

MEMORIE VAN TOELICHTING

I. ALGEMEEN

Inhoud

1. Inleiding en doel	2
2. Achtergrond	3
3. Knelpunten	4
3.1 Knelpunten voor werkgevers bij de RIV-toets	4
3.2 Knelpunten bij de WIA-voorschotten	5
3.3 Aanpassing regels bij beëindiging van het recht op Wajong	7
4. Inhoud van het wetsvoorstel	8
4.1 RIV-toetsing door arbeidsdeskundige van UWV	8
4.2 Verhouding tot het EVRM	10
4.3 Kwijtscheldbeleid WIA-voorschotten	11
4.4 Financiering kwijtschelden en lopende WIA-voorschotten	12
4.5 Aanpassing regels bij beëindiging van het recht op Wajong	14
5. Gevolgen en regeldruk	15
5.1 Gevolgen werkgevers	15
5.2 Gevolgen werknemers	16
5.3 Arbeidsmarkteffecten	17
5.4 Effecten regeldruk	17
6. Financiële effecten	17
6.1 Budgettaire gevolgen voor overheid	17
6.2 Uitvoeringskosten	18
7. Doeltreffendheid en doelmatigheid	18
8. Advies en consultatie	20
8.1 MKB-toets RIV-toetsing UWV door arbeidsdeskundigen	20
8.2 Doenvermogen	21
8.3 Internetconsultatie	22
8.4 UWV	22
8.5 Adviescollege toetsing regeldruk	22
9. Overgangsrecht en datum van inwerkingtreding	22

1. Inleiding en doel

De regering acht het van groot belang dat het ziekte- en arbeidsongeschiktheidsstelsel uitvoerbaar, uitlegbaar en betaalbaar is. Waar het stelsel niet uitlegbaar is dient dat aangepakt te worden en ook de mismatch bij de sociaal-medische beoordelingen bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (hierna: UWV) vergt maatregelen die het stelsel beter uitvoerbaar maken. Daarvoor heeft het demissionaire kabinet bij de Voorjaarsnota 2025¹ middelen gereserveerd voor twee maatregelen. De eerste maatregel zorgt voor meer zekerheid ten aanzien van de re-integratieverplichtingen gedurende de eerste twee ziektejaren én verlicht de druk bij de sociaal-medische beoordelingen. De tweede maatregel beperkt negatieve effecten van de mismatch bij de sociaal-medische beoordelingen. Deze maatregelen leiden tot wetswijzigingen, die in dit wetsvoorstel zijn opgenomen.

Ten eerste zijn middelen vrijgemaakt om opvolging te geven aan een aanbeveling van de Onafhankelijke Commissie Toekomst Arbeidsongeschiktheidsstelsel (OCTAS). Deze commissie heeft in februari 2024 diverse oplossingsrichtingen uiteengezet voor verbeteringen in het stelsel van ziekte en arbeidsongeschiktheid². Eén van de adviezen van OCTAS is het leidend maken van het advies van een bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer bij de toets op de re-integratie-inspanningen (RIV-toets) door UWV. Het onderhavige wetsvoorstel regelt dat dit advies niet meer door UWV wordt beoordeeld bij de RIV-toets. De beoogde datum van inwerkingtreding van deze nieuwe werkwijze is 1 januari 2028.

Het doel van het voorstel is om een oplossing te bieden voor het knelpunt dat werkgevers ervaren bij loonsancties die gerelateerd zijn aan het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid. Er zijn situaties waarin de werkgever de adviezen van de bedrijfsarts heeft opgevolgd, maar waarbij de verzekeringsarts van UWV het niet eens is met die adviezen. Het gevolg daarvan kan zijn dat een werkgever, die gevolg heeft gegeven aan de adviezen van de bedrijfsarts, toch een loonsanctie van UWV kan krijgen. Dat gevolg acht de regering slecht uitlegbaar en wordt door werkgevers ervaren als onrechtvaardig. Het benutten van de re-integratiemogelijkheden die binnen het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid passen valt binnen de invloedsfeer van de werkgever om aan zijn re-integratieverplichtingen te voldoen. Het risico dat een verzekeringsarts bij de RIV-toets een andere inschatting maakt dan de bedrijfsarts valt buiten die invloedsfeer en de regering is dan ook van mening dat het niet past dat de werkgever als gevolg daarvan een loonsanctie opgelegd krijgt of kan krijgen. Dit wetsvoorstel biedt een oplossing voor dat knelpunt. Naast de zekerheid die het wetsvoorstel werkgevers biedt, verlaagt het in beperkte mate de werkdruk van de verzekeringsartsen bij UWV, wat een positieve uitwerking heeft op de achterstanden bij de sociaal-medische beoordelingen.

