

HR, Arbo en Salaris Kennisfestival

Ziekte en verzuim

mr. Pascal Willems
Advocaat/eigenaar WVO Advocaten
November 2024

PROGRAMMA:

- Problemen bij het UWV...
- Wetsvoorstel tot wijziging van de re-integratieverplichtingen in het tweede ziektejaar bij werknemers van kleine en middelgrote werkgevers
- Toepassen arbeidskorting WIA (HR 15 november 2024)
- Actuele jurisprudentie CRvB
- Dwaling bij aangaan arbeidsovereenkomst

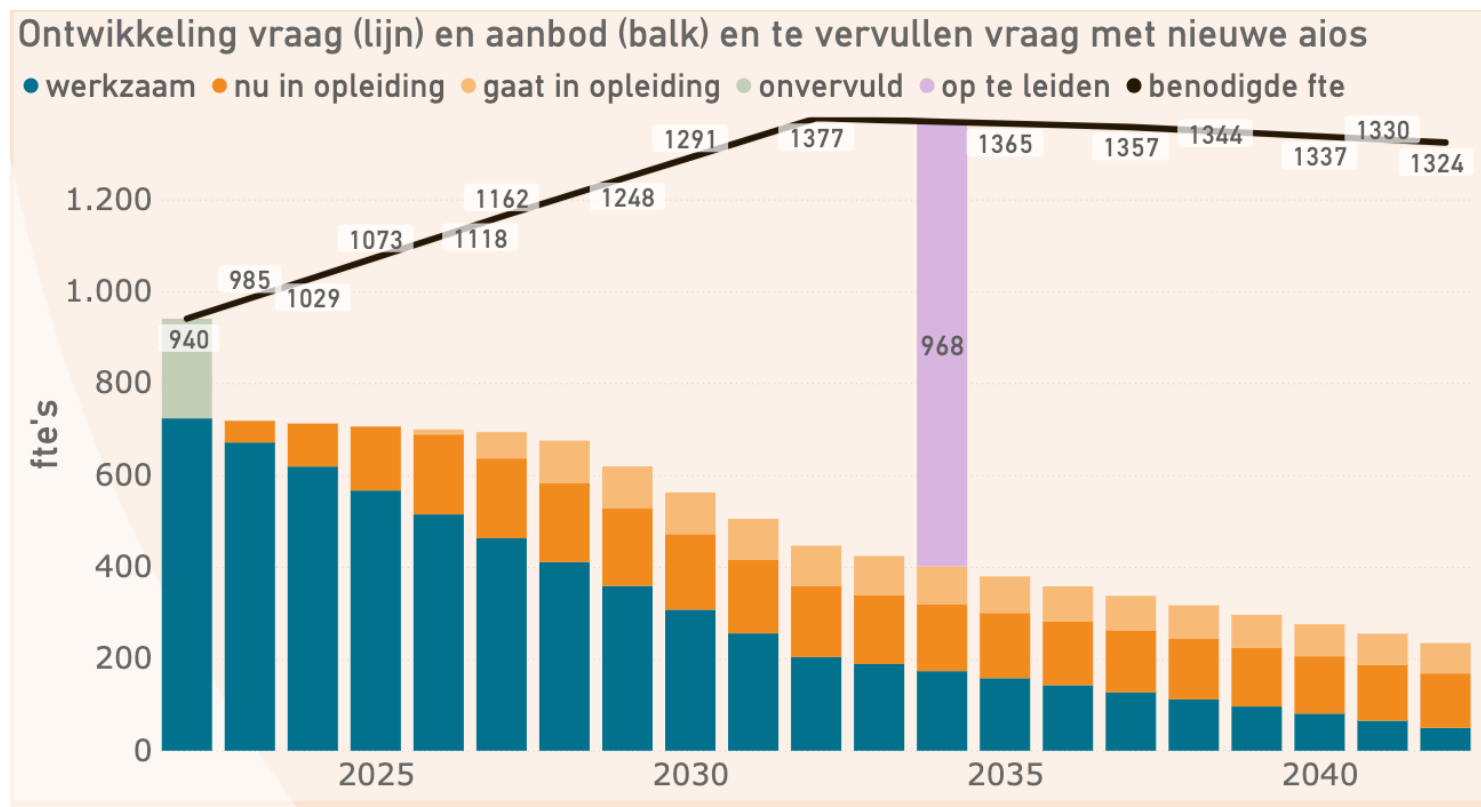
Nieuwe problemen bij UWV



Ontwikkeling voorraad en achterstand WIA claim aanvragen



Capaciteit aan verzekeringsartsen



Bron: Capaciteitsorgaan

Tabel Artsencapaciteit bij UWV-organisatieonderdeel Sociaal-medische zaken

	Gemiddeld aantal fte's eerste acht maanden 2024	Aantal fte's per eind augustus 2024
Aantal regievoerders (geregistreerde verzekeringsartsen met taakdelegatie)*	9	38
Aantal geregistreerde verzekeringsartsen zonder taakdelegatie	51	52
Aantal geregistreerde verzekeringsartsen met taakdelegatie	295	266
Aantal AIOS'en**	185	178
Aantal ANIOS'en**	125	129
Aantal externe en ingehuurde verzekeringsartsen	77	66
Subtotaal	742	691
Opleidingsinvestering		
Begeleiding A(N)IOS'en** en neventaken	-40	-53
Opleiding AIOS'en** en***	-40	-47
Opleiding ANIOS'en** en***	-25	-27
Subtotaal	-105	-127
Totaal netto artsencapaciteit***	637	564

* Sinds juni 2024 worden binnen de sociaal-medisch centra regievoerders aangesteld. Dit zijn verzekeringsartsen met taakdelegatie die naast hun reguliere werkzaamheden als arts ook managementtaken uitvoeren. Hierdoor is hun netto-inzetbaarheid niet exact te meten.

** AIOS'en zijn (basis)artsen in opleiding tot specialist, ANIOS'en zijn (basis)artsen niet in opleiding tot specialist.

*** We voeren een nadere analyse uit wat het effect van afwezigheid tijdens de opleidingsperiode is voor het aantal beschikbare fte's.

Bron: UWV 8 maanden verslag, 14 november 2024

Genomen maatregelen om achterstanden terug te dringen:

- Toepassen 60+ regeling (maar eindigt per 31-12-2024)
- Priorisering deskundigenoordelen (-45% in 2023 tov 2022)
- Organisatorische maatregelen UWV (regiecentrum)
- Geen herbeoordelingen IVA en Wajong
- Monitoren WGA 80-100 medisch ipv beoordelen
- Wijziging schattingsbesluit praktisch schatten
- Inzet op werving artsen
- (meer) Inzet taakdelegatie
- Inzet AI (?)



▲ Foto ter illustratie. © ANP / Hans van Rhoon

Beoordeling arbeidsongeschiktheid UWV onder de maat: 'Dit gaat echt alle perken te buiten'

De kwaliteit van arbeidsongeschiktheidsbeoordelingen door het UWV is zwaar onder de maat. In meer dan de helft van de gevallen zijn de onderzoeken onzorgvuldig, worden medische gegevens niet geraadpleegd of zijn conclusies over inzetbaarheid niet juist.

Julia Bokdam 21-06-24, 03:00 Laatste update: 21-06-24, 09:04

UWV weet het ook niet meer...

Bestuurder zegt dat het UWV WIA-geduceerden onvoldoende kan helpen: 'Wij zitten in de knel'

05-09-2024 18:24 | **Zorg en leven, Geld en werk, Politiek** | Auteur: Valérie Hilgersom



Johanna Hirscher van het UWV

Bron: EenVandaag

Problemen bij het UWV

20 artikelen

- UWV wil 'slimme software' gebruiken om fout WIA-uitkering te herstellen: 'Heel groot risico'
07-09-2024
- 'Hoop dat ze eindelijk beseffen wat ze mensen aandoen': Rob strijdt al 5 jaar tegen het UWV
07-09-2024
- Bestuurder zegt dat het UWV WIA-geduceerden onvoldoende kan helpen: 'Wij zitten in de knel'**
05-09-2024
- UWV zegt fouten met WIA-uitkeringen

En nog meer problemen....



NOS Nieuws • Vandaag, 08:04 • Aangepast vandaag, 10:35



'UWV maakte ook fouten rond Wajong-uitkering: mogelijk duizenden jongeren de dupe'

Na problemen rond de arbeidsongeschiktheidsuitkering (WIA) blijkt nu dat er door uitkeringsinstantie UWV ook fouten zijn gemaakt bij de Wajong-uitkering. Duizenden kwetsbare jongeren kregen hierdoor mogelijk onterecht wel of juist geen uitkering. [EenVandaag](#) en het [AD](#) deden er samen onderzoek naar.

Wetsvoorstel tot wijziging van de re-integratieverplichtingen in het tweede ziektejaar bij werknemers van kleine en middelgrote werkgevers

Doel: Kleine en middelgrote werkgevers eerder duidelijkheid over re-integratie verplichtingen voor kleine en middelgrote werkgevers.

- Na eerste ziektejaar kan duidelijkheid gekregen worden over de mogelijkheid van duurzame vervanging van zieke werknemer → afsluiting eerste spoor
- Voorgesteld wordt voor deze situatie een nieuwe ontslaggrond te creëren.
- Werkgever en werknemer kunnen gezamenlijk vaststellen dat re-integratie bij de eigen werkgever (eerste spoor) niet meer in de rede ligt.
- Als zij daar niet uitkomen en de werkgever wil het eerste spoor toch afsluiten, dan dient de werkgever het UWV vragen dit te beoordelen.

Voorstel: eerder duidelijkheid over re-integratie verplichtingen voor kleine en middelgrote werkgevers.

- Geldt voor kleine en middelgrote werkgevers: tot en met 100 keer het gemiddeld premieloon per werknemer (€ 3.620.000,00 in 2023)
- De minister verwacht dat deze maatregel daardoor voor 98% van de werkgevers gaat gelden.
- De grootte van de werkgever, op basis van de indeling door de Belastingdienst, op het moment van de eerste ziekte dag is bepalend voor welk regime geldt.
- De werkgever moet de zieke werknemer informeren over de categorie waarin zij valt

- De afsluiting geldt vanaf de start van het tweede ziektejaar (niet later en niet eerder).
- De werkgever hoeft in het geval van afsluiting van het eerste spoor de (eigen) functie van de werknemer niet meer beschikbaar te houden (ook niet na volledig herstel) en de werknemer niet meer te laten re-integreren in een functie in zijn organisatie.
- In het tweede ziektejaar is dan de re- integratie van de zieke werknemer volledig gericht op het tweede spoor.
- Werkgevers blijven verantwoordelijk voor twee jaar loondoorbetaling en het verloop van de re-integratie bij een andere werkgever;
- Het UWV toetst hier ook op na het tweede ziekte jaar.
- Mocht de werknemer in het tweede jaar herstellen en heeft de werkgever zijn functie nog niet *duurzaam* vervuld, dan houdt de werknemer zijn recht op zijn eigen functie weer te vervullen.

Hoofdregel: Overeenstemming

- Werkgever dient een schriftelijk voorstel te doen aan de werknemer tot afsluiting van de eerste spoor re-integratie vanaf de start van het tweede ziektejaar.
- Werknemer dient uiterlijk in de 52e ziekteweek ingestemd te hebben met het voorstel van de werkgever (schriftelijke overeenstemming voor einde eerste ziektejaar).
- Werknemer dient bedenktijd van 2 weken te krijgen. Bij niet vermelding bedenktijd bedraagt de bedenktijd 3 weken.
- Afhankelijk van de omstandigheden rust er op de werkgever een onderzoek plicht. Hij moet zich er dan van vergewissen dat de werknemer de consequenties goed begrijpt en daadwerkelijk akkoord gaat met het beëindigen van de re-integratie in het eerste spoor, bij de eigen werkgever.
- Werkgever en werknemer kunnen aanvullende voorwaarden overeenkomen
- Schriftelijke overeenkomst moet bij het RIV gevoegd worden.

Alternatief: Toestemming UWV

- Als de werkgever en werknemer geen overeenstemming bereiken en de werkgever wil alsnog het eerste spoor afsluiten, dan dient de werkgever daarvoor op tijd - uiterlijk in de 42e ziekteweek - toestemming te vragen aan UWV.
- UWV toetst:
 - Is er sprake van arbeidsongeschiktheid?
 - Toets op re-integratie inspanningen in eerste jaar
 - Toets op mogelijkheden hervatting in (aangepast) eigen werk (eerste spoor) binnen 13 weken na afloop eerste ziektejaar
- Mede uit een verklaring van de bedrijfsarts zal moeten blijken of aan alle drie de voorwaarden wordt voldaan.
- UWV betreft bij de behandeling van de aanvraag expliciet de zienswijze van de werknemer.

Alternatief: Toestemming UWV

- Verzoek dient uiterlijk in de 42^e week te worden ingediend
- UWV streeft naar een beslissing binnen 8 weken
- Als de beslissing later wordt genomen, zonder dat UWV de beslistermijn (tijdig) heeft verlengd, is UWV de werkgever mogelijk een dwangsom verschuldigd.
- Tegen beslissing UWV geen bezwaar en beroep mogelijk
- Werkgever en werknemer kunnen wel naar de kantonrechter:
 - Werkgever: vervangende toestemming, ingaande op datum beslissing kantonrechter
 - Werknemer: werkgever veroordelen om geen uitvoering te geven aan toestemming UWV

Indien werknemer herstelt in tweede ziektejaar na afsluiting spoor 1?

- Werknemer behoudt recht op volledig loon op grond van artikel 7:628 BW
- Hiervoor wordt een nieuw opzegverbod geïntroduceerd
- Werkgever mag inkomsten van werknemer elders verrekenen met loondoorbetalingsplicht

Na 104 weken ziekte:

- Als eerste spoor met toestemming van UWV of in overeenstemming is afgesloten → RIV toets alleen mbt reïntegratie in 2^e jaar in spoor 2
- Zonder toestemming → normale RIV toets
- Nieuwe ontslaggrond “j”
- *j. het beëindigen van de bevordering van de inschakeling in passende arbeid in het bedrijf van de werkgever, van een werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte gedurende 52 weken verhinderd was de bedongen arbeid te verrichten, op grond van artikel 658aa, mits de periode, bedoeld in artikel 670, leden 1 en 12 is verstreken en, als de werknemer weer in staat is de bedongen arbeid te verrichten, de bedongen arbeid, al dan niet in aangepaste vorm, in het bedrijf van de werkgever niet binnen een termijn van 13 weken beschikbaar is.*

Arbeidskorting

Hoge Raad, 15 november 2024, ECLI:NL:HR:2024:1657

Casus

- Belanghebbende was in 2018 in loondienst en ontving daarnaast een WGA-uitkering wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.
- De werkgever koos ervoor de WGA-uitkering niet via het loon uit te betalen, waardoor belanghebbende deze rechtstreeks van het UWV ontving.
- In de aangifte inkomstenbelasting 2018 gaf belanghebbende de WGA-uitkering op als "loon uit vroegere arbeid".
- De belastinginspecteur nam bij de berekening van de arbeidskorting alleen het loon uit tegenwoordige arbeid mee, exclusief de WGA-uitkering → minder belastingvoordeel.
- Belanghebbende maakte bezwaar, stellende dat de WGA-uitkering als loon uit tegenwoordige arbeid moest worden beschouwd en dus meetelde voor de arbeidskorting.
- Belanghebbende gaat in bezwaar en in beroep.

Vraagstelling: Is het uitsluiten van een rechtstreeks van het UWV ontvangen WGA-uitkering bij de berekening van de arbeidskorting discriminerend ten opzichte van een via de werkgever ontvangen WGA-uitkering?

Hoge Raad, 15 november 2024, ECLI:NL:HR:2024:1657

Overwegingen Hoge Raad:

- De Hoge Raad constateert dat de wettelijke bepalingen leiden tot een ongelijke behandeling:
 - Een WGA-uitkering via de werkgever telt mee voor de arbeidskorting.
 - Een rechtstreeks van het UWV ontvangen WGA-uitkering telt niet mee.
- In beide gevallen is een WGA-uitkering naar haar aard geen loon uit tegenwoordige arbeid en daarom zou zij in geen van beide gevallen in de berekeningsgrondslag van de arbeidskorting behoren te worden betrokken.
- De ongelijke behandeling van deze gelijke gevallen is, ook met inachtneming van de ruime beoordelingsvrijheid van de wetgever, niet gerechtvaardigd.
- Deze ongelijkheid is in strijd met het discriminatieverbod in mensenrechtenverdragen.
- De Hoge Raad acht het aan de wetgever om deze discriminatie op te heffen en biedt zelf geen rechtsherstel.
- Het cassatieberoep wordt ongegrond verklaart, ook al heeft de belanghebbende gelijk.

Wat is het belang van deze uitspraak voor de praktijk?



CRvB, 18 April 2024, ECLI:NL:CRVB:2024:726

Terugvorderen door UWV van Wajong-uitkering.

Veranderende maatschappelijke opvattingen. Stilzitten UWV.

CRvB, 29 augustus 2024, ECLI:NL:CRVB:2024:1689

Terugvorderen door UWV van ZW uitkering. Geen dringende reden als belanghebbende kan terugbetalen en fout snel is ontdekt.

CRvB, 16 juli 2024, ECLI:NL:CRVB:2024:1033

Conclusie A-G De Bock. Compensatie transitievergoeding.

Opgebouwde provisie in laatste 12 maanden ipv betaalde provisie

CRvB, 5 augustus 2024, ECLI:NL:CRVB:2024:1717

Voorschotten WIA uitkering van na 1 januari

2022 mogen wel bij ERD-WGA in rekening worden gebracht.

Belangrijke jurisprudentie CRvB:

DWALING BIJ AANGAAN ARBEIDSOVEREENKOMST?

- **Gerechtshof Amsterdam, 2 juli 2024, ECLI:NL:GHAMS:2024:1828**
 - Een werknemer solliciteert naar de functie van brugwachter.
 - Hij heeft in maart en juni sollicitatiegesprekken waarna hij per 7 juli 2022 in dienst treedt voor de duur van een jaar.
 - In een gesprek op 24 augustus 2022 met zijn leidinggevende heeft de medewerker verteld dat hij al jarenlang een oogafwijking/oogziekte heeft waarvoor hij in 2014 al is geopereerd en nog onder behandeling is. In augustus 2022 heeft zijn oogarts hem geadviseerd te stoppen met zijn werk als brug- en sluisbediener vanwege toegenomen klachten.
 - De werknemer heeft zijn oogklachten niet gemeld tijdens de sollicitatieprocedure.
 - De werkgever beroept zich op dwaling en vordert vernietiging van de arbeidsovereenkomst, stellend dat de werknemer zijn mededelingsplicht heeft geschonden.
 - De werknemer stelt dat hij niet op de hoogte was van de ernst van de aandoening en dat hij te goeder trouw heeft gehandeld.
- **Vraag:** Is het beroep op dwaling gerechtvaardigd, en heeft de werknemer bij indiensttreding zijn mededelingsplicht geschonden?

DWALING BIJ AANGAAN ARBEIDSOVEREENKOMST?

- **Gerechtshof Amsterdam, 2 juli 2024, ECLI:NL:GHAMS:2024:1828**
 - Het hof overweegt dat dwaling alleen kan worden aangenomen als de werknemer wist of redelijkerwijs had moeten weten dat zijn aandoening een belemmering vormde voor het werk en dit bewust heeft verzwegen.
 - De werknemer was naar eigen zeggen niet op de hoogte van de aandoening en heeft tijdens de sollicitatie geen specifieke vragen over zijn gezondheid beantwoord die relevant waren voor de functie.
 - Het hof oordeelt dat de werkgever onvoldoende heeft aangetoond dat de werknemer bewust informatie heeft achtergehouden die voor de arbeidsovereenkomst essentieel was.
 - Weliswaar volgt uit de schriftelijke verklaringen van de ingeschakelde oogartsen dat werknemer op 10 maart 2022 als gevolg van jarenlange glaucoom ernstige beperkingen had in het gezichtsveld, maar het hof volgt werkgever niet in haar betoog dat hij op dat moment wist althans behoorde te weten dat zijn chronische oogbeperkingen hem blijvend ongeschikt maakten voor zijn functie van brug- en sluisbedienaar.
 - De oogarts heeft in zijn verslag van 10 maart 2022 niet aangegeven dat de medewerker nagenoeg blind was en toen ook niet geadviseerd niet langer als brug- en sluisbedienaar werkzaam te zijn.
 - Bovendien is niet ondenkbaar dat de medewerker niet in de gaten had hoe ernstig zijn beperkingen waren nu de hersenen het gebrek aan zicht soms "compenseren".
 - Het beroep op dwaling wordt dan ook verworpen.

Bedankt voor uw aandacht!

Volgens op LinkedIn of luister onze podcasts op

LUISTER VIA ...



Beluister op
Apple Podcasts

LISTEN ON  Spotify

