifieke beoordelingsaspecten per deskundigenoordeel

DO (on)geschiktheid tot werken

Wat wordt onderzocht bij DO (on)geschiktheid tot werken?

Bij de beoordeling (on)geschiktheid tot werken (voorheen ziek/ niet ziek) gaat het uitsluitend over de vraag of iemand op een bepaalde datum (on)geschikt is tot het volledig verrichten van de bedongen arbeid. De bedongen arbeid is in de praktijk doorgaans hetzelfde als de laatst verrichte arbeid voor uitval wegens ziekte. De voorwaarde geldt dat op een bepaalde datum een geschil is tussen de werkgever en de werknemer.

Is er een verschil van mening over het feit of iemand gedeeltelijk geschikt is voor zijn eigen werk, zowel voor uren als voor taken? Dan valt dit onder het DO 'passende arbeid'.

Er moet sprake zijn van een geschil

Er is een geschil als beide partijen het niet eens zijn over de (on)geschiktheid voor de bedongen arbeid of als de werkgever twijfelt over het advies van de bedrijfsarts over de (on)geschiktheid voor de bedongen arbeid.

Het geschil heeft betrekking op (het recht op) doorbetaling van het loon of bezoldiging tijdens ziekte [\[18\]](#)

. Het feitelijk stoppen van het loon of bezoldiging is echter geen voorwaarde om een DO af te kunnen geven.

Beoordelen DO (on)geschiktheid tot werken

De verzekeringsarts voert het DO '(on)geschiktheid tot werken' uit.

De verzekeringsarts vergelijkt de belastbaarheid van de werknemer met de belasting in het eigen werk. Als er twijfel of onduidelijkheid bestaat over de belasting in het eigen werk, kan de verzekeringsarts de arbeidsdeskundige inschakelen. Hij stelt een gerichte vraag en beperkt zich daarbij tot de punten waarover twijfel of onduidelijkheid bestaat. In de rapportage van de verzekeringsarts staat zowel de mening van de werknemer als de mening van de bedrijfsarts duidelijk vermeld.

Als de verzekeringsarts de visie van de bedrijfsarts niet deelt, vindt altijd overleg plaats met de bedrijfsarts, in het kader van hoor en wederhoor. Tenzij contact na (minimaal) 2 pogingen niet tot stand is gekomen; de verzekeringsarts vermeldt dit dan in zijn rapportage.

DO passende arbeid

Wat wordt onderzocht bij DO passende arbeid?

De arbeidsdeskundige onderzoekt of de door werkgever aangeboden of de door werknemer aangewezen arbeid passend is. Onder passende arbeid valt alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding vanwege lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevraagd.

Hierbij spelen drie elementen een rol:

- Krachten (belasting in relatie tot belastbaarheid);
- Bekwaamheden (opleiding, kwalificaties, ervaringseisen);
- Redelijkheid (kan van werknemer worden verlangd dat hij het werkaanbod aanvaard?).

Als uit de aanvraag blijkt dat de vraagstelling over slechts 1 of 2 elementen gaat, beperkt het onderzoek zich tot die elementen. Deze beperking moet dan wel in de rapportage vermeld worden. In de meeste gevallen richt het onderzoek over passende arbeid zich op het element krachten.

Beoordelen DO passende arbeid

Voorwaarde om de aanvraag in behandeling te nemen, is dat het gaat om:

- een concreet aanbod of een concrete aanwijzing (taken, tijden, locatie en omstandigheden);
- op een bepaald moment (datum waarop het werk is aangeboden) en tegen loonwaarde.

Partijen moeten concrete informatie aanleveren over het aangeboden of aangewezen werk. Als de informatie niet eenduidig is, wordt nagegaan wat er schriftelijk is vastgelegd over het aangeboden of aangewezen werk. Bijvoorbeeld in gespreksverslagen en een bijstelling van het plan van aanpak. Een werkplekonderzoek kan noodzakelijk zijn. UWV heeft hier een onderzoekende rol.

Beoordelen krachten

Hierbij gaat het om de balans tussen belasting en belastbaarheid. De arbeidsdeskundige onderzoekt de belasting in het aangeboden of aangewezen werk en zet dit af tegen de belastbaarheid van de werknemer. Bij onduidelijkheden over de belastbaarheid, neemt de arbeidsdeskundige in eerste instantie contact op met de bedrijfsarts. Als de visie van de bedrijfsarts duidelijk is, maar werknemer het hier niet mee eens is, schakelt de arbeidsdeskundige de verzekeringsarts in. Zie 'Wie behandelt het DO?'. De arbeidsdeskundige stelt in dit geval een gerichte vraag aan de verzekeringsarts, waaruit blijkt wat de knelpunten zijn en waarover hij een uitspraak verlangt.

Beoordelen bekwaamheden

Hierbij gaat het vooral over opleiding en ervaring. De arbeidsdeskundige onderzoekt of de werknemer over voldoende actuele opleiding en ervaring beschikt om de aangewezen arbeid uit te oefenen. Als dit niet het geval is, moet de werknemer in staat zijn om de ontbrekende kwalificaties binnen redelijke termijn eigen te maken.

Het element bekwaamheden speelt vooral een rol als aangevoerd wordt dat werknemer onvoldoende kwalificaties, kennis e.d. heeft voor de aangewezen functie. Het oordeel beperkt zich dan tot objectieve aspecten als opleiding en ervaring.

Beoordelen redelijkheid

Hierbij gaat het over de vraag of het van de werknemer in alle redelijkheid kan worden verlangd dat hij het werk aanvaardt. De beoordeling richt zich uitsluitend op het door werknemer aangedragen bezwaar. UWV maakt een afweging op basis van de individuele casus en betreft hier de bestaande jurisprudentie bij. Uitgangspunt is "alles is redelijk, tenzij". Het geschil heeft doorgaans betrekking op de volgende aspecten (niet limitatief):

- Reistijd
De reistijd (woon/werk) mag geen onredelijke extra belasting vormen. Een enkele reistijd van circa 1,5 uur wordt over het algemeen acceptabel geacht. Als er een medische noodzaak is, kan de werknemer een vervoersvoorziening aanvragen [\[19\]](#).
- Functieniveau
Het niveau van het werk moet zoveel mogelijk aansluiten bij het niveau van de oude functie. Dit is anders als de beperkingen van werknemer tot gevolg hebben dat hij niet meer op zijn eigen niveau kan terugkeren. Naarmate het verzuim langer duurt, kan van de werknemer worden verwacht dat hij zijn eisen bijstelt [\[20\]](#).

- Arbeidspatroon

Het arbeidspatroon in het aangeboden werk moet zo dicht mogelijk aansluiten bij het oorspronkelijke patroon. Van de werknemer mag wél worden verwacht dat hij zich op dit punt flexibel opstelt. [\[21\]](#)

DO re-integratie-inspanningen werknemer

Wat wordt onderzocht bij DO re-integratie-inspanningen werknemer?

Op aanvraag van werkgever of werknemer toetst UWV of de werknemer voldoende meewerkt aan zijn re-integratie. De werknemer is verplicht om:

- redelijke voorschriften op te volgen en mee te werken aan getroffen maatregelen om de werknemer eigen of passende arbeid te kunnen laten verrichten;
- medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak over de re-integratie;
- passende arbeid te verrichten, wat door de werkgever wordt aangeboden [\[22\]](#)

Er hoeft geen geschil te zijn tussen werkgever en werknemer om het DO aan te vragen. De aanvraag van werkgever moet informatie bevatten over welke specifieke activiteiten of interventies door hem of de arbodienst zijn voorgesteld en de wijze waarop werknemer hierop heeft gereageerd. De werknemer moet informatie verstrekken over de reden voor zijn verzoek.

Beoordelen DO 're-integratie-inspanningen werknemer'

De arbeidsdeskundige toetst:

- Welke activiteiten of interventies de werkgever of de arbodienst heeft voorgesteld;
- Welke reden de werknemer heeft om hier niet aan mee te werken;
- Of dit een plausibele reden is?

Het onderzoek richt zich onder andere op:

- Hield de werknemer zich aan de voorschriften van het verzuimreglement van de werkgever of arbodienst zoals schriftelijk vastgelegd?
- Hield de werknemer zich aan de door de arbodienst gegeven adviezen ter bevordering van zijn herstel? Zo ja, welke acties ondernam de werknemer om zijn herstel te bevorderen?
- Werkte de werknemer mee aan de door de werkgever voorgestelde re-integratie-bevorderende interventies?

Meent de werknemer dat hij niet aan de voorstellen kan mee werken vanwege zijn medische situatie, dan vraagt de arbeidsdeskundige, bij onduidelijkheid over de belastbaarheid, een toelichting aan de bedrijfsarts. Daarna nog bestaande medische vragen of onduidelijkheden worden aan de verzekeringsarts voorgelegd met een gerichte vraagstelling. Zie 'wie behandelt het DO?'

DO re-integratie-inspanningen werkgever

Wat wordt onderzocht?

Zowel de werkgever als de werknemer kunnen UWV vragen om een oordeel te geven over de re-integratie-inspanningen van de werkgever.

Daarvoor hoeft geen meningsverschil te bestaan tussen werkgever en werknemer. De werkgever is verplicht om [\[23\]](#)

:

- tijdig nodige maatregelen te nemen om te bevorderen dat een zieke werknemer in het eigen of een ander bedrijf eigen of passend arbeid kan verrichten;
- een plan van aanpak over de re-integratie op te stellen samen met de werknemer en dit regelmatig te evalueren en zo nodig bij te stellen;
- zich bij te laten staan door een bedrijfsarts of arbodienst.

De aanvrager moet zijn verzoek motiveren en alle relevante informatie aanleveren voor zover dat in redelijkheid kan worden geleverd. Relevante informatie is alle stukken die in het kader van de re-integratie zijn opgesteld. De werkgever moet de adviezen van de bedrijfsarts en arbodienst meesturen en aangeven wat hij met de adviezen heeft gedaan.

Het DO 're-integratie-inspanningen werkgever' heeft betrekking op dezelfde aspecten als die ook aan de orde komen bij de toetsing van het re-

integratieverslag (RIV) bij de aanvraag WIA. Er zijn wel enkele verschillen:

- Het DO beperkt zich tot de vraag of er sprake is van voldoende re-integratie-inspanningen tot het moment dat het DO wordt aangevraagd. Het oordeel bevat geen advies over de aard en de inhoud van nog te verrichten re-integratie-inspanningen.
- De RIV-toets gaat over de inspanningen van de werkgever over de gehele verzuimperiode en bevat ook uitspraken over het resultaat, de eventuele deugdelijke grond voor bepaalde tekortkomingen en over de mogelijkheden om tekortkomingen te herstellen.

Beoordelen DO 're-integratie-inspanningen werkgever'

Het beoordelen van de re-integratie-inspanningen gebeurt aan de hand van de Werkwijzer Poortwachter. Re-integratieactiviteiten moeten worden gestart zodra de werknemer daartoe in staat is. In volgorde moeten deze gericht zijn op:

- het hervatten van het eigen werk, zo nodig met aanpassingen;
- herplaatsing in een andere functie, passend of passend te maken;
- plaatsing in werk bij een andere werkgever.

Bij de beoordeling van de inspanningen van de werkgever richt de arbeidsdeskundige zich op de volgende punten:

- Tijdigheid en voortvarendheid;
- De activiteiten zijn gebaseerd op een plan van aanpak, dat uitgaat van
 - een reële beschrijving van de persoonlijke mogelijkheden van de werknemer (persoonsprofiel);
 - het optimaal benutten van aanwezige kansen op werkhervatting (zoekprofiel).

Zodra het persoons- of zoekprofiel verandert, wordt het plan direct aangepast.

- Belemmerende factoren, zoals een arbeidsconflict, zijn zo snel mogelijk weggenomen;
- Genomen maatregelen als de werknemer in de ogen van de werkgever niet of onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie;
- Het structurele karakter van een eventuele herplaatsing. Als een herplaatsing niet structureel is, moet de werkgever inspanningen blijven verrichten om de werknemer te herplaatsen in ander (passend) werk;
- Interventies zijn gebaseerd op een reële belastbaarheid. Bij twijfel over de belastbaarheid vraagt de arbeidsdeskundige bij de bedrijfsarts om een nadere toelichting. Als de toelichting van de bedrijfsarts niet voldoende is, wordt de verzekeringsarts ingeschakeld. Zie 'wie behandelt het DO?'

De werkgever is verantwoordelijk voor het handelen van de door hem ingeschakelde deskundigen. Zo moet hij erop toezien dat de bedrijfsarts of arbodienst:

- regelmatig contact heeft met de zieke werknemer;
- een juiste beoordeling doet van diens belastbaarheid;
- zo nodig maatregelen treft om herstelgedrag te bevorderen.

Ook deze elementen maken deel uit van het DO 're-integratie-inspanningen werkgever'.

Rapportagevereisten deskundigenoordeel

In een DO wordt alléén de vraag beantwoord waarop het verzoek is gericht. Er wordt uitsluitend een oordeel gegeven over:

- de (on-)geschiktheid van de werknemer om de bedongen arbeid te verrichten;
- het al dan niet 'passend' zijn van concrete aangeboden en/of aangewezen werkzaamheden;
- de door de werknemer geleverde re-integratie-inspanningen;
- de door de werkgever ondernomen re-integratie-inspanningen.

De manier van rapporteren is compact en transparant. Er is een concrete onderbouwing, ondersteund met argumenten. Het biedt aanknopingspunten voor mogelijke adequate vervolgacties.

Ook wordt aangegeven hoe het oordeel tot stand is gekomen (zie onder "Behoorlijkheidsvereisten"). De gebruikte onderzoeksmethode, contactmomenten en de (af)weging van informatie wordt vermeld. In het rapport moet helder aangegeven worden wanneer en met wie contact was en wat de uitkomst van dat contact was. Het moet duidelijk zijn dat hoor en wederhoor is toegepast. Als niet aan alle behoorlijkheidsvereisten voldaan kan worden, dan wordt de reden hiervan in het rapport vermeld.

Gevolgen deskundigenoordeel

Het staat de werkgever en de werknemer vrij om een DO aan te vragen. Een DO is niet bindend en kent geen rechtsgevolgen. Het oordeel is uitsluitend een advies. Het oordeel kan ook een besluit in de zin van de Algemene wet bestuursrecht; er is geen bezwaar mogelijk.

een geen bezwaar in de zin van de algemene wet bestuursrecht en is geen bezwaar mogelijk.

Indirect kan het DO wel gevolgen hebben:

Om toegang te krijgen tot de beroepsrechter moet men in bepaalde situaties, zoals bij een loonvordering, beschikken over een DO. Daarnaast kan een DO bij bezwaar- en beroepsprocedures een richtingbepalende functie hebben. Bijvoorbeeld in de volgende situaties:

- ondanks het oordeel 'geschikt voor eigen werk', weigert werknemer het werk te hervatten. De werkgever kan een ontslagprocedure in gang zetten;
- bij het oordeel 'ongeschikt voor het eigen werk' kan de werknemer loon vorderen en van de werkgever begeleiding naar passend werk eisen;
- bij een oordeel 'passend werk' kan de werkgever loon inhouden en bij volharding een ontslagprocedure starten, als werknemer weigert het passende werk te aanvaarden;
- bij een oordeel 'passend werk' kan de werknemer het passend geachte werk via de rechter afdwingen, als de werkgever dat niet beschikbaar wil stellen;
- bij een oordeel 'onvoldoende inspanningen van de werkgever' kan de werknemer via de rechter adequate inspanningen afdwingen;
- als de werknemer zonder plausibele reden niet meewerkt aan zijn re-integratie, kan de werkgever afdwingen dat de werknemer aan zijn re-integratie meewerkt door loon in te houden en door, zo nodig, een ontslagprocedure in te zetten.

RIV-beoordeling

De uitspraak van het DO geeft niet altijd een gelijklopend oordeel bij toetsing van het RIV, want in het eindoordeel worden ook de inspanningen die plaatsvonden na het DO meegenomen. Om af te wijken van een eenmaal gegeven DO moet UWV zwaarwegende argumenten hebben dat het oordeel evident onjuist is. Denk hierbij aan onjuist verkregen of verstrekte gegevens of als er nieuwe feiten en omstandigheden zijn die ten tijde van het DO niet bekend waren.

Klachtenprocedure deskundigenoordeel

Voor belanghebbenden bestaat de mogelijkheid om een klacht in te dienen over de manier waarop UWV de aanvraag van een DO heeft behandeld [24]

. Klachten worden ingediend bij de divisie 'Klant en Service'. Een klacht die enkel betrekking heeft op de inhoud van het oordeel wordt niet in behandeling genomen.

Het toetsen van de klacht vindt plaats op basis van de behoorlijkheidvereisten. Als een klacht gegrond verklaard wordt, wil dit niet per definitie zeggen dat het oordeel inhoudelijk onjuist was. Blijkt echter dat een bepaald oordeel wel inhoudelijk onjuist was, dan wordt deze conclusie in het antwoord op de klacht aan de belanghebbenden kenbaar gemaakt. Als partijen dit wensen en er een reëel belang bij hebben, kan de conclusie ook worden neergelegd in een nieuw DO. Wordt daarvoor gekozen, dan moet opnieuw aan alle formele vereisten worden voldaan. Uit het nieuwe DO moet duidelijk blijken dat het eerder gegeven DO onjuist was.

Kosten deskundigenoordeel

- [Kosten aanvragen DO door werkgever](#)
- [Kosten aanvragen DO door werknemer](#)

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Deskundigenoordeel O&O

Een overheidswerkgever heeft voor ambtenaren die werken op basis van een aanstelling, een eigen zelfstandige bevoegdheid om tot ontslag over te gaan. Om het ontslag vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid op een aantal specifieke punten te kunnen motiveren, kan de werkgever hiervoor een deskundigenoordeel O&O (DO O&O) aanvragen. Het DO O&O is een advies bij het ontslag van een ambtenaar.

Bij een DO O&O geeft UWV een oordeel over de volgende punten:

- De ambtenaar is op het moment van het (voornemen tot) ontslag nog ongeschikt om te werken.
- Het is aannemelijk dat de ongeschiktheid langer dan 26 weken zal voortduren.
- Er bestaan redelijkerwijs mogelijkheden tot herplaatsing binnen 26 weken. [\[1\]](#)

Vraagt de werkgever een oordeel over andere zaken, bijvoorbeeld als de werkgever van mening is dat de werknemer onvoldoende meewerkt en daardoor niet voldoet aan zijn re-integratieverplichtingen? Dan wordt verwezen naar de [deskundigenoordelen](#) omtrent re-integratie.

Voorwaarden aanvraag deskundigenoordeel O&O

Het DO O&O kan alleen worden aangevraagd:

- door een overheidswerkgever;
- voor ambtenaren met een (tijdelijke of vaste) aanstelling in de sectoren Politie, Rechtspraak of Defensie.

Let op: Als een werknemer in de sectoren Politie, Rechtspraak of Defensie geen aanstelling heeft maar een arbeidsovereenkomst, dan gelden de arbeidsrechtelijke regels voor het ontslag.

Toelichting [+](#)

Ontslag vanwege ongeschiktheid tot werken door ziekte is geregeld in de verschillende rechtspositionele regelingen. De werkgever beoordeelt of het gaat om een situatie waarin de ambtenaar ontslagen kan worden vanwege ziekte. De regelingen bepalen wanneer een deskundigenoordeel bij UWV bij deze beoordeling betrokken moet worden. De regelingen verschillen hierover van elkaar.

Politie

De werkgever betreft de WIA-beoordeling bij zijn beoordeling. In de volgende situaties vraagt de werkgever een DO O&O aan en betreft dit oordeel bij zijn beoordeling. Als de WIA-beoordeling:

- ouder is dan 6 maanden
- geen oordeel geeft over mogelijk herstel binnen 6 maanden, of
- niet is afgegeven omdat de ambtenaar geen WIA-aanvraag heeft gedaan [\[2\]](#)

Rechterlijke organisaties

De functionele autoriteit vraagt een DO O&O aan als:

- na 104 weken geen WIA-beoordeling is geweest
- de WIA-beoordeling langer dan een jaar geleden was, of
- de werknemer het oneens is met het ontslag [\[3\]](#)

Defensie

De minister betreft bij zijn beoordeling alleen het oordeel van een arts die door UWV is aangewezen. [\[4\]](#)

Er worden geen aanvullende voorwaarden gesteld als de minister specifiek een DO O&O aanvraagt.

Intake

De aanvraag

De werkgever kan met een formulier van UWV het DO O&O aanvragen. Aan de hand van wat de werkgever op het formulier invult, wordt duidelijk welke overwegingen de werkgever heeft om zijn werknemer te ontslaan. De aanvraag heeft betrekking op de langdurige (on)geschiktheid van de werknemer voor het eigen werk en de (on)mogelijkheid van verbetering binnen 6 maanden.

UWV beoordeelt eerst of de aanvraag volledig is ingevuld en of alle documenten aanwezig zijn. Is dit niet het geval, dan verzoekt UWV om de ontbrekende gegevens alsnog te leveren.

Onderbouwing en onderliggende stukken

Naast de gegevens op het aanvraagformulier, wordt gevraagd om de visie van de bedrijfsarts op de belastbaarheid van de werknemer en de prognose over een verbetering van de belastbaarheid binnen 6 maanden. Dit wordt als apart formulier bij het aanvraagformulier ingevuld.

De werknemer kan ook een eigen arts inschakelen. De arts die door de werknemer is ingeschakeld, beschrijft op een apart formulier zijn visie op de belastbaarheid van de werknemer en de prognose over verbetering van de belastbaarheid binnen 6 maanden. De werknemer kan daarnaast een verweerschrift aanleveren tegen het ontslag.

Afwijzen aanvraag deskundigenoordeel

Een aanvraag DO O&O wordt in de volgende situaties afgewezen:

- als de werkgever ontbrekende gegevens niet aanlevert die UWV verzoekt.
- als bij de beoordeling van de aanvraag blijkt dat de werkgever al eerder hetzelfde deskundigenoordeel heeft aangevraagd en
 - deze aanvraag nog in behandeling is, of
 - geen nieuwe informatie is verstrekt.

Behandeltermijn

De behandeltermijn voor het DO O&O is 6 weken. De doorlooptijd gaat in op het moment dat de aanvraag voor het deskundigenoordeel compleet is. Aangezien het advies geen besluit is volgens de Awb, zijn de bepalingen van de Awb niet van toepassing op de behandeltermijn.

Wie behandelt het DO?

Het DO O&O wordt uitgevoerd door de arbeidsdeskundige (AD).

De AD schakelt de verzekeringsarts (VA) in de volgende situaties in:

- Het meest recente sociaal-medisch oordeel van UWV is verouderd.
 - Geeft de prognose aanleiding om een meer actueel beeld te krijgen van de belastbaarheid?
- De belastbaarheid en/of prognose van de werknemer is niet duidelijk.
- De werknemer is het niet eens met de visie van de bedrijfsarts over de belastbaarheid.

Beoordeling

Algemene beoordelingsaspecten

Het DO O&O komt tot stand op basis van [beginselen van behoorlijk bestuur](#).

Inhoudelijke beoordeling

Voor het afgeven van het DO O&O wordt naar de volgende situaties gekeken:

voor het afgeven van het DO O&O wordt naar de volgende situaties gekeken.

- De ambtenaar is op het moment van het (voornemen tot) ontslag nog ongeschikt om te werken.
- Het is aannemelijk dat de ongeschiktheid nog langer dan 26 weken duurt.
- Er bestaan redelijkerwijs geen mogelijkheden tot herplaatsing binnen 26 weken.

Het onderzoek van UWV richt zich op de beantwoording van deze 3 vragen. Meestal is al veel informatie bekend uit een (eventuele) eerdere WIA-beoordeling, inclusief toetsing van het re-integratieverslag. Het advies richt zich daardoor vooral op de verwachting van verbetering binnen een periode van 6 maanden en de mogelijkheden tot herplaatsing.

Mogelijk is er eerder een deskundigenoordeel verstrekt dat ook relevante informatie oplevert.

Beoordeling AD

De AD moet bij de beoordeling uit kunnen gaan van een juiste belastbaarheid. Hij betreft daarbij informatie uit de WIA-beoordeling (als die beschikbaar is) over de belastbaarheid en een mogelijke prognose. Als er twijfel of onduidelijkheid hierover is, dan schakelt de AD de VA in. De AD beoordeelt vervolgens of er voor de werknemer reële herplaatsingsmogelijkheden aanwezig zijn bij de werkgever. De werkgever levert hiervoor de onderbouwing aan. Meestal heeft de werkgever een herplaatsingsonderzoek laten uitvoeren. [5]

De AD toetst of de onderbouwing voor geen herplaatsingsmogelijkheden plausibel en adequaat is. De medische beoordeling is hierbij leidend. Bij marginale belastbaarheid of een slechte prognose, is eerder aan te nemen dat er weinig tot geen herplaatsingsmogelijkheden zijn. Herplaatsing binnen 26 weken is in dat geval niet redelijkerwijs te verwachten. Als de werkgever geen herplaatsingsonderzoek heeft uitgevoerd, dan is het onvoldoende inzichtelijk dat er geen herstelmogelijkheden zijn.

De AD kan bij zijn beoordeling ook de stukken van het RIV betrekken om na te gaan hoe de situatie zich in de praktijk heeft ontwikkeld. Daarbij moet hij wel een kritische blik houden. Hij moet immers een oordeel geven over de herstelmogelijkheden in de toekomst. In het RIV staan enkel de ontwikkelingen die zich in de eerste 2 jaar van arbeidsongeschiktheid hebben voorgedaan.

Beoordeling VA

De VA krijgt een gerichte vraagstelling. Deze vraagstelling gaat over de actuele belastbaarheid van werknemer of over de prognose. Een vraag over de prognose richt zich vooral op het feit of herstel van mogelijkheden (significante verbetering van de belastbaarheid) te verwachten valt binnen 26 weken.

De VA beoordeelt of (aanvullende) medische informatie van de bedrijfsarts gewenst is om zijn oordeel te kunnen vormen en/of de vragen van de AD te kunnen beantwoorden. Als dat zo is, vraagt de VA (of een ander namens hem) de bedrijfsarts om de medische informatie te verstrekken.

Als geen (aanvullende) medische informatie wordt geleverd, vormt de VA zijn oordeel op basis van eigen onderzoek. De VA doet proportioneel onderzoek. Dit betekent dat de VA bepaalt wat hij nodig heeft om tot zijn oordeel te komen, dus hoe uitgebreid het onderzoek daarvoor moet zijn. Dit is afhankelijk van de plausibiliteit en consistentie van de verkregen informatie. Dit kan zowel schriftelijk, telefonisch als in een persoonlijk gesprek (zie [Standaard Onderzoeksmethoden](#)).

Rapportagevereisten

De AD (en eventueel de VA) legt zijn bevindingen vast in een rapportage. De rapportage moet tenminste een weging vermelden van de argumenten die ten grondslag liggen aan het DO O&O.

Een ambtenaar kan herplaatst zijn voor minder uren dan het aantal uren waarvoor hij was aangesteld. Ontslag ziet dan uitsluitend op het meerdere aantal uren. Als de ambtenaar overeenkomstig zijn resterende verdien capaciteit is herplaatst, is een uitgebreide arbeidskundige rapportage over de herplaatsingsmogelijkheden bij de eigen werkgever niet aan de orde.

Gevolgen van het oordeel

Het DO O&O is een advies aan de overheidswerkgever over ontslag. Het is geen beslissing waartegen bezwaar of beroep mogelijk is.

Het oordeel van UWV heeft ook geen direct rechtsgevolg. Het is een onderbouwing voor de werkgever op punten waarop hij een ontslag moet motiveren. Na ontvangst van het oordeel kan de overheidswerkgever besluiten tot daadwerkelijk ontslag. Het DO O&O heeft daardoor wel indirect effect in de verdere ontslagprocedure.

Kosten

In tegenstelling tot de DO O&O met betrekking tot re-integratie, brengt UWV voor het DO O&O geen kosten in rekening.

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Advisering bij ontslag

Inleiding

Een grond voor ontslag kan zijn het verwijtbaar niet meewerken aan reïntegratie. Deze ontslaggrond geldt ook voor overheidspersoneel. De bijzonderheid hierbij is, dat dit ontslag al kan plaatsvinden voordat er 2 jaar ziekte zijn verstreken. Dit betekent, dat de werknemer als regel nog niet bij ons bekend is uit een eerdere gevalsbehandeling terzake van de nu aan de orde zijnde arbeidsongeschiktheid.

De instantie aan wie advies wordt uitgebracht is afhankelijk van de volgende verdeling:

- voor werknemers op wie het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (BBA 1945) van toepassing is: het CWI
- Overheids- en onderwijspersoneel dat niet onder het BBA 1945 (de artikelen 2 sub a en b van Het BBA) valt: de werkgever. UWV brengt alleen advies uit als de ontslagregeling van de desbetreffende overheids- of onderwijssector dienovereenkomstig is aangepast. De ontslagregelingen zijn echter nog niet in alle sectoren aangepast. Vooral nog is uitsluitend voor een deel van het onderwijspersoneel de ontslagregeling aangepast in het Besluit Ziekte en Arbeidsongeschiktheid voor Onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs en educatie en Beroepsonderwijs (BZA). Naar verwachting wordt binnenkort ook de ontslagregeling voor de rijksambtenaren overeenkomstig aangepast in het Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR)."

Het verwijtbaar niet meewerken aan reïntegratie

Het CWI c.q. de overheidswerkgever zal altijd het oordeel van UWV over het geschil in zijn beoordeling moeten betrekken.

Dat kan in principe op de volgende manieren.

- Als al eerder door de werkgever of de werknemer een deskundigenoordeel bij UWV is gevraagd dat relevant is voor deze kwestie, zal het CWI dat oordeel gebruiken. UWV zal dan in de procedure verder geen rol meer hebben. De overheidswerkgever moet ook in deze situatie altijd advies vragen aan UWV.
- Als geen eerder afgegeven deskundigenoordeel beschikbaar is, zal door het CWI c.q. de overheidswerkgever aan UWV een advies worden gevraagd. Het gaat dan dus niet meer om een (deskundigen) oordeel, maar om een advies.

Het CWI c.q. de overheidswerkgever zal via de daarvoor ontwikkelde formulieren met een gerichte vraagstelling komen Deze vraagstelling zal betrekking hebben op wat in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter in het BW en de verschillende rechtspositionele regelingen voor de overheid is gewijzigd (BW artikel 660a en 670b; Arar artikel 98b en BZA artikel 20a):

Daarin staat dat de werknemer verplicht is om

- Gevolg te geven aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid (Voor de BW-situatie als bedoeld in artikel 658a lid 1 BW; voor het overheids- en onderwijspersoneel artikel 35,

onderdeel 1 Arar c.q. artikel 1, onderdeel r BZA) te verrichten.

- Zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 2 BW; Arar art 98 b en BZA artikel 11 lid 2.
- Passende arbeid (voor BW-situaties als bedoeld in artikel 658a lid 3) te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt. De werknemer kan alleen onder deze verplichting uitkomen, als hij een deugdelijke grond kan aanvoeren.

aanpassing regelingen overheidswerkgevers

De verschillende rechtspositionele regelingen van de overheid worden aangepast. Zie hiervoor de instructie [Deskundigenoordeel O&O](#).

Snelle behandeling adviesaanvraag

De arbeidsdeskundige beoordeelt het verzoek aan de hand van eventueel uit eerdere gevalbehandelingen aanwezige gegevens c.q. de gegevens uit eigen onderzoek. In voorkomende gevallen kan de ad de va consulteren. Hierbij speelt ook, dat ter wille van de snelheid de adviesaanvraag in behandeling wordt genomen ook al is het verweerschrift van de werknemer nog niet bij CWI of overheidswerkgever ontvangen. Bij de uitnodiging voor het ad-onderzoek wordt de werknemer gevraagd om een kopie van zijn verweerschrift mee te nemen.

Langdurige of veelvuldige arbeidsongeschiktheid

Dit is een al langer bestaande taak, maar tot dusverre geformuleerd als advies aan de RDA. Nieuw is, dat het CWI niet verplicht is om altijd het oordeel van UWV over het geschil in zijn beoordeling te betrekken.

Het kan immers heel goed zijn, dat hetzij op verzoek van de werknemer, hetzij op verzoek van de werkgever, reeds een (recent) oordeel van het UWV beschikbaar is. als een dergelijk oordeel niet beschikbaar is, kan CWI alsnog een UWV-advies vragen als het verweer van de werknemer daartoe aanleiding geeft. Dit zal in het bijzonder het geval zijn, als de werknemer in zijn verweer met redenen omkleed aangeeft, dat er binnen 26 weken verandering in zijn arbeidsongeschiktheid zal optreden of dat er wel mogelijkheden zijn om hem te herplaatsen in een aangepaste dan wel andere functie binnen de onderneming welke voor hem als passend kan worden beschouwd.

Ook in deze situatie zal er sprake zijn van een advies door UWV aan CWI. En ook hiervoor zal gelden dat CWI met een gerichte vraagstelling zal komen. UWV zal hier hetzelfde product voor inzetten als bij de advisering inzake het [verwijtbaar niet meewerken aan reïntegratie](#)

overheidswerkgevers

Overheidswerkgevers kennen in het kader van ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid het zogeheten [functieongeschiktheidsadvies](#) (FOA). Zij hoeven niet naar het CWI om een ontslagvergunning te vragen, tenzij het gaat om een overheidswerkgever in de [negende sector](#). De procedure van het FOA is niet van toepassing op de werknemers die in aanmerking komen voor een eventuele WIA uitkering. Voor deze gevallen is een zogeheten [deskundigenoordeel O&O](#) in het leven geroepen.

Rapportage aan CWI

Het advies waartoe de ad komt wordt door de ad vermeld op het adviesaanvraagformulier, dat vervolgens aan CWI of de overheidswerkgever wordt teruggezonden. Bij een CWI-aanvraag wordt dit advies niet door ons teruggekoppeld aan werkgever en werknemer; het CWI doet dat.

Rapportage aan overheidswerkgever

Bij een adviesaanvraag van een overheidswerkgever wordt een verkorte ad-rapportage vervaardigd en de conclusie van het onderzoek geformuleerd op een adviesbrief. Een afschrift van die adviesbrief wordt met een begeleidende brief aan de werknemer en aan de bedrijfsarts of arbodienst gezonden.

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Deskundigenoordeel veelvuldig ziekteverzuim

Inleiding

Als een werknemer veelvuldig kortdurend ziekteverzuim vertoont, kan dit verstorend werken voor de bedrijfsvoering van de werkgever. Ziekteverzuim behoort in beginsel tot het gewone ondernemersrisico. Als door ziekteverzuim de gevolgen voor de bedrijfsvoering onaanvaardbaar worden (bijvoorbeeld doordat het productieproces in gevaar komt of de werkdruk voor de andere werknemers te hoog wordt), kan veelvuldig ziekteverzuim voor de werkgever een redelijke grond vormen om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Voorwaarde is wel dat het ziekteverzuim niet het gevolg is van onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden en dat er niet binnen 26 weken een oplossing kan worden bereikt door verbetering van de gezondheid of aanpassing van het werk. Stemt de werknemer niet met de opzegging in, dan kan de werkgever de kantonrechter vragen om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Hij is verplicht om bij het ontbindingsverzoek een deskundigenoordeel (DO) veelvuldig ziekteverzuim van UWV bij te voegen.

Wat wordt onderzocht bij dit DO?

Dit deskundigenoordeel bevat de volgende vragen:

- Is er veelvuldig verzuim door ziekte en/of gebrek?
- Is dit verzuim het gevolg van onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden?
- Is het aannemelijk dat de werknemer niet binnen 26 weken herstelt en het werk niet in aangepaste vorm kan verrichten?
- Is het mogelijk de werknemer te herplaatsen in een andere passende functie, al dan niet met behulp van scholing?

Alleen de werkgever kan dit deskundigenoordeel aanvragen. Aan het aanvragen van een deskundigenoordeel voor een ontbindingsverzoek zijn geen kosten verbonden.

Bij zijn verzoek moet de werkgever de volgende stukken voegen:

- Een overzicht van het ziekteverzuim in de laatste 3 jaar;
- De adviezen van de bedrijfsarts of de arbodienst over hoe het ziekteverzuim kan worden verminderd;
- Een functieomschrijving;
- Een evaluatie waarin wordt aangegeven:
 - welke pogingen werden ondernomen om het ziekteverzuim te reduceren;
 - waarom het niet mogelijk is om het eigen werk aan te passen of om de werknemer (al dan niet met aanpassingen of scholing) te herplaatsen in een andere passende functie, waardoor het ziekteverzuim binnen 26 weken zal afnemen;
 - waarom deze situatie naar verwachting langer dan 26 weken zal voortduren.
- De probleemanalyse (+ bijstellingen) als die is gemaakt;
- Het plan van aanpak (+ bijstellingen) als dat is opgesteld.

Beoordelen DO

We beoordelen of het om veelvuldig ziekteverzuim gaat, dus of de werknemer vaak zijn werk door ziekte of gebrek niet kan verrichten, terwijl

We beoordelen of het om veelvuldig ziekteverzuim gaat, dus of de werknemer vaak zijn werk door ziekte of gebrek niet kan verrichten, terwijl deze perioden worden afgewisseld met perioden waarin hij zijn werk wel volledig kan verrichten. Is de werknemer onafgebroken niet in staat om zijn werk volledig te verrichten, dan gaat het om niet om veelvuldig kortdurend, maar om langdurig ziekteverzuim. Verder geven we een oordeel over de prognose van het veelvuldig ziekteverzuim en over de herplaatsingsmogelijkheden.

We geven alleen een oordeel over de vraag of het veelvuldig verzuim al dan niet het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor de arbeidsomstandigheden, als daar in het concrete geval aanleiding voor is. We toetsen niet uit eigen beweging of de werkgever zich heeft gehouden aan de regels van de Arbeidstijdenwet en de Arbeidsomstandighedenwet. Ook doen we in het deskundigenoordeel geen uitspraak over de gevolgen van het verzuim voor de bedrijfsvoering, of over de redelijkheid van het voorgenomen ontslag. Alleen de rechter beoordeelt dit.

Onderzoek arbeidsdeskundige

De arbeidsdeskundige (AD) toetst of de werkgever de herplaatsingsmogelijkheden onderzocht in aangepast eigen werk en (eventueel na een (korte) opleiding) in andere (aangepaste) functies binnen de eigen onderneming of binnen de andere ondernemingen van de organisatie waarvan zij onderdeel is. Daarbij gaat de AD ook na of er voor die functies een vacature is of binnen een redelijke termijn zal ontstaan. We beschouwen als 'redelijke termijn' in elk geval de door de werkgever voor de werknemer aan te houden wettelijke opzegtermijn.

Onderzoek verzekeringsarts

De verzekeringsarts voert een causaliteits- en een plausibiliteitstoets uit. Hij beoordeelt of het verzuim voortkomt uit ziekte of gebrek, verifieert de plausibiliteit van de door de bedrijfsarts of arbodienst gegeven adviezen en stelt vast of het aannemelijk is dat de situatie naar verwachting langer dan 26 weken zal voortduren.

Of er herplaatsingsmogelijkheden zijn, is afhankelijk van de aanwezige en de binnen de redelijke termijn te verwachten vacatures voor passende functies. Hieronder vallen ook vrijkomende functies door het van rechtswege eindigen van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Als de werkgever onderdeel is van een groep (een aantal ondernemingen die organisatorisch zijn verbonden), dan worden ook de herplaatsingsmogelijkheden binnen de groep betrokken.

Daarnaast wordt onderzocht of er passende functies worden bezet door zogeheten 'plaatsmakers'. Met 'plaatsmakers' bedoelen we:

- Uitzendkrachten
- Oproepkrachten
- Ingeleend personeel (met uitzondering van payrollwerknemers)
- Werknemers die de AOW- gerechtigde leeftijd hebben bereikt
- ZZP'ers

Als dat zo is, moet die 'plaatsmaker' wijken voor de werknemer, tenzij die 'plaatsmaker' alleen wordt ingezet voor pieken in de productie of vervanging tijdens ziekte of vakantie (korter dan 26 weken).

'Passende werkzaamheden' zijn alle werkzaamheden die aansluiten bij de krachten en bekwaamheden van de werknemer (opleiding, ervaring en capaciteit).

Rapportagevereisten

De manier van rapporteren is compact en transparant.

We vermelden in het rapport:

- een concrete onderbouwing die ondersteund is met argumenten;
- hoe het oordeel tot stand is gekomen (zie [Behoorlijkheidsvereisten](#));
- de gebruikte onderzoeksmethode, contactmomenten en de (af)weging van informatie;
- wanneer en met wie contact was en wat de uitkomst daarvan was;
- dat hoor en wederhoor zijn toegepast;
- dat als niet aan alle behoorlijkheidsvereisten voldaan kan worden, de reden daarvan.

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Wettelijk kader beoordeling re-integratie-inspanningen

Re-integratie bij langdurig verzuim door ziekte

Als een werknemer ziek wordt en hierdoor zijn [bedongen arbeid](#) niet kan verrichten, bestaat recht op loondoorbetaling voor een maximale periode van 104 weken. [1]

Werkgever moet zorgen voor een tijdige en adequate verzuim- en re-integratieaanpak. Het doel is een structurele werkhervatting in passend werk, dat zo veel mogelijk aansluit bij de resterende functionele mogelijkheden van werknemer.

De regels die hierbij gelden zijn vastgelegd in de [Wet verbetering poortwachter](#), het [Burgerlijk Wetboek](#), de materiewetten [Ziektewet](#) en [Wet WIA](#), de [Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar](#) en de [Beleidsregels beoordelingskader poortwachter](#).

Re-integratieverplichtingen werkgever en werknemer

Werkgever en werknemer zijn samen verantwoordelijk voor de re-integratie als sprake is van (dreigend) langdurig verzuim. Deze verplichting volgt in ieder geval uit goed werkgever- en werknemerschap. [2]

Verplichtingen werkgever

Gedurende de periode waarin werknemer wegens ziekte verhinderd is om zijn bedongen arbeid te verrichten, heeft werkgever de verplichting om herplaatsing van werknemer binnen de eigen organisatie mogelijk te maken ([spoor 1](#)). Als de arbeidsovereenkomst na 104 weken loondoorbetaling (of na eventuele vrijwillige of verplichte verlenging) wegens ziekte in stand blijft, houdt werkgever deze re-integratieverplichting. [3]

Werkgever heeft ook de verplichting om herplaatsing van werknemer in passende arbeid buiten de eigen organisatie mogelijk te maken zodra structurele herplaatsing binnen de eigen organisatie niet mogelijk is ([spoor 2](#)). [4]

Deze verplichting geldt alleen gedurende de periode waarin werknemer recht heeft op loondoorbetaling wegens ziekte.

Werkgever is verplicht om zich bij de verzuimbegeleiding te laten bijstaan door een BIG-geregistreeerde bedrijfsarts of door een gecertificeerde arbodienst. [5]

De bedrijfsarts stelt bij een (verwacht) langdurig verzuim in ieder geval een probleemanalyse op. [6]

Van de bedrijfsarts wordt verwacht dat hij werknemer regelmatig hoort over het verloop van de ongeschiktheid en adviseert over eventuele bijstelling in de re-integratieaanpak. Werkgever kan ook andere deskundigen inschakelen voor (het uitvoeren van) de re-integratie. Werkgever blijft eindverantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding en de re-integratie.

Als blijkt dat er nog mogelijkheden zijn voor re-integratie, wordt uiterlijk 2 weken na de probleemanalyse van de bedrijfsarts (meestal in de achtste verzuimweek) door werkgever, in overeenstemming met werknemer, een plan van aanpak opgesteld. In het plan van aanpak worden de te ondernemen activiteiten, doelstellingen en afspraken in de re-integratie opgenomen. Werkgever en werknemer moeten deze afspraken naleven en periodiek evalueren. Een eerstejaarsevaluatie is verplicht. Het plan van aanpak wordt bijgesteld als (een verandering in) het verloop van de ongeschiktheid of een evaluatie hier aanleiding toe geeft. [7]

In zijn re-integratieaanpak moet werkgever aanwijzingen verstrekken en maatregelen treffen om [hervatting in de eigen of andere passende](#)

[arbeid](#) mogelijk te maken. Dit ziet zowel op maatregelen om de werkomgeving zodanig aan te passen dat werknemer kan re-integreren, als op het nemen van [prikkelende maatregelen](#) als werknemer niet meewerkt aan de re-integratie. [8]

Eigenrisicodragers ZW

Op het moment dat een werknemer ziek uit dienst gaat, maar werkgever eigenrisicodragers voor de Ziektewet is op de eerste arbeidsongeschiktheidsdag, blijft werkgever gedurende de gehele 104 weken verantwoordelijk voor de re-integratie. Hij zet de re-integratie voort alsof werknemer nog bij hem in dienst is. Dit brengt met zich mee dat hij de mogelijkheden in de eigen organisatie (spoor 1) moet blijven onderzoeken en zo mogelijk tot herplaatsing moet overgaan. Daarnaast blijft hij verantwoordelijk voor re-integratie in het tweede spoor.

Verplichtingen werknemer

Werknemer is verplicht om

- door zijn werkgever aangeboden [passende arbeid](#) te verrichten;
- mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van het plan van aanpak;
- redelijke voorschriften van werkgever of van deskundigen die hem begeleiden op te volgen en mee te werken aan maatregelen die gericht zijn om hem weer te laten werken. [9]

Als werknemer zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan zijn re-integratie, geldt de ontslagbescherming wegens ziekte niet. [10]

Daarnaast wordt van werknemer verwacht dat hij het ontstaan van het recht op een uitkering voorkomt. Daarom is hij verplicht om, naast het meewerken aan zijn re-integratie, ook een naar algemeen medische maatstaven adequate behandeling te ondergaan voor zijn ziekte of gebrek. [11]

Doet hij dat niet, dan wordt een maatregel opgelegd als werknemer een WIA-uitkering wordt toegekend.

Opstellen van een re-integratieverslag

Werkgever legt gedurende de ziekteperiode het verloop van de arbeidsongeschiktheid en de re-integratie van werknemer vast. Uiterlijk 13 weken voor einde wachttijd stelt werkgever in overleg met werknemer een re-integratieverslag op. Werkgever verstrekt aan werknemer een afschrift van het re-integratieverslag. [12]

Het re-integratieverslag wordt uiterlijk in de 93e verzuimweek, tegelijk met de aanvraag voor een WIA-uitkering, ingediend.

Ziek uit dienst voor einde wachttijd

Als het dienstverband van werknemer eindigt voordat einde wachttijd is bereikt, stelt werkgever uiterlijk op de laatste dag van het dienstverband een re-integratieverslag op. Dit geldt niet als:

- werkgever [eigenrisicodragers voor de Ziektewet](#) is;
- het een fictieve dienstbetrekking betreft (artikel 4 en 5 ZW), zoals een stagiaire;
- het dienstverband eindigt voor de 7e verzuimweek.

Na 6 weken ziekte wordt langdurig ziekteverzuim aangenomen. Vanaf dat moment worden re-integratie-inspanningen verwacht.

Compleet re-integratieverslag

UWV beoordeelt aan de hand van het re-integratieverslag of werkgever en werknemer in redelijkheid hebben kunnen komen tot de re-integratie-inspanningen die zijn verricht. [13]

Het re-integratieverslag bevat:

- de Probleemanalyse en de eventuele bijstellingen daarvan;
- het Plan van aanpak en de eventuele bijstellingen daarvan;
- de Eerstejaarsevaluatie en andere evaluaties;
- het Actueel oordeel van de bedrijfsarts of arbodienst;
- de Eindevaluatie;
- de inhoudelijke medische informatie van de bedrijfsarts. [14]

Dit geldt ook voor het re-integratieverslag dat opgesteld wordt bij einde dienstverband voor datum einde wachttijd, voor zover dit gezien de duur van het verzuim redelijkerwijs te verlangen is.

Het re-integratieverslag is vormvrij. Dat betekent dat er geen verplichting is om het RIV op een bepaalde manier op te stellen; werkgever e/o arbodiensten/bedrijfsartsen hebben zelf de vrijheid om de stukken en de inhoud daarvan vorm te geven. De Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar schrijft enkel voor welke stukken het RIV moet bevatten, maar niet in welke vorm (of format) dit moet gebeuren. UWV heeft een bevoegdheid om voor de vastlegging van het actueel oordeel een standaard vast te stellen. [15]

een bevoegdheid om voor de vastlegging van het actueel oordeel een standaard vast te stellen. [15]

Er zijn geen voorwaarden waaraan (de inhoud van) RIV-stukken moeten voldoen, los van dat de stukken op zichzelf herkenbaar moeten zijn. Dit is bepaald met de [Beleidsregels vorm- en herkenbaarheidsvereisten reïntegratieverslagen](#).

Formeel werkgeverschap

Soms is het niet altijd direct duidelijk wie verantwoordelijk is voor de re-integratie, bijvoorbeeld omdat werknemer feitelijk werkzaamheden verricht voor een ander dan zijn formele werkgever.

Uitzendovereenkomst, detachering en payroll

Als een werknemer werkt op basis van een uitzendovereenkomst, detachering of een payrollconstructie, verricht hij feitelijk werkzaamheden in het bedrijf van een derde (de inlener of opdrachtgever). Werknemer is echter formeel in dienst bij het uitzendbureau, detacheerder of de payrollonderneming. Het uitzendbureau, detacheerder of payrollonderneming is dan ook verantwoordelijk voor de loondoorbetaling wegens ziekte en de re-integratie in [spoor 1 en spoor 2](#).

Als een uitzendkracht een uitzendbeding heeft, houdt dat in dat het dienstverband bij ziekte meteen wordt beëindigd. In dat geval heeft werkgever (het uitzendbureau) geen re-integratieverplichting en heeft werknemer geen recht op loondoorbetaling wegens ziekte (maar kan een beroep doen op een Ziektewet-uitkering). Als het uitzendbeding niet geldt, blijft het dienstverband met werkgever (het uitzendbureau) in stand en houdt werkgever zijn re-integratieverplichtingen.

Pgb-houders (persoonsgebonden budget)

Een pgb-houder kan met zijn zorgverlener een arbeidsovereenkomst afsluiten. In dat geval is de pgb-houder formeel werkgever. Als zijn zorgverlener ziek wordt, is de pgb-houder verantwoordelijk voor de loondoorbetaling wegens ziekte en de re-integratie. De Sociale Verzekeringsbank (SVB) ondersteunt de pgb-houder in de werkgeversrol.

Werknemers die in het buitenland wonen

Werkgevers in de grensstreek, scheepvaartbedrijven en sommige internationaal opererende Nederlandse bedrijven worden geconfronteerd met re-integratie van werknemers die in het buitenland wonen. Tevens komt het voor dat werknemers tijdens het dienstverband gedurende hun periode van arbeidsongeschiktheid (re-)emigreren. Dit ontslaat werkgever niet van zijn re-integratieverplichtingen op basis van de Nederlandse wet- en regelgeving. Daarnaast moet hij ook rekening houden met Europese voorschriften. Zo kan werknemer ervoor kiezen om gezien te worden door een arts in het woonland en een verklaring overleggen, waaruit de duur en aard van arbeidsongeschiktheid, voorgeschreven aanpak en (resterende) arbeidsmogelijkheden blijkt. Werkgever kan niet afdwingen dat werknemer zich door een bedrijfsarts in Nederland laat onderzoeken. Werkgever kan werknemer wel oproepen voor een gesprek in het kader van [re-integratie](#).

Werknemers met een WSW-indicatie of indicatie beschut werk

Werknemers met een WSW-indicatie [16]

kunnen in het kader van de WSW [17]

werkzaam zijn in een beschutte werkomgeving bij een SW-bedrijf of – al dan niet op detachingsbasis [18]

– op een begeleid werken werkplek. Werknemers vanuit de Participatiewet met een indicatie beschut werk zijn aangewezen op een beschutte werkplek. Deze werknemers zijn niet altijd werkzaam bij de formele werkgever.

De formele werkgever is die werkgever waar werknemer een dienstbetrekking mee heeft. Dat kan zijn bij:

1. de gemeente;
2. een Gemeenschappelijke Regeling [19]
- ;
3. een regulier bedrijf.

De formele werkgever is verantwoordelijk voor de [re-integratie](#).

Omvang re-integratie

De omvang van het dienstverband voorafgaand aan het ziekteverzuim is (mede) bepalend voor de re-integratie en het te behalen doel. Bij het zoeken naar passend werk wordt aangesloten bij het aantal uren dat gewerkt werd in het oorspronkelijke werk.

Aangeboden passend werk meer uren dan oorspronkelijke werk

In beginsel is werknemer verplicht om passend werk te accepteren als dit wordt aangeboden. Hij hoeft echter niet in meer uren te re-integreren dan waarvoor hij is uitgevallen. Werknemer kan zo'n aanbod echter niet zonder meer weigeren. Gekeken moet worden of deze werkzaamheden passen bij de oorspronkelijke functie van de werknemer. Het aanbod moet worden geacht te passen op het oorspronkelijke werk als de werknemer in staat is om de werkzaamheden te verrichten die hij zou kunnen verrichten als hij niet ziek was.

ook voor zijn eigen re-integratieomvang kunnen worden uitgevoerd en of het werk in die omvang aan nog als passend te beschouwen is.

Aanpassingen in (omvang) dienstverband tijdens ziekte

Wijzigt (de omvang van) de functie na het intreden van het ziekteverzuim, dan wijzigt de re-integratieverplichting alléén als sprake is van een gezamenlijk overeengekomen, expliciete functiewijziging. In dit laatste geval wijzigt namelijk de bedongen arbeid.

Verloven

De omvang van het dienstverband zonder verlof is bepalend voor het doel van de re-integratie. Dit geldt ook als werknemer op de eerste ziektedag al gebruik maakt van een verlofregeling, tenzij dit verlof nog doorloopt na de re-integratieperiode van 104 weken.

Het opnemen van verlof tijdens de ziekteperiode mag re-integratie niet schaden. Het niet beschikbaar zijn door verlof kan conflicteren met de te ondernemen re-integratieactiviteiten. Van werkgever wordt verwacht dat hij, voor zover mogelijk, gebruikmaakt van zijn bevoegdheid om verlof te weigeren.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Een zieke werkneemster die zwanger is, wordt tijdens de WAZO-periode vrijgesteld van re-integratie-verplichtingen. Ook werkgever heeft in deze periode geen re-integratieverplichtingen.

Ouderschapsverlof

Een werknemer kan op de eerste ziektedag gebruikmaken van ouderschapsverlof, en hierdoor minder uren werken dan de oorspronkelijke contractomvang. Eindigt het ouderschapsverlof tijdens de re-integratieperiode van 104 weken, dan geldt een re-integratieplicht voor de omvang van het dienstverband zonder verlof. Werknemer kan ook zelf besluiten om het verlof (tijdelijk) te beëindigen. Eindigt de verlofregeling niet (tijdelijk) en loopt deze ook na einde wachttijd door? Dan geldt een re-integratieplicht op basis van de daadwerkelijk gewerkte uren ten tijde van de eerste ziektedag.

Ouderenregeling

Een werknemer kan op de eerste ziektedag gebruikmaken van een ouderenregeling en hierdoor minder uur werken dan zijn oorspronkelijke contractomvang. Een ouderenregeling is bedoeld om tot de AOW-leeftijd door te lopen en eindigt daardoor niet tijdens de re-integratieperiode. De re-integratie in het eerste spoor (eigen werk en ander werk) richt zich op een herplaatsing in geschikt werk waarbij rekening wordt gehouden met de ouderenregeling. De re-integratie in het tweede spoor richt zich op de volledige contractomvang. Bij een nieuwe werkgever kan immers geen aanspraak meer gemaakt worden op de ouderenregeling, zoals die gold bij de oude werkgever.

Zorgverlof

Een werknemer kan op de eerste ziektedag gebruikmaken van kort- of langdurig zorgverlof, bijvoorbeeld om mantelzorg te verlenen. Als de verzorging door een ander kan worden overgenomen, mag worden verwacht dat werknemer alle mogelijkheden benut om deze zorg zoveel mogelijk structureel over te dragen. De re-integratieplicht geldt immers voor de omvang van het dienstverband zonder verlof. Als alleen werknemer de zorg kan leveren (noodzakelijkheidsvereiste) én het verlof doorloopt tot na einde wachttijd, dan geldt een re-integratieplicht voor de daadwerkelijk gewerkte uren waarbij rekening wordt gehouden met het verlof.

Recht op loondoorbetaling en Ziektewet-uitkering

Een werknemer kan naast het recht op loondoorbetaling ook recht hebben op een Ziektewet-uitkering. Als een Ziektewet-uitkering ontstaat vanuit een WW-uitkering (naast het dienstverband), hebben [werkgever en UWV beide een re-integratieverantwoordelijkheid](#).

Werknemer kan ook recht hebben op een Ziektewet-uitkering in het geval van ziekte ten gevolge van zwangerschap en/of bevalling of de no-riskpolis. De re-integratieverantwoordelijkheid ligt dan alleen bij werkgever.

Verlenging van loondoorbetalingsperiode en verhaalsanctie

Verlenging op administratieve tekortkomingen

Als het re-integratieverslag [niet volledig](#) is aangeleverd en werkgever verstrekt de ontbrekende documenten niet, dan wordt de periode van verplichte loondoorbetaling verlengd met maximaal 52 weken. [\[20\]](#)

Herstel van administratieve tekortkomingen is altijd mogelijk door het alsnog overleggen van de ontbrekende stukken.

Is het niet aanleveren van een volledig re-integratieverslag volledig te wijten aan werknemer, dan wordt de WIA-aanvraag buiten behandeling gelaten. [\[21\]](#)

Verlenging op inhoudelijke tekortkomingen

Zijn de re-integratie-inspanningen van werkgever niet voldoende geweest, dan leidt dit tot een verlengde loondoorbetalingsverplichting van maximaal 52 weken. [22]

Bij onvoldoende re-integratie-inspanningen van de eigenrisicodragers Ziektewet wordt de periode waarover de eigenrisicodragers het ziekengeld moet betalen, verlengd.

De beoordeling van het recht op WIA wordt opgeschort. [23]

De beslissing over het opleggen van een verlengde loondoorbetalingsverplichting moet uiterlijk 6 weken voor datum einde wachttijd worden afgegeven. Gebeurt dit later, dan wordt de verlengde loondoorbetalingsverplichting wel voor 52 weken opgelegd, maar bij een gehonoreerd bekortingsverzoek eindigt de verlengde loondoorbetalingsverplichting dan zoveel weken eerder als UWV er bij het nemen van de beslissing langer over heeft gedaan. Dit geldt alleen bij het tijdig ontvangen van de aanvraag, dat wil zeggen uiterlijk 11 weken vóór einde wachttijd. Wordt de aanvraag te laat ontvangen, dan leidt dit op zichzelf tot het verlengen van de loondoorbetalingsplicht voor de periode dat de aanvraag te laat is ontvangen. De uiterlijke termijn van 6 weken wordt dan met diezelfde periode verschoven. Opleggen van verlengde loondoorbetalingsverplichting na datum einde wachttijd is niet mogelijk.

Meerdere werkgevers

Als een werknemer meerdere werkgevers heeft, kan een verlengde loondoorbetalingsverplichting alleen worden opgelegd als bij alle werkgevers verwijtbare tekortkomingen in de re-integratie wordt vastgesteld. De duur van de verlenging van de loondoorbetalingsverplichting is voor alle werkgevers even lang. Vraagt een van de werkgevers terecht een bekorting aan, dan geldt de bekorting ook voor de andere werkgevers.

Levert een van de werkgevers wel voldoende re-integratie-inspanningen, dan kan aan de andere werkgever(s) geen verlengde loondoorbetalingsverplichting worden opgelegd.

Een verlengde loondoorbetalingsverplichting heeft namelijk tot gevolg dat het recht op WIA nog niet kan ontstaan en de behandeling van de WIA-aanvraag wordt opgeschort. [24]

Aangezien er slechts één WIA-recht en één WIA-aanvraag is, kan deze aanvraag niet verder worden behandeld als aan één werkgever een verlengde loondoorbetalingsverplichting is opgelegd. Dit levert inkomensproblemen op voor werknemer, doordat hij voor een bepaalde periode slechts uit één dienstbetrekking loon geniet en vanuit de andere dienstbetrekking geen recht meer heeft op loondoorbetaling maar ook geen compensatie krijgt door een eventuele WIA-uitkering.

Samenloop met Ziektewet

Dit geldt ook bij een samenloop van re-integratieverplichtingen van werkgever (vanuit de dienstbetrekking) en UWV (vanuit de Ziektewet). UWV kan zichzelf geen verlengde periode opleggen waarover ziekengeld moet worden betaald. Het is daarom ook niet mogelijk om aan werkgever wel een verlengde loondoorbetalingsverplichting op te leggen, omdat dit de behandeling van de WIA-aanvraag en het eventueel ontstaan van het WIA-recht opschort.

Verhaalsanctie

Als een werknemer ziek uit dienst gaat, worden de re-integratie-inspanningen van werkgever wel getoetst maar kan geen verlenging van de loondoorbetalingsperiode worden opgelegd. Er is immers geen dienstverband en daardoor geen loondoorbetaling meer. Wanneer vaststaat dat werkgever in gebreke is gebleven bij het opstellen van het re-integratieverslag of bij de re-integratie-inspanningen zelf, wordt de uitkering Ziektewet-uitkering verhaald op werkgever: de verhaalsanctie. [25]

Heeft werknemer ook onvoldoende meegewerkt aan zijn re-integratie, dan wordt de Ziektewet-uitkering door een maatregel verlaagd. Het verhaal blijft tot dit verlaagde bedrag beperkt.

Het tijdvak waarover de Ziektewet-uitkering wordt verhaald, wordt afgestemd op de periode waarin onvoldoende re-integratie-inspanningen zijn verricht: de stagnatieperiode. De eerste 14 weken van de arbeidsongeschiktheid worden niet meegenomen in het vaststellen van de stagnatieperiode. Bij langdurig verzuim wordt uiterlijk in week 8 een plan van aanpak opgesteld om de re-integratie-inspanningen op te starten. Na 6 weken wordt geëvalueerd en zo nodig bijgesteld. Als niet wordt bijgesteld terwijl dit wel aan de orde was, is werkgever vanaf dat moment in gebreke gebleven.

Een verhaalsanctie van 1 week is aan de orde als er geen compleet re-integratieverslag wordt aangeleverd. [26]

Dit wordt alleen opgelegd als er daarnaast geen aanleiding is om een verhaalsanctie op inhoudelijke gronden op te leggen.

Tijdens verlengde loondoorbetalingsverplichting

Tijdens de verlengde loondoorbetalingsplicht wordt van werkgever verwacht dat de geconstateerde tekortkomingen worden hersteld. Vindt werkgever dat hij dit voldoende heeft gedaan dan kan hij een bekortingsverzoek indienen.

Verlof tijdens verlengde loondoorbetalingsverplichting

Het [opnemen van verlof](#) mag de re-integratie niet schaden. Het niet beschikbaar zijn door verlof kan conflicteren met de te ondernemen re-

integratie-activiteiten. Van werkgever wordt verwacht dat hij, voor zover mogelijk, gebruikmaakt van zijn bevoegdheid om verlof te weigeren.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof (WAZO-periode)

Als de verlengde loondoorbetalingsverplichting van maximaal 52 weken op dezelfde dag ingaat als de dag waarop werknemer recht heeft op zwangerschaps- en bevallingsverlof [\[27\]](#)

, dan begint de verlengde loondoorbetalingsperiode direct aansluitend op het WAZO-verlof.

Als werknemer tijdens de verlengde loondoorbetalingsperiode recht heeft op zwangerschaps- en bevallingsverlof [\[28\]](#), wordt de duur van de loondoorbetalingsverplichting onderbroken met de duur van het verlof. Tijdens haar WAZO-verlof hoeft werknemer namelijk geen re-integratie-activiteiten te ondernemen en betaalt werkgever geen loon. Na het WAZO-verlof moet de re-integratie weer worden opgepakt en wordt de verplichte loondoorbetaling voortgezet. De einddatum van de verlengde loondoorbetalingsperiode schuift op.

Een bekortingsverzoek om de verplichte loondoorbetalingsperiode in te korten omdat werknemer WAZO-verlof heeft, wordt niet geaccepteerd. Na het verlof kunnen (alsnog) eventuele re-integratiekansen ontstaan.

Let op: Een vrijwillige loondoorbetalingperiode wordt niet onderbroken door het WAZO-verlof. De vrijwillige loondoorbetaling eindigt daardoor op de afgesproken datum. Valt deze datum tijdens de WAZO-periode, dan is de ingangsdatum WIA de dag na het eindigen van het WAZO-verlof. Het recht op WAZO is namelijk een uitsluitingsgrond voor het recht op WIA.

Beëindigen verlengde loondoorbetalingsverplichting

De verlengde loondoorbetalingsverplichting kan in een aantal situaties eindigen.

Na 52 weken

De loondoorbetalingsverplichting eindigt automatisch na de verlenging van 52 weken. Uiterlijk 6 weken voor de afloop van deze termijn wordt de WIA-aanvraag alsnog in behandeling genomen.

Door herstel van de tekortkomingen

Als werkgever vindt dat de eerder vastgestelde tekortkomingen zijn hersteld, kan hij bekorting van zijn verlengde loondoorbetalingsverplichting aanvragen.

Door herstel van arbeidsongeschiktheid

Als een hersteldmelding voor het eigen werk plaatsvindt en daarover tussen werknemer en werkgever overeenstemming bestaat of als een volledig herstel voor het eigen werk later wordt vastgesteld, is er geen grond meer voor de verlengde loondoorbetalingsverplichting. Er is vanaf dat moment geen sprake meer van loon meer wegens ziekte. [\[29\]](#)

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

BEOORDELINGSKADER VOOR DE BEOORDELING VAN DE RE-INTEGRATIE- INSPANNINGEN VAN HET ARBOTEAM TEN BEHOEVE VAN HET WIA-TEAM

Let op: Vanaf 16 februari 2017 is deze instructie niet meer geldig!

Inleiding

Op grond van de Wet SUWI heeft het UWV, i.c. het Arboteam, de taak om te bevorderen dat personen die recht hebben op ziekgeld worden ingeschakeld in het arbeidsproces. Het gaat met name om degenen die geen werkgever (meer) hebben, en van wie het inkomen uitsluitend uit ziekgeld bestaat. Het UWV combineert hier de rollen van 'werkgever' en 'arbo-dienst'. Het ZW-arboteam, kortweg arboteam, bestaat uit een verzekeringsarts, een arbeidsdeskundige en een re-integratiebegeleider, bijgestaan door een teamondersteuner. Als herstel en/of de re-integratie van deze vangnetters niet is gelukt, kan na twee jaar ziekte recht op een WIA-uitkering ontstaan.

Historie Poortwachertoets

Op 29 december 2005 is de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA) in werking getreden. Bij de Wet WIA staat 'werken naar vermogen' centraal. Het gaat er niet langer om wat mensen niet meer kunnen, maar vooral om wat mensen nog wel kunnen ondanks hun functionele beperkingen. Uitgangspunt is dat een ieder die arbeidsongeschikt is geworden zijn of haar resterende arbeidsmogelijkheden zo volledig mogelijk benut. Bij de beoordeling van het recht op uitkering dient het WIA-team daarom te kijken naar wat de aanvrager met zijn of haar beperkingen door ziekte of handicap nog wél kan en wat hij of zij daarmee kan verdienen.

Bij de aanvraag van een WIA-uitkering wordt het beoordelingskader gevolgd zoals dat wordt gehanteerd bij de uitvoering van de Wet verbetering poortwachter. Als er sprake is van een werknemer met werkgever, beoordeelt UWV de door werkgever en werknemer geleverde re-integratie-inspanningen, zoals weergegeven in het re-integratieverslag. Deze poortwachertoets kan leiden tot oplegging van een loonsanctie aan de betreffende werkgever of een maatregel aan de werknemer. Werkgevers van vangnetwerknemers waarvoor ziekgeld is uitgekeerd kunnen echter geen loonsanctie krijgen.

Bij WIA-aanvragen door vangnetwerknemers zonder werkgever moet UWV wel een re-integratieverslag opstellen, maar hoeft dit niet bij de WIA-aanvraag te worden gevoegd. UWV voert ook geen poortwachertoets uit. Het is namelijk niet mogelijk om een loondoorbetalingsverplichting op te leggen, ook kan het recht op ziekgeld niet verlengd worden.

Aangepaste poortwachertoets

Sinds de inwerkingtreding van de Wet activering zieke vangnetters (1 januari 2008) en de daarmee samenhangende Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar voor vangnetters zonder werkgever, moet het UWV voor vangnetters zonder werkgever, wanneer zij na 21 maanden ziekte een WIA-uitkering aanvragen, een re-integratieverslag opstellen en daarop een eigen, interne poortwachertoets uitvoeren.

Het gaat hier niet om een 'echte' poortwachertoets, zoals die is geregeld in de artikelen 25 en 65 van de Wet WIA. De uitkomst van de beoordeling heeft geen gevolgen voor het recht op uitkering (de claimbeoordeling). De Ziektewetperiode kan niet verlengd worden, en de WIA-aanvraag kan niet worden opgeschort.

Om deze redenen zal in tegenstelling tot de gebruikelijke Poortwachertoets bij deze toets de WIA claimbeoordeling en het re-integratievers. (RIV) gelijktijdig worden afgehandeld.

Behalve de verschillen in de gevolgen voor de claimbeoordeling, is ook de uitgangssituatie voor werkgevers en voor de arboteams wezenlijk anders.

Verschillen tussen werkgever en arboteam

1. Werkgever: eerstejaarsevaluatie is cruciaal.

Arboteam: de 3 herijkingsmomenten met 26, 52 en 78 weken zijn cruciaal.

2. Werkgever: kan werknemer ook op aangepast eigen werk of andere passende functies inzetten. De werkgever kan indien de aangeboden functie voor werknemer acceptabel is de werknemer hersteld melden.

Arboteam: hersteldverklaring alleen mogelijk op 'zijn arbeid'.

3. Werkgever: UWV spreekt een werkgever er niet op aan als hij tijdens de wachttijd geen werkhervatting realiseert, als het resultaat bij einde wachttijd maar voldoende is. De re-integratie inspanningen moeten voldoende zijn, ook als dat geen resultaat (in de zin van passend werk) heeft opgeleverd. Werkgever moet toch al die tijd loon doorbetalen, hij kan zelf de afweging maken of hij die loonkosten gecompenseerd wil zien.

Arboteam: het arboteam moet zich ook altijd richten op werkhervatting, omdat het streven naar volumebeperking in de ZW op zichzelf ook een essentieel doel is.

4. Werkgever: werknemer of werkgever kan een deskundigenoordeel aanvragen als re-integratie of herstel niet vlot. Werkgever kan loon inhouden als werknemer niet meewerkt. Conflicten kunnen aan de rechter worden voorgelegd.

Arboteam: Plan van aanpak en hersteldverklaring zijn een beschikking. De vangnetter kan als een goed gesprek met het arboteam niet helpt, een B&B procedure starten, een klacht indienen of een schadeclaim indienen als hij het er niet mee eens is. UWV kan een maatregel opleggen aan de vangnetter of zijn ZW-uitkering beëindigen.

5. Werkgever: heeft de mogelijkheid om passende arbeid aan te bieden, hetzij in eigen bedrijf hetzij via detachering. Kan werknemer melden bij een mobiliteitscentrum. Heeft financieel niet altijd de mogelijkheden voor allerlei re-integratie-instrumenten of weet de weg niet te vinden.

Arboteam: UWV kan geen werk aanbieden, maar kan wel gebruik maken van een scala aan re-integratie-instrumenten, zoals proefplaatsing. Ook kan zij bemiddelen bij de uitzendbureaus.

6. Werkgever: daadwerkelijke structurele werkhervatting is mogelijk, dienstverband blijft ten minste gedurende de wachttijd behouden waardoor de werknemer gefaseerd kan hervatten. Arboteam: Voorafgaand aan de ziekteperiode was er meestal geen structureel werk voor het gros van de vangnetters, met uitzondering van bijvoorbeeld iemand bij wie tijdens de arbeidsongeschiktheid het dienstverband is verbroken. Er is geen (gefaseerde) werkhervatting mogelijk, omdat er geen werk is om naar terug te keren.

Ondanks deze verschillen heeft de wetgever echter wel gewild dat het UWV, in het kader van de preventie van instroom in de WIA, een interne kwaliteitstoets uitvoert. Het arboteam legt in het re-integratieverslag zo goed mogelijk vast welke activiteiten er zijn ondernomen om te bereiken dat de zieke vangnetter zo snel en volledig mogelijk zou herstellen, dat instroom in de WIA zou worden voorkomen. Het WIA-team beoordeelt het re-integratieverslag, en koppelt zijn oordeel terug aan het arboteam. De kwaliteit van de inspanningen van het arboteam wordt daardoor inzichtelijk, en kan waar nodig worden verbeterd.

In hoofdstuk 3 wordt inhoudelijk ingegaan op de wijze van beoordelen bij deze aangepaste poortwachertoets.

Wettelijk kader

Dit kader bevat geen nieuwe criteria, maar is gebaseerd op de geldende wet- en regelgeving met betrekking tot de verplichtingen van arboteam en vangnetter in het kader van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid.

De bepalingen uit de Wet SUWI, de Ziektewet en de Wet WIA zijn hiervoor belangrijke bronnen. Overige relevante besluiten zijn het

[Maatregelbesluit](#), de [Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar voor vangnetters zonder werkgever](#), de [Richtlijn passende arbeid 2008](#) en het Besluit passende arbeid schoolverlaters en academici.

De Richtlijn passende arbeid en het Besluit passende arbeid schoolverlaters en academici zijn per 1-7-2015 komen te vervallen en alleen nog van toepassing voor vangnetters met een 1e arbeidsongeschiktheidsdag voor die datum.

Het [Besluit passende arbeid WW en ZW](#) treedt in werking op 1-7-2015 en geldt voor vangnetters met een 1e arbeidsongeschiktheidsdag voor op of na die datum.

In deze wetten is onder meer het volgende vastgelegd:

- De in artikel 26 Wet WIA neergelegde verplichtingen van arboteam en vangnetter om het verloop van de re-integratie vast te leggen en de nadere uitwerking daarvan in de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar voor vangnetters zonder werkgever.
- Uit artikel 25 lid 3, 26 lid 1 en 65 lid 1 WIA blijkt dat de aanvrager een kopie ontvangt van het re-integratieverslag en hij dit niet met de

- Uit artikel 29 lid 5, 20 lid 1 en 30 lid 1 WIA blijkt dat de aanvrager een kopie ontvangt van het re-integratieverslag en hij uit met met de aanvraag hoeft mee te sturen. Daaruit volgt dat het arboteam het re-integratieverslag rechtstreeks overdraagt aan het WIA-team;
- De mogelijkheid dat indien de re-integratievisie c.q. het plan van aanpak daartoe aanleiding geeft, UWV een re-integratieplan laat opstellen door een re-integratiebedrijf (artikel 30a derde en vierde lid wet SUWI);
- De wettelijke plicht voor de vangnetter om passende arbeid te verkrijgen en deze te verrichten (artikel 30 ZW);
- De wettelijke plichten ogv artikel 45 ZW op basis waarvan het UWV geheel, gedeeltelijk, tijdelijk of blijvend ziekengeld kan weigeren;
- De wettelijke plicht voor de werkneemster die aansluitend aan het bevallingsverlof ao is/blijft tengevolge van bevalling of daaraan voorafgaande zwangerschap om passend werk te aanvaarden (art 29a lid 4 en 6 ZW);
- De plichten van de vangnetter ter voorkoming van ontstaan en nodeloos in stand houden van recht op uitkering op grond van de Wet WIA (artikel 28 Wet WIA);
- Professionele standaarden, richtlijnen en protocollen, waaronder de protocollen die gebaseerd zijn op artikel 6, zesde lid, Wet WIA.

Met de Wet activering zieke vangnetters in de ZW is een verruimde definitie opgenomen van het begrip passende arbeid (artikel 30 lid 5) . Deze is ontleend aan de definitie van passende arbeid in de WW ([Richtlijn passende arbeid 2008](#)) Er is daarbij sprake van een stapsgewijze verruiming van de passendheid, telkens na zes maanden.

Het [Besluit passende arbeid schoolverlaters en academici](#) voor de WW dat een nadere (scherpere) invulling geeft aan het begrip passende arbeid, specifiek ten aanzien van schoolverlaters en academici is ook van toepassing verklaard op zieke vangnetters per 28 juni 2008 . Als gevolg van dit besluit voor schoolverlaters (inclusief afgestudeerden van de universiteit of het hoger beroepsonderwijs) moet in ieder geval alle arbeid, qua aard en niveau, passend worden geacht, tenzij het geboden loon minder bedraagt dan het wettelijk toegestane minimum. Voor academici (met werkervaring) naast arbeid op wetenschappelijk niveau is ook arbeid op HBO-niveau al bij aanvang van de werkloosheid als passend te beschouwen. Het besluit in werking is getreden voor zowel lopende ziektegevallen (ziek op en na 1 januari 2008) als nieuwe ziektegevallen (ziek op of na 28 juni 2008).

Met ingang van 1 juli 2015 zijn de Richtlijn passende arbeid 2008 en het Besluit passende arbeid schoolverlaters en academici vervangen door het Besluit passende arbeid voor WW en ZW. Na 6 maanden is alle arbeid voor iedereen passend. Dit is alleen van toepassing voor diegene met een eerste arbeidsongeschiktheidsdag op of na 1 juli 2015.

Op 1 januari 2013 is de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (Wet BEZAVA) in werking getreden. Een belangrijke wijziging is om na 52 weken ziekte het recht op ziekengeld niet meer alleen te koppelen aan ongeschiktheid voor de laatst verrichte arbeid, maar ook aan ongeschiktheid voor algemeen geaccepteerde arbeid.

Dit beoordelingskader is geen statisch document, omdat het mede berust op bronnen die steeds verder worden ontwikkeld. Hierbij moet met name worden gedacht aan jurisprudentie, professionele standaarden, richtlijnen en protocollen. Deze bronnen ondersteunen arboteam en vangnetter bij de invulling van een effectieve verzuim- en re-integratieaanpak.

Uitgangspunten beoordeling

Dit beoordelingskader is opgesteld met het oog op een uniforme en transparante beoordeling door het WIA-team van de re-integratie-inspanningen van het arboteam. Het biedt tevens aan de arboteams een richtsnoer voor de aanpak van de re-integratie.

In dit hoofdstuk wordt eerst ingegaan op de doelstellingen van de arborol en vervolgens op de uitgangspunten bij de beoordeling door het WIA-team. Zie ook instructie [Arborol](#).

Doelstellingen arborol

De re-integratieactiviteiten van de arboteams moeten op minimaal één van de volgende drie doelstellingen zijn gericht.

1. Uitstroom

Als de vangnetter weer geschikt wordt voor het eigen werk, eindigt het recht op ziekengeld. Activiteiten die hieraan kunnen bijdragen hebben daarom de voorkeur boven activiteiten die gericht zijn op re-integratie in ander werk. De sociaal-medische begeleiding richt zich op het beoordelen of de vangnetter nog ongeschikt is voor het eigen werk. De vraag is of het arboteam het gewenste herstelgedrag heeft benoemd, heeft besproken, is blijven volgen en tijdig dit gedrag heeft bijgestuurd.

2. Re-integratie

Als de verzekerde niet binnen 104 weken weer geschikt zal worden voor het eigen werk, en na 52 weken ook niet in voldoende mate geschikt zal zijn voor algemeen geaccepteerde arbeid, zal gedurende deze periode het recht op ziekengeld blijven bestaan. De inspanningen worden gericht op versterking van het arbeidsvermogen én op duurzame werkhervatting, zodat de verzekerde na respectievelijk 52, of 104 weken, geen beroep hoeft te doen op respectievelijk de WW of de Wet WIA. Mogelijke re-integratie-instrumenten: interventies, re-integratie-diensten, IRO's, voorzieningen, scholing of training al of niet via een traject bij een re-integratiebedrijf.

3. Volumebeperking

Zo lang de vangnetter ziekingeld ontvangt, is het van belang dat hij zijn resterende arbeidsvermogen zo veel mogelijk benut door passend werk te verrichten. Het loon dat hij daarmee verdient, komt in mindering op het ziekingeld. Het arboteam richt zich op arbeidsinpassing: afspraken over solliciteren, bemiddeling naar werk, bijvoorbeeld via een uitzendbureau, proefplaatsing, begeleiding bij starten als zelfstandige.

Beoordeling

Het grootste verschil met de Poortwachertoets voor werkgevers is dat er geen structureel werk meer aanwezig is voor de vangnetter. Dezelfde definitie van structurele werkhervatting kan daardoor hier niet worden toegepast. Omdat in de praktijk maar een klein percentage aan het werk is bij einde wachttijd, maakt de mate van werkhervatting geen deel uit van de beoordeling maar de mate van re-integratie-inspanningen van vangnetter en arboteam.

Voor de beoordeling is het van belang of het arboteam en de vangnetter redelijkerwijs tijdig de juiste stappen in relatie tot de oorzaak van het verzuim hebben ondernomen. Zijn de juiste middelen ingezet die bijdragen aan de juiste doelstelling. Elk half jaar moeten deze stappen opnieuw zijn geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.

Het WIA-team toetst aan het eind van de eerste twee ziektejaren of terecht is geconcludeerd dat er nog steeds sprake is van beperkingen tgv ziekte en/of gebrek, dat verzekerde nog steeds ongeschikt is voor het eigen werk en vervolgens of voldoende re-integratie-inspanningen zijn verricht, de functionele mogelijkheden van de vangnetter in aanmerking genomen. Het gaat er om of de activiteiten die ondernomen zijn door het arboteam overeenkomen met het gekozen re-integratiedoel. De activiteiten kunnen worden ingedeeld naar herstel, arbeidsinpassing en/ of re-integratie.

Uit het re-integratieverslag moet blijken dat bij de herijkingsmomenten van week 26 en week 52 de eerder gemaakte keuzes opnieuw zijn overwogen. Uiteindelijk moet de conclusie kunnen worden getrokken dat het arboteam in redelijkheid heeft kunnen komen tot de gekozen aanpak.

Deze overwegingen zijn uitgewerkt in een vragenlijst voor de WIA-teams, zie bijlage 1. Aan de hand van deze lijst kunnen de verzekeringsarts WIA (zie hoofdstuk 4 en 5) en de arbeidsdeskundige WIA (zie hoofdstuk 4 en 6) tot een eindoordeel (hoofdstuk 8) komen.

De doelstellingen van de arborol en daarmee voor de Ziektewet, uitstroom en re-integratie zijn wel van belang voor de beoordeling van de WIA-claim. De doelstelling volumebeperking van het ziekingeld is niet relevant. Het maakt voor de claimbeoordeling niet of de vangnetter door inkomsten uit arbeid de hoogte van het ziekingeld heeft teruggebracht. Dit element zal daarom niet in de beoordeling worden meegenomen. Dit geldt eveneens voor de toetsing van de plausibiliteit van het recht op ziekingeld en ook de rechtmatigheid van de toepassing van uitsluitingartikelen.

Beoordeling re-integratieverslag

De Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar voor vangnetters zonder werkgever schrijft voor welke stukken het re-integratieverslag dient te bevatten. De aanvrager ontvangt van het arboteam een afschrift van het re-integratieverslag. De vangnetter wordt gevraagd bij zijn WIA-aanvraag zijn eigen oordeel mee te sturen. Op die manier kan de vangnetter zonder enig voorbehoud zijn mening geven over het verloop van de re-integratie en de begeleiding door het WIA-team. Nadat de aanvraag WIA is ontvangen wordt op verzoek van Uitkeren het re-integratieverslag rechtstreeks door het arboteam geleverd.

Voor het opstellen van probleemanalyse, plan van aanpak en evaluatie daarvan zijn in de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar termijnen opgenomen. Hiervan kan echter gemotiveerd worden afgeweken. Bij de beoordeling van de verschillende stukken in het re-integratieverslag let het WIA-team vooral op hierna volgende aspecten.

Volledigheid re-integratieverslag

Het WIA-team controleert allereerst of de voorgeschreven stukken in het re-integratieverslag van het arboteam aanwezig zijn. Het UWV heeft hiervoor een format verplicht gesteld dat voldoet aan de gestelde vorm- en herkenbaarheidsvereisten. Die stukken vormen de basis voor de beoordeling van de re-integratie-inspanningen.

Is het verslag niet aanwezig of incompleet dan krijgt het arboteam een week de gelegenheid om deze alsnog op te sturen of aan te vullen. Langer wachten op een te laat of incompleet verslag zou namelijk gevolgen hebben voor de tijdigheid van de claimbeoordeling. Om die reden wordt als de informatie niet tijdig wordt geleverd eerst de claimbeoordeling uitgevoerd en achteraf wordt dan het re-integratieverslag beoordeeld.

Samenstelling van het re-integratieverslag

Probleemverkenning en probleemanalyse

De probleemverkenning bevat de gegevens over de aard van het laatst verrichte werk, de oorzaak van het ziekteverzuim, de beperkingen van de vangnetter, zijn arbeidsverleden, de verzuimhistorie, eventuele eerdere uitkeringen en re-integratietrajecten en de arbeidsmogelijkheden. De probleemverkenning vormt de basis voor de probleemanalyse.

Als er sprake is van dreigend langdurig ziekteverzuim, dat wil zeggen het verzuim duurt langer dan zes weken, wordt een probleemanalyse opgesteld. Ook indien te verwachten is dat de zieke vangnetter binnen korte tijd weer hersteld zal zijn. De probleemanalyse wordt binnen 6 weken na ontvangst van de ziekteaangifte opgesteld door de verzekeringsarts. Het is bedoeld om arboteam en vangnetter inzicht te geven in

de relevante aspecten van het verzuim en om duidelijk te maken wat kan worden gedaan om het verzuim te bekorten en de inzetbaarheid nu en in de toekomst te vergroten. De probleemanalyse dient naast een prognose tevens een advies te bevatten over de wijze waarop de mogelijkheden tot herstel en werkhervatting kunnen worden benut of vergroot.

Als reeds bij voorbaat wordt vastgesteld dat zowel herstel voor het eigen werk als re-integratie in ander werk binnen 104 weken uitgesloten moet worden geacht, legt de verzekeringsarts dit oordeel, met motivering, in de probleemanalyse neer. Er hoeft in dat geval geen plan van aanpak te worden opgesteld.

Plan van aanpak

Op basis van het bovenbeschreven advies van de verzekeringsarts moet het arboteam in overleg met de vangnetter binnen 2 weken een plan van aanpak maken, waarin afspraken worden vastgelegd over de te ondernemen acties om de mogelijkheden tot werken te vergroten. Als het niet mogelijk is om contact te leggen met de vangnetter, bijvoorbeeld doordat deze verblijft in een instelling, kan het opstellen van het plan van aanpak worden uitgesteld totdat dit contact wel mogelijk is geworden.

Bij het opstellen van een plan van aanpak wordt gekeken welk doel haalbaar wordt geacht en welke mate van inspanning door arboteam en vangnetter daarvoor noodzakelijk is. Te denken valt hierbij aan een aangewezen behandeling, cursus of training en aan activiteiten om de vangnetter in staat te stellen aan het werk te gaan.

Eventuele verschillen van mening moeten uitdrukkelijk worden vermeld, waarbij wordt weergegeven op welke wijze daarmee rekening is gehouden, of om welke reden daaraan is voorbijgegaan. Het plan van aanpak wordt als beschikking aan de vangnetter toegezonden.

Het re-integratieplan

Het arboteam kan een re-integratiebedrijf inschakelen voor het opstellen van een re-integratieplan, dat gebaseerd moet zijn op het plan van aanpak. Het re-integratieplan is evenals het plan van aanpak een beschikking. Het arboteam beoordeelt of het voorgestelde re-integratietraject adequaat is qua inhoud en tijdsplan. Vervolgens mag het arboteam de re-integratie niet geheel overlaten aan het re-integratiebedrijf, maar moet de vinger aan de pols houden.

Evaluatie en bijstelling plan van aanpak

Periodiek, elke zes weken, heeft het arboteam contact met de vangnetter.

Blijkt bij de uitvoering van het plan van aanpak dat het gestelde doel niet wordt gehaald, dan zullen arboteam en vangnetter een andere aanpak moeten volgen of op een ander doel moeten gaan inzetten. Om dit soort problemen tijdig te onderkennen, moeten arboteam en vangnetter regelmatig overleggen over de voortgang van het herstel- en re-integratieproces en zo nodig het plan van aanpak aanpassen.

Halfjaarlijkse herijkingsmomenten

Elk half jaar is met 26, 52 en 78 weken een speciaal evaluatiemoment, een herijkingsmoment, ingebouwd. Doel daarvan is dat arboteam en vangnetter terugblikken op de re-integratieactiviteiten en expliciet de vraag onder ogen zien of de re-integratie nog op de goede koers zit. Zo nodig kunnen zij de gevolgde re-integratiekoers voor de komende periode bijstellen. De uitkomst moet worden vastgelegd. Met name tijdens deze halfjaarlijkse evaluaties kunnen basale keuzes worden gemaakt, bijvoorbeeld een wijziging of bijstelling van het doel van het plan van aanpak. Daarnaast geldt dat op deze herijkingsmomenten van arboteam en vangnetter verwacht mag worden dat zij het Besluit passende arbeid WW en ZW toepassen.

Actueel oordeel

Het laatste herijkingsmoment op 78 weken mag samen vallen met het opstellen van het eindverslag in week 84. Hier moet een toelichting staan waarom ondanks alle inspanningen er nog geen sprake is van herstel dan wel van werkhervatting.

De VA ZW stelt een medisch eindverslag op. De casemanager stelt het eindverslag van het arboteam op. De vangnetter voegt bij zijn aanvraag zijn eigen mening toe over het verloop van de re-integratie en de begeleiding van het arboteam.

Medische aspecten bij re-integratie

Het RIV wordt in eerste instantie inhoudelijk door de WIA verzekeringsarts beoordeeld (nadat deze de WIA-claimbeoordeling heeft verricht). Deze beoordeling betreft voornamelijk de belastbaarheid, de mogelijke geschiktheid voor eigen werk en de ondernomen verrichtingen om de belastbaarheid of herstel te vergroten.

In bijlage 1 'Vragenlijst' staan bij onderdeel A, en indien van toepassing onderdeel B5, de vragen voor de verzekeringsarts. Op basis van de informatie van het actueel oordeel (genoemd 'het eindverslag') en het medisch actueel oordeel wordt bepaald welke vragen relevant zijn. In hoofdstuk wordt beschreven wat de verzekeringsarts WIA mag verwachten van zijn collega ZW en dient als achtergrond voor de overwegingen

bij het beantwoorden van de vragen.

Eigen werk en herstel(gedrag)

De verzekeringsarts ZW heeft een oordeel gevormd over de diagnose en de prognose, deze getoetst en zo nodig bijgesteld. Daarbij is vastgesteld dat er sprake is van beperkingen ten gevolge van ziekte of gebrek en dat er bij einde wachttijd nog steeds dusdanige beperkingen zijn waardoor een hersteldverklaring voor het eigen werk niet kon worden afgegeven. Het eigen werk moet daarom gedurende 104 weken in beeld blijven om daar waar mogelijk de vangnetter hersteld te verklaren. Zie ook instructie [Arbeidsongeschiktheid](#).

De vangnetter heeft een naar algemeen medische maatstaven adequate behandeling door de curatieve sector voor zijn ziekte of gebrek ondergaan. De verzekeringsarts ZW heeft professioneel gehandeld, rekening houdend met de huidige stand van de wetenschap en de eisen van professionele dienstverlening, zoals die onder meer tot uitdrukking komen in de verzekeringsgeneeskundige protocollen, richtlijnen of instructies. De verzekeringsarts ZW dient na te gaan (en te volgen) wat de resultaten zijn van de onderzoeken en behandelingen door de curatieve sector en of daarin voldoende voortgang wordt betracht, en of daar voldoende aandacht wordt besteed aan de mogelijkheden voor arbeid. Zo nodig neemt hij contact op met de behandelende arts(en) of de huisarts voor overleg of hij kan besluiten zelf een medische of ZW-arbo-interventie (te laten) in (te) zetten.

Van de vangnetter wordt verwacht dat hij aan begeleiding en behandeling conform de geldende standaarden en protocollen meewerkt en gehoor geeft aan voorgeschreven leefregels.

Als van de protocollen en standaarden is afgeweken omdat de specifieke omstandigheden van het individuele geval dit vereisen, heeft de verzekeringsarts ZW onderbouwd op grond van welke overwegingen is afgeweken.

Belastbaarheid

De verzekeringsarts ZW geeft – als er sprake is van belastbaarheid – in algemene termen de mogelijkheden en beperkingen aan conform de zes belastingsvelden van de Functionele Mogelijkhedenlijst (FML), zodat van daaruit kan worden begrepen waarom de ondernomen stappen juist en tijdig zijn geweest. Bij de beoordeling door het WIA-team moet wel rekening worden gehouden dat gekeken moet worden naar de re-integratiekansen en niet naar een functieaanduiding op basis van CBBS.

De verzekeringsarts ZW heeft nagegaan of door behandeling, training of revalidatie de functionele mogelijkheden kunnen worden vergroot en heeft voorzien in een adequate begeleiding op weg naar vergroting van de functionele mogelijkheden.

Hieruit kan worden afgeleid welke re-integratiemogelijkheden er in de eerste twee ziektejaren nog zijn en welke re-integratie-inspanningen door het arboteam en de vangnetter dienen te worden verricht. De verzekeringsarts ZW beoordeelt, in wisselwerking met de vangnetter en het arboteam, welke mogelijkheden de vangnetter nog heeft tot het verrichten van betaalde arbeid. Er zijn dan verschillende situaties mogelijk:

- Wanneer de vangnetter nog arbeidsmogelijkheden heeft, ook al is de omvang beperkt, gelden de in wet- en regelgeving neergelegde re-integratieverplichtingen. Er zijn dan immers mogelijkheden voor re-integratie. Dit betreft alle situaties waarin de vangnetter niet volledig geschikt is voor zijn "eigen werk" maar nog wel mogelijkheden heeft ten aanzien van het verrichten van arbeid.
- Wanneer de vangnetter tijdelijk (ten minste 3 maanden) geen arbeidsmogelijkheden heeft, valt er geen re-integratie te plannen. Dit moet worden aangegeven in een plan van aanpak. De verzekeringsarts ZW moet dan periodiek beoordelen of herstel respectievelijk verbetering van de arbeidsmogelijkheden binnen een redelijke termijn is te verwachten of kan worden bewerkstelligd, waardoor er alsnog een mogelijkheid tot re-integratie ontstaat. Is herstel te verwachten c.q. te beïnvloeden, dan geeft de verzekeringsarts ZW hierover een advies aan de vangnetter en de overige teamleden.
- Is er geen herstel meer te verwachten, c.q. te beïnvloeden, dan zijn er dus geen re-integratiemogelijkheden meer en kan worden volstaan met het opmaken van een beperkte probleemanalyse, dat wil zeggen zonder advies voor een plan van aanpak. Van zo'n situatie zal in ieder geval sprake zijn bij een stabiel of progressief ziektebeeld waarbij er (nagenoeg) geen mogelijkheden om te functioneren en geen verdere behandelingsmogelijkheden meer zijn dan wel geen aanmerkelijke resultaten te verwachten zijn.

6 Arbeidskundige aspecten

Afhankelijk van de geschiktheid voor eigen werk te zijner tijd of ander werk beoordeelt de arbeidsdeskundige WIA de mogelijkheden. Gekeken wordt of het arboteam een duidelijk en correct beeld had van de beperkingen en mogelijkheden van de vangnetter voor eigen werk en voor ander werk.

Onderzocht wordt of de verzekeringsarts ZW een juist advies heeft afgegeven voor het doel van het plan van aanpak:

1. Was reëel te verwachten dat de klant weer geschikt zou worden voor het eigen werk? En zo ja, per wanneer?
2. Was de klant in staat om algemeen geaccepteerde arbeid te verrichten? En zo ja, per wanneer?
3. Was de klant in staat om passend werk te verrichten? En zo ja, per wanneer?
4. Kon de klant deelnemen aan re-integratieactiviteiten? En zo ja, per wanneer?

In bijlage 1 'Vragenlijst' staan hii onderdeel B de vragen voor de arbeidsdeskundige. Op basis van de informatie van het eindverslag wordt

in vraag te stellen bij en door de vragen voor de arbeidsdeskundige. Op basis van de informatie van het onderzoek wordt bepaald welk re-integratiedoel en welke bijbehorende vragen relevant zijn. In dit hoofdstuk wordt beschreven wat de arbeidsdeskundige WIA mag verwachten van zijn collega arborol en de re-integratiebegeleider en dient als achtergrond voor de overwegingen bij het beantwoorden van de vragen.

Re-integratiedoelen

Afhankelijk van de belastbaarheid en de mate van geschiktheid voor eigen of ander werk heeft het arboteam een re-integratiedoel opgesteld. Is er geen sprake van belastbaarheid dan is dat verwoord in de probleemanalyse en is geen plan van aanpak opgesteld en is gekozen voor re-integratiedoel 5. In alle overige gevallen is wel een plan van aanpak gemaakt. In dat plan is een keuze gemaakt voor de re-integratie (doelen 1 t/m 4) voor minimaal de komende 3 maanden.

De volgende 5 re-integratiedoelen zijn mogelijk:

Re-integratie gericht op eigen werk bij autonoom herstel

Kenmerkend bij dit re-integratie doel is, dat re-integratie gericht is op (autonoom) herstel in eigen werk, zonder dat daarvoor arbo-interventies nodig zijn.

Als bij het opstellen van het plan van aanpak duidelijk is dat de vangnetter binnen afzienbare tijd op eigen kracht hersteld zal zijn voor het eigen werk, zal er in het algemeen geen reden zijn om re-integratie-instrumenten in te zetten. Het zoekgedrag van de vangnetter zal zich vooral moeten richten op dit werk. Zo nodig kan daarbij begeleiding worden geboden. Daarom staat het volgen van herstelgedrag en eventueel gegeven leefregels en (indien van toepassing) het volgen van het zoekgedrag centraal.

Re-integratie gericht op eigen werk bij niet-autonoom herstel

Wordt de vangnetter mogelijk weer geschikt voor het eigen werk, maar kan hij vooralsnog niet werken, ook niet in ander, passend werk, dan is re-integratie gericht op herstel in eigen werk. Daarbij kan echter niet worden uitgegaan van volledige zelfredzaamheid van de vangnetter, maar hier zullen (intensieve) begeleiding en/of inzet van interventies aan de orde zijn die het herstel kunnen bevorderen of de kansen op het vinden van werk kunnen vergroten. Het heeft geen zin om de zoekplicht in te vullen. Het volgen van de resultaten van deze begeleiding en het herstelgedrag staan centraal.

Re-integratie gericht op hervatting in ander werk zonder ondersteuning

Is het onzeker of de vangnetter weer geschikt zal worden voor het eigen werk, maar is hij wel in staat om andere passende werkzaamheden te verrichten, dan is er reden voor terughoudendheid bij het inzetten van re-integratie-instrumenten. De nadruk kan dan beter worden gelegd op het zoeken van werk. Welke begeleiding daarbij moet worden geboden, hangt af van de mogelijkheden en arbeidskansen van de vangnetter. Kenmerkend is dat re-integratie gericht is op hervatting in ander werk. Daarbij is de verwachting dat de vangnetter, ondanks eventuele medische interventies, voor EWT niet geschikt zal worden voor het eigen werk, terwijl er wel arbeidsmogelijkheden zijn voor ander werk. De vangnetter wordt in staat geacht om op eigen kracht en zonder arbo-interventies en/of ingekochte trajecten in ander werk te kunnen hervatten met als uiteindelijk doel volledige arbeidsparticipatie en/of uitstroom uit de ziektewet te bereiken. Hoewel de vangnetter in staat wordt geacht zelf ander werk te vinden, kan het arboteam haar contacten met bijvoorbeeld uitzendbedrijven aanwenden om re-integratie succesvol af te ronden. Het volgen van het zoekgedrag dient alle aandacht te krijgen.

Re-integratie gericht op hervatting in ander werk met ondersteuning

Zal de vangnetter niet geschikt worden voor het eigen werk, maar is hij wel in staat om passend werk te verrichten en deel te nemen aan re-integratieactiviteiten, dan worden afspraken gemaakt over het inzetten van re-integratie-instrumenten in combinatie met het zoeken naar werk. Afhankelijk van het gestelde doel worden lichtere of zwaardere instrumenten ingezet, en wordt de zoekplicht ruimer of beperkter ingevuld. Als de vangnetter nog niet in staat is om passend werk te verrichten, maar wel kan deelnemen aan re-integratieactiviteiten, wordt de zoekplicht niet ingevuld. Voor de korte termijn worden alleen afspraken gemaakt over de inzet van re-integratie-instrumenten. Vangnetter zal slechts met interventies, re-integratiediensten of met inkoop van een re-integratietraject, die tot doel hebben hem/haar bemiddelbaar te maken, kunnen terugkeren naar werk met als uiteindelijk doel volledige arbeidsparticipatie en/of uitstroom uit de ziektewet te bewerkstelligen. Indien er zowel arbeidskundige problematiek als medische problematiek een rol spelen, wordt altijd voor deze dienst gekozen. De arbeidsdeskundige draagt zorg voor de begeleiding, mogelijk ook voor sociale activering en beziet de mogelijkheden van de arbo-interventies. De arbeidsdeskundige benut daarbij zijn netwerk. Het volgen van de resultaten van het begeleiding en het zoekgedrag staan centraal.

(Tijdelijk) geen re-integratie mogelijk door ontbreken functionele mogelijkheden tot het verrichten van arbeid

Zal de vangnetter niet geschikt worden geacht voor het eigen werk, is hij ook nog niet in staat om passend werk te verrichten, en kan hij evenmin deelnemen aan re-integratieactiviteiten, dan kan er aan het plan van aanpak voorlopig geen invulling worden gegeven. Na drie maanden (of een andere termijn) moet worden bezien of de situatie is veranderd.

Kenmerkend is dat het setting-instrument (en/of andere instrumenten) niet inzetbaar is. Er zijn (tijdelijk) geen inzetactiviteiten

kenmerkend is dat nerving in eigen werk of ander werk (op korte termijn) niet is te verwachten is. Er zijn (tot die tijd) geen interventies, re-integratiediensten of re-integratietrajecten zinvol. Het arboteam zal wel contacten met de vangnetter onderhouden. Zodra er weer sprake is van duurzame belastbaarheid, wordt overgestapt op een ander re-integratie doel.

De verwachting is dat bij het bereiken van het einde van de wachttijd re-integratiekeuze 1 en 2 weinig zullen voorkomen. Binnen 104 weken zal daarom een bijstelling hebben plaats gevonden van keuze 1 en 2 naar 3, 4 of mogelijk 5. Heeft deze bijstelling niet plaats gevonden, dan moet getoetst worden of dit terecht is nagelaten.

Met name de logische keuze van een re-integratie doel en het volgen zijn onderwerp van de toets. Net zoals het tussentijds evalueren, zeker op de herijkingsmomenten van 26 en 52 weken, en waar nodig tijdig bijstellen of veranderen van het re-integratiedoel.

Arbeidsinpassing

Tijdens de zoektocht naar werk en bij werkaanvaarding is beoordeeld of het werk ook in redelijkheid van de vangnetter geveerd kan worden en dus voor vangnetter "passend" is.

Bij passende arbeid gaat het om arbeid die in redelijkheid aan de vangnetter kan worden opgedragen, gelet op onder meer het arbeidsverleden, de opleiding, de gezondheidstoestand, de persoonlijke eigenschappen, de afstand tot het werk, het loon en hetgeen waartoe de vangnetter nog in staat is. Naarmate de periode van ongeschiktheid tot werken langer duurt mag van de vangnetter een ruimere opstelling worden verwacht. Blijkt de verwachting dat iemand geschikt wordt voor eigen werk na 6 maanden niet gerealiseerd, dan zal tevens op zoek gegaan moeten worden naar passend werk. Deze keuzes moeten inzichtelijk zijn.

De definitie van het begrip passende arbeid is ontleend aan de definitie van passende arbeid in het [Besluit passende arbeid WW en ZW](#). Er is daarbij sprake van een stapsgewijze verruiming van de passendheid, telkens na 3 maanden.

Het arboteam kan de vangnetter de verplichting op hebben gelegd zich als werkzoekende te laten registreren. Zo nodig zijn afspraken gemaakt tussen het arboteam en de adviseur WERK om gebruik te maken van bepaalde vormen van dienstverlening door het WERK-bedrijf.

Ook kan het arboteam de afspraak hebben gemaakt dat de vangnetter zich inschrijft of weer meldt bij een uitzendbureau. Als het om een voormalige uitzendkracht gaat zal de re-integratiebegeleider zelf ook contact blijven houden met het oorspronkelijke uitzendbureau om mogelijkheden voor passend werk te bespreken.

Het arboteam heeft vastgelegd welke activiteiten verwacht worden van de vangnetter en heeft uitgelegd wat de gevolgen zijn bij het nalaten hiervan. De activiteiten kunnen zijn:

- Sollicitatieactiviteiten
- Inschrijven bij het Werkbedrijf of uitzendbureau
- Zoeken naar een baan
- Sollicitatietraining
- Competentieonderzoek
- Contact opnemen met de ex-werkgever

Naarmate het herstel vordert kan breder zoekgedrag worden verwacht.

Het arboteam heeft tijdig gewaarschuwd en /of een sanctie laten opleggen indien de vangnetter zich niet hield aan de zoekplicht naar werk.

Het komt regelmatig voor dat de vangnetter tijdelijk werkt zonder loonwaarde zoals een proefplaatsing. Dat kan een zeer adequate aanpak zijn, mits dit voor een korte periode gebeurt en plaats vindt als onderdeel van het plan van aanpak en mits deze periode wordt gebruikt om in de praktijk te beoordelen welke arbeidsmogelijkheden de vangnetter heeft. Na afloop van de periode moeten arboteam en vangnetter kiezen voor hetzij een reguliere arbeidsinschakeling hetzij een andere wijze van re-integratie.

Inzet van re-integratie-instrumenten

Het arboteam heeft de mogelijkheid om re-integratie-instrumenten in te zetten of te adviseren. Doel van de inzet van deze instrumenten is om de zieke vangnetter zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen en/of hervatting te stimuleren door het opheffen van aanwezige blokkades of belemmeringen. Deze kunnen zich voordoen op uiteenlopende gebieden, zoals gezondheid, weerbaarheid, sociale problematiek, belastbaarheid, vaardigheden en toegang tot de arbeidsmarkt. Samen met de vangnetter legt de arbeidsdeskundige, de re-integratiebegeleider of de verzekeringsarts in het Plan van Aanpak vast welke instrumenten worden ingezet om de re-integratie te bevorderen dan wel om een blokkade op te heffen.

Bij ontbrekende informatie of onvoldoende beeldvorming kan het arboteam besluiten om een expertise aan te vragen. Op basis van het rapport van de deskundige kan de verzekeringsarts de probleemstelling definitief opstellen en kan een betere keuze worden gemaakt welk re-integratie-instrument moet worden ingezet.

Het arboteam dient maatwerk te leveren. Dat wil zeggen dat zij een op de klant afgestemd gebruik dient te maken van de juiste mix van re-integratie-instrumenten: zoals interventies, re-integratiediensten, IRO's, voorzieningen, scholing of training, een traject bij een re-integratiebedrijf, starterskrediet of proefplaatsing.

Het kan overigens noodzakelijk zijn geweest zowel voor medisch-functioneel herstel als voor re-integratieactiviteiten andere dienstverleners in

te schakelen, zeker bij stagnatie in de re-integratie, of om na te gaan of het arbeidsvermogen is aan te passen aan de door ziekte bepaalde veranderingen in de persoonlijke eigenschappen van de vangnetter.

Daarnaast kan het arboteam een re-integratiebedrijf hebben ingeschakeld.

Als het arboteam voor de begeleiding een re-integratiebedrijf heeft ingeschakeld, stelt dit bedrijf in samenspraak met de betrokkene een re-integratieplan op. Ook bestaat de mogelijkheid dat de betrokkene op basis van een Individuele re-integratieovereenkomst (IRO) zelf een re-integratieplan laat opstellen. De rechten en plichten zoals die in het plan van aanpak zijn neergelegd, worden in het re-integratieplan verder uitgewerkt.

Zie ook instructie [Arborol re-integratieinstrumenten](#)

Monitoring

Elk half jaar (26, 52 en 78 weken) wordt een speciaal evaluatiemoment, een herijkingsmoment, gehouden. Het arboteam en vangnetter blikken terug op de re-integratieactiviteiten en zien expliciet de vraag onder ogen of de re-integratie nog op de goede koers zit. Zo nodig stellen zij de gevolgde re-integratiekoers voor de komende periode bij. De uitkomst hiervan wordt vastgelegd. Bij uiterlijk 26 weken wordt in ieder geval een verschuiving verwacht van eigen werk naar ander werk, dit kan echter ook veel eerder het geval zijn. Ook moet op deze momenten het [Besluit passende arbeid WW en ZW](#) worden toegepast.

Het arboteam mag de re-integratie niet (geheel) overlaten aan derden, maar moet zelf de vinger aan de pols houden. Dit houdt in dat afspraken zijn gemaakt dat zij periodiek wordt geïnformeerd of zelf naar de vorderingen informeert. Mocht blijken dat de vangnetter onvoldoende meewerkt, dan dient het arboteam hem daarop aan te spreken. Mocht zij van de vangnetter horen dat de dienstverlener of het re-integratiebedrijf te weinig of te laat onderneemt, dan dient het arboteam deze daarop aan te spreken en zo nodig een andere in te schakelen. Het arboteam beoordeelt immers de ingeschakelde derde op een adequate handelswijze en/of op een redelijk resultaat.

Als de vangnetter staat ingeschreven bij het WERK-bedrijf als werkzoekende blijft het arboteam zelf verantwoordelijk voor de bemiddeling naar arbeid. Registratie bij het WERK-bedrijf brengt niet met zich mee dat de re-integratiecoach WERK de vangnetter actief gaat bemiddelen naar werk, of dat het controle gaat uitoefenen op zijn sollicitatieactiviteiten.

Het arboteam moet bij het niet willen meewerken van de vangnetter, deze tijdig waarschuwen en bij herhaald gedrag een sanctie laten opleggen als het gaat om niet voldoende meewerken aan:

- voorschriften van het arboteam;
- het opstellen en het uitvoeren van het plan van aanpak;
- maatregelen gericht op vergroting van zijn bekwaamheden, zoals door training en scholing;
- de zoekplicht naar werk;
- zijn inlichtingenverplichting.

Is het arboteam in dit opzicht tekortgeschoten, dan wordt dit door het WIA-team gesignaleerd. Aangezien de beoordeling van het WIA-team geen gevolgen heeft voor de claimbeoordeling, leidt dit signaal er niet toe dat het WIA-team in de plaats van het arboteam alsnog aan de vangnetter een maatregel oplegt.

Bijzondere situatie bij de toetsing

Binnen de Ziektewet kan zich een aantal bijzondere situaties voordoen, die gevolgen kunnen hebben voor de arborol van het arboteam.

Samenloop

Bij samenloop bij ziekte van een parttime werknemer met bijvoorbeeld een aanvullend WW-recht, kan er re-integratieverantwoordelijkheid van het arboteam bestaan naast die van de werkgever. In die gevallen moet in onderling overleg worden vastgesteld welke activiteiten door welke partij worden ontplooid. Zowel het arboteam als de werkgever blijven verantwoordelijk, en de werknemer kan beide op die verantwoordelijkheid aanspreken.

Bij samenloop van Wajong, WIA en WAO kan er re-integratieverantwoordelijkheid van het arboteam bestaan naast die van het WERKbedrijf. In die gevallen moet in onderling overleg worden vastgesteld welke activiteiten door welke partij worden ontplooid. Deze afspraken moeten worden vastgelegd in het plan van aanpak door het arboteam. Beide teams blijven verantwoordelijk.

Zie ook instructie [Samenloop](#)

Einde dienstverband

Een werknemer die ziek is als zijn dienstverband eindigt, heeft aansluitend recht op ziekengeld. Is hij op dat moment langer dan zes weken ziek, dan dient hij bij zijn eerste contact met het arboteam het re-integratieverslag in, dat hij samen met zijn werkgever heeft opgesteld. Het arboteam zet de re-integratieactiviteiten voort, en beoordeelt de activiteiten die de werkgever en de werknemer hebben ontplooid. Een negatief oordeel kan leiden tot het opleggen van een maatregel of tot het verhalen van (een deel van) het ziekengeld op de voormalige werkgever.

Het WIA-team beoordeelt niet of het arboteam deze beoordeling correct heeft uitgevoerd. Het maakt geen deel uit van de beoordeling van het

RIV bij de WIA-aanvraag. Wel beoordeelt het WIA-team of het arboteam gemotiveerd heeft aangevoerd of het re-integratietraject van de werkgever kan worden voortgezet. Bij de WIA-beoordeling wordt dan de keuze in het plan van aanpak getoetst.

Als een einde dienstverband bij UWV binnenkomt tussen de 84e en 90e week, stelt het arboteam voor alle zekerheid een re-integratieverslag op. In principe zou er een re-integratieverslag van de ex-werkgever moeten liggen, maar een werkgever kan natuurlijk ernstig in gebreke zijn gebleven. Omdat ook de ex-werkgever uiterlijk in week 89 een re-integratieverslag moet hebben opgesteld, mag het arboteam ervan uitgaan dat zij bij een ziekteangifte na week 90 geen re-integratieverslag meer hoeft op te stellen.

Zie ook instructie [Beoordeling RIV bij Einde dienstverband](#)

DWBZ

Sinds 1 mei 2007 heeft een WW-gerechtigde die ziek wordt, geen recht op ziekgeld zo lang de ziekte nog geen dertien weken heeft geduurd. Hij behoudt in die tijd zijn recht op WW, en ook de daaraan verbonden verplichtingen, met name de sollicitatieplicht. Behalve als uit het oordeel van de verzekeringsarts ZW (op verzoek van het WERK-bedrijf) blijkt dat WW-gerechtigde niet in staat is om aan zijn sollicitatieverplichtingen te voldoen. Tegelijk wordt hij begeleid in het kader van de ZW-arborol. Dit maakt afstemming met de re-integratiecoach WERK noodzakelijk. Uitgangspunt is dat de activiteiten die vanuit de WW al worden ondernomen, worden voortgezet voor zover dat medisch haalbaar is. Het WIA-team beoordeelt niet de inspanningen vanuit het WERK-bedrijf. Wel wordt beoordeeld of het arboteam tijdig en gericht heeft afgestemd met de re-integratiecoach WERK.

Zie ook instructie [Doorbetaling WW bij ziekte](#)

Wel recht op ziekgeld, maar geen uitkering

In de situatie waarin er wel recht is op ziekgeld, maar dit niet wordt uitgekeerd op grond van bijvoorbeeld artikel 44 of artikel 45 ZW, heeft het UWV op grond van de Wet SUWI toch de arborol. Het uitvoeren van de arborol heeft in deze situatie echter alleen zin als de vangnetter dit uitdrukkelijk wenst en eraan meewerkt. Beoordeeld wordt in eerste instantie of de vangnetter aan het arboteam heeft gevraagd om in het kader van verzuimbegeleiding begeleid te worden naar herstel en/of om te worden gere-integreerd. Zo ja, dan wordt in de beoordeling van de aanvraag ook de rol van het arboteam meegenomen.

Zie ook instructie [Beperking recht op uitkering](#)

Het oordeel

Indien uit de beoordeling naar voren komt dat het arboteam door bepaalde stappen na te laten mogelijk re-integratiekansen heeft gemist, wordt aan het arboteam een nadere toelichting gevraagd. Na deze toelichting stelt het WIA-team het definitieve oordeel vast. De resultaten van de tijdigheid, de compleetheid, de mening van de aanvrager en de inhoudelijke beoordeling van het re-integratieverslag worden vastgelegd.

Conclusie

Er zijn twee mogelijke oordelen:

1. Voldoende re-integratie inspanningen

- Herstel was terecht te verwachten en interventies en monitoring waren terecht gericht op herplaatsing in eigen werk.
- Herstel was terecht niet te verwachten, terecht is belastbaarheid aangenomen voor passend werk en interventies en monitoring waren logisch en terecht gericht op re-integratie naar ander werk.
- De verzekerde heeft terecht geen benutbare mogelijkheden bij het bereiken van de einde wachttijd.

In het algemeen:

De verzekerde is op einde wachttijd ongeschikt voor eigen werk, is geschikt voor passend werk en interventies zijn eerst gericht op eigen werk en later op passend werk, de zoekplicht is opgelegd, de inspanningen zijn voldoende beschreven, de afspraken zijn gemonitord en zo nodig tijdig bijgestuurd. In redelijkheid was geen ander of beter resultaat te verwachten.

2. Onvoldoende re-integratie inspanningen

- (Te lang) ten onrechte als geen benutbare mogelijkheden beschouwd.

Er is ten onrechte vastgesteld dat er geen benutbare mogelijkheden waren. Of er is bij een tijdelijk ontbreken van benutbare mogelijkheden te laat (conform de richtlijnen of de stand van zaken binnen de medische professie) opnieuw beoordeeld of er inmiddels wel benutbare mogelijkheden zijn ontstaan.

- Ten onrechte niet (eerder) hersteld verklaard.

De vangnetter is nu alsnog geschikt voor het eigen werk. Er is onvoldoende focus geweest op hersteld voor eigen werk. De hersteldverklaring had ten tijde van het opstellen van het actueel oordeel kunnen worden afgegeven. [1]

Let op: Als de conclusie 'geschikt eigen werk' van het WIA-team het resultaat is van de terecht ingezette trajecten/interventies door het arboteam dan is er WEL sprake van voldoende re-integratie inspanningen.

c) Protocollen, richtlijnen verkeerd/ ten onrechte niet toegepast.

NB: Bepaalde aspecten in de protocollen zijn niet van toepassing wegens het ontbreken van een werkgever. Dit kan gemotiveerd worden en in dat geval zal uitsluitend dit feit niet leiden tot "onvoldoende re-integratie inspanningen"

d) Geen (heldere) werkafspraken gemaakt dan wel bijgesteld.

Er zijn geen afspraken gemaakt of de afspraken in het plan van aanpak zijn niet helder opgesteld, waardoor niet getoetst kan worden of bijsturing nodig was en/ of het einddoel is behaald. Ook kunnen de afspraken niet zijn bijgesteld nadat de situatie zich heeft gewijzigd.

NB: Het gaat hier alleen om een bijstelling van de afspraken en niet van het re-integratiedoel.

e) Geen tijdige en/of adequate monitoring van herstel gedrag dan wel werkafspraken.

Het arboteam heeft niet of niet tijdig, dwz binnen 6 weken, geëvalueerd of bijgestuurd. Het arboteam heeft de re-integratie aan derden overgelaten zonder deze te monitoren en/of zondig tijdig binnen 6 weken bij te sturen. [2]

f) Ten onrechte te laat/geen traject gestart en/of interventies ingezet en/of zoekplicht opgelegd.

Vanaf het moment dat er (verandering van) belastbaarheid aanwezig was, had binnen 2 weken het plan van aanpak met een ander re-integratiedoel (1-4) en/of andere acties opgesteld of bijgesteld moeten zijn. Vervolgens hadden deze acties binnen 6 weken ingezet moeten zijn. [3]

g) Geen/te laat maatregelen overwogen/toegepast.

Het arboteam heeft nagelaten om een waarschuwing uit te delen en/of sancties te laten opleggen.

h) Overig.

Deze categorie wordt gebruikt als de overige conclusies niet toereikend zijn. In een later stadium kan geëvalueerd worden of nog een conclusie kan worden toegevoegd.

Terugkoppeling resultaten aan arboteam

De beoordeling door het WIA-team dient in eerste instantie voor de kwaliteitstoetsing en de kwaliteitsverbetering van de uitvoering van de arborol. Het WIA-team rapporteert over de tijdigheid en compleetheid van het re-integratieverslag, over de mening van de vangnetter en over de resultaten van de inhoudelijke beoordeling aan het arboteam. Bij een negatieve beoordeling neemt de verzekeringsarts of arbeidsdeskundige van het WIA-team contact op met zijn collega van het arboteam voor een mondelinge toelichting op het eindoordeel. Op deze wijze ontstaat voor het arboteam een leereffect voor de toekomst.

De resultaten van de beoordeling van het WIA-team worden niet teruggekoppeld aan de aanvrager. Behalve dat er geen wettelijke verplichting daartoe is, heeft de beoordeling ook geen effect op de inhoud van de claimbeoordeling.

Vervolg op de re-integratie

Na de RIV-beoordeling en de claimbeoordeling moet de re-integratie weer ter hand worden genomen, tenzij er sprake is volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid.

De arbeidsdeskundige levert aandachtspunten voor de op te stellen re-integratievisie door het WERK-bedrijf. Hierna wordt de vangnetter voor verdere re-integratie overgedragen naar het WERK-bedrijf. Het WERK-bedrijf zal zoveel mogelijk aansluiten op de ingezette of geadviseerde trajecten van het arboteam.

Bijlage 1 Vragenlijst

Zie formulier [AG 140 15275](#) Toetsing van de re-integratie-inspanningen van de zw arboteams.

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Ondersteuning bij arbeidsinschakeling

Dit instructieonderdeel, Ondersteuning bij arbeidsinschakeling, is (voor een deel) nog in conceptvorm.

Inleiding

De Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) bedoelt een breuk te vormen met de bestaande arbeidsongeschiktheidswetgeving. Die wetgeving was primair gericht op inkomensondersteuning en is in de loop van de tijd aangevuld en uitgebreid met instrumenten en stimulansen voor activering en re-integratie. De wet WIA stelt daarentegen werkhervatting voorop en biedt in aanvulling daarop inkomensondersteuning. De wet stelt niet langer de arbeidsongeschiktheid centraal maar de arbeidsgeschiktheid. Het gaat er immers niet om wat mensen níet meer kunnen bijdragen aan de maatschappelijke productie, het gaat erom wat ze daaraan nog wél kunnen bijdragen. Die verandering van perspectief moet plaatsvinden bij arbeidsongeschikten zelf, bij werkgevers, bij UWV en uiteindelijk ook in de maatschappelijke beeldvorming.

Als de resterende verdien capaciteit nog niet volledig wordt benut, wordt de cliënt op diverse manieren bij zijn re-integratie geholpen. In de wet is een recht op ondersteuning bij re-integratie opgenomen. De re-integratievisie van UWV maakt helder wat die ondersteuning kan inhouden. Het gaat hier om de naar beoordeling van UWV kortst mogelijke weg om de cliënt aan werk te helpen, en om wat dat betekent voor de rechten en plichten die bij de uitkering horen.

In dit onderdeel gaan we nader in op

- de re-integratieverantwoordelijkheid (bij wie ligt die en wanneer)
- de re-integratieverantwoordelijkheid van de eigenrisicodragers
- het recht op re-integratie voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten
- re-integratieinspanningen na loondoorbetalingsperiode / participatieverzoek
- re-integratieverantwoordelijkheid bij > 65% arbeidsgeschiktheid
- de re-integratievisie
- dienstverlening arbeidsinschakeling
- het re-integratieplan
- het volgen van het beloop van de re-integratie
- bijstelling van de re-integratievisie of het re-integratieplan
- het informeren van de werkgever over de ag-status van werknemer
- fondsbelasting

In een [verdiepende instructie](#) behandelen we het normenkader voor de arbeidsdeskundige/re-integratiecoach met betrekking tot de [re-integratieverplichtingen van de gedeeltelijk arbeidsgeschikte](#) en het [handhavingaspect](#) daarbij.

Het hele traject van ondersteuning bij arbeidsinschakeling vind je ook nog eens beknopt weergegeven in een [stroomschema](#)

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Ondersteuning bij arbeidsinschakeling /

Reïntegratieverantwoordelijkheid

Inleiding

In dit onderdeel gaan we nader in op de re-integratieverantwoordelijkheid, en met name bij welke partij deze wanneer ligt. De eerste twee jaar van ziekte ligt die verantwoordelijkheid bij werkgever en werknemer. UWV beoordeelt dan of en hoe deze twee partijen hun verantwoordelijkheid hebben genomen.

Na die twee jaar zal de re-integratieverantwoordelijkheid overgaan van werkgever naar UWV waarbij wel zij aangetekend dat de verantwoordelijkheid van de werkgever niet abrupt stopt bij het einde van de loondoorbetalingsperiode.

Eerste twee jaar: werkgever en werknemer

De Wet verbetering poortwachter en de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte 2003 beogen vroegtijdig ingrijpen bij ziekte en daardoor de snelle werkhervatting. Werkgevers en werknemers zijn samen gedurende twee jaar verantwoordelijk voor de re-integratie. Beide partijen hebben er belang bij deze tot een succes te maken, ook vanwege de financiële prikkels.

De werkgever betaalt het loon door, in elk geval de eerste twee jaar van ziekte en langer bij niet voldoende re-integratie-inspanning. De werknemer krijgt in sommige gevallen te maken met een vermindering van loon in het tweede ziektejaar. Bij onvoldoende medewerking aan de re-integratie wordt de werknemer geconfronteerd met een vermindering van loon.

De re-integratieactiviteiten zullen vooral gericht zijn op herstel van de gedeeltelijke arbeidsgeschikte werknemer en terugkeer naar zijn oude functie, dan wel een ander functie bij zijn werkgever. Mocht dit niet leiden tot werkhervatting dan neemt de werkgever de mogelijkheden voor re-integratie van de werknemer bij een andere werkgever in ogenschouw.

Als de inspanningen niet tot volledige werkhervatting hebben geleid, volgt een keuring voor de WGA. In deze regeling is de systematiek zo vormgegeven dat de prikkels voor re-integratie optimaal zijn: De gedeeltelijk arbeidsgeschikte gaat er financieel er altijd op vooruit als hij, rekening houdend met vermogen en arbeidsbeperkingen, blijft werken dan wel na een periode van verzuim het werk hervat

UWV beoordeelt eerste periode

Het is de bedoeling dat de overgang van de verplichte loondoorbetalingsperiode naar de WGA-periode soepel verloopt, zodat beide periodes naadloos op elkaar aansluiten. UWV beoordeelt daartoe de re-integratie-activiteiten en –inspanningen die in de eerste periode zijn verricht: Hebben werkgever en werknemer voldoende activiteiten ontwikkeld gericht op re-integratie van de zieke werknemer in het arbeidsproces (poortwachertoets)?

- Als deze toets negatief uitvalt omdat de werkgever verwijtbaar in gebreke is gebleven, dan wordt de plicht tot loondoorbetaling verlengd. Als de werknemer onvoldoende meewerkt, dan kan hij ontslagen worden zonder rechten uit hoofde van de WIA.
- Als de poortwachertoets positief uitvalt, dan volgt een verzekeringsgeneeskundige beoordeling en vervolgens een arbeidsdeskundige beoordeling.

Verantwoordelijkheid werkgever stopt niet bij einde loondoorbetaling

De werkgever is verplicht gedurende de loondoorbetalingsperiode re-integratie-inspanningen te verrichten. Op het moment dat de loondoorbetalingsperiode eindigt, houdt deze verantwoordelijkheid van de werkgever niet abrupt op. Zolang er nog sprake is van een dienstbetrekking blijft de werkgever verantwoordelijk voor de re-integratie van zijn werknemers in zijn eigen bedrijf. Op het moment dat de loondoorbetalingsverplichting eindigt, is de werkgever niet meer verantwoordelijk voor re-integratie tweede spoor. In geen enkel geval. De

verantwoordelijkheid voor het tweede spoor is – anders dan voorheen – onlosmakelijk verbonden met de loondoorbetalingsverplichting in verband met ziekte (artikel 7:658a BW lid 1). De werkgever blijft verantwoordelijk voor re-integratie eerste spoor zolang het dienstverband voortduurt op grond van artikel 7:658a BW.

Re-integratieverantwoordelijkheid UWV

UWV is re-integratieverantwoordelijk voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten als:

- er sprake is van einde loondoorbetalingsperiode op grond van artikel 7:629 BW (er is dus ook einde van een eventuele periode van vrijwillige loondoorbetalings en een eventuele loonsanctie) èn;
- WGA-recht is vastgesteld (< 65% arbeidsgeschikt) èn;
- werkgever geen eigenrisicodrager is.

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Ondersteuning bij arbeidsinschakeling

Recht op re-integratie voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten

De WGA-gerechtigde wiens uitkering door UWV wordt betaald, heeft recht op ondersteuning bij arbeidsinschakeling (WIA artikel 34 lid 1). Nadat het recht op uitkering is vastgesteld, stelt UWV in samenspraak met de uitkeringsgerechtigde een re-integratievisie vast waarin verplichtingen en rechten van de uitkeringsgerechtigde zijn vermeld (SUWI artikel 30a, WIA artikel 39 lid 1). Het recht op ondersteuning bij arbeidsinschakeling is geconcretiseerd doordat de arbeidsdeskundige altijd een re-integratievisie zal opstellen voor cliënten met een WGA-uitkering.

Ook stelt UWV een re-integratievisie op als de werkgever nog verantwoordelijk is voor het eerste spoor en ook voor de volledig en niet duurzaam arbeidsongeschikte werknemer.

UWV levert geen ondersteuning als de werkgever eigenrisicodrager is.

Herbeoordeling: toch gedeeltelijk arbeidsgeschikt

Bij volledig en duurzaam arbeidsongeschikten is door UWV bij de claimbeoordeling vastgesteld dat zij geen mogelijkheden hebben tot het verrichten van arbeid bij een reguliere werkgever. Er is voor deze groep daarom geen verplichting zich beschikbaar te stellen voor de arbeid of om te trachten arbeid te verwerven. Bij IVA-gerechtigden is er voor UWV dan ook geen re-integratietaak (artikel 30 lid 5, SUWI).

Als een volledig en duurzaam arbeidsongeschikte van mening is dat toch sprake is van resterende arbeidscapaciteit kan hij UWV vragen om een herbeoordeling. Blijkt uit deze herbeoordeling dat er inderdaad nog resterende verdien capaciteit is, dan wordt betrokkene beschouwd als gedeeltelijk arbeidsgeschikte, en kan hij aanspraak maken op ondersteuning bij re-integratie door UWV in de vorm van een re-integratietraject.

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Ondersteuning bij arbeidsinschakeling

De re-integratievisie

Algemeen

Nadat het recht op een WGA-uitkering is vastgesteld en zodra duidelijk is dat de eigen werkgever niet meer verantwoordelijk is voor de re-integratie van de werknemer, zal de arbeidsdeskundige een re-integratievisie opstellen (tenzij natuurlijk de re-integratieverantwoordelijkheid ligt bij een [eigenrisicodragers WIA](#)).

De re-integratievisie behelst een omschrijving van de stappen die nodig zijn om inkomensvormende arbeid te verkrijgen of om een reeds gerealiseerde arbeidsomvang te vergroten. De re-integratievisie geeft duidelijk aan wat die ondersteuning door UWV kan inhouden. Voorop staat dat de kortste weg naar werk moet worden gekozen.

Dit is het kader waarbinnen de arbeidsdeskundige – in samenspraak met de betrokkene – zoekt naar de mogelijkheden, en beoordeelt of ondersteuning daarbij door UWV nodig is. Er is dus niet een automatisch recht voor betrokkene op een specifiek re-integratietraject of op een bepaalde, specifieke voorziening of werkplekaanpassing. Wel is betrokkene verplicht mee te werken aan een door de arbeidsdeskundige wenselijk geacht re-integratietraject, en een bepaalde voorziening of specifieke werkplekaanpassing te accepteren.

Als UWV van oordeel is dat [ondersteuning](#) nodig is, dan beoordeelt UWV ook of het zelf de benodigde voorzieningen kan verstrekken, of dat een nodig geoordeeld re-integratietraject wordt uitbesteed aan een "natuurlijke persoon of rechtspersoon, die in het kader van de uitoefening van beroep of bedrijf de inschakeling van personen in de arbeid bevordert" (bijvoorbeeld aan het CWI of een re-integratiebedrijf).

Bij het opstellen van de re-integratievisie kan de arbeidsdeskundige aan betrokkene keuze bieden uit een aantal door UWV op basis van prijs/kwaliteit geselecteerde re-integratiebedrijven. Als de uitkeringsgerechtigde aangeeft geen voorkeur te hebben, dan bepaalt UWV gemotiveerd bij welk re-integratiebedrijf de uitkeringsgerechtigde wordt aangemeld. Daarbij wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de wensen van de betrokkene. Het uitverkoren re-integratiebedrijf zal bij het opstellen van het re-integratieplan ook zoveel mogelijk met die wensen rekening moeten houden. UWV heeft hierbij uiteindelijk het laatste woord.

zie verder:

- re-integratievisie in samenspraak
- beschikking re-integratievisie
- belanghebbende re-integratievisie

Re-integratievisie in samenspraak

Zowel betrokkene als UWV is gebaat bij een goed verloop van het re-integratietraject, dus met de terugkeer van betrokkene naar betaald werk. Voor een goed verloop van het traject is het van groot belang dat betrokkene goed gemotiveerd is.

Om aan die motivatie van betrokkene bij te dragen wordt de re-integratievisie in samenspraak met hem opgesteld. De keuze van een in te schakelen re-integratiebedrijf zal ook door arbeidsdeskundige en betrokkene samen worden gemaakt.

Door deze samenspraak in het opstellen van de re-integratievisie en de eventuele keuze van een re-integratiebedrijf, committeert betrokkene zich ook aan het voorgestelde re-integratietraject, en verplicht hij zich om zich maximaal in te zetten voor een succesvol verloop ervan.

Beschikking re-integratievisie

Doel van de re-integratievisie is onder meer dat voor de cliënt duidelijk is welke verplichtingen en rechten aan zijn uitkering zijn verbonden. Als de cliënt de verplichtingen die in de re-integratievisie zijn opgenomen niet naleeft, kan dit voor UWV reden zijn om een sanctie (boete of maatregel) op te leggen. De re-integratievisie is dus op rechtsgevolg gericht, is daarmee een besluit in het kader van de Algemene wet bestuursrecht, en staat daarom tegen bezwaar en beroep open

Als betrokkene binnen zes weken na dagtekening van de beschikking in bezwaar (of beroep) gaat, heeft dit voor de re-integratieactiviteiten geen opschortende werking. Als het bezwaar gegrond wordt verklaard, zal UWV (i.c. de arbeidsdeskundige) het re-integratietraject herzien (of het re-integratiebedrijf daar opdracht toe geven) en handelen naar de uitspraak door de afdeling Bezwaar en beroep.

De arbeidsdeskundige dient – zo nodig in samenspraak met Backoffice IR – te bezien of de herziening van de re-integratieactiviteiten past binnen de dienstverlening die met het re-integratiebedrijf is overeengekomen. Is dit niet het geval dan worden lopende activiteiten afgesloten en worden de ingezette producten naar rato betaald.

Termijn beslissing op bezwaar 17 weken

Als bezwaar wordt gemaakt tegen een beschikking waaraan een verzekeringsgeneeskundige of een arbeidsdeskundige beoordeling ten grondslag ligt – en dat is het geval bij de re-integratievisie – beslist het UWV, in afwijking van de Algemene wet bestuursrecht, binnen zeventien weken na ontvangst van het bezwaarschrift (WIA artikel 112).

Heroverweging in bezwaar

Als de arbeidsdeskundige naar aanleiding van het ingediende bezwaar van mening is dat de re-integratievisie moet worden bijgesteld terwijl de bezwaarschriftprocedure nog loopt, verdient het aanbeveling dat hij de voorgenomen bijstelling afstemt met Bezwaar & beroep

Werkgever en re-integratiebedrijf geen belanghebbende bij re-integratievisie

werkgever

Volgens jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep is de mate waarin UWV re-integratie-inspanningen verricht niet relevant voor de hoogte van de pemba-premie. Er is dan ook geen rechtsgrond om rekening te houden met een eventuele gebrekkige of afwezige re-integratie-inspanning van UWV.

Dit betekent dat de pemba(-ex-)werkgever geen belanghebbende is bij re-integratievisie en/of re-integratieplan en daarom ook geen kopie van deze stukken ontvangt.

re-integratiebedrijf

Het belang dat een re-integratiebedrijf heeft bij de inhoud van de re-integratievisie en bij de beschikking van UWV om wel of niet in te stemmen met een re-integratieplan is niet een rechtstreeks belang, maar een belang, ontleend aan het belang van de cliënt. Voorts ontleent het re-integratiebedrijf zijn belang niet aan een publiekrechtelijke verhouding met UWV, maar aan de privaatrechtelijke overeenkomst die het re-integratiebedrijf met UWV heeft gesloten. Gelet hierop kan het re-integratiebedrijf niet worden aangemerkt als belanghebbende bij beschikkingen van UWV terzake van re-integratievisie en re-integratieplan

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Ondersteuning bij arbeidsinschakeling

Re-integratieplan

Als de re-integratievisie daartoe aanleiding geeft laat UWV ten behoeve van de cliënt een plan gericht op behoud en verkrijgen van mogelijkheden tot het verrichten van arbeid en inschakeling in arbeid opstellen door een re-integratiebedrijf (WIA artikel 39 lid 3). Ongeacht welke dienstverlening bij de externe partij zal worden ingekocht (gedifferentieerde inkoop of re-integratietrajecten), het feit dat een arbeidsdeskundige van mening is dat een externe partij moet worden ingeschakeld, is een reden voor deze partij (veelal een re-integratiebedrijf) om een re-integratieplan op te stellen.

Zie verder:

- concretisering RI-visie
- inhoud
- niet altijd RI-plan
- afwijking t.o.v. RI-visie: afstemmen met RI-bedrijf
- beschikking

Concretisering re-integratievisie

Het re-integratieplan bevat een concretisering van de uitgangspunten in de re-integratievisie. In het re-integratieplan worden de afspraken vastgelegd tussen re-integratiebedrijf en cliënt die in het kader van de re-integratie zijn gemaakt. Deze afspraken worden zo concreet mogelijk gemaakt, gekoppeld aan het beoogde eindresultaat. Het is belangrijk dat partijen weten waar ze elkaar over en weer op kunnen aanspreken. De gedeeltelijk arbeidsgeschikte heeft dus niet alleen verplichtingen maar ook rechten jegens degene die verantwoordelijk is voor zijn re-integratie. Met het tekenen van de overeenkomst geeft de gedeeltelijk arbeidsgeschikte blijk van zijn instemming met deze rechten en plichten.

Inhoud

In een re-integratieplan kan bijvoorbeeld worden vastgelegd dat de cliënt, als hij ziek wordt tijdens het re-integratietraject, dit vóór een bepaalde tijd moet melden bij het re-integratiebedrijf. Maar ook kunnen afspraken worden vastgelegd over specifieke sollicitatieactiviteiten en afspraken over het maken van huiswerkopdrachten.

Daarbij vraagt de vastlegging van afspraken voor een re-integratietraject om een intensievere beschrijving en motivering dan een ingekocht product in het kader van gedifferentieerde dienstverlening.

Niet altijd een re-integratieplan

Het opstellen van een re-integratieplan blijft achterwege als:

- UWV van mening is dat geen re-integratiebedrijf hoeft te worden ingeschakeld. Volstaan wordt dan met het opstellen van de re-integratievisie.

- de cliënt zelf (zonder tussenkomst van het UWV) een concreet voorstel voor zijn re-integratie indient in de vorm van een verzoek om een Individuele Re-integratie-overeenkomst (IRO).

Het opstellen van een re-integratieplan is een bevoegdheid en geen verplichting; er kan dus vanaf worden gezien. In dat geval moet de re-integratievisie wel meer concreet worden uitgewerkt, en moeten gemaakte afspraken en voorgenomen interventies in de visie worden opgenomen.

(Voor het opstellen van het Re-integratieplan WGA is dienstcode (referentiedienst) ai28 geschreven en een voorgeschreven sjabloon ontwikkeld

Afwijking plan t.o.v. visie: afstemmen met re-integratiebedrijf

Zowel de reïntegratievisie als het reïntegratieplan moet in samenspraak met de cliënt worden opgesteld waarbij er plaats moet zijn voor diens wensen en ideeën. Dit wil niet zeggen dat UWV of het reïntegratiebedrijf niet kan afwijken van de mening van de cliënt.

Het is dan ook mogelijk dat het reïntegratieplan (opgesteld door het re-integratiebedrijf) afwijkt van de uitgangspunten van de reïntegratievisie (opgesteld door UWV).

Als UWV een reïntegratieplan ontvangt dat afwijkt van de uitgangspunten van de visie, dan zal UWV zo nodig contact op moeten nemen met het reïntegratiebedrijf om de motivering voor de afwijking te vernemen. Gaat UWV akkoord met de motivering van het reïntegratiebedrijf, en dus met het reïntegratieplan, dan verstuurt de arbeidsdeskundige dit akkoord in de vorm van een beschikking aan de cliënt (kopie naar reïntegratiebedrijf). Hij past verder de reïntegratievisie via een bijstelling aan (ook hiervan een beschikking naar de cliënt).

UWV is (reïntegratie)verantwoordelijk en heeft uiteindelijk het laatste woord daar waar een patstelling is ontstaan tussen het reïntegratiebedrijf en UWV.

Beschikking re-integratieplan

Het is waarschijnlijk dat in het re-integratieplan nieuwe of meer gespecificeerde verplichtingen en rechten ten opzichte van de re-integratievisie worden vastgelegd. Alleen voor waar dat het geval is staat het re-integratieplan voor bezwaar (of beroep) open.

Termijn beslissing op bezwaar 21 weken

Als bezwaar wordt gemaakt tegen een beschikking waaraan een verzekeringsgeneeskundige of arbeidsdeskundige beoordeling ten grondslag ligt beslist UWV, in afwijking van de Algemene wet bestuursrecht, binnen eenentwintig weken na ontvangst van het bezwaarschrift (WIA artikel 112), als het advies vraagt aan een deskundige die niet onder zijn verantwoordelijkheid werkzaam is; en dat is het geval bij een re-integratieplan.

Zie verder [Beschikkingre-integratievisie](#)

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Ondersteuning bij arbeidsinschakeling

Monitor re-integratievisie

Nadat de re-integratievisie is opgesteld (en eventueel een re-integratieplan) moet het verloop van de re-integratie worden gevolgd, en moet de visie periodiek worden geëvalueerd. Dit houdt onder meer in:

- het volgen van veranderingen in de belastbaarheid van de belanghebbende.
- het volgen van beloop en resultaat van een re-integratieplan en het verwerken van de resultaten daarvan. Dit heeft zowel betrekking op de verrichtingen van betrokkene als op die van het re-integratiebedrijf, scholingsinstituten e.d.;
- het verzorgen van de vergoeding voor re-integratiebedrijven, scholingsinstituten e.d.
- het volgen van beloop en resultaat van de re-integratie-inspanningen van betrokkene na afloop van een re-integratieplan.
- ingeval van het verwerven van arbeid door betrokkene, een oordeel geven over de verhouding tussen belasting en belastbaarheid van betrokkene, zowel ten behoeve van het uitvoeren van de re-integratietask, als ook zo nodig ten behoeve van de vaststelling van recht, hoogte en duur van de WGA-uitkering.

Voor het evalueren of bijstellen van de Re-integratievisie WGA is dienstcode (referentiedienst) ai29 geschreven)

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Ondersteuning bij arbeidsinschakeling

Bijstelling re-integratievisie/re-integratieplan

Het kan voorkomen dat het re-integratieplan op bepaalde onderdelen substantieel afwijkt van de re-integratievisie. Het kan ook voorkomen dat informatie uit andere bron van zoveel belang is voor de re-integratievisie of het re-integratieplan, dat die informatie daarin verwerkt moet worden. Dit gebeurt met een zogeheten 'bijstelling'. De substantiële afwijkingen en/of belangrijke informatie rechtvaardigt het verzenden van een nieuwe beschikking. Die zal alleen betrekking hebben op de Bijstelling re-integratievisie of op de Bijstelling re-integratieplan. Hiertegen staan bezwaar en beroep open.

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Ondersteuning bij arbeidsinschakeling

Werkgever informeren omtrent status gedeeltelijk arbeidsgeschikte

In het kader van de invoeringswet WIA is aangegeven dat met de voorgestelde regeling wordt beoogd in het verkeer tussen werknemer en werkgever duidelijkheid te bieden hoe lang de periode van bescherming van de status van gedeeltelijk arbeidsgeschikte duurt. De periode van bescherming omvat naast de sollicitatie tevens de eerste twee maanden na indiensttreding. In deze periode mag de werkgever de werknemer niet vragen naar de status van de werknemer en is de werknemer niet verplicht zijn status bekend te maken aan de werkgever. Is deze periode verstreken dan mag de werkgever de werknemer wel naar zijn status vragen en is de werknemer verplicht op deze vraag een antwoord te geven. Het College Bescherming Persoonsgegevens heeft te kennen gegeven zich in beginsel in de regeling te kunnen vinden.

Het kan voorkomen dat de status van gedeeltelijk arbeidsgeschikte al eerder aan de werkgever bekend kan worden, met name wanneer het UWV WIA-besluiten moet bekendmaken. In die zin is de regeling niet absoluut en kan de verplichting tot bekendmaking de beschermingsperiode van twee maanden doorbreken. Dit zal zich echter slechts in beperkte mate behoeven voor te doen. Uiteraard is hierbij sprake van een inschatting. De praktijk zal laten zien in welke mate zich dit zal voordoen.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft per brief, d.d. 31 augustus 2005, een duidelijke keuze gemaakt met betrekking tot het dilemma: daar waar bedoelde privacybescherming en bekendmakingsverplichting conflicteren, gaat de bekendmakingsverplichting voor. UWV kan de bestaande praktijk continueren van bekendmaking van besluiten aan de actuele werkgever. Zelfs al heeft de werknemer expliciet gevraagd zijn status geheim te houden.

(cursief = conceptstatus)

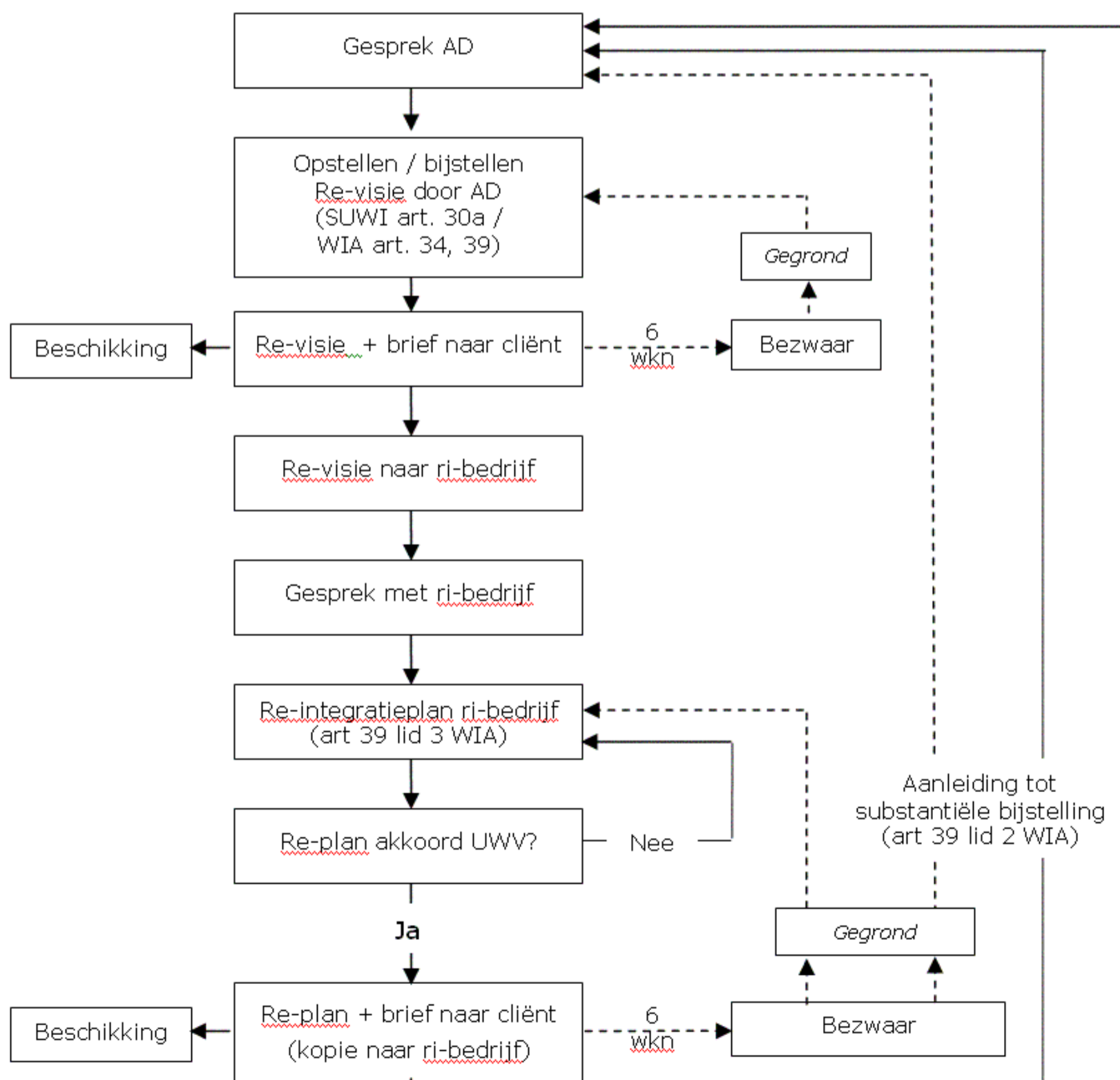
Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

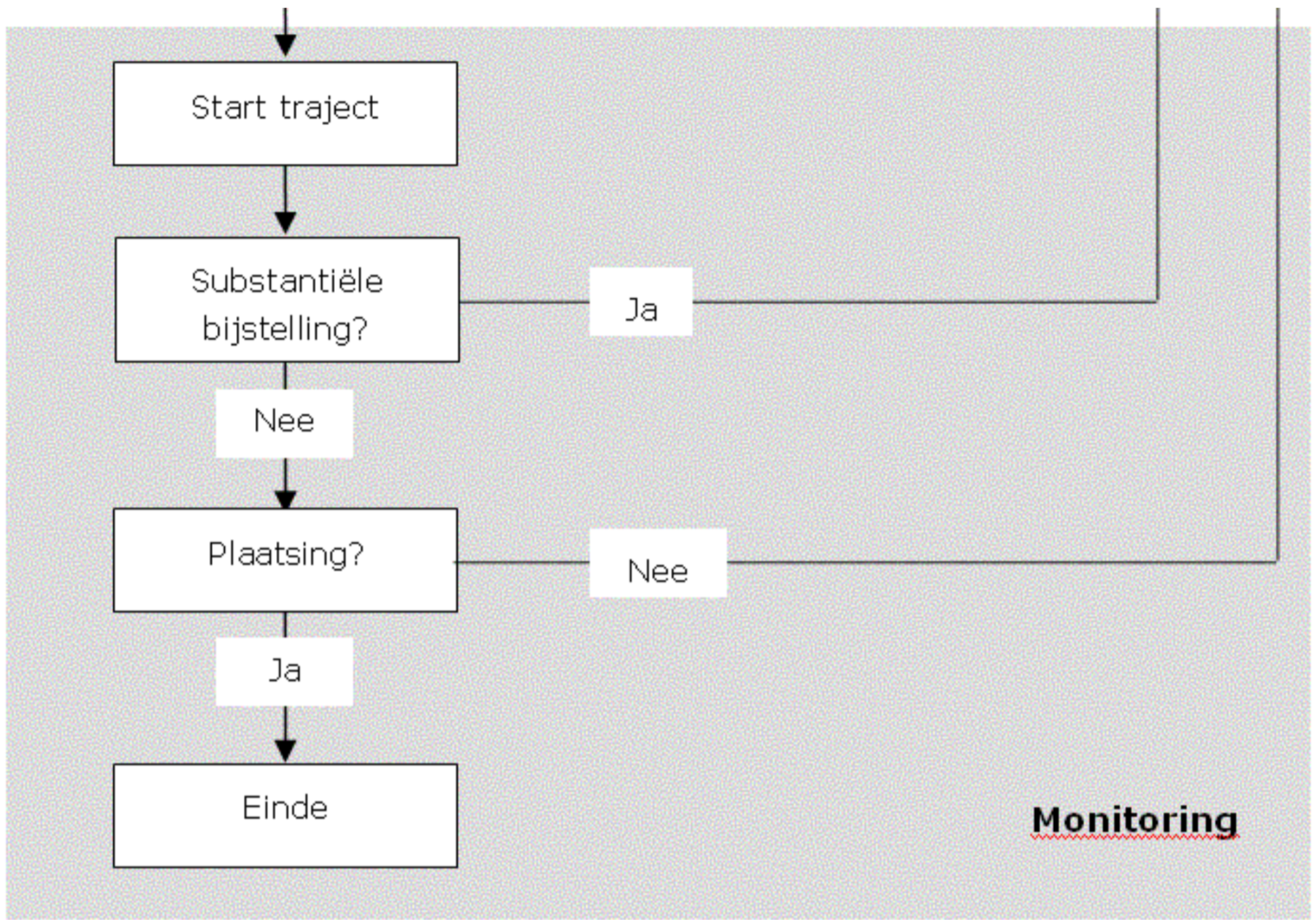
Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

stroomschema Ondersteuning bij arbeidstoeleiding





Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Wet Inburgering

Inleiding

In deze instructie geven we een korte toelichting op de inhoud van de wet Inburgering en we geven aan hoe UWV betrokken kan zijn bij de uitvoering ervan.

De Wet op hoofdlijnen

We gaan kort in op de belangrijkste aspecten van de Wet Inburgering:

- inburgeringsexamen
- inburgeringsvoorziening
- samenloop met re-integratietrajecten
- boete bij niet-nakomen verplichtingen
- innen van eigen bijdrage en/of boete

Inburgeringsexamen

Op grond van de Wet Inburgering moet de gemeente alle vreemdelingen oproepen om vast te stellen of zij het inburgeringsexamen af moeten leggen. Sommige vreemdelingen hoeven dit niet, omdat ze zijn vrijgesteld of omdat het niveau van kennis van de Nederlandse taal voldoende is. Iedereen die opgeroepen wordt en van wie de gemeente vindt dat hij moet inburgeren, krijgt vervolgens vijf jaar de tijd om zich voor te bereiden op het examen. De inburgeringsplichtige is zelf verantwoordelijk voor het bereiken van het gewenste niveau, en doet dat op eigen kosten.

Inburgeringsvoorziening

Aan inburgeringsplichtigen die een uitkering hebben kan de gemeente een inburgeringsvoorziening aanbieden. Zo'n voorziening omvat een cursus ter voorbereiding op het inburgeringsexamen en de mogelijkheid eenmalig kosteloos het inburgeringsexamen af te leggen. De gemeente bepaalt welke cursus moet worden gevolgd. De inburgeraar kan zelf kiezen om die voorziening te aanvaarden. Doet hij dat, dan geeft de gemeente dus aanwijzingen hoe het inburgeringstraject wordt vormgegeven. Aanvaardt hij de voorziening niet, dan moet hij zelf zijn inburgeringstraject invullen.

De gemeente kan besluiten een inburgeringsvoorziening aan te bieden aan een inburgeringsplichtige die een uitkering ontvangt op grond van de

- WAO
- WAO
- Wajong
- WIA
- WW
- IOAW

- IOAZ
- BIA
- TRI
- WWB

Zoals hierboven aangegeven is de vreemdeling steeds zelf verantwoordelijk voor het halen van zijn examen. Als een inburgeringsvoorziening wordt aangeboden wordt deze eigen verantwoordelijkheid vertaald in een eigen bijdrage van € 270,00.

Samenloop met re-integratietrajecten

Zowel bij de gemeente als bij UWV komen klanten voor, die mogelijk niet alleen moeten inburgeren maar die ook re-integratieverplichtingen hebben. Voor die klanten kan juist de inburgeringsvoorziening aangeboden worden. Als klanten zowel moeten re-integreren op grond van een UWV-uitkering als op grond van de inburgeringswet, is het de opdracht dat beide trajecten worden gecombineerd (zie ook [Bemoeienis frontoffice](#)). Mocht zo'n 'combitraject' tot onoverkomelijke problemen leiden, dan is de regel dat re-integratie voorgaat op inburgering. Ook is vastgesteld dat in zulke combitrajecten de gemeente leidend is en het initiatief tot een combitraject neemt, en dat UWV de gemeente volgt.

Het is duidelijk dat niet alle vreemdelingen tegelijkertijd opgeroepen kunnen worden. De gemeente zal zelf het tempo bepalen en groepen aanwijzen die op enig moment opgeroepen moeten worden.

Boete bij niet-nakomen van verplichtingen

Als een inburgeringsplichtige zich niet aan de regels houdt, kan de gemeente een bestuurlijke boete opleggen. Dit kan gebeuren als de inburgeringsplichtige geen gehoor geeft aan een oproep, zich onvoldoende inspant voor zijn inburgering of het examen niet haalt binnen de vastgestelde termijn.

Innen van eigen bijdrage en/of boete

De Wet inburgering regelt ook dat UWV op aangeven van de gemeente de eigen bijdrage of boete moet verrekenen of inhouden op de uitkering. Dit is echter alleen geregeld voor de WW, WAO, WAZ, Wajong en WIA. Bij deze uitkeringen kan de gemeente de eigen bijdrage of boete zondermeer opeisen bij UWV.

Wanneer het gaat om een ZW-, WAZO- of Wamil-uitkering of een toeslag op grond van de Toeslagenwet, kan UWV alleen aan het verzoek van de gemeente voldoen wanneer een machtiging van cliënt is bijgevoegd.

De gemeente moet rekening houden met de financiële middelen waarover cliënt kan beschikken en zal daarom de hoogte van de beslagvrije voet aangeven. Overigens is een beslag op de Wet inburgering gelijk te stellen met een beslag door een deurwaarder en kent daarom geen voorrang.

Wanneer cliënt de eigen bijdrage of boete niet binnen de gestelde termijn betaalt, dan zal de gemeente een aanmaning verzenden. Er worden dan kosten gemaakt voor de aanmaning en de invordering. Als cliënt op dat moment of later een WW-, WAO-, WAZ-, Wajong- of WIA-uitkering ontvangt, dan kunnen deze kosten door de gemeente niet zondermeer worden opgeëist. Dat geldt alleen voor de eigen bijdrage en de boete. Voor inning van de kosten van aanmaning en invordering moet de gemeente via een deurwaarder beslag laten leggen.

Bemoeienis WERKbedrijf/ZW-arbo

Verschillende regels kunnen met elkaar botsen: aan de ene kant wordt verwacht dat wij in aangewezen gevallen [combitrajecten](#) inzetten, maar tegelijkertijd heeft UWV een interne prestatie-indicator om binnen vier weken na het opstellen van een re-integratievisie of een plan van aanpak een cliënt te laten starten bij een re-integratiebedrijf, als dat aan de orde is. Als de gemeente een ander tempo aanhoudt met het oproepen van potentieel inburgeringsplichtigen dan zal AG niet vaak met een combitraject worden geconfronteerd, omdat het re-integratiedeel allang begonnen is.

Combineren inburgering en (re)integratie

Als wij toch een verzoek ontvangen om een combitraject in te zetten, dan is het wel zaak dat de arbeidsdeskundige beide verplichtingen (re-integratie en inburgering) voor zover mogelijk in één traject combineert. In voorkomende gevallen zal de gemeente aanwijzingen geven over het in te zetten inburgeringstraject. Hierbij kan overleg tussen de arbeidsdeskundige en de gemeente van belang zijn om de (re-)integratie van cliënt zo goed mogelijk te begeleiden.

Bemoeienis SMZ/WERKbedrijf

De gemeente kan verzoeken de eigen bijdrage in de inburgeringsvoorziening te verrekenen met de WAO-, Waz-, Wajong- of WIA-uitkering. Als de gemeente een beschikking overhandigt en de eigen bijdrage van € 270,- voor de inburgeringsplichtige bij UWV opeist, dan betaalt de backoffice die. Vervolgens houden we volgens de normale regels rond nettoverrekening dit bedrag in op de arbeidsongeschiktheidsuitkering

van de inburgeringsplichtige.

Heeft cliënt ook een toeslag op grond van de Toeslagenwet en zou voor verrekening van de eigen bijdrage het netto bedrag van de arbeidsongeschiktheidsuitkering niet voldoende zijn, dan mag niet worden ingehouden op de toeslag. Voor inhouding op de toeslag is een machtiging van cliënt nodig.

Alleen inhouden op verzoek gemeente

UWV gaat nooit spontaan de eigen bijdrage inhouden en aan de gemeente betalen, maar uitsluitend op verzoek van de gemeente. De klant wordt met een brief geïnformeerd over de voorgenomen verrekening.

Dit geldt ook als een inburgeringsplichtige een boete krijgt opgelegd. De gemeente zal de boete ook incasseren via de arbeidsongeschiktheidsuitkering. De backoffice brengt het bedrag in rekening, zodat de gemeente de boete ontvangt.

Bezwaar tegen verrekening naar gemeente

Als de klant bezwaar maakt tegen het feit dat de eigen bijdrage met de uitkering wordt verrekend dan moet hij zich richten tot de gemeente die de regeling uitvoert. Heeft hij een klacht over de wijze waarop het bedrag wordt ingehouden dan kan hij wel bij UWV terecht.

Inhouding op WAZO-uitkering alleen bij machtiging

Ontvangt cliënt een WAZO-uitkering, dan mag de eigen bijdrage of boete alleen worden verrekend of ingehouden op machtiging van cliënt. Is er geen machtiging, dan wijzen we de gemeente daarop. Het is aan de gemeente om dan een machtiging van verzekerde te verkrijgen .

Bemoeienis backoffice ZW

alleen inhouden of verrekenen bij machtiging

De backoffice kan van de gemeente een verzoek ontvangen om de eigen bijdrage van € 270,- in de inburgeringsvoorziening te verrekenen met de uitkering. Het is dan van belang te controleren of de gemeente een machtiging van cliënt heeft bijgevoegd. Zonder machtiging kunnen we niets inhouden op de ziekengeld- of WAZO-uitkering. Dit geldt ook voor een eventuele toeslag op grond van de Toeslagenwet.

Hetzelfde geldt als een inburgeringsplichtige een boete krijgt opgelegd. Als de gemeente de boete wil incasseren via de ziekengeld- of WAZO-uitkering of toeslag, dan moet een machtiging zijn bijgevoegd.

Wanneer geen machtiging is bijgevoegd, dan hoeft niet UWV alsnog voor een machtiging te zorgen. Dat moet de gemeente doen. Wij hoeven alleen maar de gemeente te wijzen op het ontbreken van een machtiging

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

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.

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](#).

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 reïntegratieplan
overzicht Controlevoorschriften Buitenland	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)
	verwerpen tegen einde dienstverband tijdens de loonsanctieperiode
	vrijstellingen en onthefingen 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 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 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 <i>'Boeten'</i>
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	Als verzekerde hieraan niet meewerkt, moet je beoordelen of een maatregel dient te worden opgelegd. Zie hoofdstuk Maatregelen .

	<p>of uren op zijn woon- of verblijfadres aanwezig te zijn, om controle mogelijk te maken.</p> <p>5 lid 1 onder c Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten</p>	
Adreswijziging doorgeven	<p>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.</p> <p>6 lid 1 Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten</p>	<p>Als verzekerde hiermee te laat is, moet je beoordelen of een maatregel dient te worden opgelegd. Zie hoofdstuk Maatregelen.</p>
Vertrek naar buitenland melden	<p>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.</p> <p>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).</p> <p>6 lid 2 Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten</p>	<p>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.</p>
Overleggen aangiften en aanslagen bij aanvraag (WAZ)	<p>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.</p> <p>Meer hier over kun je lezen in het hoofdstuk Arbeidsongeschiktheid.</p> <p>3 lid 1 Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten</p>	<p>Als verzekerde niet het juiste formulier gebruikt, moet je beoordelen of een maatregel dient te worden opgelegd. Zie hoofdstuk Maatregelen.</p>
Overleggen jaarstukken bij aanvraag (WAZ)	<p>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</p> <p>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.</p> <p>3 lid 2 Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten</p>	

Overleggen kopie jaarstukken (WAZ)	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>5 lid 4 Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten</p>	
------------------------------------	--	--

Overzicht Controlevoorschriften buitenland arbeidsongeschiktheidswetten 2006

controlevoorschrift	uitleg	sanctie bij overtreding
Terugsturen van opgevraagde informatie	<p>De termijn wordt door UWV bepaald en kan in verband met vakantie worden verlengd.</p> <p>3 lid 1 Controlevoorschriften buitenland arbeidsongeschiktheidswetten</p>	<p>Als belanghebbende zich niet aan dit voorschrift houdt, dan moet je wellicht een maatregel opleggen. Zie hoofdstuk Maatregelen.</p>
Verificatie mogelijk maken	<p>Verzekerde moet ons in staat stellen de verstrekte gegevens te controleren, als wij twijfel hebben over de juistheid en volledigheid van deze gegevens.</p> <p>3 lid 2 Controlevoorschriften buitenland arbeidsongeschiktheidswetten</p>	<p>Als verzekerde hieraan niet meewerkt, moet je beoordelen of een maatregel dient te worden opgelegd. Zie hiervoor hoofdstuk Maatregelen.</p> <p>Als blijkt dat verzekerde ons onjuiste gegevens heeft verstrekt, dan moeten we wellicht een boete opleggen. Zie hoofdstuk <i>Boeten</i>.</p>
Levensbewijs overleggen	<p>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.</p> <p>3 lid 3 onder a Controlevoorschriften buitenland arbeidsongeschiktheidswetten</p>	<p>Als belanghebbende zich niet aan dit voorschrift houdt, dan moet je wellicht een maatregel opleggen. Zie hoofdstuk Maatregelen.</p>
Gehoor geven aan oproep en gegevens verstrekken	<p>Belanghebbende is verplicht om na oproep op een door ons te bepalen kantoor te verschijnen en de gevraagde gegevens te verstrekken.</p> <p>3 lid 3 onder b Controlevoorschriften buitenland arbeidsongeschiktheidswetten</p>	<p>Als belanghebbende zich niet aan dit voorschrift houdt, dan moet je wellicht een maatregel opleggen. Zie hoofdstuk Maatregelen.</p>

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:

- 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

Zie hoofdstuk 10

Ziekteangifte.

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 eigenrisicodragend is, moet zijn informatieplicht voorzover het om re-integratie gaat ook naleven naar die eigenrisicodragend 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 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

Integratieplicht

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

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-, WAO-, 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 lid 1 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.

28 lid 2 onderdeel c WIA

Verwerpen 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** .)*

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 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

(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 verdien capaciteit. 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 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 lid1 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 gevegd.

30 lid 3 en lid 5 WIA

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

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](#).

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

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, naast 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 vervolgentificatie. 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 (ZWA)



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 [Probleemsituaties identificatieverplichting](#).

In vangnet-Ziektewet-gevallen kunnen zich 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 vastgelegd volgens 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/curat. 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

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 die 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 Personalalausweis 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 uitsluit 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 vervolgidificatie **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 vervolgidificatie 

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.

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Normenkader voor arbeidsdeskundige/re-integratiecoach

Inleiding

In deze verdiepende instructie is voor de arbeidsdeskundige (AD)/re-integratiecoach het normenkader geschetst van de re-integratieverplichting van de gedeeltelijk arbeidsgeschikte en het bijbehorende handhavingsaspect.

De normen hierover staan in UWV Beleidsregels arbeidsinschakeling gedeeltelijk arbeidsgeschikten. Dit stuk is januari 2006 in de Staatscourant gepubliceerd.

Waar in dit stuk 'arbeidsdeskundige' staat, kan ook re-integratiecoach worden gelezen, en omgekeerd.

Bekijk het stroomschema [Ondersteuning bij arbeidsinschakeling](#).

Lees de algemene instructie [Ondersteuning bij arbeidsinschakeling](#).

Re-integratieverplichtingen gedeeltelijk arbeidsgeschikten

Normenkader voor arbeidsdeskundige

Inleiding

Een van de wezenlijke kenmerken van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA) is de uitbreiding en aanscherping van de plichten van de verzekerden, vooral van degenen die recht hebben op een werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA-uitkering). Zo wordt de verplichting uit de WAO om mee te werken aan re-integratiemaatregelen gecombineerd met de verplichting uit de WW om passend werk te zoeken en te aanvaarden.

In de Wet WIA zijn de diverse plichten van de klant, gericht op medewerking aan zijn re-integratie, in ruime en algemene termen geformuleerd. UWV heeft de taak om voor elke WGA-gerechtigde een re-integratievisie op te stellen, waarin de rechten en plichten van de klant meer concreet worden omschreven. Voor het toezicht op de naleving door de klant van zijn verplichtingen is de arbeidsdeskundige (AD) verantwoordelijk. Hij bepaalt de omvang van de zoekverplichting en de definitie van wat voor de klant als passende arbeid wordt beschouwd. Komt de klant zijn verplichtingen niet na, dan is de re-integratiecoach verantwoordelijk voor een eventuele sanctieoplegging.

Voor de invulling van de re-integratieverplichtingen van gedeeltelijk arbeidsgeschikten is de volgende lagere regelgeving van belang:

- In artikel 32 van de Wet WIA is bepaald dat bij algemene maatregel van bestuur nadere regels kunnen worden gesteld voor tot de inhoud van de verplichtingen van de verzekerden. Een dergelijke AMvB is (nog) niet gemaakt.
- De bestaande Richtlijn passende arbeid, die bij de uitvoering van de WW wordt gevolgd, geldt naar het oordeel van het Ministerie van SZW niet voor de Wet WIA.
- Bij ministeriële regeling worden groepen verzekerden aangewezen die voor bepaalde tijd van de re-integratieverplichtingen zijn vrijgesteld.
- In de loop van 2006 is bij AMvB een nieuw Maatregelenbesluit vastgesteld, ter vervanging van het bestaande Maatregelenbesluit UWV.
- De Wet WIA draagt UWV op om controlevoorschriften vast te stellen.

De regelgeving laat belangrijke onderwerpen open voor een nadere beleidsmatige invulling door UWV. De AD moet voor elke klant afzonderlijk vaststellen welke activiteiten minimaal vereist zijn om te voldoen aan de verplichting werk te zoeken, en of de klant moet worden verplicht om zich als werkzoekende bij het CWI te laten registreren. Verder moet hij beoordelen of bepaalde arbeid voor de klant wel of niet passend moet worden geacht. Voor deze beoordelingen moet een normenkader worden ontwikkeld, dat wordt neergelegd in een beleidsregel. Binnen dit kader is er maatwerk door de AD.

Zoekverplichting

Voor het invullen van de verplichting van WGA-gerechtigden om in voldoende mate te trachten passende arbeid te verkrijgen, moeten andere normen worden aangelegd dan in het kader van de

Werkloosheidswet. Vier sollicitaties per maand kan als uitgangspunt dienen voor klanten van wie de AD aanneemt dat zij op de arbeidsmarkt reële kansen hebben, en in dit opzicht dus vergelijkbaar zijn met andere werklozen. Voor degenen van wie de kansen veel geringer zijn, kan naar beneden van deze norm worden afgeweken. In die gevallen waarin dit zinvol is, kan de norm ook hoger worden gesteld. Gestreefd moet worden naar een evenwicht tussen de verlangde inspanning en de objectieve kans op resultaat.

Van iedere gedeeltelijk arbeidsgeschikte mag worden verlangd dat hij zijn arbeidsvermogen tracht te benutten op de meest effectieve bij hem passende wijze. Als het voor de arbeidskansen van een klant gunstiger is dat hij andere stappen onderneemt dan schriftelijke sollicitaties, dan kan in de re-integratievisie worden vastgelegd welke activiteiten hij daarnaast, of in de plaats daarvan, gaat ontplooiën. Heeft de AD de klant concrete, op zijn situatie toegesneden aanwijzingen gegeven over zijn zoekgedrag, dan moet de klant die aanwijzingen opvolgen. Laat hij dit na, dan voldoet hij niet naar behoren aan zijn zoekverplichting.

Aan de WGA-gerechtigde die zich wil oriënteren op de mogelijkheid om te gaan werken als zelfstandige, kan daarvoor de ruimte worden geboden, zeker wanneer dit betere kansen lijkt te bieden dan werken in loondienst. De beperkingen die de WW hierbij aanlegt, ontbreken in de Wet WIA. Hetzelfde geldt voor werk in het buitenland. Aangezien de WGA-uitkering exporteerbaar is, kan de klant ook buiten Nederland aan zijn verplichtingen voldoen.

Vrijstelling en vakantie

De ministeriële Regeling vrijstelling verplichtingen WW en Wet WIA laat geen ruimte voor andere categorale vrijstellingen dan in die regeling worden genoemd. Zo lang er een WGA-uitkering wordt ontvangen en er geen vrijstelling van toepassing is, geldt de zoekverplichting. Deze blijft van kracht totdat het uitkeringsrecht eindigt. De zoekverplichting staat echter ten dienste van de re-integratie, en moet op een evenwichtige en zorgvuldige wijze worden opgelegd. Een klant die (nog) niet reëel inzetbaar is, of van wie is gebleken dat hij op de arbeidsmarkt (zo goed als) kansloos is geworden, kan niet alleen om deze reden van de zoekverplichting worden ontheven, maar die verplichting kan wel op een aangepaste wijze worden ingevuld. Als het voor de voortgang van de re-integratie gewenst is dat de klant zijn inspanningen tijdelijk op andere activiteiten richt, kan de zoekverplichting zo nodig ook voor enige tijd worden opgeschort.

Vakantie genieten is voor de Wet WIA, in tegenstelling tot de WW, geen uitsluitingsgrond. Binnen het kader van de Wet beperking export uitkeringen is ook verblijf buiten Nederland toegestaan. WGA-gerechtigden mogen zich, net als WW'ers, maximaal 20 werkdagen per jaar aan hun re-integratieverplichtingen onttrekken voor het genieten van vakantie. Toestemming van UWV is daarvoor niet vereist. De [controlevoorschriften](#) verplichten klanten tijdig hun vakantie of vertrek naar het buitenland aan te kondigen, om te voorkomen dat lopende re-integratieactiviteiten worden belemmerd.

Registratie bij CWI

Volgens het Besluit registratie CWI [\[1\]](#)

zijn werklozen met een WW-uitkering meteen bij het ontstaan van de werkloosheid, of al tijdens de opzegtermijn, verplicht zich als werkzoekende bij het CWI te laten registreren. Voor WGA-gerechtigden geldt deze verplichting niet vanzelf, maar ontstaat die pas als UWV de klant daartoe uitdrukkelijk opdracht geeft. Registratie bij het CWI kan zinvol zijn als het toegevoegde waarde heeft voor de zoekactiviteiten van de klant, of als hij van het CWI enige gerichte dienstverlening kan verwachten. De huidige taakverdeling tussen UWV en het CWI brengt in het algemeen met zich mee dat werkzoekenden met medische beperkingen en een wat grotere afstand tot de arbeidsmarkt niet door het CWI worden begeleid. De verplichting tot inschrijving kan daarom beter beperkt blijven tot die WGA-gerechtigden die beschikken over arbeidsmogelijkheden die direct inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt. Het CWI heeft ook niet de wettelijke taak om een kennisgeving naar UWV te sturen als een klant zich onvoldoende inspant voor het vinden van werk. Alleen de re-integratiecoach is verantwoordelijk voor de controle op het sollicitatiegedrag.

Passende arbeid

De omschrijving van het begrip passende arbeid in de Wet WIA komt overeen met die in de Werkloosheidswet. Passende arbeid is alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de klant is berekend, en waarvan in redelijkheid van hem kan worden gevergd dat hij die aanvaardt. Voor een gedeeltelijk arbeidsgeschikte betekent dit dat de belastende factoren van het werk in elk geval niet mogen uitgaan boven zijn functionele mogelijkheden. Of de aanvaarding van bepaalde arbeid onder de gegeven omstandigheden in redelijkheid van hem gevergd kan worden, hangt af van verschillende factoren, zoals de ernst van zijn beperkingen, het arbeidsverleden, en het verloop van de re-integratie

tot dat moment.

De klant die door de ernst van zijn beperkingen maar weinig kans heeft om werk te vinden, moet mogelijk extra kritisch zijn op de werkomstandigheden, maar moet wellicht meer concessies doen als het gaat om de arbeidsvoorwaarden. Wie veel ervaring heeft met een bepaald soort werk, zal meer kansen hebben als hij zich op vergelijkbaar werk richt. Dat werk zal daarom voor hem eerder als passend kunnen

worden beschouwd. Anderzijds wordt werk dat veel verder verwijderd is van zijn vroegere werk, voor hem mogelijk minder snel als passend gezien.

De AD beoordeelt steeds aan de hand van de feitelijke omstandigheden of bepaalde arbeid op een bepaald moment voor een bepaalde klant moet worden aangemerkt als passend of als niet passend. Deze beoordeling kan in de loop van de tijd veranderen. Werk dat aanvankelijk niet als passend wordt beschouwd, kan later alsnog in beeld komen, bijvoorbeeld als de belastbaarheid is toegenomen, of als blijkt dat beter geschikte alternatieven zijn weggevallen. Werk dat voor de langere termijn niet als passend kan worden beschouwd, kan desondanks voor een korte tijd (bijvoorbeeld ter overbrugging) wel passend zijn.

Handhaving normenkader voor arbeidsdeskundige

Inleiding

De AD is verantwoordelijk voor de controle op de naleving door de klant van zijn verplichtingen. Wordt er een re-integratiebedrijf ingeschakeld, dan komt een deel van die verantwoordelijkheid bij het re-integratiebedrijf te liggen. Voor zover mogelijk moet de AD proberen inadequaat gedrag van de klant bij te sturen zonder toepassing van een maatregel. Handelt de klant in strijd met zijn verplichtingen, dan moet beslist worden over het schorsen van de uitkering en het opleggen van een maatregel. De AD toetst de gedraging van de klant aan de re-integratievisie en het re-integratieplan, en beoordeelt de aanwezigheid van een deugdelijke grond en de mate van verwijtbaarheid.

Controle en bijsturing

De wijze waarop de AD de activiteiten van de klant volgt, kan verschillen naar gelang hij van de klant verwacht dat die zijn verplichtingen nakomt. Is het gedrag van de klant niet optimaal, dan kan worden getracht dit door overreding bij te sturen. Daarbij kan de klant de mogelijkheid worden voorgehouden dat hem een maatregel wordt opgelegd als hij zijn gedrag niet wijzigt. Het opleggen van een maatregel berust echter niet op een bevoegdheid die naar bevind van zaken kan worden uitgeoefend. Zodra wordt vastgesteld dat de klant een wettelijke verplichting niet is nagekomen, moet in principe een maatregel volgen.

In de situatie waarin de klant zijn verplichtingen niet optimaal nakomt, maar het opleggen van een maatregel nog niet nodig of niet wenselijk wordt geacht, is het mogelijk de grens tussen corrigeren en sanctioneren af te bakenen door de re-integratievisie bij te stellen, en de verplichtingen aan te scherpen. Doen zich daarna dezelfde gedragingen opnieuw voor, dan kunnen die, na toetsing aan de bijgestelde re-integratievisie, alsnog leiden tot het opleggen van een maatregel. Een bijstelling van de re-integratievisie kan zo fungeren als een 'laatste waarschuwing'.

Re-integratieplan

Als UWV voor de begeleiding van de klant een re-integratiebedrijf heeft ingeschakeld, stelt dit in samenspraak met de klant een re-integratieplan op. De verplichtingen van de klant, zoals die in de re-integratievisie zijn neergelegd, worden in dit plan verder uitgewerkt. Nadat UWV het plan heeft goedgekeurd, en het in de vorm van een beschikking aan de klant heeft gestuurd, gelden de verplichtingen van het re-integratieplan, ook voor zover die verplichtingen afwijken van die van de re-integratievisie. Aan de klant moet daarbij kenbaar worden gemaakt welke verplichtingen uit de re-integratievisie hij wel moet blijven nakomen, en welke niet. Als het re-integratiebedrijf hem gaat begeleiden bij zoeken naar werk, kan dit betekenen dat hij UWV niet langer op de hoogte hoeft te houden van zijn sollicitatieactiviteiten, maar een andere aanpak, waarbij de re-integratiecoach zijn controlerende taak behoudt, is ook denkbaar.

Schorsen uitkering en informeren re-integratiebedrijf

De melding van het re-integratiebedrijf dat het geground vermoeden bestaat dat de klant zijn verplichtingen niet nakomt, brengt mee dat UWV verplicht is een beslissing te nemen over het schorsen van de uitkering. Komt ook voor UWV vast te staan dat er sprake is van dit geground vermoeden, dan wordt de uitkering geschorst voor de duur van maximaal 8 weken (WIA artikel 39 lid 5).

Het re-integratiebedrijf wordt op de hoogte gesteld van de genomen beslissing. Vervolgens wordt beslist over de intrekking of voortzetting van de uitkering, en over het al dan niet opleggen van een maatregel. Ook hiervan wordt het re-integratiebedrijf op de hoogte gesteld (WIA artikel 39 lid 6).

Als UWV de klant de uitkering op grond van de WIA geheel of gedeeltelijk heeft geweigerd of hem een boete heeft opgelegd, stelt UWV het re-integratiebedrijf dat voor die klant werkzaamheden gericht op vergroting van de mogelijkheden tot het verrichten van arbeid of op inschake in arbeid verricht, van die beschikking in kennis, voorzover dat noodzakelijk is voor de uitvoering van de werkzaamheden door het re-

integratiebedrijf (WIA artikel 97). Als het re-integratiebedrijf een melding heeft gedaan, mag ervan worden uitgegaan dat het voor hun werk noodzakelijk is dat er een terugmelding is, niet alleen over de schorsingsbeslissing, maar ook over de maatregel. Het is echter mogelijk dat er een andere aanleiding is voor een maatregel, en dat het toch van belang is dat het re-integratiebedrijf daarover wordt geïnformeerd. De AD moet de ruimte hebben om dat dan te doen. De hoofdregel is: bij een melding door het re-integratiebedrijf altijd terugmelden, zonder melding alleen terugmelden als dat volgens de AD nodig is (WIA artikel 97).

Artikel 39 lid 5 en 6, 97 WIA

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Betaling

Inleiding

In dit hoofdstuk besteden we aandacht aan de betaling van de WIA-uitkeringen. Dit hoofdstuk beschrijft in het bijzonder de situaties waarin je de uitkering niet aan betrokkene betaalt, maar aan andere personen of instanties. Ook beschrijft het de betaling van de uitkering aan personen die in het buitenland wonen. Daarnaast besteedt dit hoofdstuk aandacht aan de betaling van de uitkering als derden daarop beslag leggen. Voor situaties waarin UWV zelf beslag legt op deze of andere uitkeringen verwijzen we naar de Handboeken Financieel Afhandelen.

Aan bod komen in dit hoofdstuk verder de situaties waarin je een voorschot moet verstrekken al dan niet na een schorsing of opschorting van de uitkering, en de situaties waarin je de uitkering moet schorsen of opschorten.

We gaan ook in op de situatie waarin geen recht op uitkering bestaat vanwege een te late ziekmelding door de werkgever.

Ten slotte vind je hier informatie over de betaling van:

- [vakantiebijslag](#)
- [kostenvergoedingen](#)

NB : Het kan voorkomen dat betrokkene de betaling van een uitkering weigert. Zie daarvoor [Afzien van recht](#).

Betaling

Betaling algemeen

Algemeen

WIA-maandloon

De betaling van de uitkering gebeurt per kalendermaand. Het bedrag van de uitkering stel je per kalendermaand vast met als basis het WIA-maandloon. Het WIA-maandloon wordt, als over een **volledige kalendermaand recht** op uitkering bestaat, als volgt vastgesteld:

21,75 X het dagloon

Wanneer er **niet over een volledige kalendermaand recht** op uitkering bestaat wordt het maandloon als volgt vastgesteld:

Aantal werkdagen waarover recht bestaat in de betreffende maand

X 21,75 X het dagloon

Totaal aantal werkdagen in de betreffende maand.

Vakantietoeslag

Over de uitkering wordt afzonderlijk vakantietoeslag uitbetaald (zie [vakantietoeslag](#)).

Hoofregel: betalen aan verzekerde

De hoofregel 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.

Uitzonderingen op hoofregel

Toch zijn er verschillende situaties mogelijk waarin je de uitkering niet rechtstreeks aan betrokkene overmaakt:

Betrokkene kan UWV [machtigen de uitkering aan derden te betalen](#), en

in bepaalde situaties kan UWV ook [zonder machtiging](#) van betrokkene uitkeringsgelden aan derden overmaken.

Twee-jaarstermijn betaalbaarstelling

Termijnen van de uitkering, die niet binnen twee jaar na de dag van de betaalbaarstelling zijn ingevorderd, betaal je niet meer uit. 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 2 jaar na betaalbaarstelling alsnog betaling van de uitkering verlangt, komt hij daarvoor niet meer in aanmerking.

75 WIA

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 het geval dat 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

In de WIA is bepaald dat een minderjarige voor het in ontvangst nemen van de 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.

70 WIA

Betaling aan curator of bewindvoerder

Een rechtbank kan betrokkene handelingsonbekwaam of handelingsonbevoegd verklaren. 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 (provisieel) onder bewind stellen. Er wordt dan een (provisieel) 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 75 WIA).

Bewindvoerder in kader schuldsanering

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.

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](#))

Betaling aan verpleeginrichting of instellingen

In de wet is geregeld dat UWV in een aantal gevallen bevoegd is de WIA-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

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 toekomstige datum. Deze regel lijdt 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.

71 WIA

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 WIA-uitkering aan zijn werkgever over te maken. In dat geval zijn er enkele bijzondere situaties mogelijk.

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. 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 betrokkene zelf, 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. 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](#)

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.

Beslag gaat vóór

In het geval van 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](#)].

Einde machtiging

In de volgende gevallen eindigt de machtiging (artikel 3:73 van het Burgerlijk Wetboek):

Herroeping door betrokkene

Bij herroeping moet betrokkene aangeven met ingang van welke datum de machtiging 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. Wanneer betrokkene geen datum vermeldt, dan eindigt de machtiging met onmiddellijke ingang en effectueer je dit met de eerstvolgende betaaltermijn.

67 lid 5 WIA

Betaling WIA 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. 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. 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 WIA via de werkgever te betalen eindigt in de regel alleen door herroeping, overlijden, ondercuratelestelling, faillissement (van werkgever of werknemer) of bij overgang van onderneming.

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 WIA. 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.

67 lid 6 en 7 WIA

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. Hierover ka meer lezen in de toelichting Wet BEU. 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 terechtkomen. 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.

Overmakingskosten

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 67 lid 4 WIA) 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 wonen (en bij wie betaling niet via een Nederlandse rekening loopt) geen kosten in rekening brengen:

Lijst betalingslanden, kosten niet in mindering brengen

- Australië
- België
- Bosnië – Herzegovina
- Canada
- Cyprus
- Denemarken
- Duitsland
- Engeland
- Estland
- Finland
- Frankrijk
- Griekenland
- Hongarije
- Ierland
- Israël
- Italië
- Kaapverdië
- Letland
- Liechtenstein
- Litouwen
- Luxemburg
- Macedonië
- Malta
- Marokko
- Noorwegen
- Oostenrijk
- Polen
- Portugal
- Servië – Montenegro
- Slovenië
- Slowakije
- Spanje
- Tsjechië
- Tunesië
- Turkije
- Zweden
- Zwitserland

43 onder e, 45, 67 lid 4 WIA

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 zij als gevolg van hun ziekte of handicap hebben. Met ingang van 1 januari 2014 verstrekken we deze tegemoetkoming niet meer op grond van de Wtgc 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, 65i WAO en 67i WAZ

Beslag door CVZ

Bestuursrechtelijke premie is geen beslag

Als iemand zijn nominale premie voor de Zorgverzekeringswet (Zvw) niet betaalt dan kan hij als wanbetaler worden aangemerkt. Wanbetalers kunnen door het College Zorgverzekeringen (CVZ) onder het zogenaamde bestuursrechtelijke premieregime worden gebracht. Deze bestuursrechtelijke premie bedraagt 130% van de standaardpremie. CVZ kan de werkgever of uitkeringsinstantie van de wanbetaler verplichten de bestuursrechtelijke premie (geheel of tot een hoogte van 100% van de standaardpremie) in te houden op het loon of de uitkering en aan CVZ af te dragen. De inhouding van de bestuursrechtelijke premie is geen beslag. De inhouding is vergelijkbaar met een inhouding van belastingen of premies en behoort tot de bedragen die zitten tussen de bruto en de netto-uitkering.

UWV houdt premie in op netto-uitkering

In de praktijk houdt UWV het bedrag in op de netto-uitkering.

Houdt UWV de bestuursrechtelijke premie niet of niet geheel in, dan is UWV gehouden het gehele bedrag aan CVZ af te dragen, zonder dat UWV het niet-ingehouden bedrag op de uitkeringsgerechtigde klant mag verhalen.

Bij niet inning via inhouding: vereenvoudigd beslag

Kan CVZ de bestuursrechtelijke premie niet of niet helemaal innen via inhouding op loon of uitkering, dan kan CVZ voor het restant een dwangbevel uitvaardigen en trachten deze vordering via derdenbeslag op de uitkering te innen. CVZ schakelt voor de inning van deze bedragen het Centraal Justitieel Incassobureau (CJIB) in. Het CJIB schakelt een deurwaarder in, die beslag legt op de gewone wijze, dus via een deurwaarder.

Vereenvoudigd beslag

Het gaat om een vereenvoudigd beslag. UWV is verplicht om het restant van de bestuursrechtelijke premie af te dragen aan CVZ, zolang CVZ dat verlangt. De directe afdrachtverplichting geldt voor de telkens opnieuw vervallende (restant)termijnen van de bestuursrechtelijke premie. Dit is geregeld in artikel 18 e lid 9 Zvw.

Hoge preferentie

De directe afdrachtverplichting ontstaat alleen niet als bij UWV op de uitkering van de klant een ander beslag is of wordt gelegd van hogere (preferent beslag) of gelijke rang. De vordering van bestuursrechtelijke premie van CVZ heeft een hoge rang. Alleen vorderingen van de Rijksbelastingdienst gaan voor. [\[1\]](#)

Beslagvrije voet

Legt CVZ vereenvoudigd beslag op een uitkering waarop een beslagvrije voet van toepassing is, dan wordt deze beslagvrije voet louter ten aanzien van de vordering van CVZ ter zake waarvan beslag is gelegd verlaagd. De verlaging is gelijk aan het verschil tussen de bestuursrechtelijke premie en het reeds ingehouden bedrag van die premie. Door deze regel is er altijd voldoende ruimte voor de vordering van CVZ. [2]

Achterstallige termijnen

De afdrachtverplichting geldt ook voor de achterstallige termijnen van de bestuursrechtelijke premie. Is er achterstand in de betaling van de bestuursrechtelijke premie dan kan deze worden ingehaald. Dit wordt niet ten laste gebracht van de beslagvrije voet, maar alleen ingehouden als er ruimte is boven de beslagvrije voet. Een redelijke wetsinterpretatie brengt met zich mee dat het inhouden op de beslagvrije voet van de bestuursrechtelijke premie alleen geldt voor de vervallende termijnen, en niet voor de achterstallige termijnen.

Als de Rijksbelastingdienst ook een vordering heeft en daarvoor een vordering doet ex. artikel 19 Invorderingswet (IW) dan zal in elk geval het bedrag dat uitgaat boven de (normale) beslagvrije voet moeten worden afgedragen aan de Ontvanger van de Rijksbelastingdienst.

[Verdieping](#) 

Betaling /

Voorschot

Algemeen

Artikel 67 lid 2 WIA biedt de mogelijkheid om de uitkering bij wijze van voorschot te betalen. In het geval dat wij de uitkering nog niet kunnen vaststellen zullen wij in principe altijd een voorschot moeten verstrekken, als aan de voorwaarden zoals die hierna worden beschreven wordt voldaan. UWV verstrekt dus spontaan een voorschot om te voorkomen dat betrokkene een beroep moet doen op bijstand of WW-uitkering. Betrokkene hoeft hiervoor niet een verzoek te doen. Géén voorschot wordt verstrekt als de schuld voor het niet tijdig kunnen vaststellen van de uitkering bij betrokkene ligt.

Voorwaarden

UWV is bevoegd een voorschot betaalbaar te stellen als aan de volgende vereisten wordt voldaan.

Als er onzekerheid bestaat:

- over het recht op uitkering, bijvoorbeeld bij twijfel over het bestaan van arbeidsongeschiktheid of de verzekeringsplicht, **of**
- over de hoogte van de uitkering, bijvoorbeeld omdat de loongegevens nog niet zijn ontvangen of de omvang van de dienstbetrekking nog niet bekend is, **of**
- over de hoogte van het te betalen bedrag aan uitkering, bijvoorbeeld doordat de hoogte van de op te leggen maatregel of het anticumulatiebedrag nog niet bekend is.

Als wij niet kunnen zorgen voor een tijdige vaststelling van de WIA-uitkering krijgt betrokkene alleen een voorschot als dit buiten de schuld van betrokkene ligt.

Terugvorderen

[Klik hier](#)

Eigenrisicodragers en voorschot WIA

Voor de eigenrisicodragers dient een voorschot te worden beschouwd als een beslissing met betrekking tot recht op, hoogte en duur van de uitkering. UWV doet de betaling van de uitkering en de eigenrisicodragers -als belanghebbende werkgever- krijgt de beslissing omtrent het voorschot. Het voorschot wordt dan ook via een verhaalsbeslissing verhaald.

De eigenrisicodragers, die verzocht heeft zelf de uitbetaling van de uitkering te verzorgen, krijgt ook onze beslissing omtrent het voorschot en moet deze volgen en betrokkene de uitkering bij wijze van voorschot betaalbaar stellen.

Voorschot WIA en bezwaar werkgever

Het voorschot komt de eerste tien jaar (vier jaar als de WIA in 2006 is gestart) van de uitkering ten laste van de Werkhervattingkas. Het teekennen van een voorschot kan dan ook een verhoging van de gedifferentieerde premie van de werkgever ten gevolge hebben.

toekenning van een voorschot kan dan ook een verhoging van de gemiddelde premie van de werkgever ten gevolge hebben.

Om deze reden wordt de werkgever als belanghebbende aangemerkt en kan hij bezwaar aantekenen tegen het verstrekken van een voorschot.

Als de werkgever een eigenrisicodrager is, moet hij het voorschot zelf betalen. Ook in dit geval kan hij bezwaar aantekenen tegen de toekenning van een voorschot. Als hij ten onrechte of teveel voorschot heeft betaald vergoedt UWV deze kosten aan de eigenrisicodrager. Deze vergoeding komt ten laste van het Arbeidsongeschiktheidsfonds.

Geen voorschot bij loondoorbetalingsplicht

Er bestaat geen recht op een voorschot over de periode waarin de werkgever nog een (verlengde) loondoorbetalingsplicht heeft.

Verzoek om voorschot niet nodig

Voor een voorschot is geen apart verzoek van betrokkene nodig. UWV verstrekt spontaan een voorschot om te voorkomen dat betrokkene een beroep moet doen op bijstand of WW-uitkering. Uiteraard moet betrokkene wel een aanvraag om toekenning van een uitkering hebben ingediend.

Ingangsdatum voorschot

Als je tot voorschotverstrekking overgaat, moet je betrokkene schriftelijk informeren over het toekennen van een voorschot en daarbij aangeven:

- dat het een voorschot betreft;
- dat het recht op en de hoogte van de uitkering nog niet vaststaat;
- dat het ten onrechte of te veel verstrekte voorschot zal worden teruggevorderd, als blijkt dat geen recht bestaat op een uitkering of de hoogte van de uitkering lager is dan wat aan voorschot is betaald.

Voorschot tijdens uitkering

Als tijdens het recht op uitkering duidelijk wordt of het gegronde vermoeden bestaat dat er recht bestaat op een lagere uitkering, maar het is nog niet duidelijk hoe hoog de gewijzigde uitkering zal moeten zijn, dan moet je de uitkering schorsen. Om te voorkomen dat betrokkene zonder geld komt te zitten, kun je dan de uitbetaling continueren door vanaf de datum van schorsing een voorschot te verstrekken, naar de vermoedelijke nieuwe hoogte van de uitkering.

Als je tijdens uitkering tot voorschotverstrekking overgaat, moet je betrokkene meteen schriftelijk informeren over de schorsing van de uitkering. Je geeft daarbij ook aan dat je tot voorschotverstrekking overgaat, omdat nog niet vaststaat hoe hoog de gewijzigde uitkering wordt. Voorts vermeld je dat je het teveel betaalde aan voorschot terug zult vorderen als blijkt dat de uitkering lager uitvalt dan het verstrekte voorschot. Er vindt dezelfde voorlichting plaats als bij een reguliere uitkering.

Hoogte voorschot

De hoogte van het voorschot moet je zoveel mogelijk afstemmen op de hoogte van de uiteindelijke definitieve uitkering. Hierbij moet je rekening houden met de soort uitkering: IVA of WGA (LGU, LAU of vervolgutkering).

Verder moet je ook rekening houden met de eventuele feitelijke verdiensten van betrokkene en op te leggen boetes of maatregelen. Bij onzekerheid over de op te leggen maatregel ga je uit van de zwaarste van de in aanmerking komende maatregelen. Het kan daarom voorkomen dat de hoogte van een voorschot op nul uitkomt. In dat geval ken je dus geen voorschot op de uitkering toe.

Als er volstreekte onduidelijkheid bestaat over de hoogte van het dagloon, moet je het voorschot baseren op een voorlopig dagloon naar de hoogte van het minimumloon. Als er wel (voorlopige) loongegevens bekend zijn die hoger of lager zijn dan het minimumloon, verstrek je het voorschot naar het laagste vermoedelijke dagloon

Einde voorschot

Je staakt de voorschotverstrekking op het moment dat de definitieve vaststelling van de uitkering heeft plaatsgevonden.

Betaling /

Opschorten of schorsen

Algemeen

Regelgeving

Artt. 39, 49, 56, 57, 69 en 76 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen

[Beleidsregels schorsing, opschorting, intrekking en herziening uitkeringen 2006](#) (Besluit UWV van 17 oktober 2006, Stcrt. 24 november 2006, nr. 230.)

Schorsing

Onder schorsing wordt verstaan: het tijdelijk stopzetten van de uitbetaling van een lopende uitkering. Een schorsing gaat in per de eerstvolgende betaaldatum.

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.

Schorsen of opschorten

Voorwaarden

I. De betaling van de uitkering wordt geschorst of opgeschort indien op grond van duidelijke aanwijzingen het gegronde vermoeden bestaat dat:

- a. het recht op uitkering niet of niet meer bestaat;
- b. recht op een lagere uitkering bestaat;
- c. de verzekerde of zijn wettelijke vertegenwoordiger een verplichting als bedoeld in de artikelen 27 t/m 30 WIA of een instelling als bedoeld in artikel 71 WIA een verplichting als bedoeld in artikel 27 WIA, niet of niet behoorlijk is nagekomen. [zie hoofdstuk Verplichtingen belanghebbende en voorschriften]. Het niet nakomen van de onder c. genoemde verplichtingen kan in sommige gevallen betekenen, dat niet kan worden vastgesteld dat er nog recht bestaat op (dezelfde) uitkering (Art. 67, derde lid WIA).

II. De betaling van de uitkering wordt voor de duur van ten hoogste acht weken geschorst of opgeschort in de situatie dat een reïntegratiebedrijf UWV heeft gemeld dat het gegronde vermoeden bestaat dat een persoon aan wie een WGA-uitkering is toegekend onvoldoende medewerking verleent aan de op hem betrekking hebbende werkzaamheden van het reïntegratiebedrijf (Art. 39, vijfde lid WIA).

III. De betaling van de uitkering wordt geschorst of opgeschort indien de persoon die recht heeft op die uitkering een vreemdeling is die niet rechtmatig in Nederland verblijf houdt (Art. 69, eerste lid WIA).

Gegronde vermoeden; duidelijke aanwijzingen

Van een gegronde vermoeden is bijvoorbeeld sprake als achteraf (uit onderzoek) blijkt dat de verzekerde een inkomen of een hoger inkomen heeft dan bij de aanvraag is opgegeven; wanneer getwijfeld wordt aan de verzekeringsplicht of wanneer niet (behoorlijk) is voldaan aan de informatieverplichting.

Informatieverplichting verzekerde

Als de schorsing of opschorting plaatsvindt in verband met het feit dat de verzekerde een op hem rustende verplichting niet of niet naar behoren is nagekomen, wordt hij in de gelegenheid gesteld die verplichting alsnog binnen een redelijke termijn na te komen. Termijnstelling is niet vereist als nakoming door de aard van de verplichting niet meer mogelijk is. Hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan situaties waarin de verzekerde een mogelijkheid om te reïntegreren die zich niet snel opnieuw zal voordoen ongebruikt heeft gelaten of bij het opzettelijk veroorzaken van de arbeidsongeschiktheid.

Redelijke termijn stellen

Deze termijn is in de regel niet langer dan een maand, te rekenen vanaf de dag dat de verzekerde aan de verplichting had moeten voldoen. Als daartoe aanleiding is, kan de termijn worden verlengd tot maximaal drie maanden. De termijn waarbinnen moet worden gereageerd moet worden vermeld in de beschikking waarmee de betaling van de uitkering wordt geschorst of opgeschort. Ook moet worden vermeld wat het gevolg is van het niet voldoen aan de verplichting, namelijk de intrekking van de beschikking waarmee het recht op de uitkering is toegekend.

Schorsing of opschorting voorlopige maatregel

Schorsing of opschorting is een voorlopige maatregel, bedoeld om eventuele schade te beperken en als prikkel voor de verzekerde om alsnog aan zijn verplichtingen te voldoen; dit laatste is in veel gevallen immers een voorwaarde om het recht op de uitkering te kunnen vaststellen. Wanneer is komen vast te staan dat en in hoeverre de verzekerde nog recht heeft op de uitkering, is daarmee de grond voor de schorsing of opschorting vervallen. Ingeval van opschorting van betaling van de uitkering aan een vreemdeling wordt de uitkering eerst hervat indien de betrokkene daartoe een aanvraag indient waaruit blijkt dat hij feitelijk buiten Nederland woont of verblijf houdt en aan de overige voorwaarden voor het recht op uitkering voldoet.

Voorschotbetaling gedurende schorsing of opschorting

Gedurende de schorsing of opschorting ontvangt de verzekerde geen betaling en heeft daardoor mogelijk geen inkomen. In sommige gevallen kan het daarom aangewezen zijn een voorschot te betalen. Dit zal bijvoorbeeld het geval zijn als duidelijk is dat de verzekerde wel recht heeft op een uitkering, maar dat exacte hoogte daarvan nog niet kan worden bepaald. Het voorschot wordt dan na vaststelling van het recht op uitkering achteraf verrekend.

Opschorting uitbetaling uitkering vreemdeling

Een vreemdeling die rechtmatig in Nederland verblijft en werkzaamheden verricht op grond waarvan hij verplicht verzekerd is voor de werknemersverzekeringen kan in aanmerking komen voor een uitkering. Het UWV is echter verplicht de betaling van een uitkering op te schorten indien blijkt dat de persoon die recht heeft op die uitkering niet (langer) rechtmatig in Nederland verblijf houdt als bedoeld in artikel 8 van de Vreemdelingenwet 2000 (artikel 69, eerste lid WIA).

De betaling van de uitkering kan weer op verzoek van de verzekerde worden hervat indien deze aantoont dat hij in het buitenland woont of verblijf houdt en aan de overige voorwaarden voor het recht op uitkering voldoet (artikel 69, tweede lid WIA).

Beëindiging schorsing of opschorting - sancties

De voorlopige maatregel van schorsing of opschorting is bedoeld om gedurende de schorsing of opschorting het recht op uitkering nader vast te stellen. De schorsing of opschorting wordt ingetrokken als het recht op uitkering is vastgesteld en/of aan de informatieverplichtingen is voldaan.

Indien niet aan de informatieverplichtingen is voldaan maar niettemin het recht op uitkering van de verzekerde op uitkering is vastgesteld, wordt de schorsing of opschorting eveneens ingetrokken. De betaling van de uitkering wordt dan met terugwerkende kracht hervat of gestart per de datum dat het recht op uitkering is ingegaan.

Het niet of niet tijdig voldoen aan de verplichting tot het verstrekken van inlichtingen en/of overige verplichtingen kan leiden tot het opleggen van een sanctie (waarschuwing, maatregel of boete). Raadpleeg daarover het onderdeel Verplichtingen en Sancties.

(Versie 1.1)

Betaling

Uitstel van betaling na te late ziekmelding door werkgever

Algemeen

In artikel 38 lid 1 ZW is bepaald dat de werkgever, die een loondoorbetalingsplicht heeft tijdens de ziekte van zijn werknemer, uiterlijk op de eerste dag nadat de werknemer 13 weken arbeidsongeschikt is geweest, hiervan aangifte moet doen bij UWV. Bij een te late melding (na de eerste dag dat de werknemer 13 weken ziek is geweest) wordt de periode van loondoorbetalingsverplichting van de werkgever verlengd met de duur van de vertraging (artikel 7:629 BW). Als de werkgever de ziekmelding bijvoorbeeld 2 weken te laat indient, moet hij ook 2 weken langer het loon van de werknemer doorbetalen. Een soortgelijke bepaling, die sinds 1 januari 1998 geldt voor overheids personeel, is opgenomen in artikel XV lid 2, veertiende lid van de Wet terugdringing ziekteverzuim.

Artikel 43 lid 2 onder b WIA bepaalt dat zolang recht bestaat op loondoorbetaling door de werkgever er geen recht kan bestaan op een WIA-

uitkering. Er is dan sprake van een [uitsluitingsgrond](#).

Vakantiebijslag

Recht op de vakantiebijslag

In tegenstelling tot de WAO, WAZ en Wajong kent de WIA geen bepaling waarin staat dat er recht is op een vakantie-uitkering (in de WIA vakantiebijslag genoemd). De vakantiebijslag is onderdeel van de IVA- of WGA-uitkering.

8.2.2 WIA

Hoogte van de vakantiebijslag

Van de uitkering waarop maandelijks recht ontstaat, wordt op dit moment 8/108 deel niet uitgekeerd, maar gereserveerd en een keer per jaar uitgekeerd.

Het percentage dat niet wordt uitgekeerd, is gebaseerd op het percentage vakantiebijslag 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.

Deze systematiek brengt met zich mee dat als de uitkering wordt, gekort bijvoorbeeld in verband met een sanctie die is toegepast of omdat inkomsten uit arbeid worden genoten, de vakantiebijslag wordt berekend over de uitkering die na toepassing van die korting tot uitbetaling komt.

Uitbetaling van de vakantiebijslag

De vakantiebijslag wordt in de maand mei ambtshalve uitgekeerd. Bij beëindiging van de uitkering wordt de vakantiebijslag direct betaalbaar worden gesteld.

Bij een WIA-uitkering kan het voorkomen dat de uitkering op grond van een machtiging aan de werkgever wordt betaald zolang het dienstverband voortduurt. Bij beëindiging van het dienstverband wordt de machtiging vaak ingetrokken en wordt de uitkering direct aan de uitkeringsgerechtigde betaald.

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 vakantietoelage. Hij zal daarom vragen om de opgebouwde vakantie-rechten 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 vakantie-rechten uit aan de werkgever.

Geen toekenningsbeschikking

Over de toekenning van de vakantiebijslag hoeft geen beschikking te worden afgegeven.

De artikelen 3.41 en 3.45 van de Algemene wet bestuursrecht zijn niet van toepassing. In de praktijk is de overschrijving op iemands bankrekening de bekendmaking. Alleen op verzoek binnen een redelijke termijn wordt een beschikking verstrekt. Een dergelijk verzoek schort overigens de termijn waarbinnen bezwaar kan worden gemaakt, niet op.

Toepasbaarheid van uitkeringsbepalingen voor de vakantiebijslag

Omdat de vakantiebijslag onderdeel is van de WIA-uitkering zijn alle bepalingen die voor de WIA-uitkering gelden, ook van toepassing op de vakantiebijslag.

Index Juridische Leidraad Beslag

Heb je vragen over deze leidraad? [Hier](#) vind je waar/bij wie je die kunt stellen

[1.A Voorwoord](#)

- [Wijzigingenoverzicht](#)

[1.0 Over deze leidraad](#)

[1.1 Inleiding en reikwijdte](#)

[1.2 Afkortingen](#)

[2.0 Introductie beslag](#)

[2.1 Algemene aspecten](#)

[2.2 Conservatoir en executoriaal beslag](#)

[2.3 Hoe wordt beslag gelegd](#)

[3.0 Derdenbeslag](#)

[3.1 Beslag is dwangmaatregel](#)

[3.2 Hoe wordt het beslag op uitkeringen gelegd?](#)

[3.2.1 Waar moet het beslag worden gelegd?](#)

[3.2.2 Wat moet in het beslagexploot worden vermeld?](#)

[3.2.3 Overbetekening aan de beslagene](#)

[3.3 informatieverstrekking door UWV](#)

[3.4 Waarvoor kan beslag worden gelegd?](#)

[3.5 Waarop kan beslag worden gelegd?](#)

[3.6 Wat valt onder het beslag?](#)

[3.6.1 Netto-uitkering min beslagvrije voet](#)

[3.6.2 Samenloop meerdere uitkeringen/WW-rechten](#)

[3.6.3 Later verschuldigde uitkeringen](#)

[3.6.4 Naadloos op elkaar aansluitende uitkeringen](#)

[3.6.5 Nabetalingen](#)

[3.6.6 Voorschotten](#)

[3.6.7 Sancties en schorsingen](#)

[3.6.8 Detentie](#)

[3.7 Op welke uitkeringen is geen beslag mogelijk?](#)

[3.8 Rechtsgevolgen derdenbeslag](#)

[3.8.1 Verplichting tot reservering](#)

[3.8.2 Doen van verklaring](#)

[3.8.3 Verplichting tot afdracht](#)

[3.9 Niet gereserveerd of toch betaald](#)

[4.0 Beslagvrije voet](#)

[4.1 Beslagvrije voet minimum inkomen](#)

[4.2 Wie stelt hoogte voet vast?](#)

[4.3 Hoogte van de beslagvrije voet](#)

[4.4 Basisbedrag van de beslagvrije voet](#)

[4.5 Factoren die voet verhogen](#)

[4.6 Factoren die voet verlagen](#)

[4.7 Hardheidsclausule](#)

[4.8 Verschillen in opgave](#)

[4.9 Nabetalingen](#)

[4.10 Vakantiegeld](#)

[4.11 Buitenland](#)

[4.12 Bestuursrechtelijke premie CVZ](#)

[4.13 Opname in inrichting](#)

[4.14 Schenden inlichtingenverplichting](#)

[5.0 Vereenvoudigde derdenbeslagen](#)

[5.1 Vereenvoudigd beslag](#)

[5.2 Alimentatieplicht/beslag ex-partner](#)

[5.3 Raad v.d. Kinderbescherming/LBIO](#)

[5.4 Gemeente, SVB of UWV](#)

[5.5 Beslag door het CAK voor bestuursrechtelijke premie](#)

[5.6 Schema vereenvoudigde beslagen](#)

[6.0 Andere wijzen van inning](#)

[6.1 Vordering geen beslag](#)

[6.2 Vorderingen ex art. 19 Invord.wet](#)

[6.2.1 Ontvanger der Rijksbelasting](#)

[6.2.2 Belastingdienst/Toeslagen](#)

[6.2.3 Gemeenten/provincies/watersch.](#)

[6.2.4 Notoire wanbetalers belastingsch.](#)

[6.3 Verhaal van vorderingen](#)

[6.3.1 Strafrechtelijke boeten OM](#)

[6.3.2 Verkeersovertr./adm. sancties](#)

[7.0 Machtiging en beslag](#)

[7.1 Beslag gaat voor machtiging](#)

[7.2 Betalingen via werkgever/instantie](#)

[7.3 Wettelijke machtigingen](#)

[7.3.1 Pseudo-verrekeningen](#)

[7.3.2 Inhouding WMO en/of Wlz-bijdragen](#)

[7.3.3 Betaling uitk. aan inr./gemeente](#)

[8.0 Cumulatie beslagen](#)

[8.1 Cumulatieregels](#)

[8.2 Preferentielijst vorderingen](#)

[8.3 Omvang van de afdracht](#)

[8.0.A Afdrachtschema cumulatie beslag](#)

[8.0.B Samenvatting afdrachtrichting](#)

[8.0.C Stappenplan bepalen afdrachtrichting](#)

[9.0 Bijzondere situaties](#)

[9.1 Verrekening](#)

[9.1.1 Verrekening tijdens beslag](#)

[9.1.2 Verrek. terugvord. tijdens beslag](#)

[9.2 Faillissement](#)

[9.3 Schuldsanering](#)

[9.3.1 Wettelijke en minnelijke schuldsan.](#)

[9.3.2 Beslag tijdens wett. schuldsanering](#)

[9.3.3 Verrek. tijdens wett. schuldsan.](#)

[9.4 Buitenlands vonnis](#)

[9.5 Schulden echtgeno\(o\)t\(e\).](#)

[9.6 Cessie](#)

[9.7 Werkgeversbetaling](#)

[9.8 Instantiebetaling](#)

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 het 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 lage tot 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, de ANWB-routeplanner [of Google Maps](#). 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 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 gederfde 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. Bij 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.

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Fondsbelasting en premieheffing WIA

Inleiding

Alle (arbeidsongeschiktheids)uitkeringen worden ten laste van een fonds gebracht. Vanzelfsprekend moeten tegenover de uitgaven van elk fonds inkomsten staan. Deze inkomsten zijn er in de vorm van bijdragen van het Rijk en opbrengsten uit de premieheffing.

In de sociale zekerheid is het niet ongewoon dat de verdeling van de premielasten afhankelijk is van de 'schadelast' die een werkgever heeft "veroorzaakt" door instroom van personeel in een regeling. Dit principe is door de invoeringswet PEMBA (**P**remiedifferentiatie **e**n **m**arktwerking **b**ij **a**rbeidsongeschiktheidsverzekeringen) in 1998 geïntroduceerd.

Tegelijkertijd werd het voor werkgevers mogelijk zelf direct de uitkeringsschade voor hun rekening te nemen. Daar staat dan tegenover dat zij bepaalde premies niet hoeven af te dragen. Dit is het principe van het 'eigenrisicodragen'.

In deze instructie staat fondsbelasting centraal en de wijze waarop de uitkeringslasten worden vertaald in premieheffing. Het gaat hierbij om uitkeringen die door UWV worden uitbetaald, ongeacht of deze (gedeeltelijk) worden verhaald op de eigenrisicodrager of de garant. Aan het eigenrisicodragen en de gevolgen voor de uitbetaling van de uitkeringen zijn aparte instructies voor [WAO](#) en [WIA](#) gewijd.

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Fondsbelasting en premieheffing WIA

Fondsbelasting

Fondsbelasting

Alle uitbetaalde uitkeringen moeten ten laste van een fonds of kas worden gebracht. Sinds 1998 (Invoeringswet PEMBA) is de beoordeling van de fondsbelasting voor WAO-uitkeringen tot het reguliere werk van de uitvoering gaan behoren. Vanaf de introductie van PEMBA was er een onderscheid in de fondsbelasting van WAO-uitkeringen tussen **Arbeidsongeschiktheidsfonds** (AOF) en **Arbeidsongeschiktheidskas** (AOK). Het AOK verdwijnt per 1 januari 2011 door de wet Harmonisatie en vereenvoudiging.

Voor de WIA moet vanaf 2007 een vergelijkbare beoordeling worden gemaakt om tot de juiste fondsbelasting te komen. Hierbij is de keuze tussen Arbeidsongeschiktheidsfonds (AOF), **Sectorfonds** (SFN), **Uitvoeringsfonds voor de overheid** (UFO) en **Werkhervattingskas** (WHK). Bij het bepalen van de juiste fondsbelasting maken we voor de WIA onderscheid naar het jaar waar de betaling betrekking op heeft; voor 2006 is de beoordeling anders dan voor de jaren 2007 en verder.

Relatie fondsbelasting – ERD

De beoordeling voor de fondsbelasting is ook bruikbaar als vertrekpunt voor de latere beoordeling of een WGA-uitkering onder het risico van een werkgever moet worden gebracht. Alleen de uitkeringen die ten laste komen van de Werkhervattingskas kunnen onder het risico van de eigenrisicodrager vallen.

Beoordeling over 2006

Alle WIA-uitkeringen, zowel IVA- als WGA-, komen over 2006 ten laste van het AOF. Als de WGA-uitkering doorloopt in 2007 moet de fondsbelasting worden herbeoordeeld. Voor deze omzetting kun je het stappenplan ook gebruiken.

Voor de IVA-uitkeringen verandert er vanaf 2007 niets, deze komen onveranderd ten laste van het AOF. De fondsbelasting van deze uitkeringen mag dus niet worden gewijzigd!

Beoordeling vanaf 2007

Vanaf 2007 is het fondsenlandschap fors uitgebreid. Naast het AOF zijn 3 fondsen geïntroduceerd ter financiering van WGA-uitkeringen:

- WHK (Werkhervattingskas) 117b
- SFN (Sectorfonds) 104
- UFO (Uitvoeringsfonds voor de overheid) 108

De cijfers verwijzen naar het artikelnummer van de *Wet financiering sociale verzekeringen* (Wfsv), waarin wordt gespecificeerd in welke situaties uitkeringen ten laste komen van fonds of kas. Als niet in 1 van de aangegeven artikelen is aangegeven ten laste van welk fonds een uitkering in een specifieke situatie komt, is het AOF de juiste keuze (artikel 115 lid 1Wfsv). Om deze reden komen alle IVA-uitkeringen ten laste van het AOF. Voor deze uitkeringen verandert er dus niets ten opzichte van 2006.

Van de WGA-uitkeringen die zijn ingegaan vóór 2007 moet de fondsbelasting per 1 januari 2007 worden herbeoordeeld. In de meeste situaties moet de fondsbelasting worden aangepast van AOF in WHK, SFN of UFO. Voor de omzetting kun je het [stappenplan](#) gebruiken.

In grote lijnen komt het er op neer dat de volgende WGA-uitkeringen vanaf 1 januari 2007 ten laste komen van:

WHK

- werknemers op 1e ao-dag en tijdens de wachttijd in dienstverband ('gewoon', WSW of bij een O&O-werkgever), uitgezonderd de werknemers die tijdens de wachttijd recht op ZW-uitkering hebben gehad, of op de dag voor de ingangsdatum recht hadden op een WAZ- en/of Wajong-uitkering;
- voor de duur van 4 (ingangsdatum WGA in 2006) of 10 jaar (ingangsdatum na 2006)*;
- ter hoogte van de loongerelateerde of (fictieve) vervolgutkering.

SFN

- werknemers die op 1e ao-dag verzekerd zijn voor de WGA op grond van:
 - met een dienstbetrekking gelijkgestelde arbeidsverhouding;
 - nawerking van de verzekering uit een eerder dienstverband;
 - een tijdens de wachttijd geëindigd dienstverband en op grond hiervan recht hadden op een ZW-uitkering.
- voor de duur van 4 (ingangsdatum WGA in 2006) of 10 jaar (ingangsdatum na 2006);
- ter hoogte van het uitbetaalde uitkeringsbedrag.

UFO

- werknemers die op 1e ao-dag verzekerd zijn voor de WGA op grond van:
 - met een dienstbetrekking gelijkgestelde arbeidsverhouding met een O&O-werkgever;
 - nawerking van de verzekering uit een eerder dienstverband met een O&O-werkgever;
 - een tijdens de wachttijd geëindigd dienstverband met een O&O-werkgever en op grond hiervan recht hadden op een ZW-uitkering.
- voor de duur van 4 (ingangsdatum WGA in 2006) of 10 jaar (ingangsdatum na 2006);
- ter hoogte van het uitbetaalde uitkeringsbedrag.

In de overige situaties komen de WGA-uitkeringen ten laste van het AOF. Het gaat hierbij om:

AOF

IVA-uitkeringen

- WGA-uitkeringen na 4 (ingangsdatum WGA in 2006) of 10 jaar (ingangsdatum na 2006);
- WGA-uitkeringen tijdens de LAU-periode ter hoogte van het verschil tussen de loonaanvulling en de fictieve vervolgutkering;
- WGA-uitkeringen waarbij tijdens de wachttijd recht bestond op ZW op grond van:
 - Arbeidsongeschiktheid tijdens recht op WW-uitkering;
 - Orgaandonatie;
 - Arbeidsongeschiktheid ten gevolge van zwangerschap of bevalling;
 - Arbeidsongeschiktheid bij de werknemer met beperkingen (29b ZW).

Let op: Op de aangegeven duur van de belasting van WHK, SFN en UFO wordt de duur van een eerder IVA-recht in mindering gebracht.

Stappenplan vaststellen fondsbelasting bij WIA-uitkering vanaf 2007

Aan de hand van het stappenplan kun je voor een nieuw WGA-recht vaststellen ten laste van welk fonds de uitkering moet worden gebracht. Deze beoordeling maak je alleen per ingangsdatum WGA, na de wettelijke wachttijd, en na een aanvankelijke IVA-uitkering. Bij een hernieuwd WGA-recht na IVA (artikel 55 lid 1a WIA) en heropening (artikel 57 WIA) kun je teruggrijpen op de eerdere beoordeling.

Het stappenplan kun je ook gebruiken bij de herbeoordeling van de fondsbelasting per 1 januari 2007 van de in 2006 toegekende WGA-uitkering. Als de uitkomst van de beoordeling anders uitpakt dan 'AOF', dan moet de fondsbelasting per 1 januari 2007 worden aangepast.

Beoordeling fondsbelasting van WGA-uitkeringen

1. Is er tijdens de wachttijd recht geweest op een ZW-uitkering?				
	NEE –	2. bestond er op datum EWT recht op WAZ of Wajong?	JA ->	AOF
	>		NEE ->	WHK
	JA ->	3. Is de grond voor de ZW-uitkering (art. 29 lid 2 ZW) op ingangsdatum ZW-recht Fictieve dienstbetrekking (onder a.) Nawerking VZP (=einde dv voorafgaand aan ao-heid) (onder b.) Einde dienstverband tijdens ao-heid (onder c.) ?		
	NEE –	4. Was verzekerde op 1e ao-dag werkzaam voor een O&O-werkgever?	JA ->	UFO
>	NEE ->			SFN
	NEE –	5. Is de grond voor de ZW-uitkering (art. 29 lid 2) op ingangsdatum ZW-recht WW-uitkering (onder d.) Orgaandonor (onder e.) Ao t.g.v. zwangerschap en/of bevalling (onder f.) 29b ZW (onder g.)?	JA ->	AOF
	>			

Duur toerekening en hoogte toe te rekenen bedrag

De WGA-uitkeringen die in 2006 zijn ingegaan, komen dat jaar ten laste van het AOF en worden vervolgens nog 3 jaar betaald uit de Werkhervattingskas (WHK).

De WGA-uitkeringen die vanaf 1 januari 2007 zijn ingegaan, komen 10 jaar ten laste van de WHK. Gedurende deze termijn telt het bedrag waarvoor de WHK wordt aangesproken mee voor de schadelast van de werkgever. Hoewel de WGA-uitkeringen in 2006 ten laste komen van het AOF, tellen deze toch ook mee voor de schadelast van de werkgever, als de uitkeringen aan de voorwaarden voldoen.

Ingangsdatum WIA-recht is leidend

Het beginpunt voor de toerekening is de ingangsdatum van het WIA-recht. Dit moment wordt 1 keer vastgesteld na het vervullen van de wachttijd en wijzigt verder niet meer. Hierdoor eindigt de toerekening van de uitkeringen voor de schadelast van een werkgever 10 jaar nadat:

- het recht op WIA is ingegaan direct na het vervullen van de wachttijd; of 47 en 54 WIA
- het recht op WIA later is ingegaan dan de dag volgend op de datum waarop einde wachttijd is bereikt; 48 en 55 WIA

Voor het startmoment is het dus niet relevant of het uitkeringsrecht een IVA- of WGA-uitkering is. Voor de feitelijke toerekening echter zijn uitsluitend de WGA-uitkeringen van belang. Wanneer een uitkeringsrecht herleeft, telt de schadelast alleen mee voor zover het eerdere uitkeringsrecht nog geen 10 jaar heeft geduurd. De toerekeningstermijn loopt dus door gedurende de onderbreking van een WGA-uitkering.

Afwijkend (vanaf 2007): loonaanvullingsuitkering WGA

In de meeste situaties komt de uitkering volledig ten laste van een fonds of kas. Alleen de loonaanvullingsuitkering van de WGA wijkt af. Deze uitkering komt slechts ter hoogte van de *fictieve vervolguitering* ten laste van het WHK. Het restant wordt gefinancierd uit het AOF.

Relatie fonds- en ERD-beoordelingen

De beoordeling of een WGA-uitkering al of niet onder het risico van een eigenrisicodragende werkgever valt, lijkt veel op de beoordeling van de fondsbelasting. En dat is niet toevallig. De niet-ERD-werkgever wordt alleen via de premiedifferentiatie met de gevolgen van zijn WGA-instroom geconfronteerd, als een WGA-uitkering ten laste van de Werkhervattingskas komt. Het zijn diezelfde uitkeringen die voor het risico van de eigenrisicodrager-WGA komen (zie ook [Eigenrisicodragen WGA](#)).

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Fondsbelasting en premieheffing WIA /

Premieheffing

De wijze waarop de verschillende sv-premies worden vastgesteld is in de meeste situaties niet relevant voor de uitvoering AG. De uitkomsten van die vaststelling worden als een gegeven beschouwd en toegepast waar nodig. Denk hierbij aan inhoudingen en vergoedingen op te betalen uitkering.

Alleen de gedifferentieerde WGA-premie neemt een speciale positie in voor AG. Deze premie wordt mede gebaseerd op de schadelast die een werkgever heeft veroorzaakt, gemeten in betaalde WAO- en/of WGA-uitkeringen in het refertejaar voor de premievaststelling.

Om deze schadelast te kunnen bepalen moeten we van elke toe te kennen WGA-uitkering aangeven of deze meetelt voor de hoogte ervan. Deze beoordeling is inbegrepen in de vaststelling van het fonds waaruit de uitkering moet worden betaald: uitsluitend de uitkeringen die ten laste komen van de Arbeidsongeschiktheidskas en de Werkhervattingskas tellen mee. Samen met de premieparameters bepaalt de schadelast per werkgever de hoogte van de gedifferentieerde WGA-premie.

Algemeen

Door premieheffing op werkgevers en werknemers (en/of rijksbijdragen) worden de diverse uitkeringsfondsen gevuld. Het premiepercentage verschilt per premie. Ook verschilt de wijze van premieheffen (werknemers- en/of werkgeverspremie). In hoofdlijnen zitten de premies als volgt in elkaar:

- **AOF**

Het Arbeidsongeschiktheidsfonds (AOF) kent een basispremie die voor alle werkgevers gelijk is.

- **AOK**

Tot 2007 kende de Arbeidsongeschiktheidkas (AOK) nog een gedifferentieerde premie. Het premiepercentage werd voor de grote werkgevers mede aan de hand van de WAO-instroom per werkgever berekend. Voor de kleine werkgevers gold een sectorpremie. Deze premie kwam tot stand aan de hand van de totale schadelast van alle werkgevers ingedeeld in dezelfde sector.

Vanaf 2008 vond geen differentiatie meer plaats in de premie voor het AOK. De premie bestond vanaf 2008 uit een uniforme premie voor alle werkgevers.

Vanaf 2011 is de AOK en de bijhorende uniforme premie opgeheven.

- **SFN**

Het Sectorfonds (SFN) wordt gefinancierd door een sectorale wachtgeldpremie als onderdeel van de WW-premie. Zowel werkgevers als werknemers betalen deze premie, zij het voor een ander deel. Voor het Sectorfonds wordt de premie per sector op basis van de schaderisico's vastgesteld. Eigenrisicodragers voor de ZW zijn vrijgesteld van dit deel van de WW-premie. Zij moeten wel het andere deel van de WW-premie afdragen, een landelijke premie die ten gunste van het aWF (algemene werkloosheids fonds) komt. Deze verplichting geldt ook de niet-eigenrisicodragers ZW.

- **UFO**

Het Uitvoeringsfonds voor de overheid (UFO) is de evenknie van het Sectorfonds. Deze premie is te vergelijken met het Sectorfonds, maar specifiek voor overheidswerkgevers en hun medewerkers.

- **WHK**

Grofweg is de Werkhervattingskas (WHK) voor de WGA wat de Arbeidsongeschiktheidkas (AOK) voor de WAO was: hieruit worden de uitkeringen gefinancierd waarvan de lasten aan de werkgever toekomen. Met een vertraging van twee jaar werken de lasten door in een (hogere) premie, die ten gunste komt van de Werkhervattingskas.

Vanaf 2007 bestaat de premie, net zoals voorheen bij de AOK, uit een basispremie en een gedifferentieerde premie. Waar de vaststelling van de premie t.b.v. het WHK afwijkt van de premieheffing t.b.v. de AOK, is de systematiek voor kleine werkgevers. Het gedifferentieerde deel van de WGA-premie voor grote en kleine werkgevers wordt op dezelfde manier vastgesteld. Met andere woorden, ook de kleine werkgever wordt door de gedifferentieerde WGA-premie geconfronteerd met de eigen schadelast, en niet die van de sector waar hij bij hoort.

Premiedifferentiatie WGA

Het principe “de vervuiler betaalt” ligt aan de premiedifferentiatie ten grondslag. Aan de systematiek voor de vaststelling van de premie is niet veel veranderd bij de introductie van de gedifferentieerde WGA-premie. Het heeft alleen twee jaar geduurd voordat de eerste WGA-uitkeringen aan de basis van de premievaststelling konden worden gelegd. Dit vanwege de regel dat de premievaststelling in enig jaar wordt gebaseerd op de schadelast van 2 jaar ervoor. Dit principe is ook wel bekend als “T- (lees: minus) 2”. Daarbij staat ‘T’ voor het jaar waarvoor de premie moet worden vastgesteld.

De mate waarin een uitkering meetelt in een referteperiode is afhankelijk van het soort uitkering en de ingangsdatum. Voor de vaststelling van de schadelast per werkgever zijn de uitbetaalde WAO- en WGA-uitkeringen in het premiejaar minus twee van belang. Uitkeringsbedragen tellen mee als de uitkering nog geen 4 (WGA-uitkering ingegaan in 2006), 5 (WAO-uitkeringen) of 10 uitkeringsjaren (WGA-uitkeringen ingegaan vanaf 2007) hebben gelopen. Daarbij gaat het om het jaar waarin de uitkering is uitbetaald, niet het jaar waarover het recht geldt.

Omdat er voor de WGA geen voorliggende jaren zijn om de schadelast op te baseren wordt voor de ontbrekende jaren gebruik gemaakt van de WAO- uitkeringen. Met elk volgend premiejaar neemt de invloed van de WAO-uitkeringen af doordat een WAO-jaar met instroom wordt vervangen door een WGA-jaar met instroom. De invloed van de WAO-uitkeringen verdwijnt voorlopig niet geheel doordat de WAO-uitkeringen blijven meetellen voor de premievaststelling van de gedifferentieerde WGA-premie zolang de 5 jaar nog niet is verstreken.

Afhandeling succesvol werkgeversbezwaar met PDI-gevolgen

Een werkgever kan bezwaar aantekenen tegen een WIA-beslissing van UWV, als hij een belang heeft bij die beslissing. Wanneer de werkgever in het gelijk wordt gesteld, kan de uitkering meestal pas op zijn vroegst 6 weken na de uitspraak op bezwaar worden aangepast als de uitspraak leidt tot verlaging van de uitkering. [1]

De uitkering kan alleen met terugwerkende kracht worden verlaagd of ingetrokken indien de uitkering door eigen schuld van de werknemer onjuist is vastgesteld.

Daardoor loopt de werkgever een korting mis op het uitkeringsbedrag dat meetelt voor de premiedifferentiatie WGA. Het bedrag dat de werkgever zo misloopt, moet UWV alsnog apart in mindering brengen op de uitkeringslast van de werkgever.

B&B geeft in de bijlage bij de BOB aan dat correctie van het uitkeringsbedrag van de werkgever aan de orde is als onderdeel van de vervolgacties. De medewerker Uitkeren stelt vast welk bedrag eigenlijk te veel is betaald over de periode tussen de datum in de beslissing en de datum waarop de uitkering wordt verlaagd of ingetrokken. Deze datum wordt genoemd in de beslissing op bezwaar (BOB). Dat bedrag geef je per mail door aan de afdeling Bijzondere Premietaken (BPT). In het adresboek van Outlook is BPT terug te vinden als “Loket BPT Algemeen”. Deze afdeling brengt het bedrag bij een volgende premievaststelling van de gedifferentieerde WGA-premie (PDI) in mindering op het uitkeringsbedrag van de werkgever.

Stappenplan berekenen minderingsbedrag

Aan de hand van een [stappenplan](#) kun je het uitkeringsbedrag bepalen dat in mindering moet worden gebracht op het totale uitkeringsbedrag van een werkgever.

NB: Deze instructie geldt NIET voor de afhandeling van BOB's op WAO-beslissingen! De uitkeringen zijn vanaf 2010 niet meer van invloed op de premiedifferentiatie, omdat de maximale termijn van toerekening, 5 jaar, voor bijna alle WAO-uitkeringen is verstreken.

Schema: Overzicht jaren met instroom en gevolgen premiedifferentiatie

Voorbeeld 1 vaststelling referteperiode/gedifferentieerde premie

Om toch de premievaststelling voor de WGA te kunnen baseren op een volledige referteperiode worden ook de verstrekte WAO-uitkeringen hierin betrokken. Het gaat om de WAO-uitkeringen die in 2006 zijn uitgekeerd en die nog geen 5 kalenderjaren lopen. Het kan daarom gaan om WAO-uitkeringen die tussen 2001 en 2006 zijn toegekend. Daarbij moet je je wel bedenken dat er geen instroom van betekenis is geweest in 2005 en 2006.

[Klik hier voor een voorbeeldcasus](#)

In de loongerelateerde periode worden de uitkeringen volledig aan de werkgever toegerekend voor de vaststelling van de schadelast. Na eind van de loongerelateerde uitkering wordt een WGA-uitkering alleen doorgerekend aan de werkgever ter hoogte van de vervolgutkering. Het maakt hierbij niet uit of recht bestaat op een loonaanvullings- of vervolgutkering.

[Klik hier voor een voorbeeldcasus](#)

Voor de vaststelling van de gedifferentieerde premie is het risicopercentage van de werkgever van belang. Afhankelijk van de hoogte van het risico ten opzichte van het landelijk gemiddelde krijgt een werkgever korting of opslag op het vastgestelde rekenpercentage. Het rekenpercentage is het percentage dat naar verwachting nodig is om voldoende premieopbrengsten te genereren, zodat de lasten kunnen worden gedragen. Het risicopercentage wordt bepaald door het aandeel van de uitbetaalde uitkeringen in de gemiddelde loonsom van de werkgever vast te stellen.

De vastgestelde gedifferentieerde WGA-premie wordt met een beschikking aan de werkgever kenbaar gemaakt. De premievaststelling gebeurt voor een groot deel nog steeds door UWV, onder verantwoording van de Belastingdienst, die de beschikkingen verzendt.

[Klik hier voor een voorbeeldcasus](#)

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Voorbeelden premieheffing, inclusief casus

Voorbeelden 2, inclusief casus

Casus bij voorbeelden 2

[zie rechterkolom]

Drie werknemers van een werkgever hebben de afgelopen jaren recht gekregen op een arbeidsongeschiktheidsuitkering:

- Jan heeft recht op een WAO-uitkering vanaf 1 januari 2001;
- Piet heeft recht op een WAO-uitkering vanaf 1 juli 2004;
- Klaas is vanaf 29 december 2005 in het genot van een WGA-uitkering.

Hieronder vind je een overzicht van de uitkeringsbedragen die aan hen zijn uitbetaald in de jaren 2001 tot en met 2006. De bedragen zijn in euro's. Je mag er van uitgaan dat de uitkeringen voor 100% ten laste van de werkgever moeten worden gebracht bij de premievaststelling. Verder geldt de werkgever als grote werkgever.

	Jan	Piet	Klaas
2001	10.000		
2002	10.500		
2003	11.000		
2004	11.500		
2005	12.000	55.000	
2006	38.000	23.000	28.000

Voorbeeld 2a: vaststelling schadejaren t.b.v. gedifferentieerde WAO-premie 2007

Vraag: welke uitkeringsjaren van de uitkeringen van de 3 werknemers zijn relevant voor de vaststelling van de gedifferentieerde WAO-premie 2007? [zie casus in linkerkolom]

De referentieperiode voor deze premievaststelling bestaat uit de kalenderjaren 2000 t/m 2005. Daarbij gaat het om de uitkeringen die nog geen 5 jaar hebben gelopen. Dat betekent dat alle WAO-uitkeringen binnen de referentieperiode vallen. De uitgekeerde bedragen van beide WAO-uitkeringen zouden daarom in principe meetellen voor de premievaststelling. Het maakt niet uit dat in de betalingen van de uitkering van Piet in 2005 een nabetaling over 2004 verstopt zit. Deze nabetaling telt mee zolang 2005 tot de referentieperiode van de premievaststelling hoort.

Voorbeeld 2b: vaststelling schadejaren t.b.v. gedifferentieerde WGA-premie 2008

Vraag: welke uitkeringsjaren van de uitkeringen van de 3 werknemers zijn relevant voor de vaststelling van de gedifferentieerde WAO-premie 2008? [zie casus in linkerkolom]

De jaren 2001 t/m 2006 van de WAO- en WGA-uitkeringen vallen binnen de referteperiode. Van de uitkering van Jan valt het jaar 2006 buiten de schadeperiode. Dat is immers het 6e jaar van de uitkering. Het feit dat er waarschijnlijk een nabetaling is gedaan in 2006 over eerdere jaren doet daar niets aan af. De uitkeringen van Piet en Klaas over 2006 tellen mee.

Voorbeeld 3, inclusief casus

Casus bij voorbeeld 3

[zie rechterkolom]

Drie werknemers van een werkgever hebben de afgelopen jaren recht gekregen op een arbeidsongeschiktheidsuitkering:

- Jan heeft recht op een WAO-uitkering vanaf 1 januari 2001;
- Piet heeft recht op een WAO-uitkering vanaf 1 juli 2004;
- Klaas is vanaf 29 december 2005 in het genot van een WGA-uitkering.

Hieronder vind je een overzicht van de uitkeringsbedragen die aan hen zijn uitbetaald in de jaren 2001 tot en met 2006. De bedragen zijn in euro's. Je mag er van uitgaan dat de uitkeringen voor 100% ten laste van de werkgever moeten worden gebracht bij de premievaststelling. Verder geldt de werkgever als grote werkgever.

	<i>Jan</i>	<i>Piet</i>	<i>Klaas</i>
2001	10.000		
2002	10.500		
2003	11.000		
2004	11.500		
2005	12.000	55.000	

Voorbeeld 3: Vaststelling schadelast per werkgever

Vraag: Wat is de schadelast van de werkgever voor de premievaststelling WAO in 2007 en WGA in 2008? [zie casus in linkerkolom]

De schadelast voor de werkgever voor de berekening van het werkgeversrisico voor de vaststelling van de gedifferentieerde WAO-premie bestaat uit de bedragen uitgekeerde WAO-uitkeringen.

Randvoorwaarden zijn dat de periode van 5 jaar risico nog niet is geëindigd en de dat de betalingen zijn gedaan binnen de referteperiode.

De schadelast van de werkgever bij de vaststelling voor 2007 bedraagt 67.000

				euro. Dat is opgebouwd uit de uitkeringen van Jan en Piet over 2005. Voor de premievaststelling voor de WGA in 2008 pakt het lager uit: 51.000 euro.
2006	38.000	23.000	28.000	Dat is opgebouwd uit de uitkering van Piet en Klaas uitbetaald in 2006.

Voorbeeld 4, inclusief casus

<p>Casus bij voorbeeld 4 [zie rechterkolom]</p> <p>Drie werknemers van een werkgever hebben de afgelopen jaren recht gekregen op een arbeidsongeschiktheidsuitkering:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jan heeft recht op een WAO-uitkering vanaf 1 januari 2001; • Piet heeft recht op een WAO-uitkering vanaf 1 juli 2004; • Klaas is vanaf 29 december 2005 in het genot van een WGA-uitkering. <p>Hieronder vind je een overzicht van de uitkeringsbedragen die aan hen zijn uitbetaald in de jaren 2001 tot en met 2006. De bedragen zijn in euro's. Je mag er van uitgaan dat de uitkeringen voor 100% ten laste van de werkgever moeten worden gebracht bij de premievaststelling. Verder geldt de werkgever als grote werkgever.</p>				<p>Voorbeeld 4: Berekening korting of opslag werkgever</p> <p>Het gemiddeld werkgeversrisicopercentage is voor 2007 vastgesteld op 1,39%. Voor 2008 wordt hier geen verandering in verwacht. De gemiddelde loonsom is voor de werkgever op 10 miljoen euro gesteld.</p> <p>Vraag: Krijgt de werkgever voor de premievaststelling in 2007 en 2008 een korting of opslag op de premie? [zie casus in linkerkolom]</p> <p>Het werkgeversrisico wordt vastgesteld door de uitkeringslasten te vermenigvuldigen met 100 en te delen door de loonsom. Het risico voor 2007 komt daarmee op $(67.000 * 100) / 10 \text{ miljoen} = 0,67\%$ Voor 2008 komt het risico op $(51.000 * 100) / 10 \text{ miljoen} = 0,51\%$ De opslag bereken je door het landelijke werkgeversrisico in mindering te brengen op het werkgeversrisico. Een positieve uitkomst betekent een opslag; een negatief getal een korting op de premie. De korting voor 2007 komt op de korting op 0,72% (0,67 - 1,39%). Voor 2008 krijgt de werkgever te maken met een hogere korting van 0,88% (0,51 - 1,39%). Deze korting wordt toegepast op het rekenpercentage.</p>
	Jan	Piet	Klaas	
2001	10.000			
2002	10.500			
2003	11.000			
2004	11.500			
2005	12.000	55.000		
2006	38.000	23.000	28.000	

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Vertrek naar het buitenland

Wonen of verblijven

Vóór 1 maart 2004 werd in de Wet BEU een verblijf van meer dan 3 maanden gelijkgesteld met wonen. Met ingang van 1 maart 2004 is dit niet meer het geval.

Vanaf 1 maart 2004 geldt er geen beperking voor de duur van de periode van verblijven. Er kan alleen sprake zijn van beëindiging van de uitkering als betrokkene **daadwerkelijk gaat wonen** in een ander land waarmee nog geen verdrag is gesloten. Het recht op uitkering eindigt met ingang van de dag dat betrokkene in het niet-verdragsland gaat wonen.

Of iemand *metterwoon*(= om daadwerkelijk te verhuizen) vertrekt zal op grond van de omstandigheden beoordeeld moeten worden. Als betrokkene **niet de intentie** heeft zich blijvend in het buitenland te vestigen, dan dient de uitkering bij vertrek naar het buitenland te worden voortgezet. Hierbij is niet van belang of betrokkene tijdelijk verblijft in een EU/EER-lidstaat, een Verdragsland of een niet-Verdragsland.

Bij de beoordeling van het al dan niet tijdelijk verblijf in het andere land is de duur van dit verblijf in het buitenland niet direct van belang. Van geval tot geval moet worden beoordeeld of betrokkene in het buitenland is gaan wonen dan wel daar slechts tijdelijk verblijft. Zie voor die beoordeling: [Criteria wonen of verblijven in de Toelichting Wet BEU](#).

Wonen

Is de uitkomst van de beoordeling dat betrokkene gaat wonen, zie dan voor verdere informatie de brochure Wonen in het buitenland en de gevolgen voor mijn uitkering. (pdf-document). In deze brochure komen aan bod de gevolgen voor WAO-, WAZ-, Wajong-, ZW- en/of TW-uitkering bij vestiging in het buitenland. Ook vind je er informatie over de gevolgen voor ziektekosten- en AOW/ANW verzekering, en komen zaken als remigratieregelingen aan de orde. Ook worden de voorschriften t.o.v. de uitkering na vestiging in het buitenland genoemd. De brochure is nog niet bijgewerkt voor de wet WIA, maar voorlopig kan voor deze wet voor wat dit onderwerp betreft worden aangesloten bij de voor de WAO geldende informatie.

Verblijven

Is het resultaat van de beoordeling dat betrokkene niet de intentie heeft zich in het buitenland metterwoon te vestigen, dan spreken we over verblijf in het buitenland.

Voor de **IVA-gerechtigde** gelden hiervoor dezelfde regels als voor de **WAO-, WAZ- of Wajong-gerechtigde**. Die regels luiden als volgt:

- verblijf van vier weken of korter: voor een periode van verblijf in het buitenland van vier weken of korter is er geen meldingsplicht. De gevalsbehandeling wordt door een dergelijk kort durend buitenlands verblijf niet beïnvloed.
- verblijf langer dan vier weken: Wil een uitkeringsgerechtigde langer dan vier weken naar het buitenland, dan moet hij UWV ten minste twee weken voor de vertrekdatum hierover schriftelijk te informeren. De wet verbiedt de gerechtigde niet om naar het buitenland te gaan. Het voorschrift, dat betrokkene verplicht UWV tijdig op de hoogte te stellen van zijn vertrek, moet je dan ook niet zien als een regel dat betrokkene toestemming moet vragen. Het gaat niet om het verkrijgen van toestemming maar om het melding maken van voorgenomen vertrek naar het buitenland. Het zou namelijk kunnen dat betrokkene door zijn verblijf in het buitenland zich onttrekt aan revalidatie- of reïntegratiemogelijkheden, of dat hij de kans verkleint om voor zijn restcapaciteit nog werk te vinden. De meldingsplicht voor verblijf in h buitenland is in een [controlevoorschrift](#) geregeld. Het maakt overigens niet uit naar welk land betrokkene wil vertrekken

[Klik hier](#) voor de regels die voor de WGA-gerechtigde gelden.

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toelichting Wet beperking Export Uitkeringen (BEU)

Intro Wet BEU

De Wet Beperking Export Uitkeringen (Wet BEU) is op 1 januari 2000 in werking getreden.

In de diverse wetten (ZW, WAZO, WAO, WAZ, WIA en TW) zijn sindsdien bepalingen opgenomen die de export van uitkeringen naar het buitenland beperken.

In de Wajong was al een exportverbod opgenomen. De Wet BEU is daarom van beperkte betekenis voor de Wajong. (Zie verder onder [Wajong](#)).

Doel van de Wet BEU is het verbeteren van de handhaving van uitkeringen in het buitenland.

De export van uitkeringen (**ZW, WAZO, WAO, WAZ en WIA**) is afhankelijk gemaakt van de mogelijkheid van een goede controle op de rechtmatigheid van de uitkering. Als er met een land, in een verdrag, goede afspraken zijn vastgelegd met betrekking tot de controle op identiteit, leefvorm, inkomsten en arbeidsongeschiktheid dan is er geen belemmering voor export van uitkering, ongeacht de nationaliteit van de uitkeringsgerechtigde.

Het is de bedoeling dat Nederland verbeterde handhavingafspraken maakt met verdragslanden en dat er met zoveel mogelijk niet-verdragslanden alsnog verdragen met een handhavingprotocol worden afgesloten om export naar dat land alsnog mogelijk te maken.

Voor de **Toeslagenwet** (TW) is het de bedoeling dat er in de toekomst naar geen enkel land meer Toeslag geëxporteerd kan worden. Op dit moment is het echter in een aantal landen nog steeds niet mogelijk om de export te beperken, omdat Verordening- en verdragsbepalingen zich daartegen verzetten (zie verder onder [Toeslagenwet](#) (TW) en [overgangsrecht m.b.t. de Toeslagenwet](#)).

De hoofdregel in de Wet BEU is dat een uitkeringsgerechtigde zijn recht op uitkering verliest bij *wonen* buiten Nederland. De uitkering zal dan óf niet toegekend, óf ingetrokken moeten worden. De Wet BEU is niet van toepassing op mensen die niet in het buitenland *wonen*, maar daar alleen *verblijven* (terwijl zij hun woonplaats in Nederland hebben). Lees over dit onderscheid meer onder [Wonen of verblijven](#).

Op de algemene exportbeperking bestaan (behalve m.b.t. de Toeslagenwet) **uitzonderingen** voor inwoners van landen waarmee handhavingafspraken zijn gemaakt:

- de landen van **de EU/EER en Zwitserland** op grond van de EU-Verordening 883/04 (voorheen 1408/71), en
- landen waarmee een **verdrag** of **convenant** over sociale zekerheid is afgesloten waarin handhavingbepalingen zijn opgenomen (zie [Schema export uitkeringen](#)).

Ook is er een uitzondering gemaakt via een [AMvB voor mensen die buiten Nederland wonen en werk verrichten in het algemeen belang](#), zoals ontwikkelingswerkers.

De Wet BEU voorziet in **overgangsrecht** voor lopende uitkeringen van personen die op 31 december 1999 al in een niet-verdragsland woonden. Aan het [overgangsrecht voor de Wet BEU](#) (voor WAO en WAZ) wordt afzonderlijk aandacht besteed. Het andersluidende [overgangsrecht voor de Toeslagenwet \(TW\)](#) is weer apart beschreven.

Deze toelichting op de Wet BEU geeft per wet ([WAO, WIA, WAZ, ZW, WAZO, TW en Wajong](#)) aan in welke gevallen een bepaalde uitkering al dan niet naar het buitenland geëxporteerd kunnen worden.

De paragraaf [Tijdelijke opschorting BEU](#) beschrijft waarom en hoe de Wet BEU voor de WAO en WAZ tijdelijk buiten werking is gesteld.

Procedurebeschrijving uitvoering

Wanneer een gerechtigde daadwerkelijk in het buitenland gaat wonen, moet het dossier van het woonkantoor worden overgedragen naar een verdragskantoor.

Lees meer over deze procedure in het [hoofdstuk Internationaal AG procedures, dossieroverdracht](#).

Wonen of verblijven

Er kan alleen sprake zijn van beëindiging van de uitkering indien betrokkene daadwerkelijk gaat *wonen* in een ander land waarmee nog geen verdrag is gesloten. Het recht op uitkering eindigt met ingang van de dag dat betrokkene in een niet-verdragsland gaat wonen.

Bij een *verblijf* in een ander land (ongeacht welk land) wordt de uitkering niet ingetrokken.

Hierna wordt aangegeven wanneer u ervan uit kunt gaan dat iemand in het buitenland *woont* dan wel *verblijft*.

Zie verdieping [+](#)

Criteria wonen of verblijven

De Wet BEU is alleen dan aan de orde als betrokkene in het buitenland gaat wonen. Dat wil zeggen dat betrokkene *Nederland metterwoon verlaat en zijn woonplaats naar het buitenland verlegt*. Volgens de rechter is *de woonplaats daar waar betrokkene het centrum heeft van zijn maatschappelijke en sociale leven*.

Of iemand in een ander land gaat *wonen* of daar (tijdelijk) *verblijft* zal op grond van allerlei omstandigheden beoordeeld moeten worden.

We moeten volgens de rechter bij een beoordeling van de woonplaats in eerste instantie uitgaan van de bedoeling van betrokkene zelf.

Het is duidelijk dat er bij (r)emigratie sprake is van elders gaan wonen, terwijl je bij een vakantiezoek eerder moet denken aan verblijven.

In twijfelgevallen of als betrokkene zelf niet kan aangeven wat zijn woonplaats is, moet je nader onderzoek verrichten naar de feitelijke woonplaats.

Van belang is in die gevallen, naast de verklaring van betrokkene, de mate waarin hij binding houdt met Nederland. Dat is te

bepalen via items als inschrijving in het bevolkingsregister, werk, woning, gezinsomstandigheden, familie, de duur van het verblijf en dergelijke.

De [bijlage Vragenlijst woonplaats](#) is een hulpmiddel om gegevens bij betrokkene uit te vragen.

Duur verblijf in buitenland

Bij de beoordeling van de woonplaats is de duur van een verblijf in een ander land in principe niet direct van belang, maar moet dit in samenhang met de andere factoren (die de binding met een land bepalen) gezien worden.

Echter naarmate het verblijf in het buitenland langer duurt is er wel meer reden om aan te nemen dat betrokkene zijn woonplaats naar het buitenland heeft verlegd. Dit is ook zo als betrokkene minstens 3 jaar achtereen langer dan 4 maanden in het buitenland verblijft en (de overige tijd) in Nederland woont.

Om als uitvoerder van de Wet BEU de werkelijke woonplaats van betrokkene vast te kunnen stellen heeft UWV aan de hand van de *duur van het verblijf* een aantal richtlijnen opgesteld.

- Buitenlands verblijf < 1 jaar
- Buitenlands verblijf > 1 en < 3 jaar
- Buitenlands verblijf > 3 jaar
- Afwisselend verblijf in buitenland en Nederland

Aan de hand van deze richtlijnen zal van geval tot geval moet worden beoordeeld of betrokkene in het buitenland is gaan wonen dan wel daar (nog steeds) tijdelijk verblijft.

Buitenlands verblijf < 1 jaar

Als betrokkene naar het buitenland vertrekt en aangeeft binnen een jaar terug te keren, dan is er altijd sprake van **verblijf** in het buitenland, omdat je in dat geval niet kan spreken van verleggen van middelpunt van het maatschappelijk leven. Pas als er sprake is van een (geplande) periode in het buitenland van langer dan 1 jaar, dan komt de intentie van betrokkene om de hoek kijken.

Bij wonen en verblijven gaat het dan in eerste instantie om de intentie van betrokkene. Betrokkene geeft dus zelf aan of hij (tijdelijk) in het buitenland verblijft of dat hij daar (tijdelijk) gaat wonen.

Geeft betrokkene bij zijn vertrek aan dat hij de intentie heeft voor onbepaalde tijd of in ieder geval langer dan een jaar in het buitenland te gaan **wonen**, dan wordt de uitkering ingetrokken op de dag dat hij verhuist (als er geen verdrag is met het betreffende land dat export van de uitkering mogelijk maakt). Het dossier moet dan van het (oorspronkelijke) woonkantoor worden overgedragen naar een verdragskantoor.

Lees meer over deze procedure in het [hoofdstuk Internationaal AG procedures, dossieroverdracht](#).

Als betrokkene bij vertrek aangeeft dat er sprake is van **verblijf** in het buitenland, dan loopt de uitkering gewoon door. Ook als hij niet aangeeft voor welke periode hij in het buitenland gaat verblijven of als hij niet terugkeert na de vooraf aangekondigde duur van zijn verblijf. Betrokker moet natuurlijk op grond van de controlevoorschriften wel steeds aangeven waar hij zijn verblijfplaats heeft en zal UWV moeten informeren over een wijziging in de woon- of verblijfplaats.

over een wijziging in de woon- of verblijfplaats.

We gaan uit van de eigen verantwoordelijkheid van betrokkene en we beperken een nader onderzoek tot dat wat strikt noodzakelijk is voor de uitvoering. Als er geen gevolgen zijn voor de (inhoudingen op de) uitkering, dan kunnen we al snel uitgaan van wat betrokkene zelf zegt.

Nader onderzoek naar de woonplaats is in principe alleen nodig:

- a. bij een (tijdelijk) verblijf gedurende **langer dan 1 jaar**, of
- b. bij een **derde tijdelijk verblijf in het buitenland korter dan 1 jaar met tussentijds verblijf in Nederland**. Er kan dan sprake zijn van een [pendelaar](#).

Buitenlands verblijf > 1 en < 3 jaar

Als betrokkene langer dan 1 jaar in het buitenland verblijft wordt een onderzoek ingesteld naar de plaats van het middelpunt van zijn maatschappelijk leven en of er daardoor (nog) sprake is van een persoonlijke en duurzame band met Nederland. Afhankelijk van de bevindingen wordt tot wonen of verblijven in het buitenland geconcludeerd. Als hulpmiddel hierbij kan de [bijlage Vragenlijst woonplaats](#) worden gebruikt.

Als de feiten en omstandigheden de intentie van betrokkene ondersteunen, zijn we daarmee klaar. Spreken ze de verklaring van betrokkene tegen, dan zullen we een gemotiveerd besluit moeten nemen dat aan betrokkene schriftelijk wordt meegedeeld.

Als betrokkene zelf vraagt om een beslissing dan wordt die, ongeacht de uitkomst, schriftelijk aan hem meegedeeld.

Buitenlands verblijf > 3 jaar

Verblijft betrokkene langer dan 3 jaar in het buitenland dan nemen we aan dat betrokkene (vanaf dat moment) in het buitenland woont. Als betrokkene het daar niet mee eens is, moet hij zelf aantonen dat er geen sprake is van wonen in het andere land. Zolang betrokkene geen of onvoldoende bewijsstukken kan tonen waaruit blijkt dat hij feitelijk nog in Nederland woont, wordt er van uitgegaan dat betrokkene in het buitenland woont. De [bijlage Vragenlijst woonplaats](#) kan als hulpmiddel worden gebruikt bij het beoordelen van de argumenten van betrokkene.

Voor het vaststellen van de periode van 3 jaar tellen we de perioden van verblijf in het buitenland samen, indien zij onderbroken worden door perioden van minder dan 1 maand verblijf in Nederland.

Afwisselend verblijf in buitenland en Nederland

Als je constateert dat betrokkene voor het derde achtereenvolgende jaar aangeeft dat hij voor meer dan 4 maanden naar het buitenland vertrekt is betrokkene eventueel als pendelaar of als woonachtig in het buitenland aan te merken. Raadpleeg daarvoor de [bijlage Pendelaar](#).

Heropenen bij terugkeer

Bij terugkeer in Nederland kan de uitkering alsnog worden toegekend of worden heropend.

Keert betrokkene, na weigering van toekenning of na beëindiging van de uitkering, terug in Nederland dan zullen we wederom moeten onderzoeken of betrokkene hier woont of verblijft om te kunnen beoordelen of er recht is op toekenning, respectievelijk heropening van de uitkering. Bij de beoordeling van wonen of verblijven in Nederland zijn dezelfde criteria als bij het vertrek naar het buitenland van toepassing.

Overgangrecht Wet BEU

De Wet BEU bevat **overgangsrecht** voor lopende uitkeringen van personen die op het moment van inwerkingtreding van de wet (1 januari 2000) al in een niet-verdragsland woonden.

Aankankelijk hield het overgangsrecht in dat degenen die op 1 januari 2000 uitkeringsgerechtigd waren en op dat moment in het buitenland woonden (of daar langer dan 3 maanden verbleven), gedurende 3 jaar het recht op uitkering behielden.

Als er op 1 januari 2003 met het desbetreffende land nog geen handhavingverdrag was gesloten, zou het recht op uitkering beëindigen. Het maakte daarbij niet uit of betrokkene in die 3 jaar naar een ander land was verhuisd, al dan niet via Nederland. Het een en ander natuurlijk voorzover ook aan de overige voorwaarden werd voldaan.

Op het overgangsrecht Wet Beu zijn nadien door de invloed van internationale verdragen, jurisprudentie en politieke ontwikkelingen uitzonderingen gemaakt.

Verdieping [+](#)

Tijdelijke opschorting Wet BEU

Op 14 maart 2003 heeft de Centrale Raad van Beroep uitgesproken dat de export van WAO- en WAZ-uitkeringen mogelijk moet blijven naar Nederlanders alsmede naar onderdanen van landen die de ILO Conventie 118 hebben ondertekend, ongeacht in welk land zij wonen of verblijven. Deze uitspraak ondergraaft de doelstellingen van de Wet BEU en maakt de uitvoering van de Wet BEU vrijwel onmogelijk.

Nederland heeft daarom besloten de ILO Conventie 118 op te zeggen. Daarbij is ook besloten om de werking van de Wet BEU voor de WAZ en de WAO tijdelijk op te schorten totdat de deelname van Nederland aan ILO Conventie 118 zou zijn beëindigd. Het gevolg daarvan is dat vanaf 14 maart 2003 (tot 1-1-2006) alle WAO- en WAZ-uitkeringen weer geëxporteerd kunnen worden, ongeacht in welk land de uitkeringsgerechtigde woont.

Pardonregeling Wet BEU

Met ingang van 20 december 2005 is de opzegging van ILO Conventie 118 een feit geworden en kan de Wet BEU ook weer voor de WAO en WAZ gaan gelden. De Wet BEU is daarom per 1-1-2006 weer onverkort van toepassing.

In de loop van 2005 heeft de staatssecretaris van SZW toegezegd een pardonregeling in het leven te roepen. Die zou gelden voor degenen die vóór 1-1-2000 reeds met behoud van een arbeidsongeschiktheidsuitkering in het buitenland woonden. Op verzoek van de staatssecretaris zijn we vooruitgelopen op de wetgeving. In november 2005 heeft UWV de betrokkenen geïnformeerd dat zij vanaf 1-1-2006 hun uitkering mogen behouden.

Eind 2006 is de Pardonregeling in de vorm van artikel 91a WAO en artikel 101b WAZ in de wet opgenomen met terugwerking tot en met 20-12-2005.

In die artikelen is bepaald dat de exportbeperkingen niet gelden voor degene die:

- a. op 31-12-1999 recht op uitkering heeft en in het buitenland woont, en
- b. op 19-12-2005 dit recht op uitkering uitsluitend nog ontleent aan de toepasselijkheid van ILO Verdrag 118.

De consequenties van deze Pardonregeling komen op het volgende neer.

Per 20-12-2005 (effectief m.i.v. 1-1-2006) kan er alleen nog een WAO/WAZ/WIA-uitkering geëxporteerd worden als men woont of gaat wonen in een EU/EER-land of Zwitserland of in een land waarmee een SV- of BEU-verdrag gesloten is. Zodra men verhuist naar een niet-verdragsland, moet de uitkering worden ingetrokken.

Uitzondering

Een uitzondering geldt dus voor degenen die onder de Pardonregeling vallen. Dat wil zeggen: degenen die op 31-12-1999 in een ILO-118-verdragsland woonden en tevens op 19-12-2005 in datzelfde land of in een ander ILO-118 verdragsland woonden, blijven hun uitkering behouden. Dit recht houden zij, ongeacht in welk land zij gaan wonen. Want vreemd genoeg is er geen beperking aangegeven dat zij hun uitkering kunnen verliezen zodra ze verhuizen naar een niet verdragsland.

Degenen die op 31-12-1999 in een ILO-118-verdragsland woonden, maar op 19-12-2005 in een EU/EER-land of ander SV/BEU-verdragsland woonden, behouden hun uitkering zolang zij in een verdragsland blijven wonen, maar zodra zij naar een niet-verdragsland verhuizen, wordt de uitkering wel ingetrokken. Want zij ontleen hun recht op uitkering op 19-12-2005 ook en vooral aan een ander verdrag dan ILO-118.

We hebben het Ministerie wel gewezen op deze inconsequentie van de Pardonregeling, maar het is nog niet bekend of dit aangepast wordt.

Landen Pardonregeling

De Pardonregeling betreft de volgende landen die de ILO-conventie 118 hebben ondertekend:

Bolivia, Brazilië, Dem. Rep. Congo, Ecuador, Filippijnen, Frankrijk, Irak, Italië, Jordanië, Kenia, Kaap Verdië, Libië, Madagascar, Mauretanië, Mexico, Ruanda, Syrië, Tunesië, Turkije, Venezuela.

Overgangsrecht BEU m.b.t. Toeslagenwet

Het recht op Toeslag ingevolge de Toeslagenwet is reeds (waar mogelijk) op grond van apart overgangsrecht voor de TW in de Wet BEU geleidelijk in 3 jaar afgebouwd (zie verder onder [overgangsrecht TW](#)).

Overzicht BEU-verdragslanden onder EG-Verordening

Het recht op uitkering blijft bestaan bij wonen in een EU/EER land, in Zwitserland en in landen waarmee een verdrag over sociale zekerheid is afgesloten.

De actuele stand van zaken is vermeld in een [schema BEU-landen](#).

Verwacht wordt dat de komende jaren met diverse andere landen een verdrag wordt afgesloten waardoor export van de uitkering ook naar die landen mogelijk wordt. Raadpleeg daarom altijd het actuele schema op intranet.

Uitkeringen die beëindigd zijn wegens wonen in een niet-verdragsland kunnen heropend worden op het moment dat er wel een verdrag inzake sociale zekerheid van kracht wordt. In het betreffende verdrag kan worden voorzien in een eventuele heropening met terugwerkende kracht.

Uitzondering voor verzekerden die buiten Nederland wonen en werkzaamheden verrichten in algemeen belang

De Wet BEU maakt het mogelijk om op grond van het Besluit afwijkende regels uitzonderingen te maken op de exportbeperking van de uitkeringen ZW, WAZO, WAO, WIA en WAZ. Dit besluit heeft onder meer betrekking op mensen die werkzaamheden verrichten in het algeme belang of in dienst van volkenrechtelijke organisaties, van ontwikkelingsorganisaties, van een Nederlandse publiekrechtelijke rechtspersoon of

van het Rijk.

Op hen en hun gezinsleden is de Wet BEU niet van toepassing zolang zij die werkzaamheden verrichten of, bij volledige werkstaking wegens ziekte, nog een dienstverband hebben. Zij kunnen een uitkering ontvangen, ook al wonen zij in een niet-verdragsland.

Recht op WAO en WIA is er echter alleen als er, tijdens de arbeidsongeschiktheid, nog werkzaamheden in het algemeen belang worden verricht. Het bestaan van een dienstverband alleen is dan onvoldoende. De werker in het algemeen belang zal dus niet in aanmerking kunnen komen voor de IVA-uitkering tijdens zijn verblijf in het buitenland. Kenmerkend voor een IVA-uitkering is immers dat er geen werkzaamheden meer verricht kunnen worden. Betrokkene zal wel voor een WGA-uitkering in aanmerking kunnen komen

In de praktijk zal het meestal gaan om vrijwillig verzekerden op grond van artikel 64 lid 2 onder b, c en e van de ZW en artikel 81 lid 2 onder b c en e van de WAO of artikel 18 lid 2 WIA.

Vier categorieën

Er zijn 4 categorieën van verzekerden die werkzaamheden verrichten in het algemeen belang:

- personen die in dienst van de Nederlandse overheid werkzaam zijn (bijv. diplomaat) of personen die voor de Nederlandse overheid werken, maar niet formeel in dienst daarvan zijn;
- verzekerden die buiten Nederland werken in het kader van ontwikkelingssamenwerking in dienst van door de minister aangewezen organisaties voor ontwikkelingssamenwerking ([Regeling aanwijzing organisaties voor ontwikkelingssamenwerking 2019](#),

zie verdieping) 

- missionarissen en zendingswerkers in dienst van door de minister aangewezen organisaties voor ontwikkelingssamenwerking;
- overheidswerknemers die buiten Nederland werken voor een volkenrechtelijke organisatie, genoemd in het [Besluit aanwijzing volkenrechtelijke organisaties](#).

Gevolgen voor wetten

Algemeen

De uitvoeringsvoorschriften die zijn opgesteld voor de uitvoering van de Wet sociale zekerheidsrechten gedetineerden (Wsg) zijn van overeenkomstige toepassing verklaard op de Wet BEU.

In bijgaand schema staan de artikelen op grond waarvan de uitkering kan worden toegekend of heropend, dan wel kan worden uitgesloten of ingetrokken bij wonen in of buiten Nederland.

WET	Uitsluiten	Intrekken/beëindigen	Toekennen	Heropenen
ZW	artikel 19a lid 1	artikel 19a lid 1	artikel 19a lid 2 en 3	artikel 19a lid 3
Wazo	3:16 lid 1 sub a 3:27 lid 1 sub a	3:16 lid 1 sub a 3:27 lid 1 sub a	3:16 lid 1 sub a 3:27 lid 1 sub a	3:16 lid 1 sub a 3:27 lid 1 sub a
WAO	artikel 20 lid 1	artikel 43b lid 1	artikel 20 lid 2 t/m 6	artikel 47a
WAZ	artikel 7a lid 1	artikel 19a lid 1	artikel 7a lid 2	artikel 21a lid 1
WIA	Artikel 5.1 sub e	Artikel 6.1.3 lid 1 sub b	Artikel 6.1.2 lid 2	Artikel 6.1.4 lid 2
TW	artikel 4a lid 1	artikel 4a lid 2	artikel 4a lid 2	artikel 4a lid 2
Wajong	artikel 17 lid 1c	artikel 17 lid 1c	artikel 6 lid 7 (17 lid 7)	artikel 6 lid 7

Ziektewet

De Wet BEU heeft gevolgen voor het recht op ZW-uitkering van de zogeheten vangnetters en de vrijwillig verzekerden. Deze gevolgen gelden **voor zover men niet onder de uitzonderingen valt** (woonachtig in EU/EER lidstaat of in verdragsland waarmee ZW export geregeld is, of buiten Nederland woonachtig en werkend in het algemeen belang, zoals ontwikkelingswerkers ([Besluit afwijkende regels beperking export uitkeringen](#)))

- **Verhuizing naar het buitenland tijdens lopende uitkering:**
het recht op ziekgeld gaat verloren op de eerste dag dat betrokkene daadwerkelijk in het buitenland woonachtig is.
- **Verblijf in het buitenland tijdens lopende uitkering:**
het recht op ziekgeld blijft behouden. Zie verder onder [wonen/verblijven](#).
Vanaf 1 maart 2004 geldt er geen beperking voor de duur van de periode van verblijven. Er kan alleen sprake zijn van beëindiging van de uitkering indien betrokkene daadwerkelijk gaat wonen in een ander land waarmee nog geen verdrag is gesloten.
Als betrokkene niet de intentie heeft zich blijvend in het buitenland te vestigen dan dient de uitkering bij vertrek naar enig ander buitenland

te worden voortgezet. Hierbij is niet van belang of betrokkene tijdelijk verblijft in een EU/EER-lidstaat, een Verdragsland of een niet-Verdragsland.

Van geval tot geval moet worden beoordeeld of betrokkene in het buitenland is gaan wonen dan wel daar slechts tijdelijk verblijft. Bij deze beoordeling is onder andere van belang of betrokkene zich heeft laten uitschrijven als ingezetene, zijn woning in Nederland opgegeven heeft enzovoorts.

- **1e Ziekte­dag tijdens verblijf in het buitenland:**

bij ziekmelding ontstaat recht op ziekgeld in het buitenland. Dit recht blijft bij voortdurende arbeidsongeschiktheid behouden

In voorkomende gevallen dienen daarom de adresgegevens van betrokkene in het desbetreffende land te worden genoteerd en dient het dossier te worden bewaard.

Wet Arbeid en Zorg (WAZO)

In de WAZO is voor de toekenning en beëindiging van het recht op uitkering hetzelfde geregeld als in de ZW.

Tijdelijke opschorting BEU voor WAO en WAZ

Naar aanleiding van een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep is de werking van de Wet BEU voor wat betreft de **WAO en WAZ** tijdelijk opgeschort geweest.

Verdieping

Deze opschorting ging in op 14 maart 2003 en heeft geduurd tot 1 januari 2006.

Vanaf 14 maart 2003 tot 1 januari 2006 was export van WAO en WAZ naar alle landen ter wereld (weer) mogelijk. De WAO en WAZ konden bij verhuizing, naar welk land dan ook, gewoon doorbetaald worden. Verzoeken om hervatting van de uitkering konden ook per 14 maart 2003 gehonoreerd worden.

Vanaf 1 januari 2006 kon de Wet BEU weer toegepast worden. Dat wil zeggen dat degenen die in een niet-verdragsland wonen hun WAO-, WAZ- of WIA-uitkering ingaande 1-1-2006 verliezen.

Aan mensen die na 1 januari 2000 in een land (zijn) gaan wonen waarmee geen verdrag is afgesloten (zie het [BEU-schema](#)), kan na 1-1-2006 geen WAO-, WAZ- of WIA-uitkering meer verstrekt worden.

NB: Voor uitkeringsgerechtigden die onder het overgangsrecht BEU vielen geldt de uitzondering via de [Pardonregeling](#).

WAO

Algemeen

Iemand die buiten Nederland woont, heeft geen recht op toekenning van WAO. Dit geldt ook voor vrijwillig WAO-verzekerden.

Een lopende WAO-uitkering wordt ingetrokken wanneer betrokkene buiten Nederland gaat wonen met ingang van de dag dat hij daadwerkelijk woonachtig wordt in het niet-verdragsland.

Als betrokkene vertrekt met het oogmerk van een tijdelijk verblijf, dan wordt de uitkering niet ingetrokken.

In gevallen waarin met het betrokken exportland nog geen verdrag in werking is dienen de adresgegevens van betrokkene in het desbetreffende land te worden genoteerd en dient het dossier te worden overgedragen naar verdragskantoor Amsterdam, afdeling AG-Buitenland. Zie hiervoor de procedures [Overdracht van een WIA/WAO- of WAZ-dossier naar een verdragskantoor](#).

Perioden van verblijf in het buitenland worden samengeteld als zij elkaar met minder dan 4 weken opvolgen.

Heropening uitkering

De voorschriften van de Wet socialezekerheidsrechten gedetineerden (Wsg) zijn van overeenkomstige toepassing op de heropening van de uitkering die wegens de Wet BEU is beëindigd.

In de artikelen 43, onderdeel f in samenhang met artikel 45 WIA (artikel 47a van de WAO) staat dat de verzekerde die woont/gaat wonen

- in Nederland, of
- in een land waarin op grond van een verdrag of een besluit van een volkenrechtelijke organisatie recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering kan bestaan,

recht heeft op arbeidsongeschiktheidsuitkering **als hij op die dag arbeidsongeschikt is, naar de mate van arbeidsongeschiktheid op dat moment.**

Weer in Nederland wonen

Het kan zijn dat bij het afgesloten geval reeds een uitsteldatum is bepaald, die ligt ná het moment van terugkeer in Nederland. In principe is dan op het moment van heropening geen VA/AD-onderzoek nodig, tenzij er signalen zijn dat de belastbaarheid veranderd is of dat er sprake van inkomsten uit arbeid die nog niet eerder zijn beoordeeld. In alle andere gevallen moet de mate van arbeidsongeschiktheid via een VA/AD-

onderzoek worden vastgesteld.

Verdrag met andere land gesloten

Heropening van de uitkering omdat inmiddels een verdrag is afgesloten is dus ook mogelijk. Uitkeringen die beëindigd zijn wegens wonen in een niet-verdragsland kunnen heropend worden op het moment dat er wel een verdrag inzake sociale zekerheid van kracht wordt. In het betreffende verdrag kan worden voorzien in een eventuele heropening met terugwerkende kracht.

Dit betreft uiteraard alleen de verzekerden die in het buitenland wonen. De beoordeling zal op AG Buitenland plaatsvinden en wijkt, afgezien van het eventueel verrichten van medisch onderzoek in het buitenland, niet wezenlijk af van het voorgaande.

In de afzonderlijke verdragen wordt geregeld met ingang van welke datum de uitkering heropend kan worden.

Hoogte heropende uitkering

Hierbij geldt voor wat betreft de WAO hetzelfde dagloon of vervolgdagloon als waarop de belanghebbende op het heropeningmoment recht gehad zou hebben als hij niet vertrokken zou zijn.

Voorbeeld

Voorts geldt dat de uitkering uitbetaald wordt naar de mate van arbeidsongeschiktheid op het moment van heropenen. Er geldt op dat moment geen wachttijd bij toegenomen arbeidsongeschiktheid.

WAZ

In de WAZ wordt ten aanzien van de toekenning en beëindiging van het recht op uitkering hetzelfde geregeld als in de WAO.

Een bijzonderheid is nog dat degene die uitsluitend ten gevolge van het exportverbod geen recht meer heeft op WAZ nog wel aangemerkt wordt als verzekerde ingevolge de WAZ tijdens het wonen buiten Nederland.

- Heropening van de uitkering: zie onder [WAO](#).
- Overgangsrecht: zie onder [overgangsrecht voor de Wet BEU](#).

WIA

Algemeen

In de WIA is 'het wonen buiten Nederland in een niet-verdragsland' een uitsluitinggrond voor het recht op uitkering. Een uitzondering hierop geldt uiteraard voor degenen die werkzaamheden in het algemeen belang verrichten, zoals ontwikkelingswerkers (zie het [Besluit afwijkende regels beperking exportuitkeringen](#))

De WIA kent 2 soorten uitkering: de IVA-uitkering voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten, en de WGA-uitkering voor degenen die wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid het werk (gedeeltelijk) kunnen hervatten. Deze uitkeringen sluiten elkaar wederzijds uit. Er kan dus nooit tegelijkertijd recht bestaan op een IVA- en een WGA-uitkering. Wel kunnen die uitkeringen elkaar opvolgen. Voor het later verkrijgen van recht op uitkering wordt onderscheid gemaakt in de IVA- of WGA-uitkering.

IVA-uitkering

Er kan geen IVA-uitkering worden toegekend op het moment dat betrokkene in een niet-verdragsland woont. Een reeds toegekende IVA-uitkering moet in dat geval beëindigd worden.

De IVA-uitkering kan alsnog toegekend worden, zodra de uitsluitinggrond zich niet meer voordoet. Dat is het geval als betrokkene verhuist naar Nederland of een verdragsland, of als met het land waar betrokkene woont een verdrag met exportmogelijkheid gesloten is. In dat verdrag kan eventueel opgenomen zijn dat de exportbeperking met terugwerkende kracht wordt opgeheven. In deze situaties kan een beëindigde IVA-uitkering ook heropend worden. In beginsel hoeft er geen nieuwe VA/AD beoordeling plaats te vinden, tenzij er aanwijzingen zijn dat verbetering van de gezondheidstoestand is ingetreden of dat er al 12 maanden lang hogere inkomsten dan voorheen genoten zijn. In voorkomende gevallen dienen daarom de adresgegevens van betrokkene in het desbetreffende land te worden genoteerd en dient het dossier te worden bewaard.

Zie instructie WIA voor [hoogte en duur](#) van de IVA-uitkering.

WGA-uitkering

Er kan geen WGA-uitkering worden toegekend op het moment dat betrokkene in een niet-verdragsland woont. Een reeds toegekende WGA-uitkering moet in dat geval beëindigd worden.

De WGA-uitkering kan alsnog toegekend worden, zodra de uitsluitinggrond zich niet meer voordoet, MAAR alleen als het recht op latere toekenning binnen of uiterlijk 5 jaar na het einde van de wachttijd ontstaat. Voor het recht op herleving van een beëindigde WGA-uitkering geldt dat de uitsluitinggrond zich niet meer mag voordoen uiterlijk 5 jaar na de dag van beëindiging van de WGA-uitkering. Na beëindiging of weigering van een WGA-uitkering moet betrokkene binnen 5 jaar naar Nederland of een verdragsland verhuizen om zijn recht op een WGA-

uitkering veilig te stellen. Zodra betrokkene niet meer in een niet-verdragsland woont, bijvoorbeeld omdat er een handhavingverdrag in werking is getreden, moet er een nieuwe VA/AD beoordeling plaatsvinden. Voor het recht op WGA-uitkering blijft het een vereiste dat betrokkene gedeeltelijk arbeidsongeschikt is.

Zie instructie WIA voor [hoogte](#) en [duur](#) van de WGA-uitkering.

Toepassing woonlandbeginsel op WGA-Vervolgutkering (VVU)

Wat is het woonlandbeginsel?

Het woonlandbeginsel houdt in dat we bij export van de WGA-vervolgutkering (hierna: VVU) de hoogte van deze uitkering plus de eventuele toeslag ingevolge de Toeslagenwet daarop, aanpassen aan het kostenniveau van het betreffende woonland.

De VVU en de toeslag daarop zijn in Nederland gekoppeld aan het wettelijk minimumloon (of aan het maandloon als dat lager was dan het minimumloon).

De regering acht het gerechtvaardigd een koppeling aan te brengen met het kostenniveau en daarmee met de kosten van het bestaan in het woonland. De VVU (plus eventuele toeslag daarop) verlagen we door de uitkering te vermenigvuldigen met een percentage (de woonlandfactor), dat zo is bepaald dat het een weergave is van de verhouding tussen het kostenniveau van het land waar de verzekerde woonachtig is en dat van Nederland. De woonlandfactor bedraagt maximaal 100. [1]

Waar van toepassing?

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een lijst gepubliceerd van landen en hun woonlandfactor in de 'Regeling woonlandbeginsel in de sociale zekerheid'. Deze lijst wordt jaarlijks in de maand juni geactualiseerd voor de periode vanaf 1 januari daaropvolgend. De actuele lijst met woonlandfactoren nemen we op in het [BEU-schema](#).

Het woonlandbeginsel geldt **niet** voor de EU/EER-landen en Zwitserland (op grond van de Europese verdragen). Het woonlandbeginsel geldt vooralsnog ook **niet** voor Australië, Bosnië-Herzegovina, Canada, Chili, India, Israël, Kosovo, Macedonië, Marokko, Montenegro, Nieuw-Zeeland, Servië, Suriname, Turkije en Zuid-Korea (op grond van de bilaterale verdragen met deze landen).

Voor wie van toepassing?

De doelgroep binnen de WIA is beperkt tot personen met een **VVU plus eventuele toeslag ingevolge de TW**. Dit zijn de zogenaamde 35-80% WGA gevallen die niet voldoen aan de inkomenseis en dus VVU krijgen. De garantie-uitkeringen (artikel 62 lid 3 WIA) vallen **niet** in de doelgroep. Het gaat dus om een relatief gering aantal uitkeringen.

Zie instructie WIA voor [hoogte](#) en [duur](#) van de **VVU**

Wanneer van toepassing?

Het woonlandbeginsel is **op of na 1 juli 2012** van toepassing voor **nieuwe gevallen**.

Bij nieuwe gevallen gaat het om klanten die op of na 1 juli 2012 recht krijgen op VVU. Als deze klanten met een VVU naar een land verhuizen waar een woonlandfactor geldt dan is het woonlandbeginsel direct van toepassing vanaf de dag van de verhuizing. Als deze personen al in zo'n land wonen en daar recht krijgen op een VVU dan is de woonlandfactor van toepassing als de VVU ingaat.

Het woonlandbeginsel is **op en na 1 januari 2013** van toepassing voor **lopende gevallen**.

Lopende gevallen zijn personen die voor 1 juli 2012 al recht hebben op een VVU. Het maakt daarbij niet uit of zij voor 1 juli 2012 al in een land wonen waar een woonlandfactor geldt. Ook al verhuizen zij na 1 juli 2012, het woonlandbeginsel is op hen vanaf 1 januari 2013 van toepassing.

Bijzonderheden bij toepassing van het woonlandbeginsel

[Klik hier](#) voor bijzonderheden bij toepassing van het woonlandbeginsel.

[Klik hier](#) voor het werkproces *Verwerken woonlandbeginsel bij export vervolgutkering*.

Wajong

In de Wajong was reeds een exportverbod opgenomen (artikel 17). De Wet BEU brengt hierin geen verandering.

Invloed verdragen

Export van een Wajong-uitkering is niet mogelijk, tenzij deze uitkering onder de werkingssfeer valt van een verdrag of verordening.

Ten aanzien van de EU/EER-lidstaten en overige verdragslanden geldt dat er geen bepalingen in deze verdragen zijn opgenomen die het exportverbod zoals in de Wajong zelf geformuleerd, opheffen.

Wonen/verblijven

De Wajong-uitkering eindigt met ingang van de eerste dag van de maand volgend op die waarin de jonggehandicapte zich buiten Nederland heeft gevestigd.

Er kan alleen sprake zijn van beëindiging van de Wajong-uitkering als betrokkene daadwerkelijk gaat *wonen* in een ander land.

Als betrokkene *verblijft* in het buitenland dan zet je de Wajong-uitkering bij vertrek naar enig ander buitenland voort. Hierbij is **niet** van belang

of betrokkene tijdelijk verblijft in een EU/EER-lidstaat, een Verdragsland of een niet-Verdragsland.

Zie paragraaf "[wonen of verblijven](#)" en de bijlagen [vragenlijst woonplaats](#) en [pendelaars](#) voor de beoordeling of betrokkene woont of verblijft in het andere land.

Uitzonderingen op Wajong exportverbod

Verdrag Rijnvarenden

Er geldt een uitzondering als het **Verdrag Rijnvarenden** van toepassing is.

De uitkering van een Wajong-gerechtigde Rijnvarende die zich in één van de lidstaten van het Verdrag Rijnvarenden vestigt (dit zijn de lidstaten België, Duitsland, Frankrijk, Luxemburg en Zwitserland) wordt niet beëindigd. Duidelijk moet zijn dat het hier om een zeer kleine groep gerechtigden gaat; betrokkene moet immers *Rijnvarende* zijn.

Hardheidsclausule

Overigens is sinds 1 september 2002 een hardheidsclausule van kracht. Op grond van deze hardheidsclausule is export in zeer uitzonderlijke gevallen toch mogelijk. [Zie aparte tekst](#).

Grensarbeider

Wajong-export naar een grensarbeider die binding houdt met Nederland is onder omstandigheden mogelijk. Dit is het gevolg van het arrest Hendrix. Deze uitzondering op het export-verbod is, conform het arrest Hendrix, gelegen in het feit dat betrokkene zowel de sociale als de economische banden met Nederland behoudt. Toetsing of de toestemming tot export kan worden gegeven, vindt dus op basis van deze 2 voorwaarden (namelijk behoud van economische binding en behoud van sociale banden met Nederland) plaats.

N.B.: Wanneer de sociale of economische binding van de Wajong-gerechtigde met Nederland niet meer voldoende is, zal de export van de Wajong-uitkering alsnog gestopt worden omdat dan niet meer wordt voldaan aan de voorwaarden voor de uitzondering op het exportverbod.

[Zie verdieping](#) 

Let op: Wanneer een grensarbeider om export van Wajong vraagt (of wanneer de export-Wajong wegens wijziging in de omstandigheden alsnog moet worden ingetrokken), leg je dit altijd ter advies voor aan de afdeling CEC-BZ (of in een bezwaar- of beroepszaak aan JKC).

Overgangsrecht m.b.t. AAW

Er zijn Wajong-gerechtigden die op 31 december 1997 reeds met een *AAW-uitkering* in het buitenland woonden. Deze groep valt onder het overgangsrecht in de Invoeringswet nieuwe en gewijzigde arbeidsongeschiktheidsregelingen.

Op grond van dit overgangsrecht kunnen de Wajong-gerechtigden die op 31 december 1997 met een *AAW-uitkering in het buitenland woonden* hun uitkering behouden zolang zij in het buitenland blijven wonen. Belangrijk verschil met het overgangsrecht van de ZW, de WAO en de WAZ is dat bij laatstgenoemde wetten het overgangsrecht op 1 januari 2003 eindigt.

Toeslagenwet

Algemeen

In de Toeslagenwet is in het kader van de Wet BEU een regeling opgenomen om het exporteren van Toeslag naar het buitenland te verhinderen, ook in die situaties waarin wel een recht op loondervinguitkering buiten Nederland bestaat.

Zodra mensen weer in Nederland wonen en recht hebben op een uitkering kan er dan weer recht op toeslag ontstaan.

Voor beëindiging en heropening van de toeslag geldt hetzelfde als onder WAO, met dien verstande dat bij terugkeer in plaats van de arbeidsongeschiktheid de voorwaarden voor het recht op toeslag beoordeeld moeten worden.

Overgangsrecht TW 2000

Het overgangsrecht BEU voor de Toeslagenwet hield in dat in het buitenland wonende uitkeringsgerechtigden aanspraak konden maken op een toeslag ingevolge de Toeslagenwet als:

- zij op 31-12-1999 recht hadden op Toeslag en in het buitenland woonden, én
- zolang zij recht hadden op een ZW-, WAO- of WAZ-uitkering.

Afbouwregeling

Ingevolge het overgangsrecht BEU is het recht op toeslag (waar mogelijk) geleidelijk in 3 jaar afgebouwd: 1/3 per 1-1-2001, 1/3 per 1-1-2002 en 1/3 per 1-1-2003. De afbouw toeslag is voor de meeste landen inmiddels voltooid en met ingang van 1 januari 2003 wordt er geen toeslag meer uitbetaald.

Belemmeringen toepassing BEU m.b.t. TW

Het is in een aantal landen nog steeds niet mogelijk om de export van toeslag te beëindigen, omdat Verordenings- en Verdragsbepalingen ertoe daartegen verzetten. In een aantal landen is op grond van een aantal uitspraken van de Centrale Raad van Beroep de al in gang gezette afbouw van de toeslag zelfs teruggedraaid.

Zie verdieping [+](#)

In 2011 zijn er opnieuw een aantal uitspraken geweest waardoor we onder bepaalde voorwaarden toeslagen naar Turkije weer moeten exporteren. Zie hiervoor de [instructie TW Turkije nieuwe aanvragen en verhuizingen](#).

Om de export van toeslag stop te zetten moeten de bilaterale (en soms multilaterale) verdragen aangepast of opgezegd worden.

Zolang dit niet gebeurt kan de Toeslag onverkort worden geëxporteerd. Zie voor de actuele situatie het [Schema BEU-landen](#).

Export TW beëindigd voor EU/EER-landen en Zwitserland

Export van een toeslag op grond van de Toeslagenwet (TW) naar de EU/EER-landen is vanaf 5 mei 2005 in principe niet meer mogelijk.

Om export van TW binnen de **EU/EER-landen** en naar **Zwitserland** stop te zetten was plaatsing van de TW op bijlage II bis van V 1408/71 noodzakelijk.

Vanaf 1 mei 2010 vervangt Verordening 883/04 de Verordening 1408/71. De Toeslagenwet is op Bijlage X bij Verordening 883/07 geplaatst.

Hierdoor blijft het exportverbod TW gewaarborgd.

Uitzondering

Als iemand op 31 mei 1992 een lopend recht op TW had geldt een uitzondering binnen de EU/EER en Zwitserland. Deze persoon kan op basis van de uitspraak van de Centrale Raad van beroep van 16 mei 2011 een aanvraag TW doen danwel een bestaande TW exporteren naar een EU-land. Deze persoon heeft recht op TW met maximaal 1 jaar terugwerkende kracht vanaf datum nieuwe aanvraag.

Afbouwregeling – overgangsrecht

Binnen de EU/EER-landen is een aparte afbouwregeling voor de uitbetaling van de toeslag getroffen analoog aan het overgangsrecht TW 2000.

Zie verdieping [+](#)

Wederom recht op volledige toeslag

Het recht op volledige toeslag kan weer ontstaan als betrokkene weer in Nederland gaat wonen of verhuist naar een ander verdragsland waar nog geen exportverbod voor de TW geldt.

Onderscheid wonen/verblijven

Het recht op volledige Toeslag blijft voortbestaan zolang betrokkene in Nederland zijn feitelijke woonplaats heeft. Mensen die – eventueel voor langere tijd – in het buitenland verblijven behouden dus hun recht op volledige toeslag.

Om te bepalen of betrokkene (tijdelijk) verblijft in het buitenland of daar feitelijk woont raadpleeg je de [Wonen of verblijven](#).

Toeslag voor mensen die in Nederland wonen met uitkering uit EU/EER of Zwitserland

Mensen die met een uitkering uit een EU/EER-land of Zwitserland in Nederland wonen kunnen vanaf 5 mei 2005 in aanmerking komen voor een toeslag op grond van de Toeslagenwet als aanvulling op hun buitenlandse uitkering **zolang zij in Nederland wonen**.

Zij moeten dan wel een gezinsinkomen hebben dat lager is dan het in Nederland van toepassing zijnde sociaal minimum en aan de overige voorwaarden voor een toeslag voldoen. De aanvraag kunnen zij indienen bij UWV.

Schema export uitkeringen

In het schema hieronder gaat het om de vraag naar welke landen bepaalde uitkeringen vanaf 1 januari 2000 kunnen worden geëxporteerd.

Daar er tussen Nederland en andere landen nog steeds verdragen betreffende sociale zekerheid worden gesloten en aangepast, passen we dit schema in de loop der tijd ook steeds aan.

Aandachtspunten

- **werken in het algemeen belang:**

Dit schema is niet van toepassing op de buiten Nederland wonende en werkzame:

- ontwikkelingswerkers,
- personen die in dienst zijn van een volkenrechtelijke organisatie, en
- ambtenaren

die allen onder de afwijkende regels van de Wet BEU vallen. (Zie [toelichting Wet BEU, Uitzondering i.v.m. werk in algemeen belang](#))

- **Wajong**

Wajong-uitkeringen zijn niet in het schema opgenomen, omdat zij niet geëxporteerd kunnen worden, behalve als de uitkeringsgerechtigde voldoet aan de voorwaarden van de hardheidsclausule (Zie toelichting Wet BEU, [Wajong/hardheidsclausule](#)).

- **WIA, WAO en WAZ**

Voor de WIA, de WAO en de WAZ waren de exportbeperkingen tijdelijk opgeschort tot 1 januari 2006. Vanaf 1-1-2006 is export van deze

uitkeringen naar een **niet**-verdragsland alleen mogelijk als de uitkeringsgerechtigde onder de Pardonregeling valt. (Zie [toelichting Wet BEU, tijdelijke opschorting en pardonregeling Wet BEU](#)).

[Klik hier](#) voor uitleg over invoering van het **woonlandbeginsel voor de WGA-VervoluitkeringWIA**

- **ZW en WAZO**

Export van ZW- en WAZO-uitkeringen is alleen mogelijk naar verdragslanden waarmee de export van uitkeringen wegens ziekte of moederschap overeengekomen is.

- **Toeslagenwet**

Export van Toeslagen is naar een beperkt aantal landen mogelijk. In de periode van 1-1-2000 tot en met 2008 gelden verschillende overgang- en afbouwregelingen. Zie voor meer informatie over de export van de TW [Toelichting Wet BEU Toeslagenwet](#).

- **Overgangsbepalingen**

Voor degenen die op 31 december 1999 recht hebben op export van hun uitkering en per 1-1-2000 hun uitkering zouden verliezen, zijn overgangsregelingen getroffen (zie [toelichting Wet BEU, Overgangsrecht 2000-2006](#)).

- **IOW**

Wet inkomensvoorziening oudere werklozen (IOW) is een regeling bij werkloosheid en om die reden in beginsel niet exporteerbaar. Ook WIA-gerechtigden die in het buitenland wonen zouden een beroep kunnen doen op de IOW, maar dat doet niet af aan het karakter van de IOW als een regeling bij werkloosheid. Regelingen bij werkloosheid kunnen binnen de EU 3 maanden geëxporteerd worden.

Voor vragen en opmerkingen kun je contact opnemen met afdeling IM Uitkeren/Internationaal.

Schema

PRESTATIE -> WOONLAND	EXPORT ZW	EXPORT WIA/WAO	EXPORT WAZ	EXPORT TW	Woonlandfactor WGA/VVU + TW Factoren 2022 Factoren 2019 Factoren 2018 Factoren 2017 Factoren 2016 Factoren 2014-2015 factoren 2013 factoren 2012 *) Het woonlandbeginsel mag op grond van een Verdrag niet toegepast worden.	BIJZONDERHEDEN
Aruba	Ja	Ja	Ja	Nee	0.8	
Argentinië	Ja	Ja	Ja	Nee	0.6*	export mogelijk vanaf 1-1-2003
Australië	ja	ja	ja	Nee	1*	
België (EU)	Ja	Ja	Ja	Nee	Nee	export TW: zie apart onderdeel instructie
Belize	Ja	Ja	Ja	Nee	0.8*	export mogelijk vanaf 1-7-2005
<i>Bolivia voorlopige toepassing per 1-1-2012 beëindigd</i>					0.5	
Bonaire (tot 10-10-2010 Nederlandse Antillen)	Ja	Ja	Ja	Nee	0.8	export mogelijk vanaf 1-1-2000
Bosnië-Herzegovina	Ja	Ja	Nee	Ja	0.5*	Samen met Servië, Kosovo en Montenegro op basis van

						verdrag met (ex-)Joegoslavië
<i>Botswana</i> <i>voorlopige toepassing</i> <i>per</i> <i>1-1-2012 beëindigd</i>					0.6	

<i>Brazilië</i> <i>voorlopige toepassing</i> <i>per</i> <i>1-1-2012 beëindigd</i>					0.7	
Bulgarije (EU)	Ja	Ja	Ja	Nee	Nee	export mogelijk vanaf 1-4-2005 met terugwerkende kracht tot 1-1-2003
Canada	nee	Ja	Ja	Ja	1*	
Chili * M.i.v. 1 maart 2016: <ul style="list-style-type: none"> kennen we geen TW toe als de klant in Chili woont; kan de klant zijn TW niet meeverhuizen naar Chili. Als de klant al voor 1 maart 2016 TW ontvangt, dan behoudt hij die.	Ja	Ja	Ja	Nee*	0,7*	
<i>Costa Rica</i> <i>voorlopige toepassing</i> <i>per</i> <i>1-1-2012 beëindigd</i>					0.7	
Curaçao (tot 10-10-2010 Nederlandse Antillen)	Ja	Ja	Ja	Nee	1	export mogelijk vanaf 1-1-2000
Cyprus (EU)	Ja	Ja	Ja	Nee	Nee	export mogelijk vanaf 1-9-2002 export TW zie apart onderdeel instructie
Denemarken (EU)	Ja	Ja	Ja	Nee	Nee	export TW zie apart onderdeel instructie Uitbreiding met onderdanen van derdelanden n.v.t.
Duitsland (EU)	Ja	Ja	Ja	Nee	Nee	export TW zie apart onderdeel instructie
Ecuador	Ja	Ja	Ja	Nee	0.7	export mogelijk vanaf 1-1-2003
Egypte	Ja	Ja	Ja	Nee	0.3	export mogelijk vanaf 1-1-2003
Estland (EU)	Ja	Ja	Ja	Nee	Nee	export mogelijk vanaf 1-1-2003 export TW zie apart onderdeel instructie
Filipijnen	Ja	Ja	Ja	Nee	0.5*	export mogelijk vanaf 1-6-2001
Finland (EU)	Ja	Ja	Ja	Nee	Nee	export TW zie apart onderdeel instructie

Frankrijk (EU)	Ja	Ja	Ja	Nee	Nee	export TW zie apart onderdeel instructie
<i>Gambia</i> voorlopige toepassing per 1-1-2012 beëindigd					0.4	
Griekenland (EU)	Ja	Ja	Ja	Nee	Nee	export TW zie apart onderdeel instructie
Hongarije (EU)	Ja	Ja	Ja	Nee	Nee	export mogelijk vanaf 1-7-2001 export TW zie apart onderdeel instructie
Hongkong , SAR	Ja	Ja	Ja	Nee	1*	export mogelijk vanaf 1-1-2003
Ierland (EU)	Ja	Ja	Ja	Nee	Nee	export TW zie aparte instructie
IJsland (EER)	Ja	Ja	Ja	Nee	Nee	export TW zie apart onderdeel instructie
India Tot 01-03-2018 mocht woonlandfactor irt India niet toegepast worden. Vanaf 01-03- 2018 wél, maar alleen voor nieuwe gevallen.	Nee	Ja	Ja	Nee	0.4	Export mogelijk vanaf 1-12-2011
Indonesië	Ja	Ja	Ja	Nee	0.4*	export is niet mogelijk naar Oost Timor, aangezien Oost Timor niet onder de territoriale werkingssfeer valt van het Verdrag met Indonesië.
Israël	Ja	Ja	Ja	Ja	1*	export is niet mogelijk naar de bezette gebieden, aangezien deze niet onder de territoriale werkingssfeer vallen van het Verdrag met Israël Met ingang van 1 mei 2021 is export van Toeslag niet meer mogelijk. Onder voorwaarden geldt overgangsrecht. Vanaf 1 mei 2021 is op WGA/VVU het woonplaatsbeginsel van toepassing. Zie Gevolgen van wijzigingsprotocol voor uitvoering per 1 mei 2021 .
Italië (EU)	Ja	Ja	Ja	Nee	Nee	export TW zie apart onderdeel instructie
Japan	Ja	Ja	Ja	Nee	1*	export mogelijk vanaf 1-1-2008 met terugwerkende kracht tot 1-1-2006
(ex) Joegoslavië	Ja	Ja	Nee	Ja	Zie per land	Bosnië-Herzegovina , Servië Montenegro vallen onder verdrag met (ex)Joegoslavië
Jordanië	Ja	Ja	Ja	Nee	0.5*	export mogelijk vanaf 1-1-2003

Kaapverdië	Ja	Ja	Ja	Nee	0.6	Vanaf 01-07-2019 is nieuwe export TW naar Kaapverdië niet meer mogelijk. Bestaande TW wordt in 3 jaar afgebouwd. Het woonlandbeginsel geldt vanaf 01-07-2019, maar niet voor reeds lopende VVU op Kaapverdië. Zie ook verdrag Kaapverdië
Kosovo	Ja	Ja	Nee	Ja	0.5	Vanaf 01-01-2020 geen export meer mogelijk voor nieuwe gevallen. Voor reeds lopende gevallen geldt eerbiedigende werking (incl. wlf 100%) op basis van verdrag met (ex)Joegoslavië
Kroatië	Ja	Ja	Ja	Nee	Nee	WAZ: export mogelijk per 1-10-2000; geen terugwerkende kracht naar 1-1-2000. TW: export per 1-7-2013 (datum toetreding EU) niet meer mogelijk voor nieuwe gevallen/verhuizingen. Oude gevallen blijven doorlopen.
Letland (EU)	Ja	Ja	Ja	Nee	Nee	export mogelijk vanaf 1-5-2004 export TW zie apart onderdeel instructie
Liechtenstein (EER)	Ja	Ja	Ja	Nee	Nee	export TW zie apart onderdeel instructie
Litouwen (EU)	Ja	Ja	Ja	Nee	Nee	export mogelijk vanaf 1-1-2003 export TW zie apart onderdeel instructie
Luxemburg (EU)	Ja	Ja	Ja	Nee	Nee	export TW zie apart onderdeel instructie
Macedonië	Ja	Ja	Ja	Nee	0.4*	Geen export TW m.i.v. 1-4-2007
<i>Mali voorlopige toepassing per 1-1-2012 beëindigd</i>					0.5	
Malta (EU)	Ja	Ja	Ja	Nee	Nee	export mogelijk vanaf 1-1-2003 export TW zie apart onderdeel instructie

Marokko export is niet mogelijk naar de Westelijke Sahara, aangezien de Westelijke Sahara niet onder de territoriale werkingssfeer valt van het Verdrag met Marokko.	Ja	Ja	Ja	Ja	0.5	Verhuizing naar Marokko of ingang VVU vóór 01-10-2016 behoudt 100% VVU + TW. Bij vertrek of ingang VVU vanaf 01-10-2016 is VVU 90%. De TW bij een VVU bedraagt bij ingangsdatum TW of verhuizing op of na 01-10-2016: 90%; ingangsdatum of verhuizing vanaf 01-01-2017: 80%; ingang of verhuizing vanaf 01-01-2018: 70%; ingang of verhuizing vanaf 01-01-2019: 60%.
Mexico <i>voorlopige toepassing per 1-1-2012 beëindigd</i>					0.6	
Monaco	Ja	Ja	Ja	Nee	1*	export mogelijk vanaf 1-1-2002
Montenegro	Ja	Ja	Nee	Ja	0.5*	Samen met Bosnië-Herzegovina, Kosovo en Servië op basis van verdrag met (ex)Joegoslavië
Nieuw-Zeeland	Ja	Ja	Ja	Ja	1*	export mogelijk vanaf 1-8-2000 met terugwerkende kracht tot 1-1-2000
Noorwegen (EER)	Ja	Ja	Ja	Nee	Nee	export TW zie apart onderdeel instructie
Oostenrijk (EU)	Ja	Ja	Ja	Nee	Nee	export TW zie apart onderdeel instructie
Pakistan	Nee	Nee	Nee	Nee	0.4	Alleen export AOW
Panama	Ja	Ja	Ja	Nee	0.6*	export mogelijk vanaf 1-1-2003
Paraguay	Ja	Ja	Ja	Nee	0.5*	export mogelijk vanaf 1-1-2003
Polen (EU)	Ja	Ja	Ja	Nee	Nee	export mogelijk vanaf 1-1-2003 export TW zie apart onderdeel instructie
Portugal (EU)	Ja	Ja	Ja	Nee	Nee	export TW zie apart onderdeel instructie
Roemenië (EU)	Ja	Ja	Ja	Nee	Nee	export mogelijk vanaf 1-1-2002
Saba (tot 10-10-2010 Nederlandse Antillen)	Ja	Ja	Ja	Nee	0.7	export mogelijk vanaf 1-1-2000
Servië	Ja	Ja	Nee	Ja	0.5*	Samen met Bosnië-Herzegovina, Kosovo en Montenegro op basis van verdrag met (ex)Joegoslavië

Sint Eustatius (tot 10-10-2010 Nederlandse Antillen)	Ja	Ja	Ja	Nee	0.8	export mogelijk vanaf 1-1-2000
Sint Maarten (tot 10-10-2010 Nederlandse Antillen)	Ja	Ja	Ja	Nee	0.8	export mogelijk vanaf 1-1-2000
Slovenië (EU)	Ja	Ja	Ja	Nee	Nee	export TW zie apart onderdeel instructie
Slowakije (EU)	Ja	Ja	Ja	Nee	Nee	export mogelijk vanaf 1-7-2001 export TW zie apart onderdeel instructie
Spanje (EU)	Ja	Ja	Ja	Nee	Nee	export TW zie aparte instructie
Suriname	ja	ja	ja	nee	0.5*	export mogelijk vanaf 1-10-2001
Thailand	Ja	Ja	Ja`	Nee	0.5*	export mogelijk vanaf 1-1-2003
Tsjechië (EU)	Ja	Ja	Ja	Nee	Nee	export mogelijk vanaf 1-7-2001 export TW zie apart onderdeel instructie
Tunesië	Ja	Ja	Ja	Ja	0.4*	
Turkije	Ja	Ja	Ja	Nee/Ja	0.4*	Export TW zie de aparte instructie
Uruguay	Ja	Ja	Ja	Nee	0.9*	export mogelijk vanaf 1-1-2003
Verenigd. Koninkrijk (EU) (= Groot Brittannië en Noord Ierland) en *Isle of Man, *Guernsey, *Jersey, *Alderney, *Herm, *Jethou	Ja	Ja	Ja	Nee	1 Vanaf 1-1-2021 mag het woonlandbeginsel niet meer toegepast worden als het volgende van toepassing is: toepassingsakkoord, protocol of bilateraal verdrag.	export TW zie apart onderdeel instructie * export mogelijk vanaf 1-1-2006 op grond van bilateraal verdrag
Verenigde Staten van Amerika	Nee	Ja	Ja	Ja	1*	
Zuid-Afrika	Ja	Ja	Ja	Nee	0.6	export mogelijk vanaf 1-7-2001
Zuid Korea	Ja	Ja	Ja	Ja	0.9*	export mogelijk vanaf 1-1-2003
Zweden (EU)	Ja	Ja	Ja	Nee	Nee	export TW zie apart onderdeel instructie
Zwitserland (V 1408/71 v.t.)	Ja	Ja	Ja	Nee	Nee	export TW zie apart onderdeel instructie
Rest van de wereld	Nee	Nee	Nee	Nee	n.v.t.	

Beëindiging voorlopige toepassing Verdragen met Bolivia, Botswana, Brazilië, Costa Rica, Gambia, Mali en Mexico per 1 januari 2012

Beëindiging van de voorlopige toepassing betekent dat iedereen vanaf 1 januari 2012 niet langer met behoud van een uitkering in een van deze landen kan gaan wonen.



Eerbiedigende werking

De mensen die met een arbeidsongeschiktheidsuitkering op 31 december 2011 al in een van deze landen wonen, behouden hun uitkering

zolang zij in hetzelfde land blijven wonen.

Verhuizen ze na 1 januari 2012 vanuit een van deze landen naar een ander land en keren ze later weer terug, dan hebben ze geen recht meer op uitkering.

De eerbiedigende werking geldt niet voor de TW.

Overgangsregeling TW beëindiging voorlopige toepassing verdragen

Een tijdelijke uitzondering van het exportverbod TW bestaat voor mensen die op 31 december 2011 al met recht op een toeslag in Brazilië woonden.

Er zijn op 31 december 2011 precies 3 mensen in Brazilië met een toeslag op grond van de Toeslagenwet.

Zij hebben recht op een overgangsregeling. De overgangsregeling houdt in:

- het eerste jaar (tot 1 januari 2013) wordt de toeslag gewoon doorbetaald;
- het tweede jaar (1 januari 2013 tot 1 januari 2014) wordt 2/3 deel van de toeslag betaald;
- het derde jaar (1 januari 2014 tot 1 januari 2015) wordt 1/3 deel van de toeslag betaald;
- met ingang van 1 januari 2015 wordt geen toeslag meer betaald.

Het recht op de overgangsregeling eindigt:

- zodra het recht op toeslag niet meer bestaat, omdat niet meer wordt voldaan aan de overige voorwaarden voor het recht op toeslag
- zodra de rechthebbende verhuist naar een niet-verdragsland

Land	Voorlopige toepassing export
Bolivia	ZW/WIA/WAO/WAZ vanaf 1-1-2003 tot 1-1-2012
Botswana	ZW/WIA/WAO/WAZ vanaf 1-4-2006 tot 1-1-2012
Brazilië	ZW/WIA/WAO/WAZ/TW vanaf 1-5-2001 tot 1-1-2012
Costa Rica	ZW/WIA/WAO/WAZ vanaf 1-2-2004 tot 1-1-2012
Gambia	WIA/WAO vanaf 1-1-2006 tot 1-1-2012
Mexico	WIA/WAO (export was gebaseerd op toezegging minister)
Mali	<i>Alleen export AOW en ANW</i>

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Beoordelen buitenlandaspecten bij aanvraag AG-uitkeringen (WIA/Wajong)

Referte-eis LGU

Voor het recht op loongerelateerde uitkering WIA (LGU) moet voldaan worden aan de referte-eis. In de 39 weken voorafgaande aan de dag na bereiken einde wachttijd, moet in 26 weken gewerkt zijn (een dag werken in een week telt mee voor de wekeneis). Weken waarin wegens ziekte niet is gewerkt, tellen niet mee, maar de referteperiode wordt daardoor naar het verleden verlengd. De referteperiode voor verzekerde die tijdens wachttijd in het geheel niet gewerkt heeft, is dan de periode van 39 weken onmiddellijk voorafgaande aan de eerste ziektedag.

De duur van de loongerelateerde uitkering WGA varieert van 6 maanden tot 5 jaar en is vanaf 2008 afhankelijk van de duur van het arbeidsverleden. Bij de vaststelling van de weken- en arbeidsverledeneis voor het recht op- en de duur van de WGA-uitkering, moet rekening gehouden worden met perioden van verzekering vervuld in andere verdragslanden.

Als een belanghebbende voor de eerste AO-dag slechts een korte periode in Nederland heeft gewerkt maar daarvóór in het buitenland werkzaam was, dan kan voor de toetsing aan de 26/39-weken-eis een beroep worden gedaan op verzekerde perioden in andere landen. Alleen verzekerde perioden in EU/EER-landen en verdragslanden kunnen bijdragen aan de 26/39-weken-eis.

In tegenstelling met de claimbeoordeling voor de WAO is deze toetsing van verzekerde/gewerkte perioden in het buitenland van belang voor het *nationale recht*.

Inkomenseis LAU

Na afloop van de loongerelateerde uitkering (LGU) of als betrokkene niet aan de referte-eis voldoet, heeft de verzekerde recht op óf een loonaanvullinguitkering (LAU) óf een vervolguitkering (VVU). Welke uitkering hij krijgt is afhankelijk van het feit of hij wel of niet voldoet aan de inkomenseis. Voldoet hij aan de inkomenseis dan krijgt hij een LAU.

De verzekerde voldoet aan de inkomenseis als hij in een maand een inkomen verdient dat ten minste gelijk is aan 50 % van zijn resterende verdien capaciteit per maand. Voor de vaststelling van de inkomenseis, moet je de resterende verdien capaciteit per uur omrekenen naar een bedrag per maand.

De gedeeltelijk arbeidsgeschikte die in staat is om met arbeid slechts 20% van zijn maatmanloon te verdienen, hoeft niet te voldoen aan de inkomenseis. Betrokkene krijgt in dat geval ook een LAU. Voor alle duidelijkheid: het gaat hier om iemand die tijdelijk géén of maximaal 20% resterende verdien capaciteit heeft, maar niet duurzaam arbeidsongeschikt is.

Evenals bij de beoordeling van de referte-eis kan ook bij de inkomenseis het meewegen van het buitenlands inkomen een verschil in hoogte en duur van de uitkering maken. Ook hier geldt: dit is van invloed op het *nationale recht* en beperkt zich niet tot samenloop met een buitenlands recht.

Toetsing verzekerde perioden in het buitenland

De desbetreffende verdragsafdeling (Breda voor België, Heerlen voor Duitsland, Amsterdam-QT voor alle overige landen) moet de verzekering of de gewerkte perioden in het buitenland *achteraf* bij het betreffende buitenlandse orgaan verifiëren. Dit is – als belanghebbende in een lar werkzaam was met een opbouwstelsel – onderdeel van het proces voor de aanvraag om een buitenlandse arbeidsongeschiktheidsuitkering . . .
het buitenlandse orgaan

Beoordeling van de nationale claim

De navraag bij het buitenlandse orgaan van gewerkte of verzekerde perioden in het buitenland vraagt meer tijd dan de beslistermijn hiervoor toestaat. Voor de beslissing op aanvraag moet daarom afgegaan worden op de door belanghebbende verstrekte informatie. Op het aanvraagformulier wordt om deze reden aan belanghebbende verzocht om – als hij recentelijk in het buitenland gewerkt heeft of verzekerd was – documenten hiervoor te overleggen. Dit kunnen zijn loonspecificaties, brieven van ex-werkgevers etc.

Aanvraag verkorte wachttijd WIA

De werknemer die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, kan een WIA/IVA-uitkering met verkorte wachttijd aanvragen. Dat geldt ook voor de laatst buitenlands verzekerde, die aan het einde van de wachttijd recht zou hebben op een Nederlandse prorata arbeidsongeschiktheidsuitkering.

De bepalingen in de WIA die betrekking hebben op een aanvraag van een IVA uitkering met een verkorte wachttijd zijn van overeenkomstige toepassing. Voor een algemene toelichting hierop kan men de Instructie wetsuitleg WIA naslaan. Dat betekent onder andere dat een aanvraag voor verkorte wachttijd ook maar een keer gedaan kan worden.

In een opzicht kan de aanvraag afwijken van de aanvraag van iemand die in Nederland woonde en werkte. Een aanvraag voor een verkorte wachttijd moet vergezeld gaan van een verklaring van de bedrijfsarts met een diagnose en een prognose. Bij laatst buitenlands verzekerden is er niet altijd een bedrijfsarts. Als er al een bedrijfsarts is, dan heeft een buitenlandse bedrijfsarts niet altijd dezelfde bevoegdheden en mogelijkheden als de Nederlandse bedrijfsarts. In deze gevallen voldoet daarom een verklaring van een (behandelend) arts. Het is wel noodzakelijk dat die verklaring een goed beeld geeft van diagnose en prognose.

In het geval de laatst buitenlands verzekerde (weer) in Nederland woont, zal de keuring voor het buitenlands orgaan gedaan worden/zijn door UWV. In voorkomende gevallen zal de door UWV opgestelde medische verklaring (E213) beschouwd kunnen worden als de verklaring van de bedrijfsarts als bedoeld in artikel 66 lid 3 van de WIA.

Beoordelen buitenlandaspecten bij Wajong

Om voor een Wajong uitkering in aanmerking te komen, moet men ingezetene van Nederland zijn. Een ingezetene is de natuurlijke persoon die in Nederland woont (artikel 3 Wajong; zie ook het onderdeel ingezetene van de AG-instructie Toekennen)). Op grond van EU-regels wordt wonen in een andere EU-Lidstaat en wonen in Zwitserland, Noorwegen, IJsland en Liechtenstein gelijkgesteld met wonen in Nederland. Dat betekent dat de jonggehandicapte die pas na zijn 17e verjaardag in Nederland kwam wonen maar op zijn 17e verjaardag al wel in een andere EU-Lidstaat, Noorwegen IJsland, Zwitserland of Liechtenstein woonde, beschouwd moet worden als ingezetene.

Dat wonen in een andere EU-Lidstaat en wonen in Zwitserland, Noorwegen, IJsland en Liechtenstein gelijkgesteld moet worden met wonen in Nederland, heeft ook gevolgen voor de mogelijkheid volledige arbeidsongeschiktheid die bestond op de dag dat betrokkene ingezetene werd, of dat betrokkene begon met studeren, buiten beschouwing te laten. Was betrokkene zes jaar onmiddellijk voorafgaande aan zijn 17e verjaardag ingezetene, dan mag de volledige arbeidsongeschiktheid nooit buiten beschouwing worden gelaten. Als betrokkene wèl voor zijn 17e verjaardag in Nederland woonde maar niet de zes jaar onmiddellijk voorafgaande aan die verjaardag, dan wordt een Wajong-uitkering toegekend nadat betrokkene tenminste zes jaar in Nederland heeft gewoond, waarbij ook de hierboven beschreven gelijkstelling met wonen in Nederland geldt.