Ten tweede zijn middelen vrijgemaakt voor het wettelijk regelen van een bevoegdheid op grond waarvan UWV onder voorwaarden kan afzien van het terugvorderen van onverschuldigd betaalde voorschotten op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA) en de Toeslagenwet (TW). Als gevolg van de lange wachttijden bij de WIA-claimbeoordelingen verstrekt UWV aan mensen een voorschot op de WIA-uitkering. Zij kunnen in financiële problemen komen als deze voorschotten (gedeeltelijk) terugbetaald moeten worden. Daarom wordt sinds medio 2021 tegenwettelijk beleid gevoerd om het voorschot kwijt te schelden. Het is de verwachting dat de achterstanden de komende periode zullen blijven. Zolang mensen te lang moeten wachten op een WIA-claimbeoordeling, is het van belang dat zij een voorschot kunnen krijgen in afwachting van de beoordeling en dat zo'n voorschot niet wordt teruggevorderd. Het beleid is momenteel tegenwettelijk en wordt daarom telkens aangekondigd voor een periode van één jaar. Daarmee sluit de duur van het beleid niet aan bij de verwachtingen rondom de achterstanden. Om er voor te zorgen dat werknemers en werkgevers meer zekerheid krijgen over de toekomst van het beleid wordt het beleid meer structureel gemaakt door er in dit wetsvoorstel een wettelijke grondslag voor te creëren. De beoogde datum van inwerkingtreding hiervan is 1 januari 2027.

¹ Kamerstukken II, 2024/25, 26 448, nr. 846

² Bijlage bij Kamerstukken II, 2023/24, 26 448, nr. 748

Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat er met urgentie gewerkt blijft worden aan oplossingen voor de mismatchproblematiek. Als de mismatch afneemt en UWV het weer lukt om WIA-beslissingen tijdig te nemen, dan hoeven in verband daarmee geen voorschotten meer te worden verstrekt, en is het kwijtschelden van voorschotten niet meer nodig.

Daarnaast wordt voorgesteld per PM de wijze van financiering van WIA-voorschotten wettelijk te regelen. In 2021 is een tijdelijke oplossing voor de financiering bedacht, toen er binnen een korte tijd een stijgende lijn was in het aantal WIA-voorschotten. Deze tijdelijke oplossing komt op termijn de hybride markt niet ten goede. De WIA-voorschotten worden namelijk door de tijdelijke oplossing op dit moment vanuit de gemiddelde Werkhervattingskas-premie (Whk-premie) betaald en handmatig door UWV uit de individuele Whk-premie van (middel)grote werkgevers gehaald. Het wetsvoorstel bewerkstelligt daarom een andere financieringswijze, waarbij de lopende en kwijtgescholden WIA-voorschotten uit de Arbeidsongeschiktheidsfondspremie (Aof-premie) worden betaald. Nadat UWV heeft bepaald of er recht bestaat op een WIA-uitkering, ontstaat er met terugwerkende kracht een recht op een uitkering of niet. Op het moment dat er een recht op een uitkering ontstaat, kan UWV de uitkering direct op de juiste plek ten laste brengen. De WIA-voorschotten worden met terugwerkende kracht verrekend met de desbetreffende uitkering. Indien er geen sprake is van een recht op een uitkering en het onverschuldigd betaalde voorschot geheel of gedeeltelijk niet wordt teruggevorderd maar wordt kwijtgescholden, dan wordt dat bedrag ten laste van het Aof gebracht.

Verder wordt in dit wetsvoorstel voorgesteld om enkele aanpassingen rond het beëindigen van het recht op een uitkering op grond van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong) aan te brengen.

Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt de achtergrond van dit wetsvoorstel en van de mismatch sociaal-medisch beoordelen geschetst en in hoofdstuk 3 zijn de knelpunten die werkgevers bij de RIV-toets ervaren beschreven en de knelpunten bij de WIA-voorschotten. In hoofdstuk 4 zijn de voorgestelde aanpassingen uitgewerkt. In hoofdstuk 5 worden achtereenvolgens de algemene effecten, de administratieve lasten en de meer specifieke financiële effecten behandeld en in hoofdstuk 6 de verwachte regeldruk. Hoofdstuk 7 schetst de doelmatigheid en doeltreffendheid van de voorstellen en hoofdstuk 8 de ontvangen commentaren en adviezen. Voorafgaand aan de artikelsgewijze toelichting worden in hoofdstuk 9 de beoogde data van inwerkingtreding beschreven.

2. Achtergrond

De uitvoerbaarheid, uitlegbaarheid en betaalbaarheid van het stelsel voor ziekte en arbeidsongeschiktheid staat al geruime tijd onder grote druk. Dat uit zich in de oplopende discrepantie tussen enerzijds de hoge vraag naar sociaal-medische beoordelingen en anderzijds het aantal beoordelingen dat UWV kan verrichten. Binnen de geldende wet- en regelgeving is de vraag groter dan het aantal beoordelingen dat UWV kan verrichten. Om de mismatch te verminderen is eerder ingezet op een combinatie van tijdelijke, deels tegenwettelijke, maatregelen zoals een vereenvoudigde beoordeling voor 60-plussers, en maatregelen binnen de organisatie van UWV, zoals de vorming van sociaal-medische centra (SMC's) en overwerkafspraken. Voor de middellange termijn is gekozen voor de invoering van de tijdelijke maatregel 'praktisch beoordelen', waarmee artsencapaciteit is vrijgespeeld. Er is in de Voorjaarsbesluitvorming 2025 geld vrijgemaakt om deze maatregel structureel te maken.

Daarnaast kent het huidige stelsel ook andere knelpunten, waarvan er één is dat de werkgever die bij de re-integratie van de zieke werknemer volledig gevolg heeft gegeven aan het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid toch een loonsanctie opgelegd kan krijgen, indien de verzekeringsarts van UWV achteraf een andere visie blijkt te hebben dan de bedrijfsarts. Een wetsvoorstel waarin de oplossing van dit knelpunt was geregeld was aanhangig in de Tweede Kamer, maar is in mei 2023 ingetrokken, omdat het niet opportuun geacht werd er een keuze over te maken voordat OCTAS met haar eindrapport kwam. Besloten is destijds dit vraagstuk na ommekomst van OCTAS opnieuw op te pakken. OCTAS adviseert het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid leidend te maken.

Voor duurzame oplossingen op de lange termijn biedt het eindrapport van OCTAS inspiratie. Op basis van de adviezen van OCTAS wordt toegewerkt naar een vereenvoudiging van het stelsel. In verschillende rapporten, zoals die van de Algemene Rekenkamer uit 2023³, is geconstateerd dat aanpassing van wet- en regelgeving nodig is voor een uitvoerbaar arbeidsongeschiktheidsstelsel. Daarnaast zet UWV zelf een aantal verregaande veranderingen in, middels een ontwikkelagenda.

De afgelopen jaren is de druk op UWV niet minder geworden. Enerzijds neemt het aantal WIA-aanvragen al enige tijd toe, wat leidt tot extra vraag naar beoordelingen. Anderzijds is er een structureel tekort aan verzekeringsartsen. Daarnaast werkt UWV aan een aantal herstelacties, zoals bij de problemen met de kwaliteit van de beoordelingen en om te voldoen aan rechterlijke uitspraken. Dat betekent dat er veel gevraagd wordt van de bestaande capaciteit, ook in een steeds krappere arbeidsmarkt. Deze ontwikkelingen onderstrepen de urgentie om snel toe te werken naar een beter uitvoerbaar arbeidsongeschiktheidsstelsel.

Ondanks de maatregelen die reeds getroffen zijn, zullen de achterstanden op sociaal-medische beoordelingen vanaf 2025 fors gaan toenemen. Zonder aanvullende forse ingrepen de komende jaren zal dit naar verwachting leiden tot achterstanden van circa 100.000 wachtende mensen in 2027, oplopend tot ongeveer 200.000 wachtende mensen in 2030, enkel voor de WIA-claimbeoordeling. Ook voor andere sociaal-medische beoordelingen, zoals herbeoordelingen, de Ziektewet-dienstverlening en deskundigenoordelen, zullen de wachttijden naar verwachting fors oplopen.

Deze verwachting onderstreept de noodzaak tot herziening van het stelsel op de langere termijn. In de tussentijd worden maatregelen genomen die passend zijn binnen het huidige stelsel. Het onderhavige voorstel rondom het leidend maken van het advies van een bedrijfsarts over de belastbaarheid bij de RIV-toets past daarbij. Het voorstel rondom WIA-voorschotten vermindert de mismatch niet, maar is bedoeld om de negatieve gevolgen van de mismatch voor mensen zo goed als mogelijk te beperken.

3. Knelpunten

3.1 Knelpunten voor werkgevers bij de RIV-toets

Werkgevers zijn verplicht om aan zieke werknemers minimaal 70% van het loon door te betalen gedurende een periode van 104 weken (verder als twee jaar aangeduid)⁴, tenzij de arbeidsovereenkomst van de werknemer eerder eindigt. Daarnaast hebben werkgevers en hun zieke werknemers re-integratieverplichtingen om werknemers terug te laten keren in het arbeidsproces (onder andere als gevolg van de Wet verbetering poortwachter). Sinds de invoering van de Wet verbetering poortwachter in 2002 wordt een actieve houding van de werknemer en werkgever verwacht wat betreft herstel en re-integratie. In eerste instantie is de re-integratie gericht op terugkeer binnen het eigen bedrijf (spoor één re-integratie). Als re-integratie bij de eigen werkgever niet meer lukt kijken werkgever en werknemer of het werk bij een andere werkgever hervat kan worden (spoor twee re-integratie). Na twee jaar ziekte beoordeelt UWV of de werkgever en de werknemer samen voldoende re-integratie-inspanningen hebben verricht (de RIV-toets). Als UWV oordeelt dat dat niet het geval is, kan UWV de loondoorbetalingsperiode van de werkgever met maximaal 52 weken verlengen (loonsanctie).

Werkgevers ervaren onzekerheid bij de re-integratieverplichtingen. Met name kleine en middelgrote werkgevers hebben doorgaans weinig ervaring met langdurig zieke werknemers. Het is als werkgever moeilijk in te schatten wanneer je de re-integratie goed opgepakt hebt. Ook zijn werkgevers onzeker over de mogelijkheid dat een langdurig zieke werknemer in het eigen bedrijf terug kan keren. Dit geldt in het bijzonder voor kleine werkgevers die maar één type werk hebben en dit vaak niet of nauwelijks kunnen aanpassen aan de functionele beperkingen van een

³ <https://www.rekenkamer.nl/publicaties/rapporten/2023/05/17/resultaten-verantwoordingsonderzoek-2022-ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid>

⁴ Artikel 7:629 BW

werknemer. Werkgevers zijn op grond van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) verplicht zich bij het begeleiden van zieke werknemers te laten bijstaan door een gecertificeerde arbodienst, bedrijfsarts of andere gecertificeerde deskundige(n)⁵. Werkgevers willen op het advies van deskundigen kunnen vertrouwen. In de huidige situatie kan zelfs als het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de zieke werknemer wordt opgevolgd, een verlenging van de loondoorbetalingsverplichting worden opgelegd van maximaal 52 weken, indien UWV de inschatting van de bedrijfsarts niet deelt. In de periode 2022-2024 was dit de hoofdreden van 8% van de opgelegde inhoudelijke loonsancties. Het is voor werkgevers niet altijd inzichtelijk hoe en waarom UWV een beslissing neemt over het wel of niet opleggen van een loonsanctie bij de RIV-toets⁶. De regering acht dat gevolg derhalve slecht uitlegbaar. Het uitgangspunt is dat een werkgever uit moet kunnen gaan van het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid, aangezien de werkgever dit niet zelf kan vaststellen.

Onderhavig wetsvoorstel komt tegemoet aan het oplossen van dit knelpunt van werkgevers en brengt verlichting aan de uitvoeringsproblematiek bij UWV. Dit voorstel biedt werkgevers meer zekerheid bij de verplichtingen rond loondoorbetaling bij ziekte van hun werknemers. Doel van het voorstel is dat werkgevers geen verlenging van de loondoorbetalingsverplichting meer krijgen, als zij het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid hebben gevolgd. UWV gaat bij de toetsing van het re-integratieverslag dan uit van vertrouwen in het werk van de bedrijfsarts. Het advies van de bedrijfsarts kan als uitgangspunt worden genomen aangezien de bedrijfsarts ter zake kundig is, onder het medisch tuchtrecht valt en onafhankelijk en zorgvuldig dient te opereren. Meer dan de helft (58%) van de werknemers die ooit contact hebben gehad met de bedrijfsarts had veel vertrouwen in de bedrijfsarts. Een heel kleine groep (3,7%) vroeg een second opinion aan bij een andere bedrijfsarts⁷. Van de groep werkgevers die een basiscontract heeft met een bedrijfsarts of arbodienst is 66% (heel) tevreden over de begeleiding van werknemers in de terugkeer naar werk⁸.

3.2 Knelpunten bij de WIA-voorschotten

3.2.1 Ontstaan terugvorderingen van voorschotten

De WIA geeft recht op een uitkering aan verzekerden die na de wachttijd van 104 weken ten minste 35% arbeidsongeschikt zijn. De werknemer vraagt deze uitkering voor het einde van de wachttijd aan bij UWV. UWV moet in beginsel binnen acht weken een beslissing op de WIA-aanvraag nemen. Om het recht op een uitkering op grond van de WIA vast te stellen verricht UWV een claimbeoordeling. Als gevolg van de mismatch tussen vraag naar en aanbod van sociaal-medische beoordelingen lukt UWV het in een toenemend aantal gevallen niet om de claimbeoordeling tijdig te verrichten. Hierdoor hebben werknemers bij het volbrengen van de wachttijd nog geen duidelijkheid over een eventueel recht op een WIA-uitkering.

Als de claimbeoordeling niet tijdig kan plaatsvinden, wijst UWV de verzekerde op de mogelijkheid om een voorschot op de WIA-uitkering te ontvangen. Door middel van het voorschot wordt aan de verzekerde een inkomen verstrekt, totdat is vastgesteld of recht bestaat op een WIA-uitkering. Zodoende kan de verzekerde in afwachting van de beoordeling in het levensonderhoud voorzien. Het kan voorkomen dat bij het toekennen van het WIA-voorschot blijkt dat het gezinsinkomen onder het sociaal-minimum uitkomt. In dat geval kan er bij toekenning van een WIA-uitkering ook recht bestaan op een toeslag op grond van de TW. UWV kan in die gevallen daarom ook een aanvullend TW-voorschot toekennen.

Als UWV een voorschot verstrekt en achteraf vaststelt dat er geen of een lager recht op een WIA-uitkering bestaat, dan zal UWV (een deel van) het voorschot op grond van de huidige wet- en regelgeving terugvorderen. Als er geen recht bestaat op een WIA-uitkering en ook niet op een andere uitkering (bijv. een WW-uitkering) zal er ook geen recht bestaan op een toeslag vanuit de TW. UWV zal dan ook het TW-voorschot moeten terugvorderen.

⁵ Artikel 14, lid 1, sub b en artikel 14a Arbowet

⁶ Panteia (2014), Prikkels en knelpunten – Hoe werkgevers de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte beleven

⁷ TNO Rapport Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2024, p.27

⁸ TNO rapport Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) 2024, p. 27

Het terugvorderen van (een deel van) het voorschot kan voor verschillende groepen mensen verschillend uitpakken. De hieronder beschreven situaties kunnen ontstaan als deze terugvorderingen niet kwijtschelding kunnen worden.

Allereerst zijn er mensen die weliswaar geen recht hebben op een WIA-uitkering, maar wel recht hebben op een WW-uitkering, en indien van toepassing, recht op een aanvulling op grond van de TW. Het voorschot op de WIA-uitkering wordt dan verrekend met de WW-uitkering. De hoogte van het WW-maandloon is over het algemeen gelijk aan het WIA-maandloon dat als voorschot is uitbetaald. Als dat het geval is en de verzekerde heeft gedurende de hele voorschotperiode ook recht op een WW-uitkering, zijn de financiële gevolgen voor deze groep beperkt. In enkele gevallen verschillen de maandlonen toch vanwege enkele verschillen in de dagloonvaststelling. In dat geval kan er een (kleine) schuld aan UWV ontstaan.

Ten tweede zijn er mensen die zowel geen recht hebben op een WIA-uitkering als geen recht hebben op een WW-uitkering, en indien van toepassing, ook geen recht op een aanvulling op grond van de TW. In voorkomende gevallen zullen zij zich tot de gemeente moeten wenden voor een bijstandsuitkering. Op grond van de Participatiewet wordt een bijstandsuitkering in principe pas verstrekt per datum van de aanvraag, tenzij bijzondere omstandigheden van toepassing zijn. Het is aan het college van een gemeente om te beoordelen of in een specifiek geval recht op bijstand bestaat en of bijzondere omstandigheden (kunnen) worden aangenomen op grond waarvan een bijstandsuitkering met terugwerkende kracht kan worden verleend. Wanneer de ingangsdatum van de bijstandsuitkering ligt na de datum van beslissing tot afwijzing van de WIA-uitkering, kan iemand worden geconfronteerd met een gat in het inkomen. Hierdoor start iemand in de bijstandsuitkering met een schuld aan UWV die, afhankelijk van de duur van het voorschot, fors kan zijn opgelopen. Kan er wel bijstand met terugwerkende kracht worden verleend, dan zal, zelfs wanneer er verrekend kan worden, doorgaans ook nog steeds een (kleine) schuld aan UWV resteren, omdat het maandelijkse voorschot in het algemeen hoger zal zijn dan de bijstandsnorm. Daarnaast is er een groep mensen die zowel geen recht heeft op een WIA- als op een WW-uitkering en ook niet op een bijstandsuitkering. Bijvoorbeeld omdat de WW-rechten voorafgaand aan ziekte zijn verbruikt, zij een kort arbeidsverleden hebben of zij een partner met inkomen hebben of eigen vermogen waardoor geen recht op bijstand bestaat. Deze groep heeft, achteraf gezien, geen recht gehad op inkomen uit een uitkering en wordt geconfronteerd met een schuld aan UWV.

Ten slotte is er een groep die wel recht heeft op een WIA-uitkering, maar voor wie na afronding van de claimbeoordeling blijkt dat de WIA-uitkering lager is dan het verstrekte voorschot. Bijvoorbeeld omdat iemand een kort arbeidsverleden heeft en daardoor een korte loongerelateerde uitkering. Als het voorschot dan langer is verstrekt dan de loongerelateerde uitkeringsduur, wordt deze verzekerde ook met een schuld geconfronteerd. Als de beoordeling tijdig was uitgevoerd, was dit niet het geval geweest. Ditzelfde geldt voor mensen met een kortdurende WW-uitkering, wanneer het WIA-voorschot langer is verstrekt dan de WW-uitkeringsduur.

3.2.2 Impact terugvorderingen en wens tot kwijtschelding

Eind 2019 was er een stijgende trend te zien in het aantal en de duur van voorschotten (inclusief eventueel TW-voorschot) die UWV verstrekt in afwachting van de WIA-claimbeoordeling. Daarmee nam ook het aantal en de gemiddelde hoogte van de terugvorderingen van deze voorschotten toe. Aan het begin van 2021 kwamen er meerdere signalen binnen van mensen die geconfronteerd werden met een terugvordering van een WIA-voorschot en hierdoor in financiële problemen kwamen; soms met schuldenproblematiek als gevolg. Over deze problematiek zijn diverse berichten in de media geweest en heeft de Tweede Kamer vragen gesteld⁹. Ook UWV heeft de problematiek kenbaar gemaakt en heeft het initiatief genomen om een oplossing te vinden. Met de Kamerbrief van 30 augustus 2021 is de Tweede Kamer over de problematiek en de (tijdelijke) oplossing geïnformeerd¹⁰.

⁹ Zie Kamervragen van de Leden Maatoug (GroenLinks), Gijs van Dijk (PvdA) en Van Kent (SP) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over het artikel "Mensen in financiële nood door achterstanden bij UWV" (ingezonden 12 augustus 2021) (2021Z14229)

¹⁰ Kamerstukken II, 2020/21, 32 716, nr. 44

Om meerdere redenen acht de regering het onwenselijk dat mensen in deze specifieke situatie buiten hun schuld om geconfronteerd worden met soms grote terugvorderingen van WIA-voorschotten (inclusief eventueel TW-voorschot) en hierdoor mogelijk in de problemen komen. De oorzaak ligt immers buiten de beïnvloedingssfeer van deze mensen. UWV keert aan deze mensen voorschotten uit in afwachting van de beoordeling van het recht op een uitkering. Deze situatie is toe te schrijven aan de mismatch in vraag en aanbod van sociaal-medische beoordelingen. Het lukt UWV hierdoor niet om WIA-beoordelingen tijdig uit te voeren. Door middel van het voorschot wordt aan de verzekerde een inkomen verstrekt, totdat is vastgesteld of recht bestaat op een WIA-uitkering. Wanneer later blijkt dat deze onterecht waren, raakt een groep mensen buiten hun beïnvloedingssfeer in de schulden. Dit valt hen niet aan te rekenen. Als er geen sprake was van een mismatch bij UWV en UWV tijdig zou kunnen beslissen, zou deze situatie zich niet voordoen. Daarnaast speelt dat de uitkomst van een beoordeling niet goed voor iemand valt te voorspellen. De inschatting of iemand recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering hangt immers niet alleen af van het medisch beeld van de verzekerde (en de arbeidsmogelijkheden die iemand nog heeft), maar ook van de functies die in Nederland (volgens het Claim Beoordelings- en Borgingssysteem) beschikbaar zijn. Ook is het inkomen van de (ex-)werknemer voordat ziekte intrad van belang en wat, gezien het arbeidspotentieel, theoretisch gezien nog kan worden verdiend. Deze inschatting vergt specialistische kennis. Daarom vindt er bij vaststelling van het recht op een WIA-uitkering een verzekeringsgeneeskundig en arbeidsdeskundig onderzoek door professionals plaats.

Deze specifieke combinatie van factoren maakt dat de regering het wenselijk vindt dat UWV in bepaalde gevallen mag afzien van het terugvorderen van voorschotten die zijn verstrekt in afwachting van de beoordeling van het recht op een WIA-uitkering. De WIA biedt echter onvoldoende grondslag om categoriaal af te zien van het terugvorderen van voorschotten (zie ook onder paragraaf 4.3). Hetzelfde geldt voor de TW. Omdat het wel wenselijk is om voorschotten kwijt te kunnen schelden is in de Kamerbrief van 30 augustus 2021 aangegeven dat UWV tegenwettelijk beleid mag voeren over het kwijtschelden van de WIA-voorschotten. In de Kamerbrief van 6 oktober 2023 is aangegeven dat dit beleid ook ziet op TW-voorschotten. Het beleid over het kwijtschelden van voorschotten houdt op hoofdlijnen in dat als bij de claimbeoordeling blijkt dat de werknemer geen of een lager recht heeft op een WIA-uitkering en de terug te vorderen voorschotten niet verrekend kunnen worden met een andere uitkering, UWV afziet van terugvordering van deze voorschotten. Met dit beleid wordt voorkomen dat de werknemer als gevolg van een late beslissing over het WIA-recht te maken krijgt met een inkomensgat.

Het tegenwettelijk beleid is oorspronkelijk aangekondigd tot en met 31 december 2022 en daarna telkens met één jaar verlengd. De laatste verlenging met één jaar is aangekondigd in de Kamerbrief van 21 mei 2024. Het beleid is toen verlengd tot en met 31 december 2025¹¹. In de brief van 11 juni 2025¹² is aangekondigd dat het beleid daarna structureel wordt gemaakt, zodat UWV het beleid kan blijven toepassen zolang er sprake is van grote achterstanden. Hiervoor moet een wettelijke grondslag gecreëerd worden. Met dit wetsvoorstel wordt daarin voorzien.

3.3 Aanpassing regels bij beëindiging van het recht op Wajong

Met de Wet vereenvoudiging Wajong¹³ zijn de regels met betrekking tot het beëindigen van het recht op Wajong per 1 januari 2021 in de hoofdstukken 2 en 3 van de Wajong geharmoniseerd. Voor mensen in de Wajong die meer dan 75% van hun maatmaninkomen verdienen na vijf jaar te hebben gewerkt, eindigt het recht op arbeidsondersteuning/uitkering, behoudens enkele uitzonderingen. Om uitvoeringstechnische redenen heeft UWV vanaf 1 januari 2021 de termijn van vijf jaar opnieuw laten aanvangen voor werkende Wajonggerechtigden zowel in de oude Wajong¹⁴

¹¹ Kamerstukken II, 2023/24, 26 448, nr. 756

¹² Kamerstukken II, 2024/25, 26 448, nr. 846

¹³ Wijziging van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten en enkele andere wetten in verband met verdere activering van de participatie van jonggehandicapten en het harmoniseren van de verschillende regimes Wajong (Stb. 2020, 173)

¹⁴ Ingestroomd voor 2010

als in de nieuwe Wajong¹⁵. Dit resulteert begin 2026 tot een cumulatie van een relatief groot aantal beëindigingen. De Tweede Kamer is hierover in de Stand van de uitvoering van 3 juni 2025 geïnformeerd¹⁶. Bij de voorbereiding op deze beëindigingen heeft UWV geconstateerd dat de regels voor beëindiging van het recht op een Wajong-uitkering inclusief het overgangsrecht voor het garantiebepaard op enkele onderdelen aanpassing behoeven.

4. Inhoud van het wetsvoorstel

4.1 RIV-toetsing door arbeidsdeskundige van UWV

Bij de aanvraag van een WIA-uitkering door de werknemer dient deze een re-integratieverslag (RIV) te overleggen. Een re-integratieverslag is een weergave van de ondernomen re-integratie-inspanningen door werkgever en werknemer. Het gaat om de verplichtingen voor werkgevers tijdens de loondoorbetalingsperiode en voor werkgevers die eigenrisicodragers zijn voor de Ziektewet (ZW). Voorafgaande aan de beoordeling van het recht op een WIA-uitkering doet UWV de Poortwachterstoets (de 'RIV-toets'). Doel is om bij ziekte te voorzien in een tijdige en adequate verzuim- en re-integratieaanpak, waardoor het functioneren van de werknemer in de arbeid zo snel en volledig mogelijk wordt hersteld en langdurig verzuim en instroom in de WIA wordt voorkomen. Werkgever en werknemer hebben daarom in de eerste twee ziektejaren het primaat van verzuimbegeleiding en re-integratie, waarbij zij zich moeten laten ondersteunen door een gecertificeerde arbodienst of bedrijfsarts, en eventueel door andere gecertificeerde deskundigen¹⁷.

UWV beoordeelt conform de Wet verbetering poortwachter op grond van het re-integratieverslag of de werkgever en de werknemer samen voldoende re-integratie-inspanningen hebben verricht, dit is de toetsing van het re-integratieverslag of 'RIV-toets'. Indien er geen bevredigend resultaat is behaald, de re-integratie-inspanningen onvoldoende zijn, daar geen deugdelijke grond voor is en de gebreken hersteld kunnen worden, zal UWV de verplichting voor de werkgever om het loon door te betalen verlengen met maximaal 52 weken. Dit wordt de loonsanctie genoemd. Gedurende die periode dient de werkgever de door UWV vastgestelde tekortkoming in de re-integratie van de werknemer te herstellen. Voor werknemers die recht hebben op loondoorbetaling, maar van wie het contract eindigt, dient ook een re-integratieverslag verstrekt te worden aan UWV. Dit geldt voor werknemers van wie het contract na 10 weken eindigt na de eerste ziekte dag¹⁸ en die in dienst zijn bij werkgevers die publiek verzekerd zijn voor de ZW. Indien UWV oordeelt dat de werknemer en werkgever niet in redelijkheid hebben kunnen komen tot de verrichte re-integratie-inspanningen, kan er een boete volgen en het ziekengeld verhaald worden. Dit is de verhaalsanctie.

Zoals beschreven in hoofdstuk 3 ervaren werkgevers onzekerheid bij de RIV-toets. Werkgevers zijn op grond van de WIA en de Arbowet verplicht zich te laten adviseren door een erkende arbodienst of bedrijfsarts bij de begeleiding van zieke werknemers. De rol van de bedrijfsarts of arbodienst is tweeledig: enerzijds is hij verantwoordelijk voor een adequate probleemanalyse en anderzijds heeft hij een adviserende rol inzake de werkhervatting. Op basis van het advies van de bedrijfsarts of arbodienst richten werkgever en werknemer het re-integratietraject in. Wanneer werkgever en werknemer van mening verschillen over of de gewenste re-integratie-inspanningen passend zijn of daarover meer duidelijkheid wensen kunnen zij een deskundigenoordeel bij UWV vragen.

Tijdens de RIV-toets, aan het einde van de verplichte loondoorbetalingsperiode, kan een verzekeringsarts van UWV in bepaalde gevallen een eigen oordeel geven over de belastbaarheid van de werknemer. De bedrijfsarts verantwoordt zijn medische inschattingen en adviezen en zijn actueel medische oordeel aan het eind van de eerste twee ziektejaren in het medische deel van het re-integratieverslag. Mede op basis hiervan is de verzekeringsarts in staat om zijn beoordeling van de medische aspecten in het kader van de poortwachterstoets en claimbeoordeling voor de

¹⁵ Ingestroomd tussen 2010 en 2015

¹⁶ Kamerstukken II, 2024/25, 26 448, nr. 845, bijlage bij Kamerstuk, p 13/14

¹⁷ Artikel 14 en 14a Arbowet, Beleidsregels beoordelingskader poortwachter

¹⁸ Een verkort RIV is van toepassing als de werknemer binnen 6 tot 10 weken na de eerste ziekte dag uit dienst gaat of als de bedrijfsarts verwacht dat de werknemer binnen drie maanden weer helemaal beter is

WIA te verrichten. Een verