



In het vangnet van de Ziektewet

De wet beperking ziekteverzuim en
arbeidsongeschiktheid vangnetters (wet
BeZaVa)



Voorwoord

Voor u ziet u mijn beroepsproduct 'In het vangnet van de Ziektewet', waarin de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (wet BeZaVa) centraal staat. Dit beroepsproduct heb ik geschreven in opdracht van de Stichting SRK Rechtsbijstand Zoetermeer. De Stichting SRK Rechtsbijstand voert onafhankelijk rechtshulp uit voor zes verzekeraars. De aanleiding voor dit beroepsproduct was de behoefte naar een uiteenzetting van de Wet BeZaVa. De inwerkingtreding van deze wet heeft namelijk gevolgen voor zowel de werkgever, als de werknemer en het UWV. Tevens werd de verwachting uitgesproken dat SRK in de toekomst veel te maken zal krijgen met BeZaVa-zaken. De uitkomsten van mijn onderzoek zijn te lezen in dit beroepsproduct.

Ik wil de mensen bedanken die mij hebben geholpen bij het schrijven van dit beroepsproduct. Allereerst wil ik natuurlijk SRK Zoetermeer bedanken voor de mogelijkheid om mijn beroepsproduct voor hen te schrijven. In het bijzonder dank ik hiervoor Janneke Heek.

Ook wil ik graag mevrouw Rietmeijer en meneer Verstuijff bedanken voor hun begeleiding vanuit de Hogeschool Leiden.

Ten slotte natuurlijk alle geïnterviewden die mee hebben gewerkt aan mijn onderzoek. Zonder de interviews had het onderzoek er totaal anders uit gezien.

Daphne van Duijnhoven

Zoetermeer, juni 2015

Samenvatting

Met de inwerkingtreding van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (hierna: wet BeZaVa) probeert de wetgever om de Ziektewet activerender te maken. Hiermee beoogt de wetgever de hoge en tevens stijgende instroom in arbeidsongeschiktheidsregelingen door vangnetters terug te dringen. Met vangnetters bedoelen we in dit onderzoek: een werknemer die ziek wordt en een fictieve dienstbetrekking heeft tot zijn werkgever, binnen vier weken na het einde van de dienstbetrekking ziek wordt (nawerking) en ziek uit dienst gaat (het aflopen van een tijdelijk arbeidscontract).

SRK krijgt te maken met de Wet BeZaVa indien de werkgevers of werknemers in bezwaar gaan tegen toekenningsbeslissingen voor ZW- of WGA-uitkeringen. SRK had om die reden behoefte aan een duidelijke uiteenzetting van de Wet BeZaVa. Veel medewerkers hebben hier een behoefte aan, omdat zij niet bekend zijn met de nieuwe wettelijke regelingen. Daarnaast is er een overzicht gemaakt van de bezwaar- en/of beroepsgronden die zij in een procedure kunnen aandragen namens hun cliënt.

Om een en ander te kunnen onderzoeken is de volgende centrale vraag geformuleerd: *‘Welke gronden, gebaseerd op wetsanalyses, interviews, literatuur-, jurisprudentie- en dossieronderzoek, kunnen medewerkers van SRK aandragen indien zij optreden als belangenhartiger voor één van de partijen in een bezwaar- en/of beroepsprocedure, die betrekking heeft op de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters?’*

Deze vraag is aan de hand van wetsanalyses, interviews, literatuur-, jurisprudentie- en dossieronderzoek beantwoord.

Het resultaat van dit onderzoek is, dat er een duidelijk overzicht gemaakt is van de gronden die aangedragen kunnen worden bij een bezwaar- en of beroepsprocedure betreffende de Wet BeZaVa. Uit dit overzicht blijkt dat er meer gronden aangedragen kunnen worden door de werkgever, dan door de werknemer. De gronden die het meest worden aangedragen door de werkgevers zien toe op de juistheid van de eerste ziektedag of de arbeidsongeschiktheid van de werknemer. De meest voorkomende beroepsgrond voor de werknemers is dat zij wél als arbeidsongeschikt aangemerkt dienen te worden.

Het is belangrijk dat de medewerkers van SRK zich goed inlezen in de bezwaar- en/of beroepsgronden. Dit zal ervoor zorgen dat zij bij de behandeling van hun dossiers de cliënten sneller en beter kunnen bijstaan. Dit zal bijdragen aan de klanttevredenheid van de cliënten.

Klanttevredenheid staat hoog in het vaandel bij SRK. Dit onderzoek zal daarnaast de medewerkers ook inzicht verschaffen in de wettelijke regelingen van de Wet BeZaVa zoals zij nu gelden. Deze informatie is uiteraard ook erg belangrijk als zij een cliënt bijstaan of adviseren.

Deze bevindingen dienen ervoor te zorgen dat de medewerkers meer kennis vergaren over de Wet BeZaVa en de bezwaar- en/of beroepsprocedure welke aangevoerd kan worden tegen de toekenningsbeslissingen van ZW- en of WGA-uitkeringen. Het onderzoek zal bijdragen aan een betere werkwijze bij BeZaVa-zaken, omdat de medewerkers een duidelijk overzicht tot hun beschikking hebben betreffende de wettelijke regelingen en eventuele bezwaar- en/of beroepsgronden.

Ik heb maar één aanbeveling voor SRK aan de hand van dit onderzoek, namelijk het instrueren van de afdelingen. Er kan veel tijd gewonnen worden indien alle werknemers van SRK op de hoogte zijn van de Wet BeZaVa. Indien een zaak wordt aangenomen, moet deze direct herkend worden als een BeZaVa-zaak. Er geldt namelijk bij bezwaren die toezien op de medische grondslag een verkorte bezwaartermijn van twee weken.

Het instrueren van de afdelingen kan aan de hand van dit onderzoek. Het belangrijkste uit dit onderzoek zijn de gronden die genoemd worden in hoofdstuk 7. Dit hoofdstuk of een samenvatting hiervan voorleggen aan de medewerkers van SRK zal een goede manier zijn van instrueren.

Inhoud

Voorwoord	0
Samenvatting.....	2
Lijst van afkortingen	8
1. Inleiding.....	9
1.1. Probleemanalyse.....	9
1.2. Doelstelling.....	9
1.3. Centrale vraag en deelvragen.....	10
1.4. Operationaliseren van begrippen	10
1.5. Onderzoeksmethode(n) per deelvraag	10
1.5. Leeswijzer	12
2. De Ziektewet	13
2.1. Algemene regelingen Ziektewet	13
2.2. Voorwaarden ZW-uitkering	14
2.3. Duur van de ZW-uitkering	15
2.4. Conclusie	15
3. Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters	16
3.1. Het doel van de Wet BeZaVa.....	16
3.2. Veranderingen voor vangnetters	17
3.2.1. De aanpassing van het ZW-criterium.....	17
3.2.2. Maatmaninkomen	18
3.2.3. De arbeidsverledeneis	18
3.2.4. Aanscherping van de re-integratieverplichtingen	19
3.3. Veranderingen voor werkgevers	19

3.3.1.	Premiedifferentiatie	20
3.3.2.	Werkgeversprikkel afhankelijk van werkgeversgrootte	21
3.3.3.	Eigenrisicodrager	21
3.4.	Bonus-malussysteem.....	23
3.5.	Veranderingen voor het UWV	26
3.6.	Conclusie	26
4.	Takenpakket UWV	28
4.1.	Verplichtingen UWV.....	28
4.2.	De rol van het UWV	29
4.3.	UWV en grote werkgevers	29
4.4.	Proefplaatsing.....	30
4.5.	Conclusie	31
5.	Problematiek voor werkgever en vangnetter	32
5.1.	Problematiek voor werkgever.....	32
5.2.	Werkgever kan premielast ontwijken of beperken.....	33
5.3.	Problematiek vangnetter	35
5.4.	Conclusie	37
6.	Procesbehandeling SRK	38
6.1.	Inleiding.....	38
6.2.	SRK en BeZaVa-zaken.....	38
6.3.	Conclusie	40
7.	Gronden voor werkgever en vangnetter	42
7.1.	Inleiding.....	42
7.2.	Bezwaar door werkgevers.....	42

7.3.	Gronden voor bezwaar werkgevers.....	43
7.4.	Bezwaar door vangnetters	46
7.5.	Beroep door werkgever.....	46
7.6.	Beroep door vangnetter	48
7.7.	Jurisprudentie	48
7.8.	Conclusie	49
8.	Conclusies	50
8.1.	Beantwoording centrale vraag.....	50
8.2	Verantwoording centrale vraag	53
9.	Aanbevelingen	54
	Literatuurlijst	55
	Bijlagen.....	58
	Bijlage I – Interviews	58
	Interview 1 met Sepideh Naiemasa (UWV).....	58
	Interview 2 met Pieter Fluit (Stadhouders Advocaten).....	68
	Interview 3 met Bernard de Leest (Zumpolle Advocaten)	77
	Interview 4 met Pauline Burger (Sprengers Advocaten).....	85
	Interview 5 met Sven Bontje (VNO-CNW/MKB-Nederland)	95
	Interview 6 met Brenda Damkrat (Eureca)	106
	Interview 7 met Angelo Wiegmans (BedrijfPlus).....	114
	Interview 8 met Laura Gilden (SRK Rechtsbijstand).....	122
	Interview 9 met Alana Rookhuizen (SRK Rechtsbijstand)	130
	Interview 10 met Ed Spiering (SRK Rechtsbijstand).....	137
	Interview 11 met Jan (Belangenvereniging)	144

Bijlage II – Labelen interviews	152
Algemeen	152
Tabel II A: Algemeen.....	152
Effecten voor werkgevers	153
Tabel IIB: Positieve effecten voor werkgevers	153
Tabel IIC: Negatieve effecten voor werkgevers.....	155
Tabel IID: Onredelijk bezwarend voor werkgevers.....	157
Effecten voor werknemers.....	159
Tabel IIE: Positieve effecten voor werknemers	159
Tabel IIF: Negatieve effecten voor werknemers	161
Tabel IIG: Aanpassing ZW-criterium	163
Het eigenrisicodragerschap	165
Tabel IIH: Voordelen eigenrisicodragerschap	165
Tabel II I: Nadelen eigenrisicodragerschap	167
Bonus-malussysteem	169
Tabel II J: Overeenkomsten bonus-malussysteem en Wet BeZaVa	169
Tabel IIK: Verschillen bonus-malussysteem en wet BeZaVa	171
Bezwaar en beroep	173
Tabel IIL: Bezwaar- en beroepsgronden	173
Bijlage III – Jurisprudentietabellen.....	175
Tabel III A: Algemeen.....	175
Tabel III B: Beroepsgronden aangedragen door werkgever:.....	176
ECLI:NL:RBOBR:2014:2215.....	177
ECLI:NL:RBZWB:2014:8120	179
ECLI:NL:RBMNE:2014:5978.....	180
ECLI:NL:RBMNE:2014:5989	182
Tabel III C: Beroepsgronden aangedragen door werknemer:	183
ECLI:NL:RBAMS:2014:5637	184
Bijlage IV – Schema's en voorbeelden	186
Schema 1.....	186

Voorbeeld 1.....	186
Voorbeeld 2.....	187
Voorbeeld 3.....	188
Schema 2.....	189
Schema 3.....	190
Schema 4	191
Bijlage V – Dossiers	192
Tabel V A: Algemeen.....	192
Tabel V B: Bezwaargronden	193
Tabel V C: Dossier A.....	194
Tabel V D: Dossier B.....	195
Tabel V E: Dossier C	196
Tabel V F: Dossier D	197

Lijst van afkortingen

Art.:	Artikel
AOW:	Algemene Ouderdomswet
BW:	Burgerlijk Wetboek
CRvB:	Centrale Raad van Beroep
ERD	eigenrisicodragers
MvT:	Memorie van Toelichting
UWV:	Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen
Wet BeZaVa:	Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters
Wet SUWI:	Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen
Wet VLZ:	Wet verlening loondoorbetalingsverplichting bij ziekte
Wet WIA:	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
WGA:	Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten
WML:	Wettelijk minimumloon
WvP:	Wet verbetering Poortwachter
WW:	Werkloosheidswet
ww'er:	Werkeloze werknemer
ZW:	Ziektewet

1. Inleiding

In dit hoofdstuk wordt in paragraaf 1.1. het probleem geschetst aan de hand van een probleemanalyse. In paragraaf 1.2. wordt de doelstelling van dit onderzoek toegelicht. Vervolgens worden in paragraaf 1.3. de centrale vraag en de diverse deelvragen benoemd. Deze vragen dienen als basis voor dit onderzoek. In paragraaf 1.4. wordt toegelicht welke onderzoeksmethoden er gebruikt zijn. Deze onderzoeksmethoden worden per deelvraag toegelicht. Ten slotte bevat paragraaf 1.5. de leeswijzer voor dit onderzoek. In de leeswijzer wordt kort toegelicht uit welke hoofdstukken dit onderzoek bestaat en welke informatie waar gevonden kan worden.

1.1. Probleemanalyse

Door de inwerkingtreding van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (hierna: wet BeZaVa) zijn er diverse veranderingen doorgevoerd. De wetgever beoogde met de inwerkingtreding van deze wet dat de Ziektewet meer activerend wordt gemaakt, waardoor het langdurige ziekteverzuim van vangnetters en de hoge en tevens stijgende instroom in de arbeidsongeschiktheidsregelingen door vangnetters tegen wordt gegaan.

De wet BeZaVa zorgt ervoor dat er in de juridische positie van de werkgever als de vangnetter het een en ander is veranderd. Om deze veranderingen in kaart te brengen is er vanuit SRK behoefte aan een uiteenzetting van de wettelijke veranderingen voor zowel de werkgever als de vangnetter. Dit document zal de medewerkers van SRK de juridische (achtergrond) informatie verschaffen waar zij behoefte aan hebben. Hierop aansluitend zullen de verplichtingen en de rollen van de betrokken partijen (de werkgever, de vangnetter en het UWV) verduidelijkt worden.

Daarnaast zal er in gegaan worden op de te verwachten problematiek voor zowel de werkgever als de werknemer. Voor beide partijen zijn er diverse situaties te bedenken waarin de nieuwe wetgeving zal botsen met eerdere wetgeving en welke situaties voor de partijen als onrechtvaardig worden beschouwd.

Ten slotte wordt er ingegaan op de diverse gronden die SRK zal kunnen aandragen indien zij één van de betrokken partijen zal vertegenwoordigen in een bezwaar- of beroepsprocedure. De verwachting bestaat immers nog steeds bij SRK dat zij in de toekomst veel te maken zullen krijgen met BeZaVa-zaken. Om die reden is het wenselijk om alvast inzicht te krijgen in de gronden die aangedragen kunnen worden in een beroep- of bezwaarzaak namens de werkgever of de vangnetter.

1.2. Doelstelling

Het doel van dit onderzoek is om uiterlijk 26 mei 2015 een volledig beroepsproduct aan te leveren bij Angelique Staal en Janneke Heek van SRK en bij de Hogeschool Leiden. In dit beroepsproduct wordt

een uiteenzetting gegeven van de gevolgen die de inwerkingtreding van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters heeft voor zowel de juridische positie van de vangnetters, de werkgevers en het UWV. Daarnaast zal het beroepsproduct een uiteenzetting bevatten van de wetswijzigingen van de diverse wetten die hierop van toepassing zijn. Voor zowel de positie van de werkgevers als de werknemers in een bezwaarprocedure zal dit beroepsproduct gronden aandragen, die door SRK kunnen worden aangevoerd bij belangenbehartiging voor één van de partijen in een bezwaarprocedure. Voor het onderzoek zijn er tevens 11 interviews afgenomen die inzicht verschaffen in de diverse onderwerpen die behandeld worden. Deze interviews zijn terug te vinden in de bijlagen. Ten slotte zal ik een aantal aanbevelingen doen.

1.3. Centrale vraag en deelvragen

Welke gronden, gebaseerd op wetsanalyses, interviews, literatuur-, jurisprudentie- en dossieronderzoek, kunnen medewerkers van SRK aandragen indien zij optreden als belangenhartiger voor één van de partijen in een bezwaar- en/of beroepsprocedure, die betrekking heeft op de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters?

Naar aanleiding van de centrale vraagstelling, zijn de volgende deelvragen geformuleerd:

1. Wat was de juridische positie van de werkgever en de werknemer voor de inwerkingtreding van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters?
2. Wat is de positie van de werkgever en de werknemer na de inwerkingtreding van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters?
3. Welke taken en verplichtingen heeft het UWV in de nieuwe situatie door de inwerkingtreding van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters?
4. Welke problematiek zal de nieuwe Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters opleveren voor zowel de werkgever als de werknemer?
5. Wat is het proces van belangenbehartiging van SRK bij een zaak betreffende de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters?
6. Welke gronden kan SRK aandragen ter versterking van de positie van zowel de werkgever als ook van de vangnetters ten tijde van een bezwaar en/of beroepszaak?

1.4. Operationaliseren van begrippen

Vangnetter: een vangnetter is een werknemer die ziek wordt en een fictieve dienstbetrekking heeft tot zijn werkgever, binnen vier weken na het einde van de dienstbetrekking ziek wordt (nawerking) en ziek uit dienst gaat (het aflopen van een tijdelijk arbeidscontract).

1.5. Onderzoeksmethode(n) per deelvraag

Deelvragen:

1. **Wat was de juridische positie van de werkgever en de vangnetter voor de inwerkingtreding van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters?** Onderzoeksmethoden: wetsanalyse en literatuuronderzoek

Om deze deelvraag te kunnen beantwoorden heb ik gebruik gemaakt van wetsanalyse en literatuuronderzoek. Ik heb hiervoor diverse wetten (Ziektewet, Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters, Wet WIA e.d.) geraadpleegd. Daarnaast heb ik diverse boeken gebruikt, om de algemene regels bij ziekte in kaart te brengen. Over het onderwerp Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetter is nog weinig literatuur te vinden. Ik heb desondanks een aantal vaktijdschriftartikelen kunnen vinden, die op dit onderwerp betrekking hebben. Deze informatie heb ik tevens verwerkt in het onderzoek.

