



RSC
Register Specialistisch
Casemanagement

READER

ACTUALITEITEN SOCIALE ZEKERHEID EN ARBEIDSRECHT

Bestemd voor de kennistoets
Deelnemers Register Specialistisch Casemanagement

Deze reader is afgeleid van het boek 'Grip op Verzuim en Arbeidsongeschiktheid'
van Sensio Opleidingen

22 maart 2025

© Sensio Opleidingen, Marjol Nikkels-Agema



VOORWOORD

Vanaf 2025 toetst het Register Specialistisch Casemanagement (RSC) bij de driejaarlijkse PE-toets niet alleen de actuele ontwikkelingen binnen het vakgebied, maar ook de essentiële basiskennis van het Casemanagement. Voor deze basiskennis is een aparte reader 'Basis van het Vak' beschikbaar gesteld.

De PE-toets bestaat uit 40 meerkeuzevragen, waarvan 20 vragen betrekking hebben op de kern van het vak en 20 vragen zijn gericht op recente ontwikkelingen. Om te slagen moet de deelnemer minimaal 28 vragen correct beantwoorden. Deze hoge norm is bewust gekozen om de kwaliteit en betrouwbaarheid van het RSC-register te waarborgen. Het uitgangspunt is dat elke klant mag rekenen op een casemanager die beschikt over zowel actuele kennis als een stevig fundament in de basisprincipes van het vak.

Ter ondersteuning van deze borging publiceert het RSC maandelijks een Permanent Actueel-artikel. Deze reader bevat de actuele ontwikkelingen die op dit moment relevant zijn voor het vakgebied.

Voor de samenstelling van deze reader is dank verschuldigd aan Sensio Opleidingen, die de benodigde kennis beschikbaar heeft gesteld. Onder andere zijn delen overgenomen uit het boek *Grip op Verzuim en Arbeidsongeschiktheid*, dat door Sensio is uitgegeven.

Wij wensen je veel succes en studieplezier.

Het bestuur van het Register Specialistisch Casemanagement

Marcel Frijns, Marjol Nikkels, Gaston Merckelbagh, Lars Scheurer

INHOUD

1. Arbovisie 2040 en de toekomst van de Arbomarkt	7
Samen werken aan preventie	7
Arbovisie 2040	8
2. Van werk naar werk en de komst van het Werkcentrum	11
Eén loket per regio: het Werkcentrum	11
Financiële impuls voor een sterk van-werk-naar-werkstelsel	11
Ondersteuningsbehoefte centraal	11
Sterkere publiek-private governance	12
3. Wetsvoorstel afsluiting van	
spoor 1 bij start tweede ziektejaar voor MKB-werkgevers	13
Duidelijkheid bieden om spoor 1 af te sluiten en	
over te gaan op vervanging	13
Schriftelijke instemming en procedure	14
Wijziging van de RIV-toets	14
Ontslag na afloop van het tweede ziektejaar	14
Kritische kanttekeningen bij het voorstel	14
Wetsvoorstel kan nog gewijzigd worden	15
4. Van WAO naar WIA naar OCTAS	17
De aanloop naar de WIA	17
De kern van de WIA	18
Effecten en knelpunten van de WIA	18
De toekomst van het arbeidsongeschiktheidsstelsel	19
Aangekondigde veranderingen in de WIA	21
5. Achterstanden bij de WIA-keuring en herbeoordelingen	23
Vereenvoudigde WIA-beoordeling 60-plusser	23
Voorschot op de WIA-uitkering	24
Voorschot in rekening bij de WGA-eigenrisicodragers	25
Praktisch beoordelen WIA per 1 juli 2024	26
Wat is de theoretische keuring WIA?	27
6. Plannen voor de Werkloosheidswet (WW) en de PAWW	31
Kabinetsplannen met betrekking tot de WW	31
Voorwaarden recht op een WW-uitkering	32
Duur van de WW	33
Inkomensvoorziening oudere werkloze (IOW)	33
PAWW: Private Aanvulling WW en WGA	34
7. Vereenvoudiging Wet Banenafpraak ter vervanging van wet BQA ...	37
Banenafpraak in sociaal akkoord van 2013	37
Doelgroep banenafpraak	37
Vereenvoudiging Wet Banenafpraak	38
Getrapte invoering inclusiviteitsopslag en bonusregeling	39

8. Wetsvoorstel meer zekerheid flexwerkers	41
Aanpassing ketenregeling: tussenpoze gaat van zes maanden naar 5 jaar	41
Afschaffen van oproepcontracten	41
Wijzigingen voor uitzendcontracten	41
Uitzonderingen voor scholieren en studenten	42
9. Handhaving op de Wet DBA en de aanpak van schijnzelfstandigheid	43
Wat is Schijnzelfstandigheid?	43
Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelatie (DBA)	43
Beoordeling van de arbeidsrelatie	44
Wetsvoorstel Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelatie en Rechtsvermoeden (VBAR)	45
Praktische tips voor opdrachtgevers en zelfstandigen	45
10. Verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV) voor ondernemers	47
Verplichte AOV voor de IB-ondernemer, niet voor de DGA	47
Uitkering BAZ	47
De BAZ kent een opt-out mogelijkheid	47
Premie BAZ	48
Samenloop werknemer en zelfstandig ondernemerschap	48
Ziekmelding bij UWV	48
Wat gebeurt er met de vrijwillige verzekering voor de Ziektewet en de WIA?	48
11. Wijzigingen Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl)	51
Afschaffing Laag Inkomensvoordeel (LIV) per 1 januari 2025	51
Wijzigingen in het Loonkostenvoordeel (LKV)	51
12. Doorwerken na de AOW-leeftijd	53
Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd	53
Afspraken over doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd	54
13. Hoofdstuk Werkhervattingskas of eigenrisicodragerschap	55
Besluit gedifferentieerde premie Werkhervattingskas 2025	55
Publicatie besluit Werkhervattingskas is vervroegd	56
Afweging hybride stelsel	56
Alertheid op het WGA-risico bij overname van bedrijven	57

Veel werkenden
ontvangen
nog altijd geen
structurele
preventieve
zorg

1. ARBOVISIE 2040 EN DE TOEKOMST VAN DE ARBOMARKT

De arbodienstverlening in Nederland staat op een kruispunt. Hoewel preventie al jarenlang een wettelijke pijler is binnen de Arbowet, blijft de praktische uitvoering achter.

Een werknemer weet veelal niet eens dat hij gebruik kan maken van het preventief (open) spreekuur bij de bedrijfsarts. Veel werkenden ontvangen nog altijd geen structurele preventieve zorg, ondanks de toegenomen aandacht voor duurzame inzetbaarheid.

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de knelpunten in het huidige arbostelsel en de oplossingsrichtingen uit het visiedocument Samen werken aan preventie van de Argumentenfabriek (2024) en uit de Arbovisie 2040. De Arbovisie 2040 bevat een toekomstbeeld, namelijk de missie, ambities en doelstellingen op het gebied van arbeidsomstandigheden richting 2040. Met de Arbovisie 2040 wil het kabinet ervoor zorgen dat werkenden in Nederland zo gezond en veilig mogelijk werken en geen gezondheidsklachten door hun werk krijgen, ook niet na hun pensioen.

Samen werken aan preventie

De huidige arbomarkt wordt gekenmerkt door versnippering. Werkgevers, arbodiensten, bedrijfsartsen, verzekeraars en toezichthouders opereren vaak langs elkaar heen, elk met eigen verantwoordelijkheden en prikkels. Deze fragmentatie belemmert samenwerking en belemmert de mogelijkheid om structureel in te zetten op preventie.

In de praktijk ligt de nadruk nog te vaak op curatieve verzuimbegeleiding in plaats van op preventieve maatregelen. Werkgevers ervaren preventie als een kostenpost zonder direct meetbaar rendement, waardoor de aandacht voor vroegsignalering en risicobeheersing beperkt blijft. Daar komt bij dat het tekort aan bedrijfsartsen en andere arbo-professionals de slagkracht van het huidige systeem verder onder druk zet. De infrastructuur schiet tekort in het vroegtijdig herkennen van risico's en het ondersteunen van werkenden met een verhoogde belasting.

Bouwstenen voor een toekomstbestendig arbostelsel

Het rapport 'Samen werken aan preventie' van de Argumentenfabriek schetst vier kernprincipes voor verbetering. Allereerst is er behoefte aan een heldere taakverdeling tussen alle betrokken partijen. Werkgevers, werknemers, arbo-professionals en toezichthouders moeten gezamenlijk verantwoordelijkheid dragen voor preventie, met voldoende ruimte voor arbo-professionals om proactief op te treden.

Daarnaast is transparantie essentieel. Werkgevers moeten beter kunnen sturen op kwaliteit bij het inkopen van arbodienstverlening, en publieke normen kunnen hierbij ondersteunen. Ook wordt gepleit voor een sterke regionale infrastructuur, bijvoorbeeld in de vorm van arbocentra of netwerken van MKB-bedrijven, die

kunnen zorgen voor kennisdeling, schaalvoordelen en continuïteit in dienstverlening. Tot slot vraagt de arbosector om een herziening van de beroepsstructuur. Er is behoefte aan nieuwe loopbaanpaden, actuele opleidingen en de inzet van hybride professionals die zowel medische als organisatorische kennis combineren. Deze vernieuwde beroepsgroep moet toegerust zijn om de verschuiving naar preventie ook daadwerkelijk vorm te geven.

Vier toekomstscenario's voor sturing

Het rapport onderscheidt vier scenario's voor de toekomstige inrichting van de arbomarkt.

- » In het eerste scenario blijft de markt grotendeels zoals die nu is ingericht, met zelfregie en beperkte overheidsinterventie.
- » In het tweede scenario stelt de overheid inhoudelijke kaders en kwaliteitscriteria, terwijl de markt de uitvoering blijft verzorgen.
- » Een derde scenario voorziet in een publiek netwerkmodel, waarbij de overheid regionale netwerken coördineert en faciliteert.
- » In het vierde scenario neemt de overheid de volledige regie, met een publiek georganiseerde arbodienst die vergelijkbaar is met het GGD-model.

Elk scenario heeft consequenties voor de autonomie van betrokken partijen, de kwaliteit van de dienstverlening, de kostenstructuur en de toegankelijkheid. Welke keuze er gemaakt gaat worden zal de komende jaren duidelijk worden.

Op weg naar een preventieve arbomarkt

De verschuiving naar een preventieve arbomarkt heeft directe gevolgen voor casemanagers, verzuimprofessionals en A&O-deskundigen. Nieuwe vaardigheden worden gevraagd, zoals vroegsignalering van gezondheidsrisico's, advisering over integraal gezondheidsbeleid en strategische samenwerking met andere kerndeskundigen.

Contracten tussen werkgevers en arbodiensten zullen vaker expliciet aandacht moeten besteden aan preventie in plaats van uitsluitend aan verzuimbegeleiding. De RI&E krijgt een prominentere rol als vertrekpunt voor duurzame inzetbaarheid, en het beïnvloeden van gedrag en bewustwording bij werkgevers en werknemers wordt een kerntaak binnen het vak.

Arbovisie 2040

Het kabinet wil dat niemand meer ziek wordt of overlijdt door slechte arbeidsomstandigheden. Het kabinet streeft naar een substantiële daling in het aantal werkgerelateerde zieken, arbeidsongeschikten en doden.

Arbovisie 2040 markeert een duidelijke koerswijziging. De centrale boodschap is dat elk werkgerelateerd overlijden of geval van beroepsziekte er één te veel is oftewel een "Zero Death" doelstelling.

De ambitie is een structurele daling van werkgerelateerde gezondheidsschade, met preventie als voornaamste instrument. Het huidige arbostelsel, grotendeels gebaseerd op beleidslijnen uit 2012, blijkt daartoe ontoereikend. Vooral op het

gebied van preventie, naleving en handhaving is versterking noodzakelijk. De visie bouwt daarom voort op drie strategische actielijnen: het ontwikkelen van preventiebeleid, de uitvoering op de werkvloer en een cyclisch systeem van evaluatie en toezicht.

Structurele knelpunten in de arbozorg

De arbeidsmarkt verandert in hoog tempo. Door de groei van flexibele contractvormen, platformwerk en het toenemend aantal zzp'ers is de toegang tot arbozorg ongelijk verdeeld. Arbeidsmigranten vormen een extra kwetsbare groep, vaak door zware arbeidsomstandigheden, taalbelemmeringen en beperkte rechtspositie. Tegelijkertijd zorgen technologische innovaties zoals kunstmatige intelligentie en automatisering voor nieuwe psychosociale risico's, zoals verminderde autonomie en verhoogde mentale belasting.

Structureel kampen we in Nederland met een te lage naleving van de RI&E-verplichting: slechts 35% van de werkgevers heeft deze volledig op orde. Preventie krijgt nog steeds weinig prioriteit binnen de dagelijkse arbozorg, en verantwoordelijkheden binnen flexibele arbeidsrelaties en ketens zijn vaak onduidelijk. De handhaving door de Arbeidsinspectie is beperkt, waardoor overtredingen zelden serieuze gevolgen hebben.

Beleidslijnen richting 2040

Om het systeem toekomstbestendig te maken, bevat de Arbovisie 2040 drie concrete actielijnen.

- » Ten eerste moet elk bedrijf beschikken over een actuele RI&E met bijbehorende maatregelen, en wordt de Arbowet uitgebreid richting zzp'ers en ketenverantwoordelijkheid.
- » Werkgevers worden gestimuleerd om ook in preventieve arbozorg te investeren, met als einddoel een "Zero Death"-beleid bij arbeidsongevallen en blootstelling aan gevaarlijke stoffen. Op de werkvloer wordt gezond en veilig werken een kernwaarde in de bedrijfscultuur. Leidinggevend en medezeggenschap vervullen hierin een voorbeeldfunctie, terwijl arbeidsveiligheid al in het onderwijs moet worden opgenomen als leerdoel.
- » De derde actielijn draait om bijstelling en toezicht. Het arbobeleid moet periodiek worden geëvalueerd in een vaste preventiecyclus. Daarbij is versterking van de kennisinfrastructuur noodzakelijk, zodat werkenden beter toegang krijgen tot begrijpelijke, betrouwbare informatie. Tegelijkertijd wordt de handhaving geïntensiveerd, met meer aandacht voor effectiviteit en opvolging.

Een preventief ingericht arbostelsel

De Arbovisie 2040 markeert een noodzakelijke koerswijziging richting een preventief ingericht arbostelsel.

Voor professionals in Casemanagement, verzuim en inzetbaarheid betekent dit een herijking van rollen, taken en vaardigheden. De toekomst vraagt om samenwerking, lange termijnvisie en een goed georganiseerde kennisinfrastructuur.

Niet óf, maar hóe we de omslag maken naar preventie, wordt bepalend voor de gezondheid en inzetbaarheid van werkend Nederland. Het Register Specialistisch Casemanagement (RSC) zet zich hier ook actief voor in. Niet voor niets is de missie van het RSC ‘Werkend Nederland laten floreren!’

2. VAN WERK NAAR WERK EN DE KOMST VAN HET WERKCENTRUM

Het kabinet wil de arbeidsmarktinfrastructuur hervormen om mensen beter te kunnen begeleiden naar passend werk of scholing. Het kabinet wil de samenwerking tussen de verschillende partijen verbeteren, om zo de dienstverlening aan mensen te verbeteren. Hiervoor wordt de SUWI-wetgeving aangepast met vier samenhangende maatregelen:

1. het creëren van één regionaal loket: het Werkcentrum
2. het versterken van het van-werk-naar-werk-stelsel
3. het meer centraal zetten van de ondersteuningsbehoefte
4. het structureel borgen van een gezamenlijke publiek-private governance

Het kabinet verwacht dat deze vier maatregelen bijdragen aan het creëren van meer toegankelijke en overzichtelijke dienstverlening voor werkzoekenden, werkenden en werkgevers. De voorstellen worden uitgewerkt in de SUWI wet- en regelgeving. SUWI staat voor Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen. Streefdatum voor de invoering is 1 januari 2026. Er wordt stap voor stap toegewerkt naar deze hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur.

Eén loket per regio: het Werkcentrum

In elke arbeidsmarktregio komt één herkenbaar en toegankelijk loket: het Werkcentrum. Hier kunnen werkzoekenden, werkenden en werkgevers terecht voor vragen over werk, loopbaan, scholing en personeel. Het Werkcentrum fungeert als toegangspoort tot publieke en private dienstverlening, waarbij UWV en gemeenten verantwoordelijk zijn voor organisatie en doorverwijzing.

Hoewel de dienstverlening gebundeld wordt, behouden de betrokken partijen hun zelfstandigheid. Het Werkcentrum verwijst bijvoorbeeld naar O&O-fondsen, maar laat verantwoordelijkheden bij de sociale partners (werkgever- en werknemerorganisaties).

Financiële impuls voor een sterk van-werk-naar-werkstelsel

Sociale partners hebben de ambitie uitgesproken voor een dekkend van-werk-naar-werkstelsel, toegankelijk voor alle werkenden – ongeacht sector, contractvorm of bedrijfsgrootte. Het kabinet ondersteunt dit met een tijdelijke, meerjarige financiële impuls, gericht op het dichten van hiaten in de dienstverlening. Samen met sociale partners wordt verkend waar versterking nodig is.

Ondersteuningsbehoefte centraal

In de praktijk blijkt het lastig om tijdig passende en/of doorlopende begeleiding aan mensen te bieden, doordat dienstverlening en werkprocessen van partijen onvoldoende op elkaar aansluiten. Voor een deel van de dienstverlening is expertise en inzet van meerdere organisaties nodig. Dit geldt in het bijzonder voor mensen

met een complexe ondersteuningsbehoefte. Het kabinet stelt tijdelijk budget beschikbaar voor de verbetering van de gezamenlijke dienstverlening, zoals publiek-private scholingsprojecten en sectorale ontwikkelpaden naar kansrijke beroepen (bijv. kinderopvang). Gemeenten en UWV worden gestimuleerd om samen op te trekken in projecten, scholing en re-integratie. Voor effectieve samenwerking is gegevensdeling cruciaal. Het kabinet werkt aan een wettelijke basis en landelijke standaardisatie daarvoor.

Sterkere publiek-private governance

De afgelopen jaren zijn veel tijdelijke initiatieven gestart in de arbeidsmarktregio's, zoals Matchen op Werk en de regionale mobiliteitsteams. Door het gebrek aan samenhang is de samenwerking versnipperd gebleven. Daarom komt er één Landelijk Beraad en per regio één Regionaal Beraad. Deze organen stellen meerjarig arbeidsmarktbeleid op, inclusief afspraken over de inzet van publieke en private middelen. In het Regionaal Beraad zijn minimaal gemeenten, UWV en sociale partners vertegenwoordigd.

TIP voor re-integratie professionals

Kijk eens voor mensen die willen re-integreren in een totaal andere sector bij de O&O fondsen welke opleidingsmogelijkheden er allemaal geboden worden waarmee mensen opleidingen vaak met baangaranties kunnen verkrijgen. Scholing is belangrijk voor het duurzaam inzetbaar houden van mensen. De scholing zou wellicht ook vanuit de transitievergoeding gefinancierd kunnen worden. Het voordeel is dat de opleiding bruto gefinancierd wordt. De werknemer moet hier wel vooraf voor tekenen, want zijn netto transitievergoeding wordt uiteindelijk wel wat lager.

3. WETSVORSTEL AFSLUITING VAN SPOOR 1 BIJ START TWEEDE ZIEKTEJAAR VOOR MKB-WERKGEVERS

Er is een wetsvoorstel in ontwikkeling tot wijziging van de re-integratieverplichtingen in het tweede ziektejaar. Er wordt een belangrijke aanpassing voorgesteld voor kleine en middelgrote werkgevers. Zij krijgen onder voorwaarden de mogelijkheid om na afloop van het eerste ziektejaar de re-integratie in het eerste spoor af te sluiten. Daarmee wordt het mogelijk om over te gaan tot structurele vervanging van de zieke werknemer, zonder dat de oorspronkelijke functie beschikbaar hoeft te blijven. De re-integratiefocus verschuift vanaf het tweede ziektejaar volledig naar het tweede spoor: re-integratie bij een andere werkgever.

Duidelijkheid bieden om spoor 1 af te sluiten en over te gaan op vervanging

Het kabinet erkent dat kleine en middelgrote werkgevers vaak moeite hebben om langdurig zieke werknemers intern te re-integreren. Dit komt vooral door beperkte mogelijkheden tot herplaatsing, geringe vervangingscapaciteit en het ontbreken van passend werk. Het verplicht openhouden van de werkplek gedurende twee jaar belemmert de wendbaarheid van deze werkgevers aanzienlijk. Door hen eerder duidelijkheid te geven over het moment waarop de eigen functie definitief kan worden vervuld door iemand anders, wil de wetgever hen meer handelingsvrijheid bieden.

Wat houdt de afsluiting van spoor 1 in?

Zodra het tweede ziektejaar aanvangt, kunnen kleine en middelgrote werkgevers het eerste spoor afsluiten. De werknemer verliest daarmee zijn recht op terugkeer naar de eigen functie, ook indien volledig herstel optreedt. De werkgever mag de functie structureel vervullen met een andere medewerker. Alleen als de werkplek toevallig nog beschikbaar is, kan de werknemer in principe terugkeren – maar dit is dan geen verplichting meer.

De loondoorbetalingsplicht en re-integratieverantwoordelijkheid van 104 weken blijven ongewijzigd. Een eventueel herstel van de werknemer in die periode heeft dus geen invloed op de duur van deze verplichting.

Wijziging alleen voor kleine- en middelgrote werkgevers

De regeling is uitsluitend van toepassing op werkgevers met een loonsom van maximaal € 3.960.000 (grens 2025 terugkijkend naar het jaar 2023). Dit betreft werkgevers met een loonsom tot honderd keer het gemiddelde premieloon per werknemer.

Kleine werkgevers hebben een loonsom tot 25 keer dit bedrag (maximaal € 990.000 in 2025), middelgrote werkgevers zitten tussen de 25 en 100 keer de gemiddelde loonsom.

Bij grote werkgevers blijft het eerste spoor verplicht beschikbaar, omdat onderzoek uitwijst dat de kans op succesvolle re-integratie daar groter is. Voor hen geldt dit wetsvoorstel dus niet.

Schriftelijke instemming en procedure

Werkgever en werknemer moeten het samen eens zijn over de afsluiting van spoor 1. De werknemer ontvangt uiterlijk in de 52e ziekteweek een schriftelijk voorstel, met een bedenktijd van 14 dagen. Tot het einde van het eerste ziektejaar moet de werknemer schriftelijk instemmen. Binnen die termijn mag hij zijn instemming zonder opgave van redenen herroepen.

Indien de werknemer niet instemt, kan de werkgever vanaf de 42e ziekteweek een verzoek tot toestemming indienen bij UWV. UWV beoordeelt vervolgens:

- » Of de werknemer daadwerkelijk arbeidsongeschikt is voor de eigen functie.
- » Of de re-integratie-inspanningen in het eerste jaar adequaat zijn geweest.
- » Of herstel binnen 13 weken te verwachten is (al dan niet met aanpassingen).

Bij het verzoek moet een verklaring van de bedrijfsarts worden meegestuurd. Toestemming wordt in ieder geval geweigerd indien de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van zwangerschap of bevalling.

Wijziging van de RIV-toets

Als spoor 1 bij de ingang van het tweede ziektejaar formeel wordt afgesloten, wijzigt de toetsing bij de latere WIA-aanvraag. De RIV-toets beperkt zich dan tot de inspanningen in spoor 2 tijdens het tweede ziektejaar. Dit betekent dat eventuele loonsancties zich beperken tot maximaal 52 weken en alleen worden opgelegd indien de inzet op spoor 2 onvoldoende blijkt.

Ontslag na afloop van het tweede ziektejaar

Na afloop van de loondoorbetalingsperiode kan de werkgever bij UWV toestemming vragen om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Voor kleine werkgevers vervalt dan de toets op herplaatsingsmogelijkheden. Bij middelgrote werkgevers blijft deze toets wél onderdeel van de ontslagprocedure. UWV kijkt dan of herplaatsing binnen de organisatie op termijn alsnog mogelijk is.

Is een van de partijen het niet eens met UWV-oordeel over het afsluiten van spoor 1, dan staat alleen nog de gang naar de civiele rechter open. Er is geen bezwaar- of beroepsmogelijkheid binnen UWV zelf. De werknemer kan de kantonrechter verzoeken om te bepalen dat spoor 1 toch beschikbaar blijft, ondanks een eerder oordeel van UWV.

Kritische kanttekeningen bij het voorstel

Hoewel het wetsvoorstel bedoeld is om werkgevers te ondersteunen, roept het ook vragen op. De instemming van de werknemer is immers vrijwillig – maar voor de werknemer zelf levert instemming zelden voordeel op. Er valt immers een recht op terugkeer weg, terwijl de loondoorbetaling en re-integratieverantwoordelijkheid ongewijzigd blijven.

Daarom ligt het voor de hand dat veel werkgevers tijdig een UWV-toestemming zullen aanvragen – los van de bereidheid van de werknemer. Dit brengt extra druk met zich mee voor UWV, dat nu al kampt met achterstanden in de afhandeling van deskundigenoordelen en WIA-aanvragen. De benodigde medische toetsing vereist inzet van verzekeringsartsen, waarvan er al een nijpend tekort is. De vraag is dan ook of UWV de verwachte toestroom aan aanvragen tijdig en zorgvuldig kan verwerken.

Wetsvoorstel kan nog gewijzigd worden

De Raad van State was ook heel kritisch op het wetsvoorstel. Werknemers kunnen onder druk worden gezet om mee te werken aan de afsluiting van spoor 1 maar ook de belasting van de rechterlijke macht is niet gewenst.

Het wetsvoorstel is gunstig voor kleine en middelgrote werkgevers maar juist niet voor de werknemers.

De uitvoerbaarheid en effectiviteit van deze wetgeving hangen sterk af van de capaciteit van UWV en de bereidheid van werknemers om mee te werken.

Hoe het uiteindelijke wetsvoorstel eruit komt te zien is nog niet bekend. Dat wordt pas duidelijk bij het indienen van het wetsvoorstel aan de Tweede Kamer.

Verdere ontwikkelingen zullen nauwlettend gevolgd moeten worden. Wel is al aangekondigd door minister Eddy van Hujim dat het kabinet Schoof met dit wetsvoorstel verder wil zoals ook is opgenomen in het Regeerakkoord.

Waar andere landen
langdurig werklozen
registreerden,
werden zij
in Nederland
grotendeels via de
WAO afgehandeld

4. VAN WAO NAAR WIA NAAR OCTAS

De aanloop naar de WIA

Begin 2000 stond Nederland voor een immense uitdaging: het aantal arbeidsongeschikten groeide explosief en dreigde de grens van één miljoen te overschrijden. In 2002 ontvingen bijna 993.000 mensen een arbeidsongeschiktheidsuitkering, waarvan 792.000 via de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO). Dit aantal werd verder aangevuld door uitkeringen op basis van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (WAZ) en de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong).

Deze cijfers gaven een vertekend beeld van de Nederlandse arbeidsmarkt. In internationaal perspectief was de officiële werkloosheid laag, maar een aanzienlijk deel van de beroepsbevolking bevond zich buiten het arbeidsproces onder de 'medische deken' van arbeidsongeschiktheid. Waar andere landen langdurig werklozen registreerden, werden zij in Nederland grotendeels via de WAO afgehandeld. Dit leidde niet alleen tot hoge collectieve lasten, maar ook tot een cultuur waarin arbeidsongeschiktheid een alternatieve route werd voor werknemers die langdurig niet aan het werk waren.

De noodzaak tot hervorming

Naast de financiële druk bracht de groeiende instroom in de WAO een structureel probleem met zich mee: de WAO creëerde een situatie waarin werkhervatting nauwelijks werd gestimuleerd. Eenmaal binnen de regeling was het moeilijk om uit te stromen, en het systeem bood weinig prikkels voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten om hun resterende verdien capaciteit te benutten. Dit leidde ertoe dat de WAO steeds meer als een definitieve uitkeringsregeling werd gezien in plaats van een tijdelijke voorziening met een focus op herstel en re-integratie.

Om dit tijt te keren, besloot de overheid tot een fundamentele stelselwijziging.

Dit leidde tot de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), die op 29 december 2005 in werking trad en de WAO verving.

WAO blijft WAO

De WAO geldt nog altijd voor personen die ziek waren voor de datum van 1 januari 2004. WAO blijft WAO en die komen niet in de WIA. Echter, als het recht op een WAO-uitkering volledig was vervallen en er meer dan vijf jaar voorbij zijn dan is wel de WIA van toepassing.

Een herleving van een vervallen WAO-recht is namelijk alleen nog mogelijk na een wachttijd van vier weken, op voorwaarde dat de arbeidsongeschiktheid binnen vijf jaar na einde van het WAO-recht en onder de voorwaarde dat er sprake is van dezelfde oorzaak (artikel 43a WAO).

De kern van de WIA

De WIA kent een ander uitgangspunt dan de WAO: werken staat centraal. De wet is opgebouwd uit twee regelingen:

- » Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA): voor werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn of tijdelijk volledig arbeidsongeschikt met uitzicht op herstel.
- » Inkomensvoorziening Volledig en duurzaam Arbeidsgeschikten (IVA): voor werknemers die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn.

Een belangrijk verschil met de WAO is de toegangsdrempel voor de regeling. Waar in de WAO een arbeidsongeschiktheidspercentage van 15% al voldoende was voor een uitkering, ligt deze drempel in de WIA op 35%.

Dit betekent dat werknemers met een verdienvermogensverlies onder de 35% niet in aanmerking komen voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering en worden geacht in hun eigen of ander passend werk te blijven functioneren.

De WIA introduceerde een sterke financiële stimulans om werk te hervatten.

Binnen de regeling WGA geldt: hoe meer een werknemer verdient met werken, hoe hoger het totale inkomen. Beide regelingen IVA en WGA worden toegelicht in hoofdstuk 11.

Effecten en knelpunten van de WIA

Sinds de invoering van de WIA is de instroom in arbeidsongeschiktheidsregelingen in aanvang aanzienlijk gedaald ten opzichte van de WAO-periode. Dit kwam voornamelijk door de strengere criteria van het Schattingsbesluit sinds 2004 en de hogere toegangsdrempel in de WIA.

Daarnaast hebben de verlengde loondoorbetalingsplicht van 52 weken naar 104 weken (2004) en de Wet verbetering poortwachter (2002) geleid tot een vermindering van langdurig ziekteverzuim en een hogere mate van werkherhervatting. In 2010 verscheen er zelfs een rapport met de titel 'Nederland is niet ziek meer, van WAO debacle naar WIA mirakel'.

Die vreugde was relatief van korte duur. Sinds 2016 stijgt de WIA-instroom enorm en zijn er grote zorgen over de financiële houdbaarheid van het bestaande stelsel. Ook zijn er kritische kanttekeningen te plaatsen bij de WIA.

- » De drempel van 35% leidt ertoe dat een grote groep werknemers zonder vangnet tussen wal en schip valt. Het was de bedoeling dat ze zoveel mogelijk in dienst zouden blijven bij de eigen werkgever, maar er kwam geen ontslagverbod voor deze groep. Resultaat is dat er vaak wel afscheid wordt genomen van de 35-minners.
- » De WIA-voldoet niet aan het ILO-verdrag 121, internationale regels mede door deze hoge ondergrens. En de WGA-vervolguitkering is te laag in de situatie dat er sprake is van risqué professional. Indien de werkgever verantwoordelijk is voor de arbeidsongeschiktheid mag het daardoor ontstane loonverlies niet meer bedragen dan 60% en dit is bij de WGA-vervolguitkering wel het geval.
- » De beoordeling van de duurzaamheid voor het recht op IVA is complex en tijdrovend, wat leidt tot vertragingen en fouten in de WIA-claimbeoordeling.

Inmiddels is bekend dat het WIA-stelsel dermate complex is dat de uitvoering bij UWV is vastgelopen.

- » De uitvoering loopt vast door lange wachttijden voor sociaal-medische beoordelingen bij UWV. De wachttijden lopen hard op vanwege een tekort aan verzekeringsartsen.
- » Werkgevers ervaren de financiële lasten van langdurig verzuim en de verplichtingen rondom re-integratie als een zware druk. Dit heeft er toe bijgedragen dat het aantal zelfstandigen en het aantal flex-werknemers zonder vast contract aanzienlijk is gegroeid.

De toekomst van het arbeidsongeschiktheidsstelsel

De onafhankelijke Commissie Toekomst Arbeidsongeschiktheidsstelsel (OCTAS) concludeerde in haar eindrapport van februari 2024 dat het huidige stelsel onvoldoende aansluit bij de behoeften van mensen met een arbeidsbeperking en een drempel vormt voor duurzame werkhervatting. OCTAS presenteerde drie varianten om het stelsel te hervormen en werk meer centraal te stellen. Het kabinet is bezig op basis van deze adviezen wetsvoorstellen uit te werken. Duidelijk is dat er wijzigingen in de WIA aankomen in verschillende fasen.

Knelpunten huidige stelsel

Het Nederlandse arbeidsongeschiktheidsstelsel is door de jaren heen steeds ingewikkelder geworden. Werknemers, werkgevers en uitvoeringsinstanties ervaren een systeem met talloze regelingen, arbeidsongeschiktheidsbeoordelingen en samenloop van wetten die zelfs voor deskundigen moeilijk te doorgronden zijn.

De belangrijkste knelpunten:

- » Een doolhof aan regelingen met verschillende inkomens- en uitkeringscriteria.
- » Werkgevers en werknemers ervaren onzekerheid over de financiële gevolgen van arbeidsongeschiktheid.
- » De uitvoering loopt vast door lange wachttijden voor sociaal-medische beoordelingen bij UWV.
- » Mensen met een flexibel arbeidsverleden en arbeidsbeperkingen vallen vaak tussen wal en schip.

De terughoudendheid om te werken vanwege de complexe samenloop van inkomensvoorzieningen en toeslagen.

Drie OCTAS varianten voor vereenvoudiging

OCTAS pleit voor een benadering die vertrouwen centraal stelt en de complexiteit vermindert. De komende jaren zal de politiek moeten beslissen welke richting het stelsel opgaat en hoe het beter aansluit bij de behoeften van werknemers, werkgevers en zelfstandigen.

Uitgangspunten bij de adviezen voor OCTAS

Loondoorbetaling blijft 104 weken

OCTAS presenteerde drie varianten om het stelsel te hervormen. Voor alle drie

de oplossingsrichtingen blijft de loondoorbetaling bij ziekte staan op 104 weken inclusief alle verplichtingen van de Wet verbetering poortwachter. Het tweede ziektejaar draagt namelijk bij aan een succesvolle spoor 1 re-integratie. Wel is een verkorte wachttijd mogelijk bij zeer ernstige en uitzichtloze situaties.

Bedrijfsarts wordt leidend bij de RIV-toets

UWV moet bij de toetsing van het re-integratieverslag uitgaan van vertrouwen in het werk van de bedrijfsarts. De verzekeringsarts hoeft niet meer het werk van de bedrijfsarts te controleren. Iedereen moet wel 'dezelfde taal gaan spreken'. Daarvoor dient de functionele mogelijkhedenlijst (FML) vervangen te worden door de BAR (Beschrijving van Arbeidsbelastbaarheid en Re-integratie).

Uitbreiding van no-riskpolis

De no-riskpolis gaat ook gelden voor langdurig zieke werknemers die re-integreren via het tweede spoor tijdens de eerste twee ziektejaren. Zo lopen nieuwe werkgevers geen risico bij eventueel nieuwe uitval en kunnen werknemers al tijdens de wachttijd re-integreren. Is er geen loonverlies dan hoeven ze ook niet op te gaan voor de WIA-beoordeling.

Octas variant 1: Huidig stelsel 'BETER'

Deze variant bouwt voort op het bestaande stelsel, maar vereenvoudigt de structuur en verkleint de knelpunten:

- » **Eén loongerelateerde uitkering in de WIA:** De scheiding tussen IVA en WGA vervalt, met één uniforme uitkering van maximaal 70% bij volledige arbeidsongeschiktheid.
- » **Eenvoudigere WIA-beoordelingen:** Door afschaffing van de duurzaamheidstoets kunnen WIA-beoordelingen sneller worden uitgevoerd.
- » **Minder herbeoordelingen:** Door afschaffing van de IVA komen er minder verzoeken tot herbeoordeling, omdat er geen onderscheid meer is in de financiering tussen WGA en IVA. Momenteel hebben werkgevers belang bij het overbrengen van personen van de WGA naar de IVA.
- » **Verlaging van de instroomdrempel:** Werknemers komen vanaf 25% arbeidsongeschiktheid in aanmerking voor de WIA, wat voordelig is voor lagere inkomensgroepen.
- » **Maximering van maatmanloon op het maximumdagloon:** Hierdoor worden hoge inkomens niet automatisch als volledig arbeidsongeschikt beoordeeld. Bij de vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid wordt het maatmanloon – ook bij inkomens boven het maximumdagloon – afgetopt op het maximumdagloon. Hierdoor is het inkomensverlies kleiner en worden mensen minder snel voor 80-100% arbeidsongeschikt verklaard.
- » **Uitbreiding van de no-riskpolis:** Personen die in het tweede ziektejaar naar een andere werkgever overgaan omdat ze niet bij de eigen werkgever kunnen blijven, vallen onder de no-riskpolis. Hiervoor is geen WIA-keuring meer nodig.

Octas variant 2: 'WERK staat voorop'

Deze variant stelt werken centraal en legt de focus op re-integratie voordat een definitieve arbeidsongeschiktheidsbeoordeling plaatsvindt:

- » **Re-integratieuitkering:** Werknemers worden niet direct gekeurd voor de WIA, maar ontvangen eerst drie jaar lang 70% van hun oude inkomen. Ondertussen wordt volop ingezet op re-integratie.
- » **Arbidsongeschiktheids(A.O.)-einduitkering:** Pas wanneer werkhervatting niet mogelijk is, volgt een WIA-beoordeling en een A.O.-einduitkering. De A.O.-einduitkering is ook mogelijk bij werkhervatting, indien er sprake is van een grote inkomensterugval. Wanneer iemand geen werk vindt terwijl hij of zij wel kan werken, bestaat er geen recht op de A.O.-einduitkering.
- » **Actieve bemiddeling naar werk:** UWV en publieke re-integratieorganisaties nemen een proactieve rol in arbeidsbemiddeling.

In de plannen van OCTAS is er bij deze variant geen rol meer voor private verzekeraars. Werkgevers en werknemers betalen collectief voor re-integratie en inkomenszekerheid. De vraag is of deze publieke uitvoering er gaat komen.

Octasvariant 3: 'BASIS voor werkenden'

Deze variant stelt een uniforme regeling voor alle werkenden voor, ongeacht hun contractvorm. Het plan is één basisregeling van arbeidsongeschiktheid voor werknemers en zelfstandigen, zelfstandigen en werknemers worden op dezelfde manier beoordeeld en verzekerd. Wel komt er een verplichte aanvullende verzekering voor werknemers, waarbij zij bovenop de basisuitkering een inkomensafhankelijke aanvulling ontvangen die gelijk is aan het niveau van BETER. Publieke Regionale Re-integratiedienstloketten (RRL) moeten werkzoekenden en werkgevers actief begeleiden. OCTAS gelooft in publieke re-integratie uitvoering boven private partijen. En een uniforme financiering waar alle werkenden bijdragen aan deze basisregeling.

Aangekondigde veranderingen in de WIA

De WIA is in essentie een regeling die uitgaat van het principe 'werken wie nog werken kan'. In de praktijk blijkt echter dat een groot deel van de WGA 80-100% populatie geen financiële prikkels heeft om te werken. Bij de groep 35-80% arbeidsongeschikten is de werkprikkel bovendien sterk verminderd door de brede dekking van WGA-hiaatverzekeringen die veel werkgevers voor hun werknemers afsluiten. Deze verzekeringen worden toegelicht in hoofdstuk 13. Daarnaast biedt het huidige stelsel onvoldoende ondersteuning aan vangnetters en 35-minners om daadwerkelijk terug te keren naar werk, ondanks beleidsmatige intenties om arbeidsparticipatie te stimuleren. Meervoudige problematiek, zoals schulden en gezondheidsproblemen, maakt dit extra complex.

In de Kamerbrief van 28 januari 2025 heeft minister Eddy van Hijum de OCTAS-aanbevelingen beoordeeld en een beleidsrichting geschetst. Hieruit blijkt dat de

minister al enkele maatregelen uit variant BETER van het OCTAS-rapport op korte termijn door te voeren:

- » Afschaffen van de IVA-uitkering en een uniform WIA-uitkeringsregime invoeren. Er is geen aparte regeling meer voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten. Dit leidt ertoe dat er veel minder herbeoordelingen zullen zijn.
- » Vervallen van de WGA-vervolguitkering, waardoor ook de WGA-hiaatverzekeringen verdwijnen. Mensen komen eerst een WIA-loongerelateerde uitkering en daarna blijft er een WIA-loonaanvullingsuitkering over zonder dat er gekeken wordt of er sprake is van voldoende werken.
- » Aanpassing van de WIA-drempel: Een verlaging van de arbeidsongeschiktheidsgrens van 35% naar 25% of 15% wordt overwogen, mede vanwege internationale verdragen zoals ILO 121. Weliswaar kost deze verlaging veel geld dus het is uiteindelijk de vraag of hier financieel ruimte voor is.
- » Herziening van werkgeverslasten: Het kabinet onderzoekt of de WGA-doorbelastingsperiode van 10 naar 5 jaar kan worden teruggebracht om de lasten evenwichtiger te verdelen.

Minister Van Hijum streeft ernaar om vóór de zomer van 2025 een pakket met concrete maatregelen te presenteren. De maatregelen moeten bijdragen tot het verbeteren van de kwaliteit en de snelheid van WIA-keuringen. De re-integratiebegeleiding moet worden verbeterd met meer aandacht voor het inzetten van scholing.

De werknemersorganisaties verzetten zich fel tegen de afschaffing van de IVA en vinden dat volledig arbeidsongeschikten een inkomensniveau van 75% van het oude (gemaximeerde) loon moeten behouden.

Ook bij het Commissiedebat Arbeidsongeschiktheid van 18 februari 2025 is de grote meerderheid van partijen in de Tweede Kamer het erover eens dat de huidige arbeidsongeschikten niet gekort mogen worden.

Op de langere termijn wil de minister toewerken naar een harmonisatie van verschillende regelingen tot één nieuw, activerend arbeidsongeschiktheidsstelsel, waarin werk centraal staat en inkomenszekerheid wordt geboden aan personen die niet meer kunnen werken. Dit nieuwe stelsel moet eenvoudiger en beter uitvoerbaar worden, met een sterkere focus op arbeidsparticipatie.

5. ACHTERSTANDEN BIJ DE WIA-KEURING EN HERBEOORDELINGEN

De afgelopen jaren heeft UWV te maken met ernstige achterstanden bij de WIA-keuringen en herbeoordelingen. Werknemers blijven langer in onzekerheid over hun inkomen en arbeidsmogelijkheden. UWV is voorschotten op de WIA-uitkering gaan verstrekken, die weer in rekening gebracht worden bij de eigen risicodragers WGA. Als dan later een 35 min of IVA beschikking eruit komt, betaalt UWV het voorschot weer terug aan werkgever. Ingewikkelde processen die heel goed gecontroleerd moeten worden.

Om de achterstanden te verminderen, heeft UWV verschillende maatregelen genomen. Zo werden de Eerstejaars Ziektewetbeoordelingen nauwelijks meer uitgevoerd, zodat er meer capaciteit vrijkwam voor de WIA-beoordelingen. Commissie OCTAS heeft hierover wel aangegeven dat de Eerstejaars Ziektewet beoordelingen weer opgepakt moeten worden want hierdoor stijgt de WIA-instroom nog harder. De instroom van flexwerkers in de WIA is hoog. Daarnaast heeft UWV sociaal-medische centra (SMC's) opgericht, waar taakdelegatie plaatsvindt. In deze centra voeren taakgedelegeerden onder toezicht van verzekeringsartsen de WIA-beoordelingen uit.

Ook is tussen 1 oktober 2022 en 31 december 2024 een vereenvoudigde WIA-beoordeling voor 60-plussers gehanteerd. De verzekeringsarts werd bij die keuring alleen maar ingeschakeld wanneer er een vermoeden is van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid,

In dit hoofdstuk staan we stil bij een aantal maatregelen die UWV uitvoert om de achterstanden in te lopen.

Vereenvoudigde WIA-beoordeling 60-plusser

Op 1 oktober 2022 werd de vereenvoudigde WIA-beoordeling voor 60-plussers ingevoerd en liep tot 31 december 2024.

- » Automatische WGA-uitkering (80-100%):
 - Niet werkend: Automatisch recht op een volledige WGA-uitkering (80-100%).
 - Wel werkend en minder dan 35% inkomensverlies o.b.v. de praktische beoordeling: Geen WIA-uitkering.
 - Beoordeling door arbeidsdeskundige, tenzij volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid werd vermoed. In dat geval werd een verzekeringsarts ingeschakeld voor een mogelijke IVA-uitkering.
- » Financiële gevolgen voor werkgevers:
 - Werkgevers zijn niet financieel aansprakelijk voor WGA-uitkeringen van deze 60-plussers.
 - De kosten worden betaald uit het Arbeidsongeschiktheidsfonds in plaats van doorbelast via de Werkhervattingskas.

UWV en vakbonden hebben gevraagd om verlenging in 2025, maar dan voor 62-plussers. Dit is voorlopig van de baan maar kan op een gegeven moment toch weer nodig blijken te zijn.

Voorschot op de WIA-uitkering

Sinds 2020 verstrekt UWV voorschotten op de WIA-uitkering vanwege oplopende achterstanden bij de keuringen. Als UWV niet tijdig een beslissing kan nemen, ontvangt de aanvrager hiervan bericht. Die kan vervolgens een voorschot op de WIA-uitkering aanvragen. Blijkt later dat er geen recht is op een WIA-uitkering, dan moet de werknemer alsnog een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) aanvragen.

Einde loondoorbetalingsplicht bij ziekte

Na 104 weken ziekte stopt in de meeste gevallen de loondoorbetaling. Alleen als de werknemer op dat moment nog passende arbeid verricht of als er een cao-verplichting tot loondoorbetaling bestaat, kan hiervan worden afgeweken. Voor veel mensen betekent dit echter dat zij zonder inkomen komen te zitten, terwijl de WIA-keuring nog niet heeft plaatsgevonden.

In deze situatie kan de werknemer een voorschot op de WIA-uitkering aanvragen. Dit voorschot is gebaseerd op een voorlopige inschatting van het dagloon, op basis van salarisgegevens van de Belastingdienst. Het is bedoeld als overbrugging tot aan de uiteindelijke beslissing van UWV.

Eindafrekening na afronding WIA-keuring

Zodra de WIA-keuring is afgerond, stopt het voorschot en volgt een eindafrekening. Daarbij wordt vastgesteld of de werknemer daadwerkelijk recht heeft op een WIA-uitkering. Als blijkt dat er geen recht bestaat, moet de werknemer alsnog een WW-uitkering aanvragen.

Heeft de werknemer tijdens de voorschotperiode inkomsten ontvangen, bijvoorbeeld uit (deeltijd)werk, een andere uitkering of zelfstandig ondernemerschap, dan wordt 70% van deze inkomsten met het voorschot verrekend. De werknemer mag 30% van elke verdiende euro behouden. Het is dan ook verstandig om inkomsten direct aan UWV door te geven, zodat het voorschot hierop kan worden aangepast. Zo worden grote terugvorderingen bij de eindafrekening voorkomen.

Wel of niet terugvorderen van een te hoog voorschot?

Als achteraf blijkt dat het dagloon verkeerd is vastgesteld, kan dit ook effect hebben op het voorschot. Wanneer UWV een te hoog voorschot heeft verstrekt op basis van een foutieve dagloonberekening, wordt het te veel betaalde bedrag sinds augustus 2021 NIET meer teruggevorderd. Dit beleid geldt voor mensen die door vertraging bij de WIA-keuring buiten hun schuld te lang moesten wachten op een beslissing. UWV heeft deze coulancemaatregel inmiddels verlengd tot na 31 december 2024.

LET WEL deze maatregel voor het niet terugvorderen geldt alleen voor dagloonfouten. Inkomsten die tijdens de voorschotperiode zijn ontvangen, worden altijd verrekend. De terugvordering van een voorschot is dus nog steeds mogelijk wanneer er sprake is van niet-gemelde inkomsten. Het is daarom aan te raden het voorschot tijdig te laten bijstellen bij veranderingen in het inkomen, om financiële verrassingen achteraf te voorkomen.

Voorschot in rekening bij de WGA-eigenrisicodragers

In de praktijk wordt zo'n voorschot op de WIA-uitkering door UWV administratief geboekt als een uitkering in het kader van WGA 80-100%.

Wanneer de werkgever eigenrisicodragers is voor de WGA, brengt UWV het voorschotbedrag bij deze werkgever in rekening. Blijkt later dat er sprake is van een zogeheten '35-minner' of een IVA-beschikking, dan moet deze verrekening met terugwerkende kracht worden gecorrigeerd.

Juridische strijd over verhalen van voorschotten op eigenrisicodragers

Aanvankelijk bestond er geen wettelijke grondslag om deze voorschotten te verhalen op WGA-eigenrisicodragers. In 2021 oordeelde de rechtbank Limburg in een zaak van schoonmaakbedrijf HAGO dat UWV hiertoe niet bevoegd was (ECLI:NL:RBLIM:2021:7549). UWV ging in hoger beroep, maar verloor ook die procedure. De Centrale Raad van Beroep (CRvB) bevestigde op 8 maart 2023 dat UWV geen rechtsgrond had voor het verhalen van voorschotten op eigenrisicodragers vóór 2022.

Wetswijziging via Verzamelwet SZW 2022

Als reactie op deze jurisprudentie is in de Verzamelwet SZW 2022 een wijziging doorgevoerd. Met ingang van 1 januari 2022 is artikel 84 WIA uitgebreid met lid 3, waarin staat dat een WIA-voorschot gelijk wordt gesteld aan een WIA-uitkering. Daarmee ontstond alsnog een wettelijke basis om voorschotten op eigenrisicodragers te verhalen.

Uitspraak CRvB: vanaf 2022 mag het wel

Ondanks deze wetswijziging oordeelde de rechtbank Midden-Nederland in november 2022 opnieuw dat UWV geen voorschotten mocht verhalen zonder dat eerst het recht op WIA was vastgesteld. Ook in deze zaak ging UWV in hoger beroep, en op 16 september 2024 volgde de uitspraak: de CRvB stelde UWV in het gelijk. De rechtbank vond dat de wetswijziging zinloos zou zijn als het voorschot niet verhaald zou mogen worden. Daarmee is het verhaal van WIA-voorschotten op WGA-eigenrisicodragers vanaf 1 januari 2022 juridisch toegestaan (ECLI:NL:CRVB:2024:1717).

De CRvB-uitspraak werkt door op alle voorschotten vanaf 1 januari 2022. Voor de periode vóór die datum blijft gelden dat het verhaal onrechtmatig was. Opvallend is dat de CRvB geen kritische kanttekeningen plaatst bij het feit dat UWV, ondanks

eerdere verloren zaken, bleef handelen alsof het voorschot wél verhaald mocht worden.

Deze gang van zaken roept vragen op over de rol van wetgeving achteraf en het risico op misbruik van verzamelwetten om bestaand beleid alsnog juridisch te onderbouwen.

Controleer altijd of de rekening aan werkgever terecht is!

Zowel voor eigenrisicodragers als voor publiek verzekerde werkgevers is zorgvuldige controle essentieel.

- » Is er sprake van een 35-min beschikking of een IVA-uitspraak? Dan mag er géén WGA-voorschot verhaald worden.
- » Is het dagloon te hoog vastgesteld? Dan moet worden gecontroleerd of bij de eindafrekening het juiste bedrag wordt toegerekend, en niet het te hoge voorschot. Dat een werknemer het niet hoeft terug te betalen betekent niet dat de werkgever wel de hogere rekening krijgt.
- » Ook bij publiek verzekerde werkgevers moet worden nagegaan of de toerekening binnen de Werkhervattingskas juist gaat qua hoogte van bedragen maar ook dat voorschotten niet op de rekening staan als achteraf betrokkene een 35 minner bleek te zijn of dat iemand in de regeling IVA kwam.

Controle, correctie en bezwaar blijven sleutelwoorden. Werkgevers doen er goed aan om actief de verrekeningen van UWV te controleren.

Praktisch beoordelen WIA per 1 juli 2024

Door het tekort aan verzekeringsartsen en de lange wachttijden voor WIA-aanvragen heeft UWV besloten per 1 juli 2024 geen theoretische schatting meer te doen wanneer personen werkzaam zijn in passend werk. Het daarmee verdiende loon wordt gebruikt als maatstaf voor het verdienvermogen. Een praktische beoordeling kan alleen worden toegepast als het loon een reëel beeld geeft van de verdiensten in het werkveld.

Deze maatregel geldt voorlopig voor drie jaar en kan daarna structureel worden gemaakt.

De criteria voor het praktisch beoordelen zijn:

- » Het werk moet gangbare arbeid zijn.
- » Het werk moet aansluiten bij de krachten en bekwaamheden van de werknemer.
- » De werknemer moet een representatief en voldoende bepaalbaar inkomen verdienen.

Werkwijze

- » De arbeidsdeskundige onderzoekt het uitgevoerde werk en beoordeelt of dit passend is.

- » De verzekeringsarts toetst of de belasting van het werk in verhouding staat tot de belastbaarheid van de werknemer. Er hoeft geen tijdrovende functionele mogelijkhedenlijst meer opgesteld te worden.
- » De arbeidsdeskundige beoordeelt of het verdiende loon representatief en voldoende bepaalbaar is.

Representativiteit en bepaalbaarheid van het loon

Het loon is niet representatief als:

- » De werkgever op basis van een cao-verplichting een hoger loon betaalt.
- » De werknemer via een sociale regeling een extra beloning ontvangt.

Als dit het geval is, dient UWV over te gaan op de theoretische schatting.

Nadeel voor werknemer

Als een werknemer door de praktische beoordeling net niet in aanmerking komt voor een WIA-uitkering (bijvoorbeeld omdat hij meer dan 65% van zijn oude loon verdient), kan dit financieel nadelig uitpakken in vergelijking met een situatie waarin hij bij een theoretische schatting wél recht op een WIA-uitkering zou hebben gehad. De werkgever kan door de vaststelling van het loon invloed uitoefenen op het al dan niet verkrijgen van WIA-recht. Blijkt later dat de werknemer het werk niet langer kan volhouden omdat het te zwaar is, dan resteert alleen de mogelijkheid om een melding van verslechterde gezondheid te doen en een herbeoordeling aan te vragen.

Wat is de theoretische keuring WIA?

Bij de theoretische WIA-keuring is de verzekeringsarts nodig om vast te stellen of er mogelijkheden voor de werknemer zijn. Als dat zo is, dan dient de verzekeringsarts een Functionele Mogelijkhedenlijst (FML) op te stellen. Deze lijst geeft inzicht in de belastbaarheid en beperkingen van de werknemer en vormt een belangrijk instrument in het beoordelingsproces. Wanneer de verzekeringsarts van mening is dat werknemer geschikt is voor de eigen werkzaamheden, dan is er geen sprake van arbeidsongeschiktheid.

GBM

Als er geen benutbare mogelijkheden (GBM) zijn kan de verzekeringsarts personen direct volledig arbeidsongeschikt verklaren en dan is de FML niet nodig. Iemand is dan volledig arbeidsongeschikt op medische gronden. Dit is vastgelegd in het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten en is mogelijk bij:

- » langdurige opname in een ziekenhuis of zorginstelling (gefinancierd uit de Wet langdurige zorg);
- » bedlegerigheid: het grootste deel van de dag bedlegerig;
- » ADL-afhankelijkheid: ADL staat voor algemene dagelijkse levensverrichtingen, oftewel wanneer betrokkene dermate afhankelijk is bij de activiteiten van het dagelijks leven dat hij lichamelijk niet zelfredzaam is;

- » persoonlijk en sociaal disfunctioneren als gevolg van een psychische stoornis: indien een persoon psychisch niet zelfredzaam is en in zijn directe samenlevingsverband, evenals in zijn sociale contacten, afhankelijk is van anderen.

FML

De verzekeringsarts stelt een Functionele Mogelijkhedenlijst (FML) op die bestaat uit zes rubrieken:

- » Persoonlijk functioneren
- » Sociaal functioneren
- » Aanpassing aan fysieke omgevingseisen
- » Dynamische handelingen
- » Statische houdingen
- » Werktijden

De opgestelde FML gaat vervolgens naar de arbeidsdeskundige bij UWV die gaat kijken welke functies er mogelijk zijn voor de werknemer op basis van gangbare arbeid. Hiervoor is het CBBS een hulpmiddel.

CBBS

In het Claimbeoordelings- en Borgingssysteem (CBBS) worden alle relevante gegevens en de informatie uit de FML ingevoerd. Vervolgens bepaalt een arbeidsdeskundige van UWV – op basis van passende functies – welke werkzaamheden de werknemer nog kan uitvoeren. Dit gebeurt met behulp van het CBBS (Claim Beoordelings- en Borgingssysteem). Het CBBS bevat circa 6.000 functies. Het systeem maakt een voorselectie van mogelijke functies, waarna de arbeidsdeskundige handmatig een definitieve keuze maakt. Functies die als niet-passend worden beoordeeld, worden uitgesloten. Een functie hoeft niet daadwerkelijk als vacature open te staan om mee te tellen in de beoordeling.

Volledig arbeidsongeschikt op arbeidskundige gronden

Personen worden als volledig arbeidsongeschikt beschouwd wanneer de arbeidsdeskundige niet in staat is om uit het CBBS-systeem ten minste drie functies te selecteren. Dit komt vaak voor, waardoor er ook personen in de WGA- of IVA-regeling terechtkomen die nog wel bepaalde werkzaamheden kunnen verrichten, maar waarvoor het niet mogelijk is om drie functies te duiden.

Discussie over het CBBS en voorstel van OCTAS

Het CBBS wordt als te theoretisch beschouwd. De kritiek is dat de geduide functies onvoldoende aansluiten bij de praktische realiteit en mogelijkheden van cliënten. Het CBBS is te technisch. Een belangrijk punt van kritiek is dat het CBBS te technisch is en te ver afstaat van de praktijk voor de betrokkenen.

Eén van de voorstellen van OCTAS is om de arbeidsdeskundigen binnen het CBBS meer ruimte te geven om persoonlijke kenmerken van cliënten mee te wegen bij

de beoordeling van arbeidsongeschiktheid. Dit zou het systeem menselijker en begrijpelijker moeten maken, met als doel een betere aansluiting bij de beleving van mensen.

Is het mogelijk om UWV sneller te laten beslissen?

Het lange wachten op de WIA-beslissing zorgt voor veel onzekerheid. Hoewel het moeilijk is om UWV te versnellen, zijn er enkele mogelijkheden om prioriteit te krijgen of juridische stappen te ondernemen. Indien er dringende redenen zijn, zoals het risico op een WGA-vervolguitkering zonder perspectief op werk, kan de werknemer prioriteit aanvragen. Dit kan door druk uit te oefenen en de urgentie aan te tonen bij UWV.

Ingebrekestelling bij Te Late Beslissing

Als UWV de wettelijke beslistermijn van acht weken overschrijdt (inclusief eventuele verlenging), kan de werknemer UWV in gebreke stellen met het formulier 'Melding te late beslissing UWV'. Na ontvangst van de ingebrekestelling heeft UWV nog twee weken om te beslissen. Beslist UWV dan nog steeds niet, dan is het een dwangsom verschuldigd conform de Wet dwangsom en beroep.

Hoogte van de dwangsom (2025):

- » Eerste 14 dagen: € 23 per dag.
- » Volgende 14 dagen: € 35 per dag.
- » Daarna tot 42 dagen: € 45 per dag.
- » Maximale dwangsom: € 1.442.

Door de grote achterstanden bij UWV wordt vaak niet binnen twee weken beslist, waardoor dwangsommen vaak verschuldigd zijn. Er loopt een onderzoek of de Wet dwangsom en beroep voor de achterstanden bij UWV buiten werking kan worden gesteld omdat de dwangsommen hoog oplopen.

Nb. De dwangsommen voor niet-tijdige beslissingen over de WIA-claimbeoordeling komen van werknemers die in afwachting zijn van duidelijkheid over hun recht op een WIA-uitkering. De dwangsommen die op herbeoordelingen worden aangevraagd, komen voornamelijk van werkgevers en gemachtigde derden.

Beroep instellen bij de Rechtbank

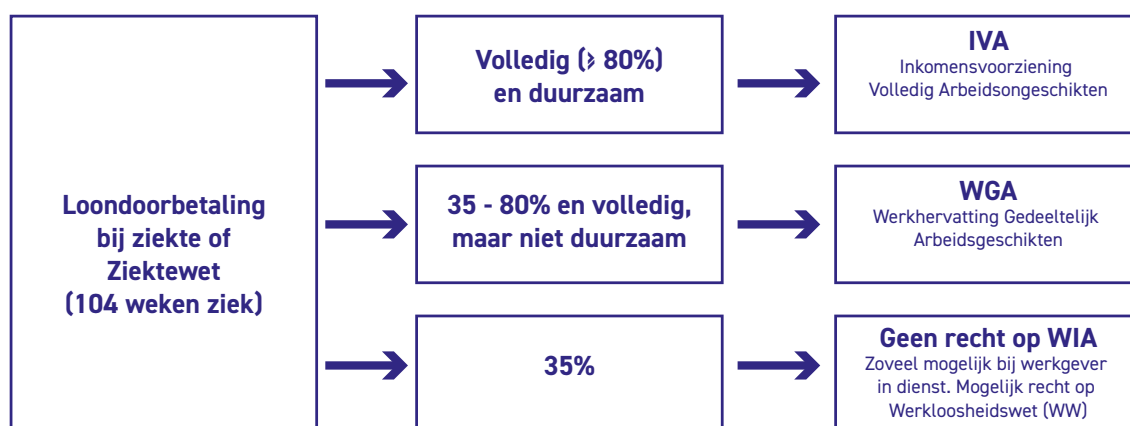
De werknemer kan als de ingebrekestelling van UWV niets heeft opgeleverd, nog beroep instellen bij de rechtbank bij de afdeling bestuursrecht wegens niet tijdig beslissen op een WIA-aanvraag. De rechtbank behandelt het beroep binnen acht weken.

Bij een gegrond beroep wordt UWV verplicht binnen twee weken een beslissing te nemen. De rechter stelt een dwangsom vast als UWV daarmee te laat is.

Een werknemer
moet voldoen
aan de
26 uit 36 weken
eis

6. PLANNEN VOOR DE WERKLOOSHEIDSWET (WW) EN DE PAWW

Als iemand bij de WIA-keuring minder dan 35% arbeidsongeschikt is, kan er wel recht zijn op een uitkering uit de Werkloosheidswet (WW). Dit kan ook als de dienstbetrekking nog niet officieel is beëindigd. Er moet wel sprake zijn van urenverlies waarover de werkgever geen plicht heeft om loon te betalen en de werknemer wel beschikbaar is op de arbeidsmarkt. En werknemer moet voldoen aan de 26 uit 36 weken eis. Er is dan recht op een uitkering van 3 maanden WW die ook nog verlengd kan worden naar maximaal 24 maanden als de werknemer voldoet aan de jarenis.



Kabinetsplannen met betrekking tot de WW

De WW-duur is nu maximaal 24 maanden. Er ligt een kabinetsplan van kabinet Schoof om de WW-duur terug te brengen naar 18 maanden. De doelstelling van deze maatregel is om de lasten van de WW te verlagen.

De duur van de WGA-loongerelateerde uitkering is gekoppeld aan de duur van de Werkloosheidswet. Als de WW-duur wordt teruggebracht heeft directe gevolgen voor de duur van de loongerelateerde uitkering in de WGA.

Hoe de hervorming van de WW er precies uit gaat zien is nu nog niet bekend.

Er wordt gekeken naar een poortwachertoets in de WW waar het gaat om de 35-minners. Ook wordt een ontslagverbod voor de 35-minners onderzocht. Dit is een lang gekoesterde wens van de vakbonden. Ook al komt er een ontslagverbod, de werkgever hoeft na 2 jaar ziekte niet meer te betalen indien er geen passende arbeid is. Bij urenverlies waarover de werkgever geen loondoorbetalingsplicht heeft, kan de werknemer aanspraak maken op WW.

Voorwaarden recht op een WW-uitkering

Urenverlies

Voor het recht op een werkloosheidsuitkering moet er allereerst sprake zijn van werkloosheid. Dit is het geval indien de werknemer minimaal vijf arbeidsuren in de week verliest waarover de werkgever geen verplichting om loon door te betalen. Bij kleine arbeidscontracten geldt dat er sprake is van werkloosheid indien ten minste de helft van de reguliere uren wegvallen waarover de werkgever geen verplichting heeft om te betalen

Beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt

Betrokkene moet beschikbaar zijn voor passend werk dat overeenkomt met de weggevallen uren.

Wekeneis

De wekeneis wordt ook wel de Referte-eis '26 uit 36' genoemd. In de 36 weken voorafgaand aan het moment van werkloosheid moet de werknemer minstens 26 weken voor minimaal één dag in de week hebben gewerkt. Één gewerkt uur in die week is al voldoende om de week mee te laten tellen. Een opgenomen vakantiedag (betaald verlof) telt ook als een gewerkte week. Maar volledige weken met ziekte, onbetaald verlof of een WAZO-uitkering tellen niet mee als een gewerkte week. In dat geval wordt de 36 weken periode verlengd met de periodes dat er sprake is van ziekte, onbetaald verlof (tot maximaal 78 weken) of WAZO-periode. Dit wordt de 'voorverlenging' genoemd. Dus is iemand 2 jaar ziek geweest, dan wordt gekeken of de periode voor ziekte er is voldaan aan de 26 uit 36 weken eis.

Basisuitkering WW van drie maanden en verlenging bij voldoen van de jareneis

Het behalen van de wekeneis geeft recht op een basisuitkering WW van drie maanden. Deze basisuitkering WW wordt verlengd indien de werknemer ook voldoet aan de jareneis ook wel de arbeidsverledeneis of Vier-uit-Vijf genoemd.

Jareneis / arbeidsverledeneis

Voor een verlenging moet de werknemer in de vijf kalenderjaren voorafgaand aan het jaar van werkloosheid tenminste vier van de vijf kalenderjaren voor minimaal 208 uur per jaar loon hebben ontvangen.

Ook periodes waarin een werknemer zorg draagt voor jonge kinderen of volledig arbeidsongeschikt is (bijvoorbeeld bij een WAO- of WIA-uitkering) kunnen als zogenoemde gelijkgestelde dagen worden aangemerkt.

Hoe hoger het arbeidsverleden hoe langer de duur van de WW.

Een werknemer hoeft niet ontslagen te zijn voor het recht op een WW-uitkering. Ook als het dienstverband nog niet is beëindigd, kan de werknemer recht hebben op een Werkloosheidsuitkering indien de werknemer aan de voorwaarden voor de WW voldoet.

Duur van de WW

Een WW-uitkering duurt minimaal 3 maanden en maximaal 2 jaar. De duur is afhankelijk van het totale arbeidsverleden.

Indien aan de wekeneis is voldaan heeft betrokkene in ieder geval recht op de basisuitkering in de WW van drie maanden. Voor de verlenging moet betrokkene tevens in de laatste 5 jaar voor de werkloosheid tenminste 4 jaar hebben gewerkt.

Voor de eerste 10 volledige kalenderjaren aan arbeidsverleden is er recht op 1 maand WW per gewerkt jaar. Sinds 2015 geldt dat de jaren daarna recht geven op een halve maand WW.

Wel geldt er overgangsrecht. Had iemand in 2015 al 24 jaar arbeidsverleden opgebouwd dan is er al recht op de maximumduur van 24 maanden WW. Elke werknemer kan op mijn UWV zien hoeveel maanden WW-recht er is.

Berekening van het totale arbeidsverleden

Het totale arbeidsverleden is de som van het feitelijke en fictieve arbeidsverleden. Er is bij de berekening van het arbeidsverleden verschil in gewerkte jaren voor en na 1998.

- » Vanaf 1998 wordt het feitelijk arbeidsverleden geteld. Tot 1 januari 2013 telde het jaar als gewerkt jaar al mee indien er 52 loondagen waren (al was er maar 1 uur gewerkt op die dag, dan was het een loondag). Vanaf 1 januari 2013 is dit veranderd dat de werknemer ten minste 208 uur heeft gewerkt (het lopende kalenderjaar telt niet mee).
- » Personen die geboren zijn voor 1980 hebben naast het feitelijk arbeidsverleden ook nog te maken met een zogenaamd fictief arbeidsverleden. De jaren vóór 1998 tellen mee als arbeidsverleden ongeacht of er daadwerkelijk is gewerkt. UWV telt de jaren terug tot en met het kalenderjaar waarin betrokkene 18 jaar werd om zo het fictief arbeidsverleden vast te stellen. Stel iemand is geboren in 1970. In 1988 was deze persoon 18 jaar geworden. Dan tellen de jaren 1988 tot en met 1997 als fictief arbeidsverleden mee dus in totaal 10 jaar.

Inkomensvoorziening oudere werkloze (IOW)

De IOW (Inkomensvoorziening Oudere Werkloze) is specifiek bedoeld voor mensen die op latere leeftijd werkloos worden.

De IOW geldt voor personen die werkloos worden op het moment dat ze ouder zijn dan 60 jaar en 4 maanden nadat de WW-uitkering of loongerelateerde uitkering (WGA) is afgelopen. Voorwaarde is dat persoon nog werkloos is en dat de persoon aan de jareneis heeft voldaan.

UWV is verantwoordelijk voor de uitvoering van de IOW. Zij beoordelen de aanvraag, stellen vast of aan de voorwaarden is voldaan en bepalen de hoogte en duur van de uitkering. Bij de IOW-berekening wordt geen rekening gehouden met het inkomen van de partner of met het eigen vermogen.

Het standaardbedrag van IOW-uitkering bedraagt 70% van het minimumloon. Als iemand voor de Werkloosheid minder verdiende dan het minimumloon dan wordt de uitkering berekend als 70% van het lagere dagloon.

De IOW loopt bij werkloosheid door tot de AOW-gerechtigde leeftijd, oftewel de wettelijke pensioenleeftijd. Indien iemand eerder in een pre-pensioenregeling terechtkomt, wordt het pre-pensioeninkomen verrekend met de IOW-uitkering.

PAWW: Private Aanvulling WW en WGA

Sinds de Wet werk en zekerheid (WWZ) is de maximale duur van de WW- en WGA-loongerelateerde uitkering geleidelijk teruggebracht van 38 naar 24 maanden. Ook is de opbouw van het arbeidsverleden gewijzigd, waardoor het recht op uitkering korter kan zijn.

Als reactie hierop is de Stichting Private Aanvulling WW en WGA (SPAWW) opgericht. Deze biedt een private aanvulling tot maximaal 38 maanden. Veel werkgevers zijn hierbij aangesloten. Mogelijk wordt de PAWW ook ingezet als de WW-duur verder wordt verkort van 24 naar 18 maanden.

De PAWW dekt het verschil in WW-duur voor en na 2016 en de uitkeringshoogte is gelijk aan de wettelijke WW-uitkering. Mensen die na hun 56e levensjaar werkloos of deels arbeidsongeschikt raken, komen vaak in aanmerking voor de maximale aanvulling van 14 maanden,

VOORBEELD

Medewerker 39 jaar met 21 jaar arbeidsverleden raakt in 2025 werkloos

- » arbeidsverleden tot 2016 is 12 jaar, dus dat is 12 maanden WW-recht.
- » arbeidsverleden van 2016 tot en met 2024 is 9 jaren, dus dat is een opbouw WW van 4,5 maanden.
- » In totaal komt haar WW dus uit op 16,5 maanden WW.

In de oude situatie had ze 21 maanden WW gehad, dus de PAWW zorgt voor een aanvulling van 4,5 maanden zolang er nog sprake is van werkloosheid.

PAWW via cao's of keuzes van individuele werkgevers

Ruim 2,2 miljoen werknemers vallen onder de PAWW via verzamel-cao's of individuele werkgevers. Zij betalen zelf de bijdrage via hun brutosalaris, terwijl de werkgever deze afdracht regelt aan de Stichting PAWW.

Deelname is verplicht voor alle werknemers bij een aangesloten werkgever; afzien van de PAWW is niet mogelijk.

Om recht te hebben op een PAWW-uitkering moet de werknemer:

- » In dienst zijn bij een deelnemende werkgever op het moment van ontslag of arbeidsongeschiktheid.
- » Minimaal 10 jaar arbeidsverleden hebben.

Bijdragen aan de PAWW

De PAWW-regeling werkt volgens het omslagprincipe: de bijdragen worden gebruikt om de lopende PAWW-uitkeringen te betalen. De hoogte van de bijdrage is afhankelijk van het aantal lopende uitkeringen en kan jaarlijks veranderen. Stichting PAWW stelt elk jaar in het derde kwartaal het bijdragepercentage vast, gebaseerd op het loon waarover loonheffing wordt betaald. In 2025 is het maximum bijdrageloon € 75.864 en bedraagt de PAWW-premie 0,1%.

PAWW na einde van de WGA loongerelateerde uitkering

De duur van de WGA-loongerelateerde uitkering (LGU) wordt op dezelfde manier vastgesteld als bij de hiervoor beschreven WW-uitkering. Daarna volgt voor de betrokkene een WGA-loonaanvullingsuitkering (LAU) of een WGA vervolguitkering (VVU).

De PAWW verlengt de duur van de LGU van 24 naar maximaal 38 maanden, afhankelijk iemands arbeidsverleden. De hoogte van de PAWW is gekoppeld aan de hoogte van de WGA LGU-uitkering. Wel wordt de PAWW uitbetaald inclusief vakantiegeld. Het vakantiegeld wordt dus niet gereserveerd.

PAWW geldt ook voor groep WGA 80-100%

De PAWW geldt zelfs als de betrokkene in de WGA-loonaanvulling komt dus ook voor de grote groep WGA 80-100% arbeidsongeschikt. Wel geldt dat bij een samenloop van uitkeringen, alle inkomensbronnen samen inclusief PAWW, in totaal niet mogen uitkomen boven 100% van het (ongemaximeerde) dagloon.

De Stichting PAWW moet daarom bij de beoordeling van de hoogte van de uitkering weten welke andere inkomensbronnen er nog zijn. Betrokkenen kunnen een proefberekening maken om te zien of zij recht hebben op de PAWW.

Zie hiervoor: <https://spaww.nl/werknemers/proefberekening-maken/>

VOORBEELD

Een 61-jarige medewerkster met 43 jaar arbeidsverleden komt in 2024 op basis van de vereenvoudigde WIA-beoordeling in de WGA 80–100%. Voor 2016 zou ze 38 maanden WGA-loongerelateerde uitkering hebben gehad, maar nu stopt deze na 24 maanden. De PAWW vult dit aan met 14 maanden, zolang ze geen ander werk vindt.

De PAWW-uitkering is even hoog als de WGA-loongerelateerde uitkering: 70% van het laatste (gemaximeerde) loon als ze niet werkt. Omdat ze bij WGA 80–100% al recht heeft op een WGA-loonaanvulling van 70%, vult de PAWW slechts 30% aan. Bij een inkomen boven het maximumdagloon kan de PAWW volledig worden uitbetaald, mits het totale inkomen niet boven 100% van het ongemaximeerde salaris uitkomt.

Geen PAWW bij recht op IVA

Let op dat de PAWW niet tot uitkering komt bij een IVA-uitkering. De PAWW-uitkering repareert de versoering in de WW- en WGA-uitkering. Deze versoering geldt niet voor een IVA-uitkering, daarom ontvangt een volledig en duurzaam arbeidsongeschikte geen PAWW-uitkering.

7. VEREENVOUDIGING WET BANENAFSPRAAK TER VERVANGING VAN WET BQA

Banenafpraak in sociaal akkoord van 2013

Om mensen met een arbeidsbeperking een eerlijke kans op werk te bieden, is bij het sociaal akkoord in 2013 de banenafpraak in het leven geroepen.

De banenafpraak is bedoeld voor mensen die tot de doelgroep van de Participatiewet behoren en die niet in staat zijn het wettelijk minimumloon zelfstandig te verdienen. De banenafpraak heeft als doel om tot 2026 in totaal 125.000 extra banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Bij deze afspraak werd onderscheid gemaakt tussen:

- » 100.000 banen in de marktsector
- » 25.000 banen bij de overheid

Bij onvoldoende gerealiseerde banen kon de quotumregeling geactiveerd worden. Dit alles was vastgelegd in de wet Banenafpraak Quotum Arbeidsbeperkten (BQA).

De quotumheffing zou vanaf 2020 opgelegd worden aan de overheidswerkgevers maar de uitvoering bleek in de praktijk te complex. De quotumheffing werd opgeschort en vooruitlopend op de vereenvoudiging van de Banenafpraak werd in 2022 al de marktsector en overheidssector samengevoegd tot 1 landelijke totaalsector.

Voor 2022 behaalde de marktsector namelijk wel de overeengekomen afspraak. Inmiddels behaalt de totale sector niet de afspraak want eind 2025 zouden de 125.000 banen gerealiseerd moeten zijn en dat gaat niet lukken. Begin 2025 zaten we rond de 90.000 banen.

De overheid wil toch blijven vasthouden aan de 125.000 banen. Daarom is de Wet Vereenvoudiging Banenafpraak op 11 februari 2025 door de Tweede Kamer aangenomen. Dit wetsvoorstel moet nog wel door de Eerste Kamer. Het is een vereenvoudiging van de banenafpraak en de quotumregeling met ingrijpende aanpassingen.

Doelgroep banenafpraak

De personen die vallen onder de doelgroep van de banenafpraak zijn en worden opgenomen in het doelgroepregister. Dit zijn:

- » Personen die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen.
- » Leerlingen van speciaal praktijkonderwijs die via de praktijkroute instromen.
- » Mensen met een Wsw-indicatie, Wajongers met arbeidsvermogen.
- » Personen met medische beperking voor 18e of tijdens studie die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen.
- » Wiw/ID-banen (instroom-doorstroom banen).

Onbeperkte no-riskpolis en re-integratie voorzieningen

Personen die zijn opgenomen in het doelgroepregister vallen onder de onbeperkte no-riskpolis. Dit betekent dat een werkgever bij ziekte van deze werknemers een uitkering van UWV ontvangt. Mochten zij vervolgens instromen in de WGA, dan is de werkgever ook niet verantwoordelijk voor de bijbehorende WGA-lasten.

Hoewel de financiële risico's voor werkgevers hiermee grotendeels zijn afgedekt, blijven arbeidsaanpassingen en begeleiding cruciaal om deze doelgroep duurzaam te plaatsen. Hiervoor zijn onder andere jobcoaches beschikbaar. (Zie hiervoor de reader *Basis van het Vak*).

Vereenvoudiging Wet Banenafpraak

De oude quotumheffing komt te vervallen. In plaats daarvan wordt een inclusiviteitsopslag op de loonsom ingevoerd voor álle werkgevers. De wet BQA gold alleen voor werkgevers met meer dan 25 man personeel. Dus iedereen ook kleine bedrijven moeten die inclusiviteitsopslag gaan betalen zolang we in totaal onvoldoende banen realiseren voor personen uit het doelgroepregister.

Dit systeem van de inclusiviteitsopslag wordt gecombineerd met een bonusregeling: werkgevers ontvangen een beloning (bonus) van € 5.000 per baan van gemiddeld 25,5 uur per week (naar rato bij minder uren). Deze bonus vormt een verhoging van het bestaande Loonkostenvoordeel Banenafpraak (LKV Banenafpraak) die ook onbeperkt wordt qua duur.

Netto voordeel door bonusregeling voor bedrijven die boven quotum uitkomen

Formeel betaalt elke werkgever mee aan de inclusiviteitsopslag omdat die als opslag op de Aof-premie voor alle werkgevers komt. Maar de werkgevers die het afgesproken aantal banen realiseren, krijgen een even hoge bonus (via het verhoogde LKV Banenafpraak) als compensatie. Hierdoor komt de netto heffing uit op nul maar als je het juist beter doet dan de beoogde norm van de banenafpraak dan houdt het bedrijf door de bonus juist over.

- » Werkgever voldoet niet aan quotum → betaalt inclusiviteitsopslag, ontvangt géén bonus → netto heffing
- » Werkgever voldoet exact aan quotum → betaalt inclusiviteitsopslag, ontvangt even hoge bonus → netto nul
- » Werkgever presteert beter dan het quotum → ontvangt méér bonus dan hij aan opslag betaalt → netto voordeel

Administratieve vereenvoudiging

Een andere belangrijke wijziging is dat de doelgroepverklaring niet langer vereist is om in aanmerking te komen voor het Loonkostenvoordeel Banenafpraak (LKV). Deze verplichting wordt per 2026 afgeschaft. In plaats daarvan wordt de doelgroep automatisch herkend via registratie bij UWV en gemeenten.

Tot slot wordt ook de complexe inleenadministratie uit de bestaande Wet BQA afgeschaft om de administratieve lasten te verlagen. Het is daardoor niet langer meer mogelijk om quota over te hevelen van de ene werkgever naar de andere.

Verschillen door Wet Vereenvoudiging Banenafspraken

Een overzicht van de verschillen van de huidige situatie en situatie na wetswijziging.

Instrument	Situatie huidige wet BQA	Situatie na wetswijziging vereenvoudiging Banenafspraken
LKV Banenafspraken	Max. 3 jaar geldig	Geldig zolang dienstverband voortduurt
Doelgroepverklaring	Verplicht	Niet meer nodig
Quotumheffing	Sanctie (quotum) bij onvoldoende banen (die door onuitvoerbaarheid nooit is opgelegd)	Afschaffing quotumheffing
Inclusiviteitsopslag	Bestond niet	Jaarlijkse loonaangifteheffing voor alle werkgevers
Bonus bij plaatsing	Geen directe beloning	€ 5.000 per baan (bij 25,5 u/week)

Met deze vereenvoudiging van de Banenafspraken verwacht het kabinet dat werkgevers sneller mensen met een arbeidsbeperking een kans geven. De nadruk verschuift van verplichting en controle naar belonen en faciliteren.

Getrapte invoering inclusiviteitsopslag en bonusregeling

Het duurt nog wel even voordat de wijziging daadwerkelijk in de praktijk te merken is. De inclusiviteitsopslag wordt pas opgelegd als de banenafspraken niet wordt gehaald, en dan ook niet onmiddellijk. De wet voorziet in een getrapte invoering van de maatregel, om werkgevers tijd te geven zich aan te passen. Hieronder de stappen op een rij:

- » Jaar T
 - De overheid stelt vast dat in het voorafgaande jaar (T - 1) het afgesproken aantal extra banen niet is gehaald.
 - Op basis daarvan besluit het kabinet tot activering van de quotumregeling.
- » Jaar T + 1
 - De quotumregeling treedt formeel in werking.
 - Werkgevers kunnen dan gebruikmaken van het verhoogde LKV Banenafspraken (bonusregeling).
- » Jaar T + 2
 - Vanaf dit jaar betalen werkgevers de inclusiviteitsopslag via de Aof-premie.
 - Tegelijkertijd ontvangen zij de bonus over het voorgaande jaar (T + 1).

De overheid
wil de
positie van
flexibele
arbeidskrachten
verbeteren

8. WETSVOORSTEL MEER ZEKERHEID FLEXWERKERS

De overheid wil de positie van flexibele arbeidskrachten verbeteren. Er zijn veel mensen met tijdelijke contracten, oproepcontracten of uitzendbanen, en zij hebben vaak minder zekerheid over werk en inkomen dan mensen met een vast contract. Dit wetsvoorstel is onderdeel van een groter plan, het 'arbeidsmarktpakket', dat de balans tussen vaste en flexibele banen wil verbeteren.

Het wetsvoorstel heeft drie doelen:

- » Flexwerkers meer zekerheid bieden over hun werk en inkomen.
- » De verschillen tussen vaste en flexibele contracten verkleinen.
- » Werkgevers stimuleren om werknemers een vast contract aan te bieden.

Aanpassing ketenregeling: tussenpoze gaat van zes maanden naar 5 jaar

Op dit moment kunnen werkgevers drie tijdelijke contracten aanbieden binnen drie jaar. Daarna moet een vast contract volgen, tenzij er een pauze van zes maanden tussen zit.

Het wetsvoorstel wijzigt dit: de pauzeperiode wordt vijf jaar om te voorkomen dat werkgevers tijdelijke krachten steeds opnieuw aannemen na korte onderbrekingen. Afwijkingen van deze regeling kunnen alleen nog worden toegestaan via een ministeriële regeling. Dit betekent dat cao's niet langer onbeperkt kunnen afwijken van de ketenregeling, waardoor tijdelijke contracten minder snel als flexibele oplossing kunnen worden ingezet.

Voor seizoenswerk komt er alleen een ministeriële regeling als wordt aangetoond dat het werk niet langer dan negen maanden per jaar kan worden uitgevoerd.

Afschaffen van oproepcontracten

Nulurencontracten en min-maxcontracten worden afgeschaft. Dit betekent dat werknemers niet langer te maken krijgen met onzekere werktijden en wisselende inkomens.

In plaats daarvan komt het 'bandbreedtecontract': werknemers krijgen een minimaal aantal uren vastgelegd en mogen maximaal 30% extra uren werken. Werkgevers mogen een werknemer niet meer oproepen zonder garantie op werk en loon. Dit betekent dat flexwerkers meer zekerheid krijgen over hun inkomen en werkschema.

Er komt een overgangsregeling: bestaande oproepcontracten worden bij inwerkingtreding van de wet automatisch omgezet naar een bandbreedtecontract, tenzij de werknemer binnen de uitzonderingsgroepen zoals studenten valt.

Wijzigingen voor uitzendcontracten

Uitzendkrachten krijgen sneller meer zekerheid over hun werk. De eerste fase (waarin een uitzendkracht makkelijk ontslagen kan worden) wordt wettelijk vastgelegd op 52 weken.

De tweede fase, waarin een uitzendkracht tijdelijke contracten krijgt, wordt verkort van drie naar twee jaar.

Uitzonderingen voor scholieren en studenten

Scholieren en studenten met een bijbaan mogen nog steeds op basis van een oproepcontract werken, zolang ze gemiddeld niet meer dan 16 uur per week werken.

Ook mogen zij nog gebruik maken van de oude regels rondom de ketenregeling bij tijdelijke contracten, zodat zij gemakkelijker flexibel kunnen blijven werken. Voor scholieren tot 18 jaar en studenten vanaf 18 jaar blijven de bestaande regels gelden.

9. HANDHAVING OP DE WET DBA EN DE AANPAK VAN SCHIJNZELFSTANDIGHEID

Zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) spelen een belangrijke rol in de arbeidsmarkt. Veel werkenden kiezen bewust voor zelfstandigheid vanwege de vrijheid en flexibiliteit die het ondernemerschap biedt. Opdrachtgevers maken graag gebruik van zelfstandigen, mede vanwege lagere kosten en minder sociale verplichtingen. Echter, er zijn ook werkenden die niet daadwerkelijk zelfstandig zijn, maar als schijnzelfstandige opereren. Dit betekent dat zij volgens de arbeidswetgeving feitelijk als werknemer moeten worden beschouwd.

Om schijnzelfstandigheid tegen te gaan, heeft het kabinet besloten om per 1 januari 2025 de handhaving op de Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (Wet DBA) te hervatten. Dit hoofdstuk behandelt de impact van deze handhaving, de juridische kaders en de risico's voor opdrachtgevers en zelfstandigen.

Wat is Schijnzelfstandigheid?

Schijnzelfstandigheid ontstaat wanneer een werkende formeel als zelfstandige wordt ingehuurd, terwijl er feitelijk sprake is van een dienstverband. Dit wordt beoordeeld aan de hand van drie criteria uit artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek:

- » Gezagsverhouding: De opdrachtgever heeft de mogelijkheid om aanwijzingen en instructies te geven over hoe het werk wordt uitgevoerd.
- » Persoonlijke arbeid: De opdrachtnemer kan het werk niet zonder toestemming door een ander laten uitvoeren.
- » Loonbetaling: De opdrachtnemer ontvangt een beloning voor het werk.

Wanneer aan deze voorwaarden wordt voldaan, kan de Belastingdienst de werkrelatie als een arbeidsovereenkomst kwalificeren. Dit betekent dat de opdrachtgever verantwoordelijk wordt voor loonheffingen en sociale premies.

Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelatie (DBA)

Voor de invoering van de Wet DBA bood de Verklaring Arbeidsrelatie (VAR) opdrachtgevers zekerheid over de arbeidsrelatie. De VAR werd echter afgeschaft per 1 mei 2016 en vervangen door modelovereenkomsten. In de praktijk bleken deze overeenkomsten onvoldoende zekerheid te bieden, waardoor veel opdrachtgevers terughoudend werden in het inhuren van zelfstandigen. De Belastingdienst keurt sinds 6 september 2024 geen nieuwe modelovereenkomsten meer goed. Bestaande modelovereenkomsten blijven geldig tot uiterlijk 2029, mits de feitelijke situatie overeenkomt met de inhoud van de overeenkomst.

Vanwege de onzekerheid over de Wet DBA stelde het kabinet in 2016 een handavingsmoratorium in, waardoor alleen bij kwaadwillendheid werd gehandhaafd. Dit moratorium is per 1 januari 2025 vervallen, waardoor reguliere handhaving weer wordt toegepast.

De hervatting van de handhaving op de Wet DBA brengt grote veranderingen met zich mee voor zelfstandigen en opdrachtgevers. Om risico's te beperken, is het essentieel om arbeidsrelaties zorgvuldig te beoordelen en aan te passen waar nodig. Daarvoor is het kennen van de jurisprudentie rond schijnzelfstandigheid van belang. Zie de paragraaf beoordeling van de arbeidsrelatie. Deze kennis is cruciaal om ook toe te passen om te voorkomen dat zelfstandigen achteraf als werknemers worden gekwalificeerd.

De hervatting van de handhaving op de Wet DBA brengt grote veranderingen met zich mee voor zelfstandigen en opdrachtgevers. Om risico's te beperken, is het essentieel om arbeidsrelaties zorgvuldig te beoordelen en aan te passen waar nodig. Daarvoor is het kennen van de jurisprudentie rond schijnzelfstandigheid van belang. Zie de paragraaf beoordeling van de arbeidsrelatie. Deze kennis is cruciaal om ook toe te passen om te voorkomen dat zelfstandigen achteraf als werknemers worden gekwalificeerd.

Naheffingen en overige gevolgen voor opdrachtgevers

Indien een opdrachtgever een werkende als zelfstandige inhuurt en de Belastingdienst achteraf vaststelt dat er sprake is van een dienstverband, kan dit namelijk aanzienlijke financiële gevolgen voor de opdrachtgever hebben:

- » **Naheffingen en boetes:** De Belastingdienst kan met terugwerkende kracht loonheffingen en sociale premies innen. Als een bedrijf te goeder trouw was, gaat de terugwerkende kracht terug tot 1 januari 2025. Tot 1 januari 2025 gold nog het moratorium en geldt de terugwerkende kracht nabetaling alleen bij kwaadwillendheid en fraudeurs.
- » **Pensioenpremies:** Pensioenfondsen kunnen aanvullende premies vorderen.
- » **Loondoorbetalingsverplichting:** De opdrachtgever kan verplicht worden om het loon tijdens ziekte of vakantie door te betalen.
- » **Ontslagbescherming:** De werkende kan rechten verkrijgen die voortvloeien uit het ontslagrecht.

Beoordeling van de arbeidsrelatie

Bij het beoordelen van een arbeidsrelatie wordt een holistische toets gehanteerd. Dit betekent dat niet slechts één factor, maar alle omstandigheden in onderlinge samenhang worden beoordeeld. De Hoge Raad heeft in het Deliveroo-arrest en Über arrest negen gezichtspunten benoemd voor de beoordeling van werknemerschap of opdrachtnemerschap:

1. **Aard en duur van de werkzaamheden:** Is er sprake van een inspanningsverplichting of een resultaatsverplichting? Bij een resultaatsverplichting is er sprake van ondernemerschap. Bij een inspanningsverplichting gaat het om werknemerschap. Hoe langer de werkzaamheden duren, hoe eerder een arbeidsovereenkomst kan worden aangenomen.
2. **Autonomie:** Hoeveel vrijheid heeft de opdrachtnemer bij het uitvoeren van het werk?

3. **Inbedding in de organisatie:** Is de opdrachtnemer onderdeel van de bedrijfsvoering?
4. **Persoonlijke arbeid:** Is de werkende verplicht het werk zelf uit te voeren?
5. **Aard van de contractuele afspraken:** Hoe zijn de afspraken tussen partijen tot stand gekomen?
6. **Hoogte van de beloning:** Verdient de opdrachtnemer aanmerkelijk meer dan een werknemer?
7. **Wijze van betaling:** Wordt er gefactureerd met btw door opdrachtnemer?
8. **Commercieel risico:** Draagt de opdrachtnemer zelf ondernemingsrisico's?
9. **Ondernemerschap:** Hoe presenteert de opdrachtnemer zich naar de buitenwereld?

Deze factoren worden in samenhang beoordeeld om vast te stellen of sprake is van een arbeidsovereenkomst. Dit noemen ze bij de Belastingdienst een 'holistische toets' oftewel ze kijken naar alle omstandigheden in onderling verband. Er is dus niet één kenmerk dat automatisch doorslag geeft om te bepalen of iemand zelfstandige is of niet. Het gaat om een weging van alle criteria samen en dat maakt de huidige situatie ook zo onduidelijk en onzeker. Zelfstandigen hebben sinds 1 januari 2025 hier last van want ze komen daardoor moeilijker aan opdrachtgevers.

Wetsvoorstel Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelatie en Rechtsvermoeden (VBAR)

Naast de hervatting van de handhaving is het wetsvoorstel Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelatie en Rechtsvermoeden (VBAR) in ontwikkeling. Dit wetsvoorstel introduceert:

- » Een toetsingskader dat aansluit bij de jurisprudentie over werknemerschap zoals hierboven is beschreven in de 9 punten.
- » Een rechtsvermoeden van werknemerschap voor werkenden met een uurtarief lager dan circa € 33,-. Bij een laag uurtarief moet de opdrachtgever aantonen dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst. Als dat niet mogelijk is, kunnen laagbetaalde zelfstandigen eenvoudiger een arbeidsovereenkomst claimen.

Praktische tips voor opdrachtgevers en zelfstandigen

- » Zorg ervoor dat zelfstandigen aantoonbaar voor eigen rekening en risico werken.
- » Controleer of de zelfstandige een aansprakelijkheids- en arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft.
- » Vermijd aansturing en organisatorische inbedding van zelfstandigen in de bedrijfsvoering.
- » Maak duidelijke afspraken over resultaatsverplichtingen en autonomie.
- » Wees kritisch op langdurige en structurele samenwerkingen die een dienstverband kunnen suggereren.

De verplichte
AOV
is al afgesproken
tussen het kabinet
en de
sociale partners

10. VERPLICHTE ARBEIDSONGESCHIKTHEIDS-VERZEKERING (AOV) VOOR ONDERNEMERS

De overheid wil zelfstandig ondernemers verplichten om mee te doen aan de basisverzekering arbeidsongeschiktheid zelfstandigen (BAZ). Het gaat nog wel enkele jaren duren voordat de verplichte verzekering ingaat. UWV heeft een ruime voorbereidingstijd nodig maar kampt momenteel ook nog met een tekort aan verzekeringsartsen. De verplichte AOV is al afgesproken tussen het kabinet en de sociale partners (werkgevers en werknemers) bij het pensioenakkoord in juni 2019. Het wetsvoorstel van de BAZ is openbaar geworden via de internetconsultatie maar is nog niet ingediend bij de Tweede Kamer. UWV heeft namelijk aangegeven de wet nog niet uit te kunnen voeren.

Verplichte AOV voor de IB-ondernemer, niet voor de DGA

De verplichting geldt alleen voor zelfstandigen die volgens de fiscale wetgeving van de Inkomstenbelasting (IB) 'winst uit onderneming' behalen. Dit zijn zelfstandigen met een eenmanszaak, een vennootschap onder firma (VOF) of een maatschap. De verplichtstelling geldt echter niet voor ondernemers die vallen onder de kleine ondernemersregeling oftewel een omzet hebben onder de €20.000 en vrijgesteld zijn van btw. De verplichtstelling is ook niet van toepassing voor directeur groot aandeelhouders (DGA) die als rechtsvorm een Besloten Vennootschap (BV) hebben. Ondernemers die de AOW-leeftijd bereikt hebben, doen ook niet meer mee met de BAZ.

Uitkering BAZ

Na een wachttijd van 52 weken komt een zieke ondernemer mogelijk in aanmerking voor een uitkering. Bepalend is of de ondernemer nog in staat is om een drempelfunctie te vervullen waarmee de ondernemer het minimumloon kan verdienen. Deze drempelfuncties komen uit het claimbeoordeling en borgingssysteem (CBBS) en zijn vaak nog mogelijk met heel veel beperkingen. De verplichte BAZ keert bij 70% van de uitkeringsgrondslag uit. Deze bedraagt maximaal 142,86% van het minimumloon, dan is de uitkering gebaseerd op 70% van de uitkeringsgrondslag. De genoemde 70% van de uitkeringsgrondslag komt uit op het bedrag van het wettelijk minimumloon.

De uitkeringsgrondslag is de winst uit onderneming van het voorgaande kalenderjaar vermeerderd met de ondernemersaftrek en MKB-winstvrijstelling. De uitkeringsgrondslag kan worden bepaald op basis van de gemiddelde winst uit onderneming van de laatste drie jaar. Deze zogenaamde middelingsregeling wordt toegepast wanneer dit tot een hoger bedrag leidt.

De BAZ kent een opt-out mogelijkheid

Ondernemers die tenminste een vergelijkbare AOV-dekking hebben bij een private verzekeraar hoeft niet mee te doen met de verplichte basisverzekering

arbeidsongeschiktheid zelfstandigen (BAZ). De private verzekeraar meldt de ondernemer aan voor de opt-out. De private verzekeraar betaalt voor iedereen die meedoet met de opt-out een zogenaamde stabiliteitsbijdrage betalen.

De stabiliteitsbijdrage is nodig omdat de verwachting is dat juist de gunstige risico's zich privaat willen verzekeren bij een verzekeraar. Zij kunnen namelijk bij de private verzekeraar een betere dekking tegen een betere prijs krijgen en het is niet de bedoeling dat alleen de slechtere risico's zoals personen in risicovolle beroepen of personen met gezondheidsproblemen meedoen met de BAZ. Of de stabiliteitsbijdrage ook weer doorbelast wordt aan de zelfstandig ondernemer, dat bepaalt de verzekeraar. De hoogte van de bijdrage is ook nog niet bekend.

Premie BAZ

De wet zegt dat het premiepercentage zo wordt vastgesteld dat er structureel een kostendekkende premie is. De Belastingdienst int deze premie voor de verplichte AOV. De premie komt in het Arbeidsongeschiktheidsfonds zelfstandigen. Dit doet de Belastingdienst ook al voor de Inkomstenbelasting en de inkomensafhankelijke bijdrage voor de zorgverzekeringswet. De verwachting is dat de premie uit gaat komen rond de 6,5% van de zogenaamde premiegrondslag. Maximaal bedraagt de premie € 200 per maand die ook nog eens fiscaal aftrekbaar is.

Het premiepercentage wordt door UWV bijgesteld als deze te hoog of te laag is vastgesteld voor de structurele toekomstige uitkeringslasten. Dit wordt gemonitord en geëvalueerd.

Samenloop werknemer en zelfstandig ondernemerschap

Indien de ondernemer ook werknemer is, dan moet de ondernemer wel meedoe met de BAZ. De werknemer die ook als zelfstandige werkt, heeft dan te maken met zowel de WIA als de BAZ. Omdat er sprake is van verschillende arbeidsongeschiktheidscriteria is het mogelijk dat er wel recht geldt op een WIA-uitkering, maar niet op een BAZ-uitkering. Bij de BAZ geldt dat er sprake is van arbeidsongeschiktheid indien iemand niet in staat is om een drempelfunctie te vervullen en daarmee niet in staat is om het minimumloon per maand te verdienen.

Ziekmelding bij UWV

Wanneer de ondernemer niet meer zijn werkzaamheden kan verrichten, kan er een ziekmelding richting UWV plaatsvinden. UWV neemt bij de ziekmelding vervolgens binnen 13 weken een beslissing of de wachttijd voor de BAZ in is gegaan en indien ja per welke datum. In week 42 na de eerste ziektedag informeert UWV over de mogelijkheid om een uitkering uit de BAZ aan te vragen.

Wat gebeurt er met de vrijwillige verzekering voor de Ziektewet en de WIA?

Na invoering van de BAZ is het voor IB-ondernemers niet meer mogelijk om deel te nemen aan de vrijwillige verzekeringen van Ziektewet en WIA.

Voor de bestaande vrijwillig verzekerden ZW en Wet WIA geldt een overgangsrecht. Ze mogen kiezen om in de vrijwillige verzekering te blijven. Dan moeten ze wel de opt-out bijdrage betalen die anders de private verzekeraar moet afdragen. UWV krijgt de taak om deze stabiliteitsbijdrage te innen. Wanneer ze echter de vrijwillige verzekering beëindigen, dan kunnen ze er daarna ook geen gebruik meer van maken.

Voor personen met een vrijwillige verzekering die ziek zijn, die houden ook in de toekomst een uitkering uit de vrijwillige verzekering. Zij doen dan automatisch mee in de opt-out.

11. WIJZIGINGEN WET TEGEMOETKOMINGEN LOONDOMEIN (WTL)

Op 16 april 2024 heeft de Eerste Kamer ingestemd met een wetsvoorstel dat meerdere aanpassingen doorvoert in de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) waar o.a. het loonkostenvoordeel (LKV) in is geregeld. De Wtl biedt werkgevers financiële tegemoetkomingen voor het in dienst nemen of houden van werknemers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, zoals ouderen en mensen met een arbeidsbeperking. De regeling moet werkgevers stimuleren om deze doelgroepen aan werk te helpen en aan het werk te houden.

Afschaffing Laag Inkomensvoordeel (LIV) per 1 januari 2025

Met het lage-inkomensvoordeel (LIV) kregen werkgevers een tegemoetkoming als ze medewerkers in dienst hadden die tussen 100% en 125% van het wettelijk minimumloon verdienden. De Belastingdienst keerde de vergoeding automatisch uit op basis van de loonaangifte. Onderzoek had uitgewezen dat de LIV niet doelmatig was. De LIV-regeling is daarom volledig beëindigd per 1 januari 2025. Werkgevers ontvangen vanaf dat moment geen tegemoetkoming meer voor het in dienst houden van werknemers met een laag inkomen. Het zogenaamde jeugd-LIV was per 2024 al afgeschaft.

Wijzigingen in het Loonkostenvoordeel (LKV)

Afschaffing LKV oudere werknemer per 1 januari 2026

Het LKV voor oudere werknemers (56+ met uitkering voorafgaand aan indiensttreding) is stapsgewijs afgebouwd en wordt per 1 januari 2026 volledig afgeschaft. Alleen wanneer het dienstverband gestart was vóór 1 januari 2024 is de vergoeding nog gebaseerd op €3,05 per verloond uur, tot maximaal €6.000 per jaar, gedurende drie jaar. Voor dienstverbanden die gestart zijn op of na 1 januari 2024 is de vergoeding al verlaagd naar €1,35 per uur, met een maximum van € 2.600 per jaar.

In 2026 wordt dit LKV oudere werknemers volledig afgeschaft.

Verruiming LKV voor arbeidsgehandicapte werknemers die herplaatst worden

Bij het indienst nemen geldt er 3 jaar loonkostenvoordeel van €3,05 per verloond uur, tot maximaal €6.000 per jaar.

Wanneer een werkgever iemand vanuit de WIA herplaatst is er recht op 1 jaar loonkostenvoordeel van €3,05 per verloond uur, tot maximaal € 6.000 per jaar. Voorwaarde is wel dat betrokkene dan nog niet aan het werk was tijdens de 104 weken wachttijd.

Deze voorwaarden voor het LKV bij herplaatsing van arbeidsgehandicapten bij de eigen werkgever worden vanaf 2026 verruimd. Het voordeel geldt dan ook als een werknemer tijdens de wachttijd al (gedeeltelijk) arbeid verricht bij de werkgever,

en vervolgens bij dezelfde werkgever in dienst blijft na toekenning van een WIA-uitkering. Dit is dus een gunstige ontwikkeling bedoeld om te stimuleren dat werkgevers de eigen werknemers zoveel als mogelijk in dienst houden.

12. DOORWERKEN NA DE AOW-LEEFTIJD

Niet iedereen stopt automatisch met werken op de AOW-leeftijd. Voor sommigen is het moment van pensionering een opluchting, voor anderen juist het startpunt van een nieuwe fase in hun loopbaan. De groep werkenden die doorwerkt na het bereiken van de AOW-leeftijd groeit al jaren. Volgens een onderzoek van ABN AMRO zijn er inmiddels ruim 236.000 AOW-gerechtigden met betaald werk. De redenen lopen uiteen: zingeving, collegiale betrokkenheid, financiële aanvulling of simpelweg omdat ze worden gevraagd. Voor casemanagers is het belangrijk om de specifieke regels te kennen die gelden voor het doorwerken na de AOW-leeftijd. Voor AOW-gerechtigde werknemers gelden namelijk afwijkende regels ten aanzien van arbeidsovereenkomsten, ziekte en sociale zekerheid.

Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd

Sinds de invoering van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd in 2016 is het juridisch en administratief eenvoudiger geworden om AOW-gerechtigden in dienst te nemen of in dienst te houden.

Bij ontslag van een werknemer met de AOW-leeftijd geldt er geen recht op een transitievergoeding.

Ook de ketenregeling wijkt af: een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat pas na zes tijdelijke contracten of een dienstverband van vier jaar. Dit biedt werkgevers meer flexibiliteit bij het in dienst houden van AOW-gerechtigden op tijdelijke basis.

Bij ziekte is de loondoorbetalingsplicht voor deze doelgroep sinds 1 juli 2023 beperkt tot zes weken. Gedurende deze periode geldt er ook ontslagbescherming. Na afloop van de zes weken kan het dienstverband worden beëindigd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Ter vergelijking: vóór deze wijziging gold tot 1 juli 2023 nog een termijn van dertien weken en vóór 2016 zelfs 104 weken loondoorbetaling bij ziekte.

Wat betreft de opzegtermijn is bepaald dat deze altijd één maand bedraagt, ongeacht de duur van het dienstverband.

Voor re-integratieverplichtingen gelden eveneens versoepelingen: er is geen verplichting tot het inzetten van een tweede spoortraject en het opstellen van een plan van aanpak is niet vereist.

Op het gebied van sociale zekerheid is er een belangrijk onderscheid: voor AOW-gerechtigde werknemers worden geen sociale premies meer afgedragen. Hierdoor zijn zij niet verzekerd voor de Werkloosheidswet (WW) of de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Wel kan in geval van ziekte een beroep worden gedaan op de Ziektewet, mits de werknemer nog geen zes weken loondoorbetaling heeft ontvangen. In dat geval wordt de Ziektewetuitkering door UWV verstrekt, waarbij de kosten hiervan door UWV worden verhaald op de werkgever. Of de eigenrisicodrager Ziektewet betaalt de Ziektewetuitkering totdat de termijn van zes weken loondoorbetalingsplicht is verstreken.

Afspraken over doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd

Bij het bereiken van de AOW-leeftijd zijn er twee routes mogelijk: het bestaande contract laten doorlopen of een nieuw contract afsluiten. De keuze hangt af van het type arbeidsovereenkomst en de contractuele afspraken die vooraf zijn gemaakt.

Optie 1: Bestaande arbeidsovereenkomst voortzetten

De werkgever kan het dienstverband laten doorlopen, waardoor de werknemer zijn contract (al dan niet voor onbepaalde tijd) behoudt. Op grond van artikel 7:669 lid 4 BW mag een werkgever de arbeidsovereenkomst op of na het bereiken van de AOW-leeftijd eenmalig beëindigen zonder tussenkomst van UWV of kantonrechter. Voorwaarde is wel dat de werknemer al vóór de AOW-leeftijd in dienst was. Let op: deze beëindiging mag slechts één keer. Als eerder al gebruik is gemaakt van de AOW-ontslagroute, moet bij een nieuwe opzegging voldaan worden aan de reguliere ontslagvereisten.

Daarom kiezen de meeste werkgevers ervoor om na de AOW-gerechtigde leeftijd de werknemers arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aan te bieden.

Optie 2: Nieuw bepaalde tijd contract bij doorwerken

Is er in de meeste arbeidsovereenkomsten een AOW-ontslagbeding opgenomen, dan eindigt het contract van rechtswege bij het bereiken van de AOW-leeftijd. De werkgever kan vervolgens een nieuw contract voor bepaalde tijd aanbieden. Ook als zo'n beding ontbreekt, is het mogelijk het lopende contract op te zeggen en een nieuw contract aan te bieden. De ruimere ketenregeling biedt ruimte om meerdere tijdelijke contracten af te sluiten. Immers er zijn 6 bepaalde tijd contracten mogelijk over een periode van 4 jaar.

13. HOOFDSTUK WERKHERVATTINGSKAS OF EIGENRISICODRAGERSCHAP

Let op: dit hoofdstuk geldt alleen voor de RCMC en RSZ toetsen

Voor RCMC en RSZ deelnemers die de RSC PE-toets gaan maken, zit er een vraag in over de gedifferentieerde premieberekening van de Werkhervattingskas. Er wordt dan gewerkt met fictieve parameters. Ook kunnen er vragen inzitten over de gevolgen van terugkeer van privaat naar publiek of omgekeerd wat er gebeurt indien een organisatie besluit om eigen risicodragers te worden. Dit hoofdstuk is dus specifiek voor de RCMC en RSZ.

Besluit gedifferentieerde premie Werkhervattingskas 2025

De officiële parameters voor de premie Werkhervattingskas 2025 zijn te vinden in de Staatscourant via: Staatscourant 2024, nr. 22547 n1

	WGA	ZW
Gemiddelde percentage	0,83%	0,50%
Maximum premie (4 maal gem. percentage)	3,32%	2,00%
Minimum premie (0,25 gem. percentage)	0,20%	0,12%
Gemiddelde werkgeversrisicopercentage	0,62%	0,27%
Correctiefactor werkgeversrisico	1,01%	1,39%

Op het gemiddelde percentage krijgt een organisatie (of sector) een korting als ze het beter doen dan het gemiddelde werkgeversrisico en een opslag als ze het slechter doen dan het gemiddelde werkgeversrisico. Dit individuele risico wordt gebaseerd op de schades van 2 jaar eerder (T-2).

De berekeningsstappen zijn als volgt:

- » Individueel werkgeversrisico vaststellen:
 $(A.O.-lasten\ t-2 / \text{gemiddelde loonsom } t-6\ \text{t/m } t-2) \times 100$
- » Korting of opslag vaststellen door individueel werkgeversrisico te vergelijken met landelijk werkgeversrisico en verschil vermenigvuldigen maal correctiefactor.
Dus $(\text{Ind. WG risico} - \text{landelijk gem. wg risico}) \times \text{correctiefactor}$
- » Gedifferentieerde premie is gemiddelde premie + / - opslag of korting
- » Eventueel aftoppen op max. gedifferentieerde premie

Formules premies voor het jaar 2025

Voor 2025 komt de formule voor de premie dus uit op:

- » WGA : $0,83\% + 1,01 \times (? - 0,62\%)$
- » Ziektewet: $0,50\% + 1,39 \times (? - 0,27\%)$
- » Het vraagteken is het Individueel werkgeversrisico :
(A.O.-lasten t-2 / gemiddelde loonsom t-6 t/m t-2) $\times 100$

Voorbeeld gedifferentieerde premieberekening

U hoeft de premies uiteraard niet uit uw hoofd te leren. Als er een examenvraag komt, dan is die gebaseerd op fictieve parameters.

Bijgaand een rekenvoorbeeld van een bedrijf met 15 miljoen loonsom waar in het jaar T-2 26.000 aan Ziektewet uitkeringen is betaald.

- » Het individuele wg-*risico*: $26.000/15.000.000 \times 100 = 0,17\%$
- » Bij de parameters van 2025 komt de gedifferentieerde premie Ziektewet dan als volgt uit: $0,50\% + 1,39 \times (0,17 - 0,27\%) = 0,36\%$.

Als bedrijf nog altijd € 15.000.000 loonsom heeft dan betaalt bedrijf in 2025 in totaal $0,36\% \times € 15.000.000 = € 54.000$. Dit terwijl de uitkeringslast maar €26.000 bedroeg. Grote bedrijven zijn daarom massaal Ziektewet eigenrisicodragers geworden.

Publicatie besluit Werkhervattingskas is vervroegd

Het Besluit gedifferentieerde premie Werkhervattingskas 2025 is in juli 2024 gepubliceerd. Daarmee zijn de parameters voor de premiedifferentiatie in de Ziektewet en de WGA eerder beschikbaar dan voorheen. Tot en met 2023 werd deze informatie traditioneel gepubliceerd in de Staatscourant van 1 september. De vervroegde publicatie moet werkgevers en hun adviseurs meer tijd geven om een weloverwogen keuze te maken over het al dan niet voortzetten van het eigenrisicodragerschap.

LET OP Uiterlijk 13 weken voor 1 juli of 1 januari moet een wijziging in de keuze voor of tegen het eigenrisicodragerschap doorgegeven zijn aan de Belastingdienst om een andere keuze te maken.

Afweging hybride stelsel

Voor het maken van een onderbouwde keuze is maatwerkadvies essentieel. Bij deze keuze spelen onder andere de volgende factoren een rol:

- » De verzuim- en instroomhistorie van het bedrijf;
- » De financiële impact van publieke versus private uitvoering;
- » De aanwezigheid van voorzieningen of tools om kosten inzichtelijk te maken;
- » De re-integratiecapaciteit binnen de organisatie;
- » De ervaringen met uitvoerders (UWV of verzekeraars).

Er bestaan verschillende tools om premies en risico's inzichtelijk te maken. Ga hiervoor altijd naar een gespecialiseerde Inkomensadviseur.

Terugkeer van privaat naar publiek: uitloopriscico voor de werkgever

Werkgevers die na een periode van eigenrisicodragerschap besluiten terug te keren naar het publieke bestel, blijven verantwoordelijk voor het zogenoemde uitloopriscico. Dit betekent dat alle werknemers die ziek zijn geworden tijdens de periode van eigenrisicodragerschap en vervolgens instromen in de WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten), voor rekening van de werkgever blijven. Is de werkgever verzekerd voor het eigenrisicodragerschap, dan blijft het financiële risico bij de verzekeraar. Is dat niet het geval, dan draagt de werkgever deze lasten zelf. Het is van belang hier bij stil te staan bij het maken van een keuze om terug te keren naar het publieke stelsel.

Alertheid op het WGA-risico bij overname van bedrijven

Bij een overgang van onderneming is er vaak terecht veel aandacht voor arbeidsrechtelijke verplichtingen, de personele gevolgen en de fiscale en commerciële aspecten. Wat echter vaak onderbelicht blijft, zijn de WGA-verplichtingen. Deze kunnen leiden tot forse financiële schade, vooral als de risico's niet in kaart worden gebracht in een Due Diligence Onderzoek (DDO). De schade kan oplopen tot tienduizenden euro's, verspreid over een periode van tien jaar. Bij overgang van onderneming is het relevant of sprake is van:

- » Een gehele of gedeeltelijke overgang;
- » Eigenrisicodragerschap voor de WGA bij overdrager en/of verkrijger.

Onderstaande schema's wordt niet gevraagd bij de PE- toets maar geeft wel een goed inzicht in de gevolgen bij een gehele of gedeeltelijke overname.

Gehele overgang van onderneming

Situatie	Gevolg voor WGA-verplichting
Overdrager en verkrijger publiek verzekerd	WGA-lasten worden toegerekend aan verkrijger (Besluit Wfsv, art. 2.15 lid 1)
Overdrager publiek, verkrijger ERD	Verkrijger betaalt WGA-lasten rechtstreeks (WIA, art. 82 lid 3 sub a)
Overdrager ERD, verkrijger publiek	Verkrijger betaalt WGA-lasten (WIA, art. 82 lid 3 sub b)
Overdrager en verkrijger ERD	Verkrijger betaalt WGA-lasten (mogelijk via uitloopdekking verzekeraar)

Gedeeltelijke overgang van onderneming

Situatie	Gevolg voor WGA-verplichting
Overdrager en verkrijger publiek verzekerd	WGA-lasten pro rato verdeeld op basis van loonsom (Besluit Wfsv, art. 2.15 lid 2)
Overdrager publiek, verkrijger ERD	Verkrijger betaalt pro rato deel van de lasten (WIA, art. 82 lid 4)
Overdrager ERD, verkrijger publiek of ERD	Overdrager blijft verantwoordelijk (WIA, art. 82 lid 5)

De beoordeling of er sprake is van een gedeeltelijke of volledige overgang vereist analyse van de feitelijke omstandigheden (jurisprudentie). Het gaat niet om administratie (zoals loonheffingenummers), maar om economische zelfstandigheid.

Factoren zoals zelfstandige omzet, eigen administratie en geen personele overlap kunnen duiden op een volledige overgang, ook als formeel sprake is van een onderdeel van een grotere entiteit. De CRvB oordeelde in meerdere zaken dat UWV niet uitsluitend mag afgaan op fiscale of administratieve koppelingen, maar inhoudelijk moet beoordelen welke economische eenheid is overgenomen. De jurisprudentie hierover is soms tegenstrijdig, wat betekent dat geschillen regelmatig voorgelegd moeten worden aan de rechter.