2. **Wat is de positie van de werkgever en de vangnetter na de inwerkingtreding van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters?**

Onderzoeksmethoden: wetsanalyse en literatuuronderzoek

Om deze deelvraag te kunnen beantwoorden heb ik de onderzoeksmethoden wetsanalyse en literatuuronderzoek gebruikt. Voor de wetsanalyse heb ik met name de Wet BeZaVa gebruikt. De inwerkingtreding van deze Wet BeZaVa zorgde ervoor dat een aantal aanverwante wetten werden gewijzigd, zoals de Ziektewet. Voor de analyse van de diverse wetten heb ik tevens NSDZ geraadpleegd voor tekst en commentaar bij de diverse wetten. De eerder genoemde artikelen uit vaktijdschriften heb ik ook gebruikt om deze deelvraag te kunnen beantwoorden.

3. **Welke taken en verplichtingen heeft het UWV in de nieuwe situatie door de inwerkingtreding van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters?** Onderzoeksmethoden: wetsanalyse en documentenanalyse

Om deze deelvraag te beantwoorden heb ik gebruik gemaakt van wetsanalyse en documentenanalyse. In de wet SUWI staan de taken van het UWV beschreven. Daarnaast heb ik de memorie van toelichting van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters geraadpleegd voor de nieuwe taken, die het UWV op grond van deze wetswijziging heeft toegewezen gekregen. Ik had verwacht dat er met name in interne stukken van het UWV wel meer informatie te vinden was over de diverse taken die zij hebben. In de kamerstukken aanverwant aan de inwerkingtreding van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters wordt tevens niet diep ingegaan op de nieuwe verplichtingen van het UWV.

4. **Welke problematiek zal de nieuwe Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters opleveren voor zowel de werkgever als de werknemer?**

Onderzoeksmethoden: wetsanalyse, documentenanalyse, interviews en literatuuranalyse

Om deze deelvraag te kunnen beantwoorden heb ik gebruik gemaakt van wetsanalyse, documentenanalyse en literatuuranalyse. De diverse wetten die gekoppeld zijn aan de Wet beperking arbeidsongeschiktheid en ziekteverzuim vangnetters zijn hiervoor de juridische grondslag. Door

middel van de memorie van toelichting op de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters en andere kamerstukken heb ik de problematiek in kaart kunnen brengen. Ik heb diverse betrokken partijen geïnterviewd. De geïnterviewden komen in hun dagelijkse werkzaamheden in aanraking met de wet BeZaVa. Zij hebben uitgesproken welke problematiek zij voorzien voor zowel werkgevers als werknemers. Deze gegevens heb ik met elkaar vergeleken. Ten slotte heb ik informatie gehaald uit een aantal vaktijdschriftartikelen.

5. Wat is het proces van belangenbehartiging van SRK bij een zaak betreffende de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters?

Onderzoeksmethode: documentenanalyse

Om deze vraag te kunnen beantwoorden heb ik gebruik gemaakt van documentenanalyse. De documenten die ik hiervoor geanalyseerd hebt zijn interne documenten van SRK. SRK geeft in deze interne documenten aan welk werkproces er gehanteerd dient te worden. Hierbij geeft SRK bijvoorbeeld ook termijnen aan waarin de organisatie het wenselijk vindt, dat er gehandeld wordt. Aangezien het interne documenten betreft zijn ze niet terug te vinden in dit beroepsproduct.

6. Welke gronden kan SRK aandragen ter versterking van de positie van zowel de werkgever als de vangnetter ten tijde van een bezwaar- en/of beroepszaak?

Onderzoeksmethoden: dossieranalyse, wetsanalyse, interviews en literatuuranalyse

Om deze vraag te kunnen beantwoorden heb ik gebruik gemaakt van dossieranalyse. Hiervoor heb ik de kleine hoeveelheid BeZaVa-zaken gebruikt die SRK heeft binnen gekregen. De verwachting was dat er wel meer dossiers zouden zijn, maar dit is tot op heden nog niet het geval. De informatie uit deze dossiers heb ik verwerkt in het beroepsproduct. Aangezien de dossiers persoonlijke informatie bevatten van de cliënten van SRK, zijn deze stukken niet terug te vinden in het beroepsproduct. Daarnaast heb ik diverse mensen geïnterviewd, die in hun dagelijkse werkzaamheden te maken hebben met de wet BeZaVa. Veel van de geïnterviewden hebben ervaring met bezwaar- en/of beroepsprocedures m.b.t. de wet BeZaVa. Zij hebben mij om die reden ook veel informatie kunnen verschaffen over de gronden die aangedragen kunnen worden bij bezwaar of beroep. Ook waren er een aantal vaktijdschriftartikelen die mij informatie konden verschaffen over de bezwaar- en/of beroepsgronden die aangedragen kunnen worden. Ten slotte heb ik informatie gehaald uit de Wet BeZaVa en de Ziektewet.

1.5. Leeswijzer

Hoofdstuk één is een inleidend hoofdstuk. Hierin is te lezen wat er wordt behandeld in dit onderzoek. In dit hoofdstuk zijn de probleemanalyse, doelstelling, centrale vraag en deelvragen, begrippen en de onderzoeksmethoden van dit onderzoek terug te vinden. In het tweede hoofdstuk wordt er kort ingegaan op de algemene regelingen omtrent de Ziektewet. Het derde hoofdstuk staat in het teken

van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters. In dit hoofdstuk wordt specifiek ingegaan op de veranderingen, die de inwerkingtreding van de wet met zich mee brengt voor de juridische positie van de werkgever en de werknemer. Tevens worden hier de nieuwe verplichtingen, die voortvloeien uit de wet, verduidelijkt. In het vierde hoofdstuk wordt er ingegaan op het takenpakket van het UWV, welke ook een betrokken partij is bij de re-integratie. In het vijfde hoofdstuk wordt er ingegaan op de verwachte problematiek die de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters met zich mee zal brengen, voor zowel de werkgever als de werknemer. In het zesde hoofdstuk wordt er ingegaan op het werkproces van SRK met betrekking tot de behandeling van een BeZaVa-zaak en worden de dossiers van SRK behandeld. In het zevende hoofdstuk worden de gronden gegeven die SRK kan aandragen voor zowel de werkgever als de vangnetter indien er een bezwaar- of beroepsprocedure wordt gestart. In het achtste hoofdstuk wordt er antwoord gegeven op de centrale vraag van het onderzoek. In het negende hoofdstuk wordt een aantal aanbevelingen gedaan voor SRK.

2. De Ziektewet

Dit hoofdstuk bevat een overzicht van de algemene regelingen van de Ziektewet. In paragraaf 2.1 wordt kort ingegaan op de algemene regelingen van de Ziektewet en Ziektewetuitkering. In paragraaf 2.2. worden de voorwaarden besproken waaraan voldoen moet worden om voor een Ziektewetuitkering in aanmerking te komen. In paragraaf 2.3 wordt de duur van de Ziektewetuitkering besproken. Ten slotte wordt in paragraaf 2.4. een conclusie getrokken uit de voorgaande paragrafen.

2.1. Algemene regelingen Ziektewet

In Nederland kennen we de Ziektewet (hierna: ZW). Onder de ZW zijn alle werknemers in Nederland verzekerd. Als werknemer kunnen we aanmerken alle natuurlijke personen die de pensioengerechtigde leeftijd¹ nog niet bereikt hebben en die in privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking staan². Daar tegenover staat wat een werkgever inhoudt; de overheidswerkgever onderscheidenlijk de natuurlijke persoon tot wie of het lichaam tot welk een of meer natuurlijke personen in dienstbetrekking staan.³

Echter, de meeste werknemers krijgen niet met de ZW te maken, omdat ze recht hebben op loondoorbetaling door hun werkgever. De werkgever is namelijk verplicht om gedurende een periode van maximaal 104 weken ten minste 70% van het dagloon⁴ van de zieke werknemer door te betalen⁵.

¹ Art. 7a lid 1 AOW

² Art. 3 ZW j.o. art. 20 ZW

³ Art. 9 ZW

⁴ Het dagloon is gebaseerd op het dagloon dat de werknemer in de referteperiode verdiende. De referteperiode is meestal één jaar; het dagloon is dan 1/261 van het loon dat de werknemer in dat jaar verdiende.

Pas als het dienstverband afloopt, is de werkgever ontslagen van de verplichting om het loon door te betalen. Zodra het dienstverband dus eindigt tijdens de ziekte van de werknemer, gaat de werknemer over in de ZW, mits hij voldoet aan de voorwaarden die gesteld worden aan de Ziektewet-uitkering (hierna ZW-uitkering).

Er is een beperkte groep werkenden waarvoor de ZW als een vangnetvoorziening fungeert bij ziekte. De twee belangrijkste groepen zijn de volgende:

1. Werknemers die geen werkgever (meer) hebben, zoals zieke WW-gerechtigden, zieke uitzendkrachten en zieke werknemers van wie hun dienstverband met de werkgever afloopt tijdens ziekte.
2. Werknemers die wel een werkgever hebben, maar een verhoogd ziekterisico hebben, zoals personen die onder de no-riskpolis vallen, orgaandonoren en zwangere vrouwen.⁶

We kunnen dus ook wel spreken van werknemers mét werkgever en werknemers zónder werkgever. De Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters is van toepassing op de eerste groep vangnetters, de werknemers die geen werkgever (meer) hebben, zoals de zieke WW-gerechtigden, zieke uitzendkrachten en zieke werknemers van wie het dienstverband met de werkgever afloopt tijdens ziekte.

2.2. Voorwaarden ZW-uitkering

Om aanspraak te kunnen maken op een ZW-uitkering moet er wel aan een aantal voorwaarden voldaan worden:

1. Allereerst is het van belang dat een vangnetter geen recht heeft op loondoorbetaling van een werkgever;⁷
2. De vangnetter moet verzekerd zijn op het moment dat hij ziek wordt;
3. Een werknemer moet arbeidsongeschikt zijn;
4. Een werknemer is verplicht om zich ziek te melden, alleen als dit tijdig is gedaan kan de werknemer aanspraak maken op de ZW;
5. De vangnetter dient zich aan de verplichtingen te houden die hem worden opgelegd vanuit de ZW, Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar voor vangnetters zonder werkgever en de Wet verbetering poortwachter;
6. Een gedetineerde heeft geen aanspraak op een ZW-uitkering;
7. Een uitkering kan alleen meegenomen worden naar een EU of EER-land en Zwitserland. Kiest de werknemer voor ander land, dan vervalt zijn recht op een ZW-uitkering;
8. De ZW-uitkering wordt geweigerd als werknemer één of meer benadelingshandelingen verricht.⁸

⁵ Art. 7:629 BW

⁶ Normaliter zouden werknemers met een vaste werkgever geen aanspraak kunnen maken op de ZW, omdat zij recht hebben op loondoorbetaling van hun werkgever. De werknemers genoemd in art. 29 lid 2 onder e, f en g ZW zijn echter de uitzondering op deze regel.

⁷ Art. 29 lid 1 ZW

⁸ A.D. Hop, *Praktische informatie over sociale zekerheid*, 2013, Stimulansz Utrecht, pag. 77

9. Indien de werknemer voldoet aan de gestelde voorwaarden, dan heeft hij recht op een ZW-uitkering.

2.3. Duur van de ZW-uitkering

Zoals eerder aangegeven, wordt de ZW-uitkering ontvangen over een periode van maximaal 104 weken. Dit is de wachttijd voor de WIA. De ZW-uitkering loopt totdat deze termijn is verstreken of tot het moment dat de werknemer beter is. De termijn van de ZW-uitkering gaat lopen vanaf de eerste ziektedag. Als eerste dag van de ongeschiktheid tot werken geldt de eerste werkdag waarop wegens ziekte niet is gewerkt of het werken tijdens de werktijd is gestaakt.⁹

In principe wordt de ZW-uitkering betaald over vijf dagen per week, met uitzondering van de zaterdag en zondag. Het zou kunnen dat het niet uitkeren van de ZW-uitkering op zaterdag en zondag voor de eerste kalenderweek ongunstig kan zijn voor de werknemers, bijvoorbeeld als ze normaliter op zaterdag of zondag (zouden) werken. Door deze uitzondering kan er dus wel ZW-uitkering betaald worden over de zaterdag of zondag¹⁰.

2.4. Conclusie

Concluderend kunnen we stellen dat er een aantal vereisten zijn waaraan voldaan moet worden, voordat iemand als ongeschikt wordt aangemerkt en aanspraak kan maken op de Ziektewet. In principe is de werkgever eerst wettelijk verplicht om het loon door te betalen, indien een werknemer ziek wordt. Deze financiële prikkel is in het leven geroepen, zodat de werkgever betrokken blijft bij de re-integratie van de zieke werknemer. De meeste werknemers zullen om deze reden ook nooit in de Ziektewet terecht komen. De Ziektewet fungeert voor een groep werknemers echter wel als vangnet. Het betreft hier de werknemers die geen werkgever (meer) hebben en de werknemers met werkgever maar die een verhoogd ziekterisico hebben.

Om aanspraak te kunnen maken op een ZW-uitkering dient er voldaan te worden aan een aantal eisen: werknemer moet recht hebben op ziektegeld, maar heeft geen recht op loondoorbetaling van de werkgever, de werknemer moet verzekerd zijn, de werknemer moet arbeidsongeschikt zijn, de werknemer moet zich tijdig hebben ziek gemeld, de werknemer heeft zich aan gestelde verplichtingen gehouden, de werknemer mag geen gedetineerde zijn, de werknemer mag zich niet buiten EU- of EER vestigen en de werknemer mag geen benadelingshandelingen hebben verricht.

De duur van de ZW-uitkering is maximaal 104 weken. Deze termijn is de wachttijd voordat een werknemer aanspraak kan maken op een WIA-uitkering.

⁹ Art. 29 lid 3 ZW

¹⁰ Art. 29 lid 2 ZW

3. Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters

Op 1 januari 2013 en 1 januari 2014 is de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (hierna: Wet BeZaVa) gefaseerd in werking getreden. De Wet BeZaVa is onderdeel van de modernisering van de Ziektewet en heeft als gevolg dat de Ziektewet en enige andere wetten gewijzigd worden. Het doel van deze Wet BeZaVa is het aanpakken van twee problemen: het langdurige ziekteverzuim van ZW-gerechtigden en de hoge en tevens stijgende instroom in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: Wet WIA) van ZW-gerechtigden terugdringen. In paragraaf 3.1. wordt er ingegaan op het doel van de Wet BeZaVa. In paragraaf 3.2. worden de veranderingen voor vangnetters beschreven, die de Wet BeZaVa tot gevolg heeft. De veranderingen houden in; de aanpassing van het ZW-criterium, het maatmaninkomen, de arbeidsverledeneis en de aangescherpte re-integratieverplichtingen. In paragraaf 3.3. staan de veranderingen voor de werkgevers centraal. De veranderingen houden in; de premiedifferentiatie, de werkgeversgrootte en het eigenrisicodragerschap. In paragraaf 3.4. wordt de vroegere bonus-malusregeling toegelicht. Voor de veranderingen voor het UWV wordt in paragraaf 3.5. verwezen naar hoofdstuk 5. Ten slotte bevat paragraaf 3.6 de conclusie van dit hoofdstuk.

3.1. Het doel van de Wet BeZaVa

Zoals eerder aangegeven is het doel van deze wet het aanpakken van het langdurige ziekteverzuim van de ZW-gerechtigden en de hoge en tevens stijgende instroom in de Wet WIA van ZW-gerechtigden, door de activerende werking van de ZW te versterken.¹¹ Al sinds midden jaren '90 probeert de regering met haar beleid het ziekteverzuim terug te dringen en de instroom in de arbeidsongeschiktheidsregelingen te verminderen. In lijn met dit beleid zijn al diverse wetswijzigingen en inwerkingtredingen de afgelopen jaren doorgevoerd. Denk hierbij aan de Wet verbetering Poortwachter (hierna: WvP) en de eerder genoemde Wet WIA.

De regering geeft zelf aan dat het gevoerde beleid daadwerkelijk haar vruchten heeft afgeworpen, althans voor het gros van de werknemers. Echter, het gewenste effect is met name uitgebleven voor de positie van vangnetters. Vangnetters in dit verband zijn de werknemers die¹²;

- Ziek worden en een fictieve dienstbetrekking hebben¹³;
- Binnen vier weken na het einde van de dienstbetrekking ziek worden (nawerking)¹⁴;
- Ziek uit dienst gaan¹⁵;

¹¹ Wevers, 2014

¹² www.uwv.nl, 'UWV Modernisering Ziektewet', 2013, pag. 14

¹³ Art. 29 lid 2 onder a ZW j.o. art. 4 ZW j.o. art. 5 ZW

¹⁴ Art. 29 lid 2 onder b ZW j.o. art. 46 ZW

De vangnetters zorgen inmiddels voor de helft van de instroom in de Wet WIA, terwijl het relatief gezien een kleine groep is van het totaal aantal werknemers. Daarnaast hervatten vangnetters minder vaak het werk ten opzichte van de werknemers met een vast dienstverband. Reden hiervan is dat vangnetters afwijkende kenmerken hebben.¹⁶

3.2. Veranderingen voor vangnetters

Om de eerder geschetste problematiek uit paragraaf 4.1. aan te kunnen pakken, zullen er veranderingen moeten worden doorgevoerd. In de Memorie van Toelichting (hierna: MvT) op het wetsvoorstel Wet BeZaVa wordt ingegaan op drie maatregelen die de regering heeft genomen. Het betreft hier de aanpassing van het ZW-criterium, de toevoeging van de arbeidsverledeneis en de verscherping van de re-integratieverplichtingen.¹⁷ De veranderingen voor vangnetters zijn van toepassing op de vangnetters die na 1 januari 2013 arbeidsongeschikt zijn geworden.

3.2.1. De aanpassing van het ZW-criterium

Door het ZW-criterium aan te passen probeert de regering ervoor te zorgen dat de vangnetters meer geactiveerd worden om hun werk te hervatten en op die manier het ziekteverzuim bij vangnetters terug te dringen. Het voormalige criterium dat gehanteerd werd in de ZW, was dat een vangnetter al ongeschikt was als hij 'zijn arbeid' niet kon uitvoeren¹⁸. Met de inwerkingtreding van de Wet BeZaVa is er gekozen om na het eerste ziektejaar een ander criterium te gebruiken. De ongeschiktheid tot werken zal nu gerelateerd worden aan het criterium het kunnen verrichten van 'algemeen geaccepteerde arbeid'. Dit criterium is overgenomen vanuit de Wet WIA. Het nieuwe ZW-criterium is opgenomen in art. 19aa en 19ab ZW.

Na het eerste ziektejaar wordt er dus beoordeeld of een vangnetter in staat is tot het verrichten van 'algemeen geaccepteerde arbeid' en hier tevens meer dan 65% van zijn maatmaninkomen¹⁹ kan verdienen. Is de vangnetter hiertoe in staat, dan bestaat niet langer het recht op ziektegeld.²⁰ Mocht de vangnetter hiertoe niet in staat zijn, dan wordt hij aangemerkt als arbeidsongeschikt.

¹⁵ Art. 29 lid 2 onder c ZW j.o. art. 3 ZW

¹⁶ Kamerstukken II 2011/2012, 33 241, nr. 3, pag. 1-7 (MvT)

¹⁷ Kamerstukken II 2011/2012, 33 241, nr. 3, pag. 2 (MvT)

¹⁸ Art. 19 ZW (oud)

¹⁹ Begrip is afkomstig uit artikel 1 van de Wet WIA

²⁰ Art. 19aa ZW

3.2.2. Maatmaninkomen

Uit artikel 1 van de WIA vloeit voort wat er bedoeld wordt met een maatmaninkomen: hetgeen gezonde personen met soortgelijke opleiding en ervaring, ter plaatse waar zij arbeid verrichten of het laatst hebben verricht, of in de omgeving daarvan, met arbeid gewoonlijk verdienen.²¹

Het UWV beoordeelt na het eerste ziektejaar of de vangnetter met algemeen geaccepteerde arbeid in staat is om 65% van zijn maatmaninkomen te verdienen. Deze beoordeling sluit aan bij de systematiek van de Wet WIA. Als het UWV beoordeelt dat de vangnetter een verlies aan verdienvermogen minder dan 35% heeft, dan heeft de vangnetter niet langer recht op het ziekengeld wat hij ontvangt op grond van de ZW. Mocht de vangnetter dus toch meer verlies aan verdienvermogen dan 35% hebben, dan behoudt de vangnetter zijn aanspraak op het ziekengeld. Het percentage maatmaninkomen wordt vastgesteld op basis van een verzekeringsgeneeskundig en een arbeidsdeskundig onderzoek.²²

Om het maatmaninkomen te kunnen berekenen wordt er gebruik gemaakt van een formule:

$$\frac{\text{Maatmaninkomen} - \text{resterend verdienvermogen}}{\text{maatmaninkomen}} \times 100\% = \text{het arbeidsongeschiktheidspercentage}$$
²³

Het arbeidsongeschiktheidspercentage wordt louter berekend aan de hand van de bovenstaande formule. Hierbij zijn de beperkingen of het ziektebeeld van de betrokkene dus niet doorslaggevend.

Het is met deze nieuwe manier van berekenen dus mogelijk dat twee gelijke gevallen (dezelfde opleiding, hetzelfde arbeidsverleden en gelijke beperkingen), een ander arbeidsongeschiktheidspercentage als resultaat geven. Het enige verschil tussen de twee gevallen is bijvoorbeeld het uurloon wat zij krijgen. Door dit verschil wordt de ene als arbeidsgeschikt beoordeeld en de andere als arbeidsongeschikt.²⁴

3.2.3. De arbeidsverledeneis

Met de inwerkingtreding van de Wet BeZaVa zou er een arbeidsverledeneis worden toegevoegd aan de ZW per 1 januari 2014. Echter, er is besloten door middel van het Besluit van 6 juni 2013 tot wijziging van 13 oktober 2012 tot vaststelling van het tijdstip van inwerkingtreding van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters²⁵, om de arbeidsverledeneis niet in

²¹ Art. 1 WIA j.o. 19aa lid 5 ZW

²² Art. 19ab lid 2 ZW

²³ Voor voorbeelden zie 'Bijlage IV- Schema's en voorbeelden, voorbeeld 1 en 2'

²⁴ Een voorbeeld hiervan is te vinden in 'Bijlage IV – Schema's en voorbeelden, voorbeeld 3'

²⁵ Staatsblad van het Koninkrijk der Nederlanden, 2013 – 214

werking te laten treden en om die reden zijn de artikelen 29e en 29f ZW (voorlopig) komen te vervallen.

3.2.4. Aanscherping van de re-integratieverplichtingen

Voor de Wet BeZaVa is er gekozen om de re-integratieverplichtingen voor de vangnetters aan te scherpen. Deze aanscherpingen van de re-integratieverplichtingen zijn conform de verplichtingen die reeds gelden voor WGA-gerechtigden. De regering beoogd hiermee om de vangnetter te bewegen tot een actievere opstelling jegens het re-integratieproces.

De vangnetter wordt geacht zich actiever op te stellen jegens het re-integratieproces, omdat het tevens zijn verantwoordelijkheid is om te re-integreren en zijn mogelijkheden optimaal te benutten. De ZW vóór de inwerkingtreding van de Wet BeZaVa kende al een aantal verantwoordelijkheden voor de vangnetters, die met name in art. 30 ZW naar voren komen.

In de WGA worden een stuk strengere re-integratieverplichtingen gehanteerd. Om die reden zijn ook deze re-integratieverplichtingen toegevoegd aan het wetsvoorstel van de Wet BeZaVa. De re-integratieverplichtingen in de WGA richten zich niet alleen op het herstel, maar ook op de werkhervatting. Deze toevoeging van de re-integratieverplichtingen uit de WGA zijn om die reden ook in lijn met het beoogde doel: de vangnetter sneller aan het werk te krijgen. De WGA re-integratieverplichtingen zijn opgenomen in art. 29g en art. 30 lid 1 ZW.²⁶

3.3. Veranderingen voor werkgevers

De maatregelen die de inwerkingtreding van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid heeft zijn gefixeerd op de financieringssystematiek van de ZW en WGA. Het doel van deze maatregelen is om de activerende werking van de ZW te versterken en het langdurige ziekteverzuim en de instroom in de WIA van flexwerkers tegen te gaan.²⁷

Oorzaak van deze hoge instroom van flexwerkers in de WIA is volgens de wetgever een gevolg van onvoldoende prikkelwerking voor de werkgever om de langdurige arbeidsongeschiktheid bij deze groep te voorkomen.²⁸ Bij werknemers met een vast dienstverband is deze er wel voor de werkgever. Hier zien we dat eerder en actiever wordt ingegrepen door de werkgever om het (ziekte)verzuim te voorkomen, te beperken en te beheersen.

De wetgever ziet mogelijkheden voor de werkgevers van flexibele arbeidskrachten om, meer dan nu het geval is, werk te maken van preventie en re-integratie. Een financieel belang waarop dit

²⁶ Kamerstukken II 2011/2012, 33 241, nr. 3, pag. 21-22 (MvT)

²⁷ Kamerstukken II 2011/2012, 33 241, nr. 3, pag. 22-23 (MvT)

²⁸ Uitter, 2013

wetsvoorstel toeziet spoort uitzendbedrijven en de werkgevers van werknemers met een tijdelijk dienstverband hiertoe aan. Samen met de werknemersprikkel ontstaat een gedeeld belang bij het voorkomen van ziekte en een snellere werkhervatting bij onverhoopt verzuim.²⁹

De ZW- en WGA-uitkeringen die vangnetters tot 1 januari 2014 ontvingen werden collectief gefinancierd vanuit een, door werkgevers betaalde, sectorpremie.³⁰ De werkgevers waren dus indirect wel al deels financieel verantwoordelijk voor de vangnetters, maar voor een veel kleiner gedeelte dan de nieuwe financiële prikkel voortvloeiend uit de wet BeZaVa.

3.3.1. Premiedifferentiatie

Om deze instroom in de WIA te verminderen, wordt het financieringsstelsel aangepast. Tot 1 januari 2014 bestonden er drie financieringsstelsels: de Ziektewet, WGA voor vaste werknemers (WGA-vast) en WGA voor flexwerkers (WGA-flex). Vanaf 1 januari 2014³¹ treedt het onderdeel premiedifferentiatie in werking, van de wet BeZaVa.³² Hiermee gaat de premiedifferentiatie, die nu al geldt voor het WGA-vast risico, ook gelden voor het WGA-flex risico en het ZW-flex risico. Onder 'risico' verstaan we: de uitkeringslasten die worden toegerekend aan een publiek verzekerde werkgever, gerelateerd aan zijn loonsom.³³ Hoe meer werknemers (vast én flex) de werkgever in dienst heeft, hoe hoger de lasten zijn voor de werkgever. De werkgever heeft de keuze tussen gedifferentieerde premie te betalen in het publieke bestel of eigenrisicodragerschap. Voor 1 januari 2014 betaalde de werkgever een sectorpremie, ongeacht het aantal zieke (ex) werknemers dat gebruik maakte van de ZW-uitkering.

Het is de bedoeling dat er in 2016 nog maar één financieringsstelsel bestaat³⁴. Deze verandering streeft een gecombineerd hybride WGA-stelsel na.³⁵ De werkgevers hebben hierdoor de keuze uit: een publieke verzekering met premiedifferentiatie (bij het UWV) of eigenrisicodragerschap, waarbij ze het risico dragen voor hun totale WGA-lasten, die privaat verzekerd kunnen worden. Bij publieke verzekering ligt de verantwoordelijkheid voor re-integratie bij het UWV en bij eigenrisicodragers ligt de verantwoordelijkheid, zoals voor de hand ligt, bij de werkgever zelf. Aangezien de werkgever vanaf 2016 de mogelijkheid heeft om risicodragers te worden voor WGA-totaal, zal de werkgever nu ook het

²⁹ Kamerstukken II 2011/2012, 33 241, nr. 3, pag. 23 (MvT)

³⁰ Mathieus, 2012

³¹ Kamerstukken II 2011/2012, 33 241, nr. 3, pag. 30 (MvT)

³² Bijlage IV – Schema's en voorbeelden, schema 2

³³ Mathieus, 2012

³⁴ In een kamerbrief van 20 februari 2015 heeft minister Asscher laten weten dat hij het voornemen heeft om dit een jaar uit te stellen naar januari 2017. Zie hiervoor: Kamerstukken II 2015, 29 544, nr. 589

³⁵ Zie Bijlage IV – Schema's en voorbeelden, schema 3

risico kunnen dragen voor de vangnetters. De wetgever verwacht dat de werkgever in dit geval meer regie zal nemen met betrekking tot de re-integratie van deze zieke vangnetters.³⁶

Bij deze premiedifferentiatie voor grotere werkgevers geldt het zogenoemde T-2 principe. Het T-2 principe wordt nu al gebruikt bij de gedifferentieerde WGA-premie. Het jaar T staat voor het jaar waarvoor de premie wordt vastgesteld. Het UWV gaat het individuele risico voor de werkgever vaststellen aan de hand van de instromers in het ZW-vangnet van het jaar T-2. Dit wil zeggen dat het UWV de instromers van twee kalenderjaren eerder meeneemt in deze berekening.³⁷

3.3.2. Werkgeversprikkel afhankelijk van werkgeversgrootte

In de vroegere systematiek was het afhankelijk van de aard van het dienstverband (vast of flex) of er een werkgeversprikkel in de publieke premiestelling werd opgenomen. Het onderscheid op grond van het dienstverband is door de inwerkingtreding van de Wet BeZaVa komen te vervallen.

Door de Wet BeZaVa wordt het onderscheid gemaakt aan de hand van de werkgeversgrootte van de werkgever. Dit onderscheid wordt gemaakt op basis van een verschil in doelmatigheid van de prikkels.

- Kleine werkgevers (< 10 maal de gemiddelde loonsom³⁸)
- Middelgrote werkgevers (> 10 en < 100 maal de gemiddelde loonsom³⁹)
- Grote werkgevers (> 100 maal de gemiddelde loonsom)

Aan de hand van de gemiddelde loonsom wordt dus de hoogte bepaald van de te betalen premie.⁴⁰ Bij grotere werkgevers wordt de hoogte van de premie afhankelijk van de hoogte van de instroom in de ZW of WGA. Bij deze berekening wordt de instroom bij de desbetreffende werkgever vergeleken met het landelijk gemiddelde in de sector.

3.3.3. Eigenrisicodrager

De werkgevers hebben de keuze om de arbeidsongeschiktheidsrisico's publiekelijk te verzekeren of zelf eigenrisicodrager te worden. De mogelijkheid om eigenrisicodrager te worden bestond voor de ZW al sinds 1 juli 2003. De werkgevers die eigenrisicodragers werden in de ZW hoefden een lagere

³⁶ www.szw.nl, 'Nader rapport inzake het voorstel van wet tot wijziging van de Ziektewet en enige andere wetten om ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid van vangnetters te beperken (Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters)', 2010, pag. 10

³⁷ Burger & Fluit, 2014

³⁸ Voor de inwerkingtreding van de Wet BeZaVa was het plafond van 'kleine werkgevers' nog tot 25 keer de gemiddelde loonsom.

³⁹ De gemiddelde loonsom bedraagt in 2014 €30.700, voor zowel kleine, middelgrote als grote werkgevers. www.uwv.nl, 'Gedifferentieerde premies WGA en ZW 2014', pag. 5

⁴⁰ Zie hiervoor www.uwv.nl. 'Gedifferentieerde premie WGA en ZW 2014'

wachtgeldpremie aan het sectorfonds te betalen.⁴¹ De mogelijkheid om eigenrisicodragers te zijn bij de ZW blijft bestaan met de inwerkingtreding van de Wet BeZaVa. De verwachting is dat meer werkgevers zullen kiezen voor de mogelijkheid om zich privaat te laten verzekeren.⁴²

Eigenrisicodragerschap houdt in dat een werkgever zelf het risico draagt voor de WGA- of ZW-uitkering verschuldigde premie, die hij aan zijn werkgevers dient te betalen. Dit risico kan de werkgever weer onderbrengen bij een verzekeraar, hiervoor sluit hij een eigenrisicodragersverzekering af. Werkgever en verzekeraar kunnen eveneens overeenkomen dat de verzekering niet alleen de uitbetaling van de uitkering van de werknemers voor zijn rekening neemt, maar ook een reeks andere verplichtingen van de werkgever waarneemt. Verplichtingen zoals de berekening van de hoogte van de uitkering en de duur van deze uitkering.

Art. 63a ZW bepaalt namelijk dat een eigenrisicodragers voor de toepassing van art. 29, 30 ev ZW in de rol treedt van het UWV. Dit houdt in dat de werkgever zelf verantwoordelijk is voor het uitbetalen en het verzekeren van het uitkeringsrecht. De werkgever krijgt hiermee dus grip⁴³ op het verzuim van zijn ex-werknemers en de hierbij behorende kosten.⁴⁴ Indien de werkgever kiest voor het eigenrisicodragerschap dan is hij gedurende de eerste tien jaar van ziekte verantwoordelijk voor de re-integratie en de begeleiding van de zieke ex-werknemer, twee jaar doorberekening van de ZW en tien jaar doorberekening van eventuele WGA-lasten.⁴⁵

Het eigenrisicodragerschap geeft vergaande bevoegdheden, zoals het voorbereiden van toekenningsbesluiten, integratiebegeleiding en eventuele bijbehorende maatregelen. Vanuit de wet vloeit voort dat de werkgever wel verplicht is om een deskundige arbodienst in de arm te nemen. Het UWV draagt de verantwoordelijkheid om controle uit te oefenen of de werkgever wel op een juiste wijze de re-integratie vorm geeft en uitvoert. Het UWV is overigens nog steeds belast met de eerstejaars arbeidsongeschiktheidsbeoordeling.

De werkgever is dus vrij om te kiezen voor het eigenrisicodragerschap. Volgens de geïnterviewden kan het een aantal voordelen hebben om voor het eigenrisicodragerschap te kiezen.⁴⁶

⁴¹ Mathieus, 2012

⁴² Kamerstukken II 2011/2012, 33 241, nr. 3, pag. 28 (MvT)

⁴³ www.szw.nl, 'Nader rapport inzake het voorstel van wet tot wijziging van de Ziektewet en enige andere wetten om ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid van vangnetters te beperken (Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters)', 2010, pag. 10

⁴⁴ Eigen risicodragers kan kosten besparen voor werkgevers. Zie hiervoor: www.controllersmagazine.nl, 'Eigenrisicodragers ZW bespaart tot 70 procent', 18 maart 2014

⁴⁵ www.banning.nl, 'Special: Modernisering Ziektewet: Grote (financiële) gevolgen indien werknemers ziek uit dienst gaan of binnen 4 weken na uitdiensttreding ziek worden', 25 november 2013

⁴⁶ Zie hiervoor bijlage II – Labelen interviews 'Tabel IIH: Voordelen eigenrisicodragerschap'.

Ten eerste geeft het eigenrisicodragerschap de werkgever meer regie en betrokkenheid bij de re-integratie van zijn (ex-)werknemers. De werkgever is namelijk vrij om zelf een passend re-integratiebeleid op te stellen. Hierbij hoort hij wel een deskundige arbodienst in de arm te nemen. Ten tweede kan het de werkgever een financieel voordeel opleveren. Het privaat verzekeren bij een verzekeraar kan namelijk goedkoper uitpakken dan publieke verzekering bij het UWV. De werkgever en verzekeraar hebben namelijk de vrijheid om te onderhandelen over de te betalen premie. Die mogelijkheid bestaat er niet bij het UWV. Ten derde komt naar voren dat betrokkenheid van de werkgever bij de re-integratie van zijn werknemers een positief effect kan hebben op de duur van de re-integratie van zijn werknemers. Snellere werkhervatting zorgt ervoor dat een werkgever minder lang hoeft te betalen voor zijn zieke werknemer (en eventuele vervanger).

De geïnterviewden gaven uiteraard ook een aantal nadelen van het eigenrisicodragerschap.⁴⁷ Aangezien de verplichting bestaat om een deskundige arbodienst in de arm te nemen, kan dit ervoor zorgen dat dit de werkgever alsnog veel extra kosten oplevert, dit terwijl hij koos voor het eigenrisicodragerschap om geld te besparen. Daarnaast beseffen de werkgevers in beginsel niet meteen hoeveel verantwoordelijkheden er komen kijken bij het eigenrisicodragerschap. Het zorgt ervoor dat de werkgevers belast worden met een grote administratieve last en extra capaciteiten nodig hebben om het op te zetten. Bij het eigenrisicodragerschap is het tevens nodig dat de werkgever over de specifieke kennis met betrekking tot de Ziektewet, Wet BeZaVa en hieraan gerelateerde wetgeving beschikt. Ten slotte hoeft private verzekering niet altijd goedkoper uit te pakken. In 2014 zijn er 8000 eigenrisicodragers teruggekeerd naar het UWV. Een reden hiervoor was onder andere de stijgende premies op de private markt.⁴⁸

De conclusie is dat er zowel voor- als nadelen zitten aan het eigenrisicodragerschap. De werkgever moet voor zichzelf in kaart brengen of het eigenrisicodragerschap voor hem voordelig is.

‘(..) Een advies dat vanuit het UWV wordt geven aan de werkgevers is als volgt: goed financieel inzicht verschaffen in de situatie. Hieruit komt naar voren of het voordelig is om eigenrisicodragers te worden (en dit eventueel uit te besteden) of bij het UWV te blijven.’ – Sepideh Naimasa⁴⁹

3.4. Bonus-malussysteem

De inwerkingtreding van de Wet BeZaVa heeft, zoals eerder aangegeven, het doel om het langdurige ziekteverzuim van ZW-gerechtigden en de hoge en tevens stijgende instroom in de wet WIA van ZW-gerechtigden terug te dringen, door de activerende werking van de ZW te versterken. Al sinds de jaren

⁴⁷ Zie hiervoor bijlage II – Labelen interviews ‘Tabel II J: Nadelen eigenrisicodragerschap’.

⁴⁸ www.findinet.nl, ‘8000 eigenrisicodragers keerden in 2014 terug naar het UWV’.

⁴⁹ Zie hiervoor bijlage I – Interviews ‘Interview 1 met Sepideh Naimasa’, vraag 9

'90 probeert de regering met haar beleid het ziekteverzuim terug te dringen en de instroom in de arbeidsongeschiktheidsregelingen te verminderen.

In de jaren '90 probeerde de regering ook de arbeidsongeschiktheid terug te dringen, in lijn hiermee werd de Wet Terugdringing Arbeidsongeschiktheidsvolume (Wet TAV 1992-1995) aangenomen. Deze wet moest ervoor zorgen dat de instroom in de arbeidsongeschiktheidsregelingen werd teruggedrongen en de uitstroom uit deze arbeidsongeschiktheidsregelingen zou toenemen. Om dit te bewerkstelligen werd er gebruik gemaakt van een zogenaamd 'bonus-malussysteem'. De nadruk lag hier, net zoals bij de Wet BeZaVa, op de werkhervatting. Tevens koos de wetgever ervoor om de uitkering te verlagen, om het instromen in de arbeidsongeschiktheidsregelingen onaantrekkelijker te maken en maakte deze uitkering afhankelijk van het arbeidsverleden. In het wetsvoorstel van de Wet BeZaVa was de wetgever eveneens voornemens om een arbeidsverledeneis toe te passen en de hoogte van de uitkering hier afhankelijk van te maken. Deze maatregelen zien wij terug in de Wet BeZaVa. De analogie tussen de twee wetgevingen maakt het interessant om het bonus-malussysteem mee te nemen in het onderzoek.

Het bonus-malussysteem werkte als volgt: als een werkgever iemand in dienst nam (met een contractduur van 1 jaar of langer), die hieraan voorafgaand recht had op een arbeidsongeschiktheidsregeling, dan had de werkgever op grond van het bonus-malussysteem recht op een bonus. Aan de andere kant, als een werknemer in een van de arbeidsongeschiktheidsregelingen terecht kwam, moest zijn (voormalige) werkgever een malus betalen. Hierbij was het niet van belang of de dienstbetrekking met de werknemer wel of niet was verbroken.⁵⁰

Er werd al snel gesteld dat het beleid een averechtse werking had.⁵¹ Veel werkgevers zagen het niet zitten om een werknemer in dienst te nemen, die gezien zijn verleden een groter risico had op arbeidsongeschiktheid. De werkgevers namen iemand in dienst, waarvoor ze in eerste instantie een bonus ontvingen, maar vaak later weer een malus moesten betalen. Daarnaast werden ze geacht om betrokken te blijven bij de re-integratie van de werknemer. Dit voelde voor veel werkgevers als onredelijk bezwarend. Ze konden immers ook gewoon een werknemer aannemen, die niet eerder in een arbeidsongeschiktheidsregeling had gezeten.

De malus werkte dus juist contraproductief.⁵² De gedeeltelijk arbeidsongeschikten op de arbeidsmarkt of de werknemers met een groter arbeidsongeschiktheidsrisico werden sneller gepasseerd en de kansen van deze werknemers namen af op de arbeidsmarkt. De werkgevers wilden zoveel mogelijk

⁵⁰ Kamerstukken II 1990/1991, 22 228, nr. 3, pag. 17

⁵¹ www.officiëlebe bekendmakingen.nl, 'Onderzoek Bonus-Malus binnen Rijksoverheid', pag. 5

⁵² Wevers, 2014

voorkomen dat ze in de toekomst de malus moesten betalen. Men sprak van een onbedoeld neveneffect van het bonus-malussysteem.⁵³

Er zijn een aantal verschillen en overeenkomsten tussen de twee wettelijke regelingen te noemen. De verschillen en overeenkomsten hieronder genoemd zijn afgeleid van de antwoorden die de geïnterviewden gaven.

Overeenkomsten:⁵⁴

- In beide regelingen wordt de werkgever 'bestraft'. Bij het bonus-malussysteem kreeg de werkgever de rekening gepresenteerd indien zijn werknemer weer in een arbeidsongeschiktheidsregeling terecht kwam. Bij de Wet BeZaVa worden de kosten toegerekend aan de schadelast van de werkgever. In beide situaties moet de werkgever dus betalen indien zijn (ex-)werknemer arbeidsongeschikt raakt.
- Beide regelingen zijn bedoeld om betrokkenheid van de werkgever te creëren bij de re-integratie van zijn (ex-)werknemers. Deze betrokkenheid wordt gecreëerd door financiële gevolgen te hangen aan de arbeidsongeschiktheid van de werknemer.

Verschillen:⁵⁵

- De ervaring bij de werkgevers is bij de wettelijke regelingen anders. Bij het bonus-malussysteem kreeg de werkgever een malus opgelegd, wat voelde als een boete. Bij de Wet BeZaVa draaien zij ook voor de kosten op, maar wordt het niet ervaren als een boete.
- De consequenties van de Wet BeZaVa zijn niet duidelijk voor de werkgevers. Bij het bonus-malussysteem wisten zij dat zij een boete dienden te betalen en hoe hoog die zou zijn, indien hun werknemer in een arbeidsongeschiktheidsregeling terecht kwam. Nu worden de werkgevers geconfronteerd met een schadepost, waar zij voorheen geen weet van hadden of konden hebben. De kosten worden berekend aan de hand van de werkgeversgrootte en/of sectorpremie. Doordat de kosten afhankelijk zijn van een aantal omstandigheden, kan een werkgever niet goed overzien welke financiële gevolgen het heeft.

Geïnterviewden geven aan dat zij verwachten dat het bonus-malussysteem niet alleen maar positieve uitkomsten zal hebben. Zij voorzien zowel problematiek voor de werkgevers als de werknemers. Een van de problemen die zij voorzien is dat de werkgevers wellicht over zullen gaan tot risicovermijding. Hiermee wordt bedoeld dat een werkgever gaat afwegen of hij een vangnetter wil aannemen. De kans bestaat hierdoor dat de kansen voor de vangnetters kleiner kunnen worden op de arbeidsmarkt. Als dit gebeurt, dan kunnen we stellen dat de Wet BeZaVa in dat geval hetzelfde contraproductieve effect heeft als het bonus-malussysteem.⁵⁶

⁵³ Kamerstukken II, 1993/1994, 23691, nr. 3, pag. 1 (MvT)

⁵⁴ Zie hiervoor 'Bijlage II – Labelen interviews', 'Bonus-malussysteem tabel IIJ: Overeenkomsten bonus-malussysteem en wet BeZaVa'.

⁵⁵ Zie hiervoor 'Bijlage II – Labelen interviews', 'Bonus-malussysteem tabel IIK: Verschillen bonus-malussysteem en wet BeZaVa'.

⁵⁶ De contraproductiviteit van het bonus-malussysteem wordt eerder uitgelegd in deze paragraaf.

3.5. Veranderingen voor het UWV

De inwerkingtreding van de Wet BeZaVa brengt ook veranderingen mee voor het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). De rol van het UWV in het re-integratietraject van vangnetters en de veranderingen die voortvloeien uit de inwerkingtreding van de Wet BeZaVa worden behandeld in hoofdstuk 4: Takenpakket UWV.

3.6. Conclusie

Concluderend kunnen we stellen dat de Wet BeZaVa een aantal veranderingen teweeg heeft gebracht. Deze veranderingen dienen ervoor te zorgen dat het langdurige ziekteverzuim van de ZW-gerechtigden en de hoge en tevens stijgende instroom in de Wet WIA en ZW-gerechtigden zullen afnemen.

Veranderingen voor de vangnetters:

- **Het ZW-criterium is aangepast:** Na een periode van één jaar is een vangnetter pas ongeschikt als hij niet in staat is om 'algemeen geaccepteerde arbeid' uit te voeren. De eis die hieraan gesteld wordt, is dat de vangnetter met deze arbeid in staat moet zijn om 65% van het maatmaninkomen te kunnen verdienen.
- **Aanscherping van de re-integratieverplichtingen:** De vangnetter wordt geacht zich actiever op te stellen tegenover het re-integratieproces. Om die reden heeft de wetgever de re-integratieverplichtingen aangescherpt.

Veranderingen voor de werkgevers:

- **Premiedifferentiatie;** Er is een individuele premiedifferentiatie geïntroduceerd binnen het verzekeringsstelsel, welke gebaseerd is op werkgeversgrootte. De werkgeversgrootte is gecategoriseerd in kleine, middelgrote werkgevers en grote werkgevers. Aan de hand van deze categorieën wordt de te betalen premie berekend. De werkgevers hebben de mogelijkheid gekregen om eveneens eigenrisicodragers te worden voor de WGA- en ZW-uitkering. Eigenrisicodragerschap houdt in dat de werkgever zelf het risico draagt voor de verschuldigde premie die hij voor zijn werknemers dient te betalen.

Het bonus-malussysteem en de Wet BeZaVa zijn twee wettelijke regelingen waartussen we zowel overeenkomsten als verschillen kunnen onderscheiden. De overeenkomsten die we zien zijn dat de werkgevers 'gestraft' worden en opdraaien voor de kosten van de arbeidsongeschiktheid van de werknemers. De wetgever probeert met de beide wettelijke regelingen te bereiken dat de werkgevers meer betrokken zullen zijn bij de re-integratie van hun (ex-) medewerkers.

De verschillen tussen de twee wettelijke regelingen zien met name toe op de ervaringen van de werkgever. De werkgever ervoer de malus van het bonusmalussysteem als een boete. Terwijl de extra kosten die nu voortvloeien uit de schadepost van de werkgever niet worden gezien als een boete. Dit terwijl zij wel worden 'gestraft' voor hun onbetrokkenheid bij de re-integratie tot dusver. Hier staat tegenover dat de werkgevers de consequenties van de Wet BeZaVa maar moeilijk kunnen overzien.



Bij het bonusmalussysteem was de consequentie duidelijk; je moest een malus betalen. Nu is het moeilijk om in te schatten hoeveel en voor wie de werkgever dient te betalen.

Daarnaast heeft de Wet BeZaVa ook een aantal veranderingen teweeg gebracht voor het UWV. De veranderingen voor het UWV worden besproken in hoofdstuk 4: Takenpakket UWV.

4. Takenpakket UWV

Door de inwerkingtreding van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid zijn er ook twee maatregelen voor het UWV bijgekomen. Naast de vangnetter en de werkgever is namelijk ook het UWV betrokken bij het re-integratietraject van vangnetters. In paragraaf 4.1. worden de verplichtingen van het UWV uitgelicht. In paragraaf 4.2. wordt de rol van het UWV in het re-integratietraject beschreven. In paragraaf 4.3. wordt de mogelijkheid van het sluiten van convenanten beschreven. In paragraaf 4.4. wordt ingegaan op de mogelijkheid van proefplaatsing, die door de inwerkingtreding van de Wet BeZaVa mogelijk is geworden. Het hoofdstuk wordt afgesloten met paragraaf 4.5. die de conclusies van het hoofdstuk bevat.

4.1. Verplichtingen UWV

Het UWV is verantwoordelijk voor de zieke vangnetters. Het UWV dient zorg te dragen voor de re-integratie van zieke vangnetters. De voormalige werkgever van het vangnetter betaalt premie voor de zieke vangnetter gedurende zijn ziekteperiode. Aangezien de vangnetter niet langer bij de werkgever in dienst is, kan de werkgever om die reden geen druk uitoefenen bij de re-integratie, het UWV verricht deze taak. Echter, het is voor de werkgever natuurlijk van belang dat de re-integratie van de vangnetter zo spoedig mogelijk verloopt en de ziekteperiode zo kort mogelijk is, zodat hij zo kort mogelijk premie voor de vangnetter hoeft te betalen.

De werkgever heeft er dus baat bij dat het UWV haar verplichtingen nakomt. Zeker als de zieke vangnetter de WGA instroomt, dan moet de werkgever een hogere premie gaan betalen. De werkgever is in dit geval niet in staat om het re-integratietraject te beïnvloeden, maar wordt er wel op 'afgerekend'.⁵⁷

Om ervoor te zorgen dat het UWV zijn verplichtingen nakomt is het belangrijk om in kaart te brengen welke wettelijke verplichtingen het UWV heeft. Het UWV heeft de taak om uitvoering te geven aan de wettelijke arbeidsongeschiktheidsregelingen.⁵⁸ Hierop aansluitend heeft het UWV de taak de inschakeling in het arbeidsproces te bevorderen van de personen, die aanspraak maken op de wettelijke arbeidsongeschiktheidsregelingen.⁵⁹

⁵⁷ www.szw.nl, 'Nader rapport inzake het voorstel van wet tot wijziging van de Ziektewet en enige andere wetten om ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid van vangnetters te beperken (Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters)', 2010, pag. 10

⁵⁸ Art. 30 lid 1 Wet SUWI

⁵⁹ Art. 30a lid 1 sub a Wet SUWI

De taken van het UWV zijn terug te vinden in de Wet SUWI. In de artikelen 30 t/m 32e Wet SUWI wordt het takenpakket van het UWV beschreven.⁶⁰

Indien een werkgever kiest voor het eigenrisicodragerschap dan heeft het UWV andere taken. Hierover is meer informatie te vinden in de paragrafen 3.3.3. en 5.2. in dit onderzoek.

4.2. De rol van het UWV

Het UWV is verantwoordelijk voor de re-integratie van vangnetters, omdat het UWV dient op te treden als de werkgever van de vangnetter.⁶¹ Tevens heeft het UWV de mogelijkheid om de re-integratie uit te besteden aan een extern bedrijf. Het UWV wordt geacht zoveel mogelijk de laatste werkgever te benaderen voor de werkhervatting van de vangnetter, in lijn met het re-integratieproces van de vangnetter.

In de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar voor vangnetters zonder werkgever worden de taken van het UWV neergelegd die het UWV heeft bij de re-integratie van vangnetter. Het UWV begint het re-integratietraject zodra het een ziektemelding van een vangnetter ontvangt. Het UWV vormt binnen zes weken, indien de verwachting bestaat dat het langdurig ziekteverzuim betreft, een oordeel over de vangnetter.⁶²

Nadat het UWV zijn oordeel heeft geveld over de vangnetter, kan er in overleg, een plan van aanpak worden opgesteld. Het plan van aanpak wordt opgesteld indien dit de mogelijkheden van de vangnetter voor re-integratie vergroot.⁶³

De vangnetter is verplicht om mee te werken aan het opstellen van dit plan van aanpak.⁶⁴ De vangnetter is tevens verplicht om te voldoen aan de verplichtingen die opgenomen zijn in het plan van aanpak.⁶⁵ Zie voor de verplichtingen van de vangnetter tevens paragraaf 3.2. 'Veranderingen voor werknemers.'

4.3. UWV en grote werkgevers

Door de inwerkingtreding van de Wet BeZaVa is er een mogelijkheid gekomen voor het UWV om direct afspraken te maken met grote werkgevers, groepen werkgevers of sectoren over de re-integratie en bemiddeling van vangnetters. Deze mogelijkheid had het UWV wel als het

⁶⁰ Zie bijlage IV – Schema's en voorbeelden, schema 4

⁶¹ Art. 7:658a BW

⁶² Art. 2 lid 1 Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar voor vangnetters zonder werkgever

⁶³ Art. 4 lid 1 Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar voor vangnetter zonder werkgever

⁶⁴ Art. 45 lid 1 sub o ZW j.o. 29g lid 2 sub d ZW

⁶⁵ Art. 45 lid 1 sub p ZW j.o. 29g lid 2 sub e ZW

jonggehandicapten betrof. Deze mogelijkheid wordt namelijk geboden op grond van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wet Wajong).

De Wet BeZaVa geeft het UWV dus de mogelijkheid om afspraken te maken met grote werkgevers, groepen werkgevers of sectoren over re-integratie en bemiddeling. Deze afspraken kunnen gemaakt worden op diverse wijzen. De meest voor de hand liggende wijze is het afsluiten van een 'convenant'.⁶⁶ In een convenant of gelijkgestemd document legt het UWV samen met de werkgevers vast op welke wijze ze de re-integratie van vangnetters gaan aanpakken, bijvoorbeeld door de werkgevers de opdracht te geven om vangnetters te matchen aan beschikbare plekken binnen het bedrijf.

Dit sluit aan bij de gedachtegang van de wetgever. Het wetsvoorstel Wet BeZaVa heeft onder andere als doel om de werkgevers middels financiële prikkels te stimuleren om meer te investeren in arbeidsomstandigheden, verzuimpreventie en verzuimbeheersing voor vangnetters. De werkgever dient met name zorg te dragen voor het investeren in de arbeidsomstandigheden en de verzuimpreventie te waarborgen. Daarnaast is er voor het UWV een rol weggelegd in de verzuimbeheersing voor vangnetters. Het UWV komt namelijk in actie nadat het dienstverband is afgelopen. Door de financiële prikkels voor de (ex-)werkgevers, die genoemd worden in paragrafen 3.3 tot 3.4 is er sprake van een gedeeld belang met het UWV, namelijk te komen tot een snelle werkhervatting van de vangnetter.⁶⁷

4.4. Proefplaatsing

In principe is het UWV verantwoordelijk voor de zieke vangnetters. Uitgezonderd de ZW-eigenrisicodragers en vangnetters met een werkgever. Om de zieke vangnetters goed te kunnen begeleiden bij de re-integratie wordt er zoals eerder besproken een plan van aanpak opgesteld en dit wordt periodiek gemonitord met de zieke vangnetter. Hierbij kan het UWV gebruik maken van interventies, re-integratietrajecten en inzet van werkplekaanpassingen of werkplekvoorzieningen.

De wetgever heeft besloten dat er behoefte was aan verruiming van de re-integratie instrumenten. Het uitgangspunt was dat het een instrument moest zijn dat past bij de algemene uitgangspunten van het re-integratiebeleid. Om hieraan te kunnen voldoen dienen de instrumenten te beschikken over de criteria selectiviteit en vraaggerichtheid en dienen zij toegevoegde waarde te hebben. De proefplaatsing is een instrument dat volgens de wetgever aan deze criteria voldoet.

⁶⁶ Bijvoorbeeld de convenant 'Beter aan het werk'. Dit convenant is gesloten tussen het UWV en de uitzendbranche. Sinds 2013 proberen ze op deze wijze de verzuimbegeleiding te verbeteren met een 7-stappenplan. www.uwv.nl, 'Convenant beter aan het werk'

⁶⁷ Kamerstukken II 2011/2012, 33 241, nr. 3, pag. 28 (MvT)

Een proefplaatsing houdt in dat iemand met behoud van uitkering een werkplaats aangeboden krijgt voor een bepaalde proefperiode, waardoor de werkgever een reëel beeld kan vormen van de potentiële werknemer en zijn werkwijze. Het voordeel van een proefplaatsing voor de werkgever is dat er geen loonkosten voor hem aan verbonden zijn. Dit maakt het uiteraard aantrekkelijker voor de werkgever om de werknemer een kans (de proefplaatsing) te geven. Het voordeel voor de vangnetter is dat hij met behoud van de uitkering de kans krijgt om arbeidsritme op te doen, ingewerkt te worden en zijn capaciteiten kan laten zien en ontwikkelen.⁶⁸ De wetgever heeft besloten om de periode van proefplaatsing te verruimen naar maximaal zes maanden. Dit zorgt ervoor dat de proefplaatsing aantrekkelijker wordt.

Om ervoor te zorgen dat het instrument proefplaatsing niet wordt uitgebuit, dient er een intentieverklaring afgegeven te worden door de werkgever. De intentieverklaring wordt van te voren afgegeven en is een vereiste om vanuit het UWV een proefplaatsing te organiseren.

4.5. Conclusie

De taken van het UWV staan beschreven in de Wet SUWI. Bij de inwerkingtreding van de Wet BeZaVa is de Wet SUWI niet gewijzigd. De taken die voortvloeien uit de wet BeZaVa zijn om die reden alleen terug te vinden in de Wet BeZaVa en de hieraan gerelateerde wetten, zoals de Ziektewet.

Aangezien het UWV verantwoordelijk is voor de re-integratie van de vangnetters, welke geen werkgever (meer) hebben. In de Richtlijn procesgang eerste en tweede ziektejaar voor vangnetters zonder werkgever staan de verplichtingen van het UWV duidelijk beschreven. Het UWV dient een re-integratietraject te starten zodra het UWV een ziekmelding van een vangnetter ontvangt.

Indien het UWV vermoedt dat het een langdurige ziekmelding betreft dient zij actie te ondernemen. Het UWV stelt dan samen met de vangnetter een Plan van Aanpak op waarin afspraken worden opgenomen ten behoeve van de re-integratieprocedure van de betrokken vangnetter.

Naast de normale verplichtingen die het UWV al had ten opzichte van re-integratie van werknemers, heeft het UWV nu nog twee maatregelen tot haar beschikking:

- het UWV heeft de mogelijkheid om afspraken te maken met grote werkgevers;
- de periode voor een proefplaatsing is verruimd naar maximaal zes maanden.

Deze twee maatregelen dienen ervoor te zorgen dat de werkhervatting door vangnetters sneller zal verlopen.

⁶⁸ Kamerstukken II 2011/2012, 33 241, nr. 3, pag. 28 (MvT)

5. Problematiek voor werkgever en vangnetter

De inwerkingtreding van de Wet BeZaVa zal een aantal problemen opleveren voor zowel de werkgever als de vangnetter. In dit hoofdstuk wordt geschetst welke problematiek er verwacht kan worden. In paragraaf 5.1. staat de problematiek voor de werkgever centraal. De werkgever zal door de inwerkingtreding van deze wet tegen een aantal problemen aanlopen. De werkgever krijgt er een aantal verplichtingen bij en wordt financieel zwaarder belast. In paragraaf 5.2. wordt de mogelijkheid besproken voor de werkgever om de premielast te ontwijken of te beperken. In paragraaf 5.3. wordt er ingegaan op de problematiek voor de vangnetter. De vangnetter heeft door de inwerkingtreding van de Wet BeZaVa te maken met strengere regels en andere regelgeving dan voorheen. Ten slotte wordt in paragraaf 5.4. de conclusie getrokken van dit hoofdstuk.

5.1. Problematiek voor werkgever

De inwerkingtreding van de Wet BeZaVa zorgt ervoor dat de Ziektewet activerender wordt gemaakt. De gevolgen van deze inwerkingtreding zullen zorgen voor de nodige problematiek voor de werkgever.

Zoals eerder aangegeven wordt de werkgever voornamelijk financieel geprikkeld om actiever betrokken te zijn bij de re-integratie van vangnetters. Veel werkgevers zullen het als onrechtvaardig ervaren dat zij belast worden met de premielast van vangnetters die zij mogelijk niet hebben veroorzaakt en ten opzichte van vangnetters met wie zij relatief gezien slechts een kort dienstverband hebben gehad.^{69 70}

‘Het is zeker onredelijk bezwarend voor de werkgever. Je moet je voorstellen dat je als werkgever opeens geconfronteerd wordt met een aanzienlijke kostenpost, waar je geen invloed op hebt gehad.’⁷¹
– Jan

De geïnterviewden gaven een aantal redenen aan waarom het eigenlijk onredelijk bezwarend is voor de werkgevers dat zij nu dienen te betalen voor de werknemers die al geruime tijd uit het oog zijn verdwenen. Ten eerste, de werkgever heeft gedurende de re-integratie geen contact gehad met de werknemer en heeft om die reden ook geen invloed kunnen uitoefenen op zijn re-integratie.⁷² Het contact tussen de twee partijen is belangrijk binnen het re-integratieproces. Het UWV was belast met

⁶⁹ Burger & Fluit, 2014

⁷⁰ Zie hiervoor ‘Bijlage II – Labelen interviews’, ‘Effecten voor werkgevers tabel IID: onredelijk bezwarend voor werkgevers’.

⁷¹ Citaat uit Bijlage I interviews – Interview 11 met Jan (..), zie hiervoor vraag 7.

⁷² T-2 principe, paragraaf 4.3.1 ‘Premiëdifferentiatie’. De werkgever wordt belast met de kosten die uit bijvoorbeeld 2012 of 2013 voortvloeien.

de re-integratie, maar de kosten komen nu dus wel voor de rekening van de werkgever. Dit wordt als onredelijk bezwarend gevoeld.

De Wet BeZaVa heeft als doel om de werkgevers te verplichten om betrokken te zijn bij het re-integratietraject van hun medewerkers. De mogelijkheid die de wetgever hiervoor biedt is de keuze om eigenrisicodrager te worden. Dan draagt de werkgever zelf de verantwoordelijkheid voor de re-integratie van de vangnetter. De wetgever spreekt overigens de verwachting uit dat zij denkt dat veel werkgevers de overstap zullen maken naar het eigenrisicodragerschap.⁷³ Het eigenrisicodragerschap kan ervoor zorgen dat er privaat goedkoper verzekerd kan worden als publiek bij het UWV. Alleen als de werkgevers eigenrisicodrager worden voor de ZW en WGA kunnen zij invloed uitoefenen op de re-integratie van zieke vangnetters, omdat zij op grond van art. 63a ZW in de rol treden, die het UWV waarnam (art. 29 ev ZW).

Zoals eerder aangegeven is het maar de vraag of het eigenrisicodragerschap ook daadwerkelijk een oplossing is voor de werkgevers om kosten te besparen op re-integratie. Minister Asscher maakte bekend dat maar liefst 8.000 eigenrisicodragers terug waren gekeerd naar het UWV in het jaar 2014.⁷⁴ Een van de redenen hiervoor was de gestegen premie in de private verzekeringssector.⁷⁵

Het klinkt voor de werkgevers als muziek in de oren om geld te besparen op de re-integratie. Het eigenrisicodragerschap heeft meer omhanden dan de meeste werkgevers in beginsel denken. De werkgever dient zelf een re-integratieprocedure op te zetten, met hulp van een arbodienst. De werkgever wordt vervolgens belast met de uitkering van de Ziektewet of WGA-uitkeringen. Ook hebben ze hier te maken met eventuele uitlooproisico's van de ZW of WGA.

5.2. Werkgever kan premielast ontwijken of beperken

De werkgever heeft ook mogelijkheden om onder de premielast van de ZW- of WGA-uitkering uit te komen of deze premielast te beperken:

1. **Ziekmelding van uit de WW;**
In artikel 29 lid 2 ZW onder d genoemde personen worden niet doorbelast aan de werkgever. Deze groep vangnetters valt namelijk onder de WW-uitkeringslast. Deze lasten worden niet door berekend aan de werkgever.
2. **Eigenrisicodrager worden voor de ZW;**
De werkgever heeft de mogelijkheid om eigenrisicodrager te worden voor de ZW. Hiermee heeft de werkgever de mogelijkheid om zelf controle over de situatie en geschiedt de betaling van het ziektegeld ook uit eigen hand. De werkgever is hierdoor tevens méér betrokken bij de

⁷³ Zie hiervoor; www.rijksoverheid.nl 'Bewegingen WGA- en ZW-markt'

⁷⁴ www.finidnet.nl, '8000 eigenrisicodragers keerden in 2014 terug naar UWV'

Kamerstukken II 2013/2014, 29 455, nr. 506 (Arbeidsmarktbeleid)

Zie hiervoor ook 'paragraaf 3.3.3. Eigenrisicodrager'

re-integratie van de werknemer. De Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid beoogde mede deze betrokkenheid te creëren.

3. **Voorgezet dienstverband aanbieden;**

De werkgever kan de vangnetter een voorgezet dienstverband aanbieden. Hiermee schept de werkgever de mogelijkheid voor de vangnetter om te re-integreren binnen zijn bedrijf of extern te re-integreren met behulp van de werkgever. Bij een voortgezet dienstverband heeft de vangnetter zich te houden aan de re-integratieverplichtingen. De mogelijkheid om een plan van aanpak op te stellen is er dus. Het plan van aanpak zorgt ervoor dat de partijen samen afspraken maken en de partijen dienen zich hieraan te houden.⁷⁶

4. **Een werkaanbod doen;**

De werkgever kan de betrokken vangnetter een werkaanbod doen. Indien de vangnetter dit aanbod weigert, kan de werkgever deze weigering melden bij het UWV. Een vangnetter mag door het aangescherpte ZW-criterium geen passende arbeid weigeren. De werkgever zou in dit geval kunnen verzoeken tot een sanctietoepassing. Indien het aanbod wordt geaccepteerd, dan vervalt de premielast ook, omdat de vangnetter dan weer werkzaam is.

5. **Contractuele verplichtingen opleggen⁷⁷;**

Een arbeidsovereenkomst is in principe vormvrij. Om die reden heeft de werkgever de mogelijkheid om met zijn werknemers het een en ander overeen te komen, wat kan afwijken van de standaard afspraken. De werkgever zou in dit geval bepalingen of een beding kunnen opnemen waardoor de vangnetter contractueel verplicht wordt gesteld om bijvoorbeeld alle informatie te verstrekken aan de werkgever die op grond van de ZW of WIA verstrekt moet worden, mee te werken aan het re-integratietraject van de werkgever of een proefplaatsing te accepteren.

Geïnterviewden geven aan dat velen van hen verwachten dat er contractuele verplichtingen worden opgelegd.

‘Ja, ik denk wel dat werkgevers contractuele verplichtingen zullen opnemen. Wij geven dit advies ook aan werkgevers. Wij zijn hierin niet de enige. Ik weet dat diverse juristen dit adviseren. Er mag dan nog wel geen uitspraak gedaan zijn over of deze contractuele verplichtingen stand zullen houden bij de rechter, maar geeft de werkgever een instrument in handen. De werkgevers kunnen door deze contractuele verplichtingen iets meer invloed uitoefenen op de werknemers.’ – Brenda Damkrat⁷⁸

Uit een vaktijdschriftartikel komt naar voren dat er betwist wordt dat zulke postcontractuele bedingen stand zullen houden bij de rechter.

‘Denkbaar is dat bij rechterlijke toetsing wordt geoordeeld dat er sprake is van misbruik van omstandigheden wanneer een werkgever de werknemer ingrijpende verplichtingen en voorwaarden

⁷⁶ Het verleggen van het contract van een vangnetter wordt door geïnterviewden aangegeven als een positief effect van de Wet BeZaVa voor vangnetters. Zie hiervoor ‘Bijlage II – Labelen interviews’, ‘Effecten voor werknemers’, tabel IIE: Positieve effecten voor werknemers’.

⁷⁷ De werkgever mag contractuele verplichtingen opleggen aan zijn werknemers. Er moet nog worden gezien of contractuele verplichtingen met betrekking tot de informatieverstrekking met de gezondheid van de werknemer wel juridisch stand zal houden bij de rechter.

⁷⁸ Zie Bijlage I – Interviews, interview 6 met Brenda Damkrat, vraag 10.

*oplegt (ook als deze die accordeert), met name als het ingrijpende karakter voor de laatste niet of minder kenbaar was (..)*⁷⁹

Totdat er een rechter uitspraak doet over het opnemen van deze contractuele verplichtingen in een vaststellings- of arbeidsovereenkomst, zal er onduidelijkheid heersen. De verwachting blijft bestaan dat de werkgevers minimaal tot dat moment gebruik zullen maken van de mogelijkheid om deze contractuele verplichtingen op te nemen. Al is het alleen om enige zekerheid te creëren.

5.3. Problematiek vangnetter

In deze paragraaf wordt de problematiek van de vangnetters besproken. Er zijn een aantal negatieve effecten te noemen die de Wet BeZaVa heeft voor de vangnetters. Deze negatieve effecten behoren tot de problematiek van de vangnetter.

Beoordeling arbeidsongeschiktheid

Allereerst wordt de arbeidsongeschiktheid van de vangnetter na het eerste ziektejaar beoordeeld aan de hand van het maatmaninkomen. Zoals eerder aangegeven in paragraaf 3.2.2. kan bij de beoordeling van het maatmaninkomen inconsistentie bestaan. Het is namelijk mogelijk dat twee vergelijkbare situaties een andere uitkomst geven of er volgens de formule van het maatmaninkomen sprake is van arbeidsongeschiktheid.⁸⁰

Vanaf heden wordt er getoetst aan een economisch WIA-criterium in plaats van de medische gronden op grond waarvan een vangnetter zich ziek heeft gemeld.⁸¹ Hierbij is de mate van verdien capaciteit leidend voor de vaststelling van de arbeidsongeschiktheid en niet het ziektebeeld of de hieraan verwante klachten of beperkingen.

Het nieuwe ZW-criterium zorgt ervoor dat de vangnetters na een periode van één jaar alle aangeboden arbeid dienen te accepteren. Na één ziektejaar behoren alle werkzaamheden, ongeacht het opleidingsniveau van de vangnetter, tot algemeen geaccepteerde arbeid.⁸² Een kleine kanttekening dient hier gemaakt te worden. De vangnetter moet hiermee wel in staat zijn om 65% van zijn maatmaninkomen te verdienen. Indien de vangnetter in staat wordt geacht om 65% van zijn maatmaninkomen te kunnen verdienen, dan vervalt na één maand het recht op ziektegeld⁸³. Dit is tevens het geval als de vangnetter nog geen uitzicht heeft op een baan, maar hier wel toe in staat geacht wordt.

⁷⁹ Burger & Fluit, 2014

⁸⁰ Zie voorbeeld 2, paragraaf 3.2.2. 'Maatmaninkomen'

⁸¹ Wevers, 2014

⁸² Zie schema 1, paragraaf 3.2.1. 'De aanpassing van het ZW-criterium'

⁸³ Art. 19aa lid 2 ZW

Na de periode van één jaar moet er gekeken worden of de vangnetter met ‘algemeen geaccepteerde arbeid’ in staat is 65% van het maatmaninkomen te kunnen verdienen. Voorheen werd het begrip ‘algemeen geaccepteerde arbeid’ gebruikt, om te bezien of de vangnetter in staat was om ‘zijn arbeid te verrichten’. Kenmerkend voor een vangnetter is dat hij of zij tijdelijk heeft gewerkt bij een bedrijf en in het verleden veel wisselingen in dienstverband heeft meegemaakt.⁸⁴ Hierdoor stelt de wetgever dat het criterium ‘algemeen geaccepteerde arbeid’ passender is dan ‘zijn arbeid’.

De verandering van het ZW-criterium is volgens geïnterviewden nadelig voor de vangnetter. Geïnterviewden geven aan dat zij verwachten dat veel ZW-uitkeringen zullen komen te vervallen. Door de strengere toetsing zullen veel vangnetters niet door de eerstejaarsbeoordeling komen.⁸⁵

‘Over het algemeen heeft de aanpassing van het ZW-criterium een negatief effect voor de vangnetters, omdat zij eerder uit de Ziektewetregeling verdwijnen. Ik heb weleens gehoord, maar bij het UWV kan je deze cijfers opvragen, dat 25% van de vangnetters niet door de eerstejaarsbeoordeling heen komt.’ - Pauline Burger⁸⁶

Risicovermijding

Door de inwerkingtreding van de wet BeZaVa is het mogelijk dat de werkgevers zich terughoudender zullen gaan opstellen. Werkgevers zullen proberen om het risico te vermijden dat zij lopen indien ze een tijdelijk contract afsluiten. De werkgevers weten nu immers dat zij de financiële lasten zullen dragen voor deze medewerkers indien zij arbeidsongeschikt worden.

In lijn hiermee zal de werkgever zich wellicht gaan oriënteren op andere manieren van contracteren. Bij andere manieren van contracteren moet men denken aan ZZP'ers, payroll en uitzendkrachten. Indien dit gebeurt, zullen de vangnetters een (nog) kleinere kans op de arbeidsmarkt hebben.

Ook zal een werkgever selectiever kunnen gaan aannemen. Hij zal hierin meenemen de leeftijd, geslacht, arbeidsverleden en eventuele gezondheid van de vangnetters. De ‘zwakkere’ vangnetters zullen hierdoor een verslechterde positie krijgen op de arbeidsmarkt.

‘(...) De verhoogde premie voor grote werkgevers kan voorts leiden tot risicoselectie. Het middel van no-riskpolis zou dit tegen kunnen gaan.(..)’⁸⁷

Contractuele verplichtingen

⁸⁴ Kamerstukken II 2011/2012, 33 241, nr. 3, pag. 6 (MvT)

⁸⁵ Zie hiervoor ‘Bijlage II – Labelen interviews’, ‘Effecten voor werknemers’, Tabel IIF: Negatieve effecten voor werknemers’

⁸⁶ Zie hiervoor ‘Bijlage I – Interviews’, ‘interview 4 met Pauline Burger’, vraag 12.

⁸⁷ Wevers, 2014

Om enige zekerheid te scheppen, is het mogelijk dat de werkgever ervoor kiest om contractuele verplichtingen op te nemen in de vaststellings- of arbeidsovereenkomst. Deze contractuele verplichtingen zien toe op de informatieverstopping bij ziekte, ook bij uitdiensttreding van de werknemer. Zulke contractuele verplichtingen kunnen nadelig zijn voor de werknemers. Zij zijn hierdoor gebonden tot het verschaffen van informatie over hun arbeidsongeschiktheid.⁸⁸

5.4. Conclusie

De problematiek voor de werkgever zit hem met name in het feit dat de werkgever wordt afgerekend voor het aantal zieke vangnetters dat bij hem werkzaam was. Het kan zijn dat een vangnetter al gedurende twee jaar uit het oog is van het bedrijf, maar door het T-2 principe vanaf heden tot de schadelast van de werkgever behoort. De werkgevers hebben geen enkele invloed gehad op het re-integratieproces van de vangnetter, maar dienen nu wel te betalen ervoor. Deze maatregel moet ervoor zorgen dat de werkgevers in de toekomst beter betrokken willen blijven bij de re-integratie van (voormalige) werknemers. Het voelt echter wel als onredelijk bezwarend om de werkgevers op te laten draaien voor kosten, waar zij in principe geen invloed op hebben gehad.

De werkgever heeft ook de mogelijkheid om de premielast te beperken of te ontwijken. Tot de mogelijkheden behoren: een ziekmelding vanuit de WW, eigenrisicodrager worden voor de ZW, een voortgezet dienstverband aanbieden, een nieuw werkaanbod doen en contractuele verplichtingen opleggen.

De problematiek voor de vangnetters ziet met name toe op de eerstejaarsbeoordeling bij arbeidsongeschiktheid. De vangnetter wordt na één jaar arbeidsgeschikt geacht wanneer hij of zij in staat is 65% van het maatmaninkomen te kunnen verdienen met algemeen geaccepteerde arbeid. Veel vangnetters zullen niet door de eerstejaarsbeoordeling heen komen, omdat zij hiertoe in staat zullen zijn. Het is nadelig voor deze groep werknemers dat zij al spoedig hun recht op hun ZW-uitkering zullen verliezen.

Daarnaast is het niet ondenkbaar dat de vangnetters een slechtere arbeidspositie op de arbeidsmarkt zullen krijgen. De werkgevers zullen naar verwachting proberen om het risico te vermijden. Ze zullen selectiever zijn bij het aannemen van personeel, minder tijdelijke contracten verstrekken en contractuele verplichtingen opnemen in de vaststellings- of arbeidsovereenkomst. Dit zijn allemaal nadelige effecten voor de vangnetters.

⁸⁸ Het is overigens maar de vraag of deze contractuele verplichtingen stand zullen houden. Zie hiervoor meer informatie in paragraaf 5.3 'Werkgever kan premielast ontwijken of beperkingen', bij contractuele verplichtingen.

6. Procesbehartiging SRK

In dit hoofdstuk staat de procesbehartiging van SRK centraal. In paragraaf 6.1. wordt er een korte inleiding gegeven over SRK. In paragraaf 6.2. wordt er ingegaan op SRK en de BeZaVa-zaken. Ten slotte wordt het hoofdstuk afgesloten met een conclusie, in paragraaf 6.3.

6.1. Inleiding

Bij SRK kunnen de betrokken partijen: de werkgever en de vangnetter, zich melden indien zij tegen de beslissing van het UWV in bezwaar willen gaan. In beroep gaan kan alleen als er eerst bezwaar is gemaakt. SRK kan namens één van de betrokken partijen optreden als belangenbehartiger. In de paragraaf 6.2. zal er kort inhoudelijk ingegaan worden op de dossiers die bij SRK binnen zijn gekomen. De gronden voor bezwaar worden hier kort en bondig behandeld. Er wordt dieper ingegaan op de gronden in hoofdstuk 7 'Gronden voor werkgever en vangnetter'.

6.2. SRK en BeZaVa-zaken

Bij SRK zijn tot op heden nog maar vier BeZaVa-zaken in behandeling genomen. De verwachting bestond bij SRK dat er al meerdere zaken binnen gekomen zouden zijn. Deze verwachting werd gewekt door het feit dat bij het UWV er al ruim 300 zaken binnengekomen waren. Dit hadden de medewerkers van de afdelingen Arbeid en Sociale Verzekeringen vernomen van medewerkers van het UWV.

Ondanks dat het aantal BeZaVa-zaken niet voldoet aan de verwachting van SRK, zijn zij nog steeds er van overtuigd dat er meer zaken binnen zullen komen.

Desondanks zullen de vier BeZaVa-zaken meegenomen worden in het onderzoek. Aangezien het dossiers betreft met vertrouwelijke informatie, zullen de originele stukken niet opgenomen worden in het onderzoek.

Dossier A

SRK treedt op als belangenbehartiger voor de werkgever. De werkgever wil bezwaar aantekenen tegen een toekenning van een WGA-uitkering van zijn ex-werknemer. De werkgever is al eerder in bezwaar gegaan tegen een ZW-uitkering aan de werknemer. In deze procedure heeft de rechter de werkgever in het gelijk gesteld.

De werkgever stelt dat de werknemer niet ziek is gedurende het dienstverband met de werkgever. De werkgever heeft namelijk de werknemer op staande voet ontslagen vanwege diefstal, op de dag waarop de werknemer zich ziek heeft gemeld bij het UWV. Het ziekmelden na ontslag op staande voet wordt gezien als het plegen van een benadelingshandeling.

Indien een werknemer een benadelingshandeling verricht vervalt het recht op een ZW- of WGA-uitkering.

In de procedure aangaande de ZW-uitkering toekenning voerde de werkgever ook al de eerder genoemde bezwaren aan. De rechter oordeelde dat de werknemer een benadelingshandeling had gepleegd, door zich ziek te melden op de dag van ontslag op staande voet. De rechter oordeelde dat hiermee het recht op een ZW-uitkering kwam te vervallen.

Hierop gebaseerd valt dan ook te verwachten de werkgever bij deze bezwaarprocedure over toekenning van de WGA-uitkering in het gelijk gesteld zal worden.

Dossier B

SRK treedt op als belangenbehartiger voor de werkgever. De werkgever wil bezwaar aantekenen tegen een WGA-uitkering toekenning aan zijn ex-werknemer. De werkgever stelt dat de werknemer namelijk niet als arbeidsongeschikt dient te worden aangemerkt. Uit de rapportage van de arbeidsdeskundige komt naar voren dat de werknemer een arbeidsongeschiktheidspercentage heeft van 34,52. Dit zorgt ervoor dat zij tot de '35-minners' behoort en in staat dient te zijn om 65% van het maatmaninkomen per uur te verdienen. Indien een werknemer hiertoe in staat is, dan vervalt het recht op een WGA-uitkering.

Hierop gebaseerd valt dan ook te verwachten dat indien deze beoordeling door de arbeidsdeskundige zorgvuldig is gedaan, dat in bezwaar de werkgever in het gelijk gesteld zal worden.

Dossier C

SRK treedt op als belangenbehartiger voor de werkgever. De werkgever wil in bezwaar gaan tegen een toekenningsbeslissing van een ZW-uitkering. Bij het toekennen van een ZW of WGA-uitkering is het belangrijk om de eerste ziektedag vast te stellen. In dit geval is als eerste ziektedag aangemerkt, de dag waarop de werknemer zich ziek meldde bij het UWV. Echter, deze eerste ziektedag is op dezelfde dag gelegen als de werkgever zijn werknemer op staande voet ontsloeg. De werknemer betrapte de werknemer namelijk op diefstal.

Het ziek melden op de dag van ontslag op staande voet wordt gezien als een benadelingshandeling. Indien een werknemer een benadelingshandeling verricht vervalt hiermee het recht op een ZW- of WGA-uitkering. De verwachting is indien duidelijk aangetoond kan worden dat er een benadelingshandeling is gepleegd en de eerste ziektedag niet binnen het dienstverband met de werkgever valt, dat de werkgever in gelijk gesteld wordt.

Dossier D

SRK treedt op als belangenbehartiger voor de werkgever. De werkgever (Maikids Amsterdam BV) wil in bezwaar gaan tegen een toekenningsbeslissing van een WGA-uitkering aan een ex-werkneemster. De werkgever stelt dat de werkneemster niet arbeidsongeschikt is. De werkneemster werd 7 december 2012 ongeschikt tot het verrichten van haar arbeid door buikgriep. Het contract liep vervolgens op 31 december van rechtswege af.

Door de nazendactie van het UWV kwam het onder de aandacht van de werkgever dat de werkneemster nog tot 6 september 2013 in de Ziektewet heeft gezeten. De werkgever dient nu op de draaien voor deze kosten. De werkgever stelt dat de werkneemster niet arbeidsongeschikt is. De klachten die zij had, namelijk buikgriep, lenen zich niet voor een arbeidsongeschiktheid van ruim 9 maanden.

Tevens vindt de werkneemster dat het UWV te kort is geschoten in haar re-integratieverplichtingen. De werkneemster is pas in juni 2013 gezien door een UWV arts. Was dit eerder gebeurd, dan had de arbeidsongeschiktheidsperiode aanzienlijk korter kunnen zijn.

Het is moeilijk in te schatten of de werkneemster in deze bezwaarprocedure in gelijk gesteld zal worden. Dit is moeilijk in te schatten, omdat er nog weinig bekend is over de gezondheid van de werkneemster. De werkgever betwist de arbeidsongeschiktheid van de werkneemster, maar heeft geen inzicht in haar medische gegevens. In bezwaar zal naar voren komen of de bezwaarverzekeringsarts ook vindt dat er sprake is van arbeidsongeschiktheid.

Ten aanzien van de tekortkomingen van het UWV in haar re-integratieverplichtingen, is het de vraag of dit aangedragen kan worden bij bezwaar of beroep. In beroep is naar voren gekomen dat; *'Naar het oordeel van de rechtbank volgt uit het bovenstaande dat in het kader van een door een werkgever aanhangig gemaakt geschil omtrent de toekenning door verweerder van ZW- en/of WGA-uitkeringen (uitsluitend) de rechtmatigheid van die toekenning aan de orde is.'*⁸⁹

Het is in dit geval dus maar afwachten of de werkgever in de bezwaarprocedure in het gelijk gesteld zal worden.

6.3. Conclusie

Er zijn tot op heden slechts vier BeZaVa-zaken binnengekomen bij SRK Zoetermeer. De verwachting was dat er inmiddels al meer zaken binnengekomen zouden zijn. Dit werd verwacht aan de hand van berichten van het UWV, dat claimde honderden zaken in behandeling te hebben. Wellicht dat er in de

⁸⁹ ECLI:NL:RABOBR:2014:2215

nabije toekomst meer BeZaVa-zaken zullen binnenkomen bij SRK. Op de vraag waarom er tot op heden nog zo weinig zaken zijn binnengekomen, kan niet eenduidig worden geantwoord.

De BeZaVa-zaken betreffen allemaal lopende bezwaarprocedures aangaande ZW- of WGA-uitkeringen. Drie van de vier BeZaVa-zaken hebben naar verwachting een grote kans op een positieve uitkomst voor de werkgever (en SRK). In deze zaken lijken de gronden die SRK namens de werkgever kan aanvoeren voldoende te kunnen worden onderbouwd. Bij de bezwaarprocedure door Maikids Amsterdam BV hangt het af van de medische gegevens van diens ex-werkneemster. Hierin dient de bezwaarbeidsdeskundige te beoordelen of er sprake is van arbeidsongeschiktheid en indien hier sprake van is, welk arbeidsongeschiktheidspercentage het betreft.

7. Gronden voor werkgever en vangnetter

In dit hoofdstuk staan de gronden centraal die medewerkers kunnen aanvoeren namens de werkgevers of de werknemers in een bezwaar- of beroepsprocedure. In paragraaf 7.1. wordt een korte inleiding gegeven. In paragraaf 7.2. wordt ingegaan op het bezwaar dat door de werkgevers aangetekend kan worden tegen een beslissing van het UWV. In paragraaf 7.2.1. worden de gronden genoemd die namens de werkgevers aangedragen kunnen worden in een bezwaarzaak. In paragraaf 7.3. wordt ingegaan op het bezwaar namens vangnetters en de gronden die zij hiervoor kunnen aanvoeren. In paragraaf 7.4. wordt er kort ingegaan op relevante jurisprudentie. In paragraaf 7.5. wordt kort ingegaan op de mogelijkheid om als de werkgever in beroep te gaan en welke gronden hiervoor aangedragen kunnen worden. In paragraaf 7.6. wordt er ook kort ingegaan op de mogelijkheid om als vangnetter in beroep te gaan en welke gronden hiervoor aangedragen kunnen worden. In paragraaf 7.7. staat de conclusie geformuleerd van de paragrafen besproken in dit hoofdstuk.

7.1. Inleiding

Tegen de beslissingen genomen door het UWV kan een werkgever of werknemer in bezwaar gaan. Het betreft in dit geval de toekenning van een ZW- of WGA-uitkering aan een vangnetter. In de volgende paragrafen worden de gronden voor bezwaar uitgelegd voor zowel de werkgever als de vangnetter. Er kan slechts in beroep gegaan worden, indien er een bezwaarprocedure aan vooraf is gegaan. Is de gestelde termijn verstreken dan hebben de betrokken partijen hun mogelijkheid tot bezwaar en/of beroep verspeeld.

7.2. Bezwaar door werkgevers

Er zijn twee soorten beslissingen die de werkgever in de gaten dient te houden; de toekenningsbeslissing van het UWV en de premie- of verhaalbeslissing van de belastingdienst.⁹⁰

De toekenningsbeslissing behoort tot het takenpakket van het UWV. Het UWV beslist in dit geval of er een ZW- of WGA-uitkering wordt toegekend. Het UWV wordt geacht om de werkgever op de hoogte te stellen van deze beslissing. De werkgever is vervolgens vrij om bezwaar aan te tekenen tegen deze beslissing. Sinds juni 2013 is het UWV begonnen met het nemen van de toekenningsbeslissingen die van toepassing zijn op de Ziektewet en de WGA-flex, die met ingang van 2012 zijn genomen. Deze toekenningsbeslissingen zijn de grondslag voor de premiebeslissing en premiehoogte voor het kalenderjaar 2014. Indien nodig wordt de werkgevers hier een extra mogelijkheid geboden om bezwaar aan te tekenen, als deze mogelijkheid zich eerder niet voordeed.

⁹⁰ Burger & Fluit, 2014

De werkgever dient bij medische bezwaren een kortere bezwaartermijn in acht te nemen dan gewoonlijk. Bij medische bezwaren geldt slechts een bezwaartermijn van twee weken.⁹¹ Voor alle overige bezwaren die de werkgever wil aandragen heeft hij een bezwaartermijn van zes weken.

De premie- of verhaalbeslissing wordt afgegeven door de belastingdienst. Hierbij neemt de belastingdienst in haar berekening mee het overzicht van de ZW- of WGA-lasten van de werkgever. Om bezwaar te kunnen maken tegen de beslissing van de belastingdienst, had de werkgever al bezwaar moeten maken bij de toekenningbeslissing van het UWV. Anders gezegd, heeft de werkgever geen bezwaar aangetekend tegen de toekenningsbeslissing, dan heeft hij die mogelijkheid niet alsnog als hij later een premiebeslissing ontvangt van de belastingdienst.

7.3. Gronden voor bezwaar werkgevers

Door de gevolgen van toekenning of toerekening van de uitkering op grond van de ZW en/of WGA wordt de werkgever aangemerkt als belanghebbende bij de beslissing waarin de desbetreffende uitkering toegekend of gewijzigd wordt. In de bezwaarprocedure kan SRK als gemachtigde optreden namens de werkgever. Er zijn een aantal gronden die een werkgever kan aandragen met betrekking tot de toekenning van een ZW-uitkering aan een vangnetter:

1. De eerste ziektedag van de vangnetter valt niet binnen het dienstverband met de werkgever;

Als het dienstverband met de vangnetter al eerder was beëindigd dan de eerste ziektedag van de vangnetter, kan de werkgever dit aangeven. Als de vangnetter namelijk al uit dienst getreden was, voordat hij ziek werd, hoeft de werkgever geen premie voor de vangnetter te betalen. Met uitzondering van nawerking. Nawerking houdt in dat indien een werknemer binnen vier weken na het einde van zijn verzekering ongeschikt tot werken wordt, hij toch aanspraak kan maken op ziektegeld.⁹² Het is dus belangrijk dat er vast wordt gesteld wat de eerste ziektedag was en deze binnen het dienstverband met de werkgever valt.

ECLI:NL:RBZWB:2014:8120

Volgens UWV was de eerste ziektedag op 15 april 2012. Het dienstverband tussen werkgever en werknemer liep af op 1 mei 2012. In de tussentijd heeft de werkneemster nog gewoon gewerkt en zich slechts één dag in april ziek gemeld. Het UWV kon niet voldoende motiveren waarom de eerste ziektedag binnen het dienstverband met de werkgever viel. Het beroep van de werkgever werd gegrond verklaard en de eerste ziektedag werd bijgesteld naar een datum in juli 2012.

⁹¹ Art. 75k j.o. art. 75j ZW

⁹² Art. 46 lid 1 ZW

Het is tevens mogelijk dat de eerste ziektedag met terugwerkende kracht wordt vastgesteld. Dit kan voorkomen indien uit het medische onderzoek blijkt dat de daadwerkelijke eerste ziektedag eerder is gelegen dan de daadwerkelijke ziekmelding.

De rechter oordeelt hierover: *‘De rechtbank is van oordeel dat het aannemen van een eerste ziektedag die (...) eerder is gelegen dan de daadwerkelijke ziekmelding slechts kan geschieden, indien dit oordeel goed gemotiveerd wordt door een (bezwaar)verzekeringsarts.*⁹³

2. De eerste ziektedag van de vangnetter is gelegen vóór 1 januari 2012;

De ZW-uitkeringen van vóór 12 januari 2012 behoren niet tot de schadelast gerekend te worden, die de hoogte van de premie in 2014 bepaald voor de werkgever.

De wet BeZaVa is alleen van toepassing op vangnetters die na 1 januari 2012 in het ZW-vangnet terecht zijn gekomen. Dit houdt dus in dat vangnetters die ziek zijn geworden vóór 1 januari 2012 niet financieel kunnen worden aangerekend aan de werkgever⁹⁴. De werkgever dient om die reden ook geen premie voor deze vangnetters te betalen. Dit volgt uit art. 2.1. onder f en art. 2.1a Besluit Wfsv.

3. De vangnetter was niet ziek bij het eindigen van het dienstverband;

Toen het dienstverband met de vangnetter werd beëindigd was de vangnetter nog niet ziek. Als de vangnetter binnen 4 weken na beëindiging van het dienstverband ziek wordt, dan kan hij nog een beroep doen op nawerking. De werkgever kan aangeven dat de vangnetter bij uitdiensttreding nog niet ziek was en dat aangetoond dient te worden dat de vangnetter binnen deze termijn van vier weken daadwerkelijk ziek is geworden. Daarnaast dient de werkgever een arts-gemachtigde inschakelen, aangezien hij zelf zonder schriftelijke toestemming van de vangnetter geen toegang heeft tot diens medische gegevens. Tot de gemachtigde behoren de bedrijfsarts of arbodienst van de eigenrisicodrager of de advocaat of arts van de werkgever (die geen eigenrisicodrager is) of een andere gemachtigde die van het UWV toestemming⁹⁵ heeft verkregen.⁹⁶ Ook voor deze medische bezwaren geldt de verkorte bezwaartermijn van twee weken.

4. De vangnetter heeft een benadelingshandeling verricht;

Het is mogelijk dat de vangnetter benadelingshandelingen heeft gepleegd. Indien dit het geval is, kan de werkgever dit aandragen bij het UWV. Een voorbeeld van een benadelingshandeling is het ziek melden op de dag dat de vangnetter op staande voet werd ontslagen. Een ander voorbeeld is dat een vangnetter gedurende zijn ziekte zelf ontslag neemt. Als een vangnetter

⁹³ ECLI:NL:RBZWB:2013:8120

⁹⁴ Dit is in lijn met het T-2 principe. Zie ook paragraaf 4.3.1. ‘Premiedifferentiatie’.

⁹⁵ Art. 75b ZW

⁹⁶ Burger & Fluit, 2014

willens en wetens een benadelingshandeling verricht, dan vervalt hiermee het recht op een ZW-uitkering.⁹⁷

Wijngaarden en Co:

De werknemer is op staande voet ontslagen, omdat hij betrapt werd op diefstal met de tankpas van de werkgever. De werkgever ontsloeg hem op 11 december. De werknemer meldde zich op 11 december ziek bij het UWV. Op grond van art. 45 ZW pleegt de werknemer hiermee een benadelingshandeling en vervalt zijn recht op een ZW-uitkering.

5. De hoogte van de ZW-uitkering is niet juist vastgesteld;

De hoogte van de premie die de werkgever dient te betalen, wordt bepaald aan de hand van het verzekerde dagloon dat de vangnetter verdiende.⁹⁸ Voor de werkgever is het van belang dat hij niet meer premie betaalt dan hij dient te betalen. Als de hoogte van de ZW-uitkering niet juist is vastgesteld, kan de werkgever hier tegen in bezwaar gaan.

6. De vangnetter behoort niet op de lijst;

Het is mogelijk dat vangnetters met werkgever per ongeluk worden meegenomen in de uitgereikte lijsten van het UWV. Over de vangnetters met werkgever, zoals de zwangere vrouwen, orgaandonoren en werknemers die onder de no-riskpolis vallen, hoeft de werkgever geen WGA- of ZW-lasten te dragen. Het zou ook kunnen dat op de uitgereikte lijsten van het UWV een werknemer is opgenomen, die nooit in dienst is geweest bij de werkgever. De kans dat dit voorkomt, wordt zeer klein geacht.

7. Vangnetter is niet arbeidsongeschikt;

Het recht op een ZW of WGA-uitkering vervalt als een vangnetter in staat is om 65% van het maatmaninkomen te verdienen. De werkgever kan als bezwaar aanvoeren dat hij verwacht dat de vangnetter hiertoe in staat is. Als een werknemer na een periode van één jaar geacht om 65% van het maatmaninkomen te kunnen verdienen met algemeen geaccepteerde arbeid, dan vervalt het recht op een ZW-uitkering.

⁹⁷ Zie voor meer informatie 'Bijlage V – Dossiers, Tabel V C: Pepsico'

⁹⁸ www.uwv.nl, 'Uitkering en premie'

7.4. Bezwaar door vangnetters

In een bezwaarprocedure kan SRK ook als belangenbehartiger optreden voor de vangnetter. Er zijn een aantal gronden, die SRK kan aandragen in een bezwaarprocedure met betrekking tot de ZW- of WGA-uitkering. Het zal bij het bezwaar door vangnetters doorgaans gaan over de ZW- of WGA-uitkering die is komen te vervallen.

8. De hoogte van de ZW-uitkering is niet juist vastgesteld;

De hoogte van de ZW-uitkering is minimaal 70% van het laatstverdiende loon. Bij de berekening van de ZW-uitkering wordt het maximumdagloon als uitgangspunt gebruikt. Om de hoogte van de ZW-uitkering te kunnen berekenen moet er gebruik gemaakt worden van de juiste gegevens met betrekking tot het laatstverdiende loon. Het zou kunnen zijn dat de onjuiste gegevens zijn gebruikt, waardoor de vangnetter minder ZW-uitkering krijgt dan ontvangen dient te worden.

9. De eerste ziektedag is niet goed vastgesteld;

De eerste ziektedag is van belang voor de toekenning en duur van de ZW- of WGA-uitkering. Er kan een verkeerde datum gehanteerd zijn, waardoor de vangnetter wellicht korter aanspraak kan maken op de uitkering dan hij hier wettelijk recht op heeft.

10. Wél arbeidsongeschikt;

De vangnetter wordt niet langer als arbeidsongeschikt aangemerkt, waardoor de ZW- of WGA-uitkering is komen te vervallen. De vangnetter is echter van mening dat hij of zij nog steeds arbeidsongeschikt is. Arbeidsongeschikt betekent dat de vangnetter ongeschiktheid is tot het verrichten van 'zijn arbeid'. De vangnetter moet kunnen aantonen na een periode van één jaar dat hij of zij niet in staat is om 65% van het maatmaninkomen te kunnen verdienen met zijn arbeid. Om dit vast te kunnen stellen zal er een medisch onderzoek plaatsvinden. Hierbij behoren ook de bezwaren dat de geduide functies die meegenomen zijn bij de beoordeling niet passend zouden zijn. Gebaseerd op deze functies wordt namelijk de mate van arbeidsongeschiktheid berekend.

7.5. Beroep door werkgever

Zoals naar voren komt uit de voorgaande paragraaf is de werkgever alleen in staat om gronden aan te voeren in beroep, die zien op de vraag of de met die toekenning verband houdende uitkeringslasten dienen te worden toegerekend aan de desbetreffende werkgever aangevoerd mogen worden. Een beroep gebaseerd op gronden die voor zover niet zien op de rechtmatigheid van de toegekende arbeidsongeschiktheidsuitkering, kunnen niet leiden tot een gegrondverklaring van het beroep.

De mogelijkheid voor beroep staat dus wel open voor de werkgever, mits hij alleen de eerder genoemde gronden aanvoert. Het betreft hier dus gronden die betrekking hebben op de rechtmatigheid van de toegekende arbeidsongeschiktheidsuitkering.

*(..) de door eiseres aangevoerde beroepsgronden voor zover die niet zien op de rechtmatigheid van de toegekende arbeidsongeschiktheidsuitkering, niet leiden tot een gegrondverklaring van het onderhavige beroep.*⁹⁹

Ook gronden die te maken hebben met de hoogte van de te betalen premie of de hoogte van de ZW- of WGA-uitkering kunnen niet aangevoerd worden in een beroep tegen het UWV.

*‘Argumenten die zien op de vraag of de met die toekenning verband houdende uitkeringslasten dienen te worden toegerekend aan de betreffende werkgever, kan de werkgever aanvoeren in een procedure tegen het premiebesluit. Besluitvorming aangaande de hoogte van de gedifferentieerde premie en de uitkeringslasten die in dat verband in aanmerking dienen te worden genomen, is immers voorbehouden aan de inspecteur.’*¹⁰⁰

De gronden die een werkgever kan aandragen in een beroepszaak:

1. **De eerste ziektedag van de vangnetter valt niet binnen het dienstverband met de werkgever;**
2. **De eerste ziektedag van de vangnetter is gelegen vóór 1 januari 2012;**
3. **De vangnetter was niet ziek bij het eindigen van het dienstverband;**
4. **De vangnetter heeft een benadelingshandeling verricht;**
5. **De vangnetter behoort niet op de lijst;**
6. **Vangnetter is niet arbeidsongeschikt;**

In paragraaf 7.2.1. worden de gronden nader toegelicht.

Met name de gronden die betrekking hebben op de arbeidsongeschiktheid van de vangnetter zullen een aanleiding zijn om in beroep te gaan. De interpretatie van arbeidsongeschiktheid criteria is het belangrijkste element in de toekenning van een ZW- of WGA-uitkering. Naar verwachting zullen deze medische bezwaren de meeste bezwaar- en beroepszaken opleveren.

⁹⁹ ECLI:NL:RBORB:2014:2215, overwegingen punt 10

¹⁰⁰ ECLI:NL:RBORB:2014:2215

7.6. Beroep door vangnetter

De vangnetter zal naar alle waarschijnlijkheid alleen in beroep gaan indien in bezwaar de ZW- of WGA-uitkering is afgewezen. De gronden die hiervoor aangevoerd kunnen worden zijn dat de vangnetter zichzelf wel als arbeidsongeschikt aanmerkt. De hoogte van de ZW-uitkering mag de vangnetter, net zo goed als de werkgever, niet aandragen als grond in de beroepsprocedure.

De gronden die een vangnetter kan aandragen in een beroepszaak:

7. **De eerste ziektedag is niet goed vastgesteld;**
8. **Wél arbeidsongeschikt;**

In paragraaf 7.3. worden de gronden nader toegelicht.

7.7. Jurisprudentie

Sinds de inwerkingtreding van de wet BeZaVa hebben de (ex)-werkgevers van de vangnetters en de vangnetters de mogelijkheid om bezwaar te maken tegen de beslissing van het UWV met betrekking tot de toekenning van een ZW- of WGA-uitkering. Zoals eerder aangegeven worden vangnetters vanaf 1 januari 2014 toegerekend aan de voormalige werkgever. De werkgever dient een hogere premie te betalen voor vangnetters die ziek uit dienst zijn gegaan. Indien de bezwaarprocedure voor de werkgever of de vangnetter een niet-wenselijke uitkomst heeft opgeleverd, kunnen zij in beroep gaan bij de rechter.

Er zijn inmiddels een aantal BeZaVa-zaken behandeld door de rechter. De meeste van deze zaken zijn aangespannen door de werkgevers, die door de nazendactie van het UWV erachter kwamen dat zij dienden te betalen voor hun ex-werknemers die in de Ziektewet of WGA zijn beland. Zoals eerder besproken zijn er een aantal gronden die aangedragen kunnen worden in een beroepsprocedure door een werkgever. De jurisprudentie die hieronder behandeld zal worden, zijn zaken waarin de rechter belangrijke uitspraken deed.

ECLI:NL:RBOBR:2014:2215

In deze zaak deed de rechter uitspraak over een WGA-uitkering. Belangrijkste wat hierin naar voren kwam was dat de rechtbank oordeelde dat; *‘(..) in het kader van een door een werkgever aanhangig gemaakt verschil omtrent de toekenning door de verweerder van ZW- en/of WGA-uitkeringen (uitsluitend) de rechtmatigheid van die toekenning aan orde is.’*

Hiermee oordeelde de rechter dat het niet toegestaan is om gronden aan te voeren die niet toezien op de rechtmatigheid van de beslissing.

In deze zaak oordeelde rechter ook; *‘Argumenten die zien op de vraag of de met die toekenning verband houdende uitkeringslasten dienen te worden toegerekend aan de betreffende werkgever, kan de werkgever aanvoeren in een procedure tegen het premiebesluit. Besluitvorming aangaande de hoogte van de gedifferentieerde premie en de uitkeringslasten die in dat verband in aanmerking dienen te worden genomen, is immers voorbehouden aan de inspecteur.’*

Hiermee zorgde de rechter ervoor dat het duidelijk is dat de argumenten die toezien op de hoogte van de gedifferentieerde premie en de uitkeringslasten niet thuis horen bij een beroepsprocedure tegen het UWV. Hiervoor dient de betrokkene een procedure te starten tegen de inspecteur.

ECLI:NL:RBZWB:2014:8120

In deze zaak deed de rechter een uitspraak over een WGA-uitkering. Er was hier een geschil over de eerste ziektedag. In lijn hiermee oordeelde de rechter; *‘De rechtbank is van oordeel dat het aannemen van een eerste ziektedag die tweeëneenhalve maand eerder is gelegen dan de daadwerkelijke ziekmelding slechts kan geschieden, indien dit oordeel goed gemotiveerd wordt door een (bezwaar)verzekeringsarts.(...)’*

De rechter oordeelde hiermee dat het aannemen van een eerste ziektedag die eerder is gelegen dan de daadwerkelijke ziekmelding alleen mogelijk is indien de (bezwaar)verzekeringsarts dit goed kan motiveren. Dit houdt in dat een werknemer niet zo maar tot de schadelast van de werkgever kan worden berekend, indien een werknemer claimt eerder ziek te zijn dan de eerste ziektedag.

7.8. Conclusie

Centraal in dit hoofdstuk stonden de gronden die de werkgevers en vangnetters kunnen aandragen in een bezwaar- of beroepsprocedure. De werkgever kan tegen twee beslissingen in bezwaar gaan; de toekenningbeslissing van het UWV en de premie- of verhaalbeslissing van de Belastingdienst.

De werkgever kan diverse gronden aandragen in een bezwaarprocedure. Deze gronden zien toe op bijvoorbeeld de hoogte van de toegekende ZW-uitkering of de medische gronden waarop het gegeven besluit gebaseerd is. Indien de werkgever medische gronden wil aandragen in zijn bezwaar, dan dient hij rekening te houden met een verkorte bezwaartermijn. Voor medische bezwaren staat er slechts een termijn van twee weken.

Voor de vangnetter zijn er minder gronden die aangedragen kunnen worden in een bezwaarprocedure. De vangnetter zal naar alle waarschijnlijkheid voornamelijk in bezwaar gaan tegen de arbeidsongeschiktheid en de hoogte van de ZW-uitkering. De arbeidsongeschiktheid wordt tegenwoordig berekend aan de hand van de verliescapaciteit van de werknemer. Hier tegen zullen vangnetters tegen in bezwaar gaan.

Er staan meer gronden open voor bezwaar als voor beroep. De rechter oordeelde eerder ook al dat alleen gronden die toe zien op de rechtmatigheid van de genomen beslissing worden meegenomen in de beoordeling. Indien één van de partijen in beroep wil gaan, moet er natuurlijk eerst bezwaar aangetekend zijn tegen de toekenning van de uitkering.

Er zijn twee uitspraken waarin de rechter belangrijke uitspraken deed. Het betrof hier ook één van de eerste uitspraken inzage een BeZaVa-zaak. In de hierop volgende zaken werd diverse malen verwezen naar de uitspraken die de rechter eerder deed. Het oordeel van de rechter zorgt ervoor dat er alleen nog maar gronden aangevoerd mogen worden die toezien op de rechtmatigheid van de toekenning. Ook de eerste ziektedag mag niet zo maar ‘vervroegd’ worden. Hiervoor dient de bezwaarsverzekeringsarts een goede motivatie voor te hebben.

Kortom, er is momenteel nog weinig jurisprudentie te vinden over de Wet BeZaVa. Om die reden is er ook nog maar weinig informatie te winnen uit deze jurisprudentie.

8. Conclusies

In dit hoofdstuk staan de conclusies van het onderzoek centraal. In paragraaf 8.1. wordt de centrale vraag beantwoord. Hierin worden de gronden toegelicht die aangedragen kunnen worden door SRK in een bezwaar- of beroepsprocedure, die betrekking heeft op de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters. In paragraaf 8.2. wordt de verantwoording gegeven voor het antwoord op de centrale vraag. In deze paragraaf wordt beschreven of de doelstelling gehaald is en in hoeverre het onderzoek bruikbaar is voor de organisatie.

8.1. Beantwoording centrale vraag

Welke gronden, gebaseerd op wetsanalyses, interviews, literatuur-, jurisprudentie- en dossieronderzoek, kunnen medewerkers van SRK aandragen indien zij optreden als belangenhartiger voor één van de partijen in een bezwaar- en/of beroepsprocedure, die betrekking heeft op de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters?

In Nederland zijn alle werknemers verzekerd onder de Ziektewet. De meeste werknemers krijgen niet te maken met de ZW, omdat zij op grond van de wet recht hebben op loondoorbetaling bij ziekte door hun werkgever. Deze financiële prikkel is in het leven geroepen om de werkgevers te stimuleren om actiever betrokken te zijn met de re-integratie van hun medewerkers. Pas zodra het dienstverband afloopt, is de werkgever ontslagen van zijn loondoorbetalingsverplichting. Er zijn twee groepen werknemers die wel binnen de vangnetconstructie van de ZW vallen: de werknemers die geen werkgever (meer) hebben (zieke WW-gerechtigden, zieke uitzendkrachten en zieke werknemers van

wie het dienstverband met de werkgever afloopt tijdens ziekte) en de werknemers met een werkgever, maar die een verhoogd ziekterisico hebben (personen die onder de no-riskpolis vallen, orgaandonoren en zwangere vrouwen). Deze twee groepen noemen we: 'vangnetters'.¹⁰¹

In januari 2013 en januari 2014 is gefaseerd de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters in werking getreden. Deze wet beoogt de ZW activerender te maken en de het langdurige ziekteverzuim en de hoge en tevens stijgende instroom in de wet WIA door vangnetters te verminderen. Om dit te bewerkstelligen brengt de inwerkingtreding van de Wet BeZaVa een aantal veranderingen met zich mee.

Voor de vangnetters wordt het ZW-criterium aangepast. Voorheen was de betrokken persoon ongeschikt als hij 'zijn arbeid' niet kon verrichten. Dit criterium is aangepast naar ongeschikt voor het verrichten van 'algemeen geaccepteerde arbeid'. Na het eerste ziektejaar wordt beoordeeld aan de hand van het maatmaninkomen of hij nog steeds als ongeschikt kan worden beschouwd. Ongeschikt is de vangnetter als hij niet in staat is om 65% van het maatmaninkomen te verdienen. Indien hij hiertoe wel in staat wordt geacht, vervalt het recht op ziektegeld na één maand.

Daarnaast worden de re-integratieverplichtingen aangescherpt voor de vangnetter. De vangnetter is op grond van de wet verplicht om actief mee te werken aan zijn re-integratie. Leidend hierbij is dat hij de aanwijzingen van het UWV, die als werkgever voor hem optreedt, opvolgt.

Voor de werkgevers zijn er ook een aantal veranderingen doorgevoerd. De werkgevers dienen nu gedifferentieerde premie te betalen voor de voormalige werknemers, de vangnetters. Deze werkgeversprijken worden tevens gekoppeld aan werkgeversgrootte vanaf 1 januari 2014. Dit houdt in dat bedrijven worden aangemerkt als; klein, middelgroot en groot. Voor elke categorie wordt de premie anders berekend.¹⁰²

Het UWV heeft door de Wet BeZaVa twee mogelijkheden om de re-integratie van de vangnetters te versnellen. Het UWV heeft de mogelijkheid om convenanten te sluiten met grote werkgevers. In deze convenanten worden afspraken gemaakt over re-integratie en bemiddeling. Daarnaast is de mogelijkheid van proefplaatsing verruimd van drie naar zes maanden.¹⁰³

De inwerkingtreding van de nieuwe wetgeving kan daarnaast voor problematiek zorgen voor zowel de werkgever als de vangnetter. De werkgever krijgt te maken met een schadelast van twee jaar geleden, door het T-2 principe. Hierdoor dient de werkgever te betalen voor de toekenning van ZW- of WGA-uitkeringen terwijl hij geen invloed op heeft kunnen uitoefenen op de re-integratie. De werkgever dient

¹⁰¹ Zie hoofdstuk 2: 'De Ziektewet'

¹⁰² Zie hoofdstuk 3: 'De Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters'

¹⁰³ Zie hoofdstuk 4: 'Takenpakket UWV'

door de Wet BeZaVa geprikkeld te worden om óók voor vangnetters meer betrokken te zijn bij de re-integratie. Echter, de werkgever heeft in deze gevallen niet de mogelijkheid gekregen om betrokken te zijn bij de re-integratie, omdat de band met de vangnetter ten tijde van uitdiensttreding niet meer bestond.

Voor de vangnetter bestaat de problematiek voornamelijk rondom de arbeidsongeschiktheid. Door de verruiming van de criteria zullen veel vangnetters hun recht op een ZW-uitkering verliezen. Ook wordt de arbeidsongeschiktheid na het eerste ziektejaar beoordeeld aan de hand van het verlies van verdien capaciteit. Het ziektebeeld is niet langer leidend in de kwestie of iemand arbeidsongeschikt is, maar de vraag of hij of zij afdoende kan verdienen volgens de maatstaven.¹⁰⁴

De beslissingen die het UWV en de belastingdienst nemen worden gebaseerd op de criteria voortvloeiend uit de Wet BeZaVa. Indien wenselijk kan de werkgever of de vangnetter hiertegen bezwaar aantekenen. SRK kan namens werkgever of vangnetter bezwaar aantekenen tegen een beslissing van het UWV.¹⁰⁵

De werkgever kan in bezwaar gaan tegen zowel de toekenningsbeslissing van het UWV als tegen de premie- of verhaalbeslissing van de belastingdienst. Echter, als de werkgever bezwaar wil maken tegen de premie- of verhaalbeslissing van de belastingdienst, dan had hij eerst al bezwaar moeten maken tegen de toekenningsbeslissing van het UWV. De toekenningsbeslissing van het UWV wordt namelijk voorafgaand aan de premie-of verhaalbeslissing van de belastingdienst genomen.

De toekenningsbeslissingen worden sinds juni 2013 genomen en zijn een gevolg van de inwerkingtreding van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (Wet BeZaVa). De beslissingen betreffen de toekenning van ZW- of WGA-uitkeringen van (ex-)werknemers van de werkgever. Indien de werkgever van mening is dat de betrokken werknemer geen ZW- of WGA-uitkering behoort te krijgen of als bijvoorbeeld de hoogte van de toegekende uitkering niet klopt, kan hij hiertegen bezwaar aantekenen. De gronden die de werkgever hiervoor kan aandragen zijn; de eerste ziektedag is niet gelegen binnen het dienstverband met de werkgever, de eerste ziektedag van de vangnetter is gelegen vóór 1 januari 2012, de vangnetter was niet ziek bij het eindigen van het dienstverband (nawerking), de vangnetter heeft een benadelingshandeling verricht, de hoogte van de ZW-uitkering is niet juist vastgesteld, de vangnetter behoort niet op de lijst en/of de vangnetter is niet arbeidsongeschikt.

Ook de vangnetter heeft de mogelijkheid om in bezwaar te gaan tegen de beslissing van het UWV. Bij het bezwaar van de vangnetter zal er voornamelijk aangevoerd worden dat de vangnetter weldegelijk recht heeft op een ZW- of WGA-uitkering. Het recht op een ZW- of WGA-uitkering vervalt indien de

¹⁰⁴ Zie hoofdstuk 5: 'Problematiek voor werkgever en vangnetter'

¹⁰⁵ Zie hoofdstuk 6: 'Procesbehandling SRK'

betrokkene arbeidsgeschikt wordt geacht. Om de arbeidsongeschiktheid te kunnen vaststellen wordt er eerst een medisch onderzoek verricht en er wordt vervolgens aan de hand van de maatmanformule berekend hoeveel verliescapaciteit een vangnetter heeft.

Indien bezwaar geen bevredigende uitkomst oplevert voor de werkgever, dan heeft hij tevens de mogelijkheid om tegen de beslissing in beroep te gaan bij de rechter. Bij beroep kan de werkgever alleen gronden aanvoeren die zien op de vraag of de met die toekenning verband houdende uitkeringslasten aan de desbetreffende werkgever toegerekend mogen worden. Alleen de rechtmatigheid van de toekenning mag betwist worden. Andere gronden kunnen aangevoerd worden door de werkgever, maar uit jurisprudentie komt naar voren dat de rechter hierover geen uitspraak doet.

Ook de mogelijkheid voor beroep staat open voor de vangnetter. De vangnetter mag hierbij alleen gronden aandragen die toezien op de rechtmatigheid van de toekenning. Andere gronden, zoals de hoogte van de uitkering, zijn aan de inspecteur om te beoordelen.¹⁰⁶

8.2 Verantwoording centrale vraag

De aanvankelijke doelstelling is niet gehaald. De doelstelling om in medio mei 2015 het onderzoeksrapport als nog in te leveren is wel gelukt.

Het doel van het onderzoek was om een uiteenzetting te geven over de gevolgen die de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters heeft voor zowel de juridische positie van vangnetters, werkgevers en het UWV. Om deze juridische positie te kunnen vertegenwoordigen bij bezwaar- en of beroepsprocedure is er uitgezocht welke gronden er aangedragen kunnen worden in deze procedures voor beide partijen.

Om het onderzoek praktijkgericht te maken is er gekozen om interviews af te nemen. Hierbij is het gelukt om geïnterviewden bereid te vinden die in hun dagelijkse werkzaamheden in aanraking komen met de Wet BeZaVa. De geïnterviewden gaven inzicht in diverse vraagstukken, met name de problematiek voor werkgever en werknemer die zij in de praktijk zagen.

Met dit onderzoek is er duidelijk op papier gezet wat de Wet BeZaVa om handen heeft voor de werknemers en werkgevers. SRK kan met deze kennis haar voordeel doen. Tevens is er overzichtelijk aangegeven welke gronden er aangedragen kunnen worden bij bezwaar en/of beroep.

Naar mijn mening is de bijgestelde doelstelling van het onderzoek behaald.

¹⁰⁶ Zie hoofdstuk 7: 'Gronden voor werkgever en vangnetter'

9. Aanbevelingen

Nu het onderzoek is afgerond is het tijd om een aanbeveling aan SRK te doen.

1. Actief instrueren van de afdelingen:

Gedurende mijn onderzoek heb ik gemerkt dat er bij de werknemers van SRK nog veel onduidelijkheid heerst over de Wet BeZaVa en zijn gevolgen. Hierin zal mijn onderzoek wel enige duidelijkheid geven, maar het is toch een goed idee om de werknemers nog meer kennis betreffende de Wet BeZaVa te laten opdoen. Dit kan in de vorm van bijvoorbeeld cursussen verzorgen.

Doordat de benodigde kennis ontbreekt, wordt er al bij het verdelen van dossiers tijd verloren. Vaak is het bij de verdeling onduidelijk dat het een BeZaVa-zaak betreft. Snel handelen bij een BeZaVa-zaak is namelijk erg belangrijk. Indien er medische bezwaren zijn, geldt er namelijk een verkorte bezwaarperiode van twee weken. Indien alle betrokken medewerkers afdoende kennis hebben over de wet BeZaVa wordt het risico verkleind dat er te laat bezwaar aangetekend wordt. Mijn aanbeveling aan SRK is om hun werknemers duidelijk te instrueren. Hierbij kan dit beroepsproduct aan bijdragen. Met name hoofdstuk 7 van het onderzoek moet onder de aandacht van de medewerkers worden gebracht. Dit zal ervoor zorgen dat alle werknemers op de hoogte zijn van de bezwaar- en/of beroepsgronden die aangedragen kunnen worden namens zowel de werkgevers als de werknemers.

Literatuurlijst

Artikelen:

Burger & Fluit, 2014

P.H. Burger & P.S. Fluit, 'Over het leed dat BEZAVA heet: de complicaties van de nieuwe Ziektewet voor de 'vangnetter' en de ex-werkgever', *TAP*, 2014-12, pag. 3-9 (Kluwer Navigator)

Mathieus, 2012

J. Mathieus, 'Modernisering Ziektewet uitdaging voor werkgevers', *Praktijkblad salarisadministratie*, 2012, p. 8-10 (Kluwer Navigator)

Uitert, 2013

R. van Uitert, 'Modernisering ziekte wet, einde WGA-ERD', *Pensioen Advies*, 2013 (Kluwer Navigator)

Wevers, 2014

A.M. Wevers, 'De Bezava: naar een prikkelende Ziektewet?!', *ArbeidsRecht. Maandblad voor de praktijk*, 2014, (Kluwer Navigator)

Dossiers:

Dossier A

Dossier B

Dossier C

Dossier D

Internet:

www.ndsz.nl (wet en commentaar)

www.officielebekendmakingen.nl

www.tweedekamer.nl (Kamerstukken 33241)

www.eerstekamer.nl

www.uvw.nl

www.rijksoverheid.nl

www.flexnieuws.nl

www.recht.nl

www.findinet.nl

Jurisprudentie:

- ECLI:NL:RBOBR:2014:2215
- ECLI:NL:RBMNE:2014:7216
- ECLI:NL:RBZWB:2014:8120
- ECLI:NL:RBMNE:2014:5978
- ECLI:NL:RBMNE:2014:5989
- ECLI:NL:RBAMS:2014:5637

Kamerstukken:

- Kamerstukken II 2011/2012, 33 241, nr. 2 (Wetsvoorstel)
- Kamerstukken II 2011/2012, 33 241, nr. 3 (Memorie van Toelichting)
- Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (33241). Verslag algemene beraadslaging in de Tweede Kamer.
- Kamerstukken II 2013/2014, 29 455, nr. 506 (Arbeidsmarktbeleid) (Kamerbrief Asscher 'Bewegingen WGA en ZW-markt')

Literatuur:

Hop, 2013

A.D. Hop, *Praktische informatie over sociale zekerheid*, 2013, Stimulansz Utrecht

Hop, 2013

A.D. Hop, *De Kleine Gids voor de Nederlandse sociale zekerheid*, Deventer: Kluwer Uitgevers 2013

Geugjes & Heinsius, 2011

H.C. Geugjes & J. Heinsius, *Sociaalzekerheidsrecht begrepen*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers, 2011

Geugjes & Heinsius, 2014

H.C. Geugjes & J. Heinsius, *Sociaalzekerheidsrecht begrepen*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2014

Klosse, 2012

S. Klosse, 'Sociaal-zekerheidsrecht', Deventer: Kluwer 2012

Regelingen / Richtlijnen/ Besluiten:

- Besluit Wet financiering sociale verzekeringen (Besluit Wfsv)
- Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar voor vangnetters zonder werkgever
- Richtlijn passende arbeid 2008

Wetten:

- Algemene Ouderdomswet (AOW)
- Burgerlijk Wetboek (BW)
- Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten (Wet WGA)
- Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (Wet BeZaVa)
- Wet structuur uitvoeringsorganisaties werk en inkomen (Wet SUWI)
- Wet verlening doorbetalingsverplichting bij ziekte (Wet VLZ)
- Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA)
- Ziektewet (ZW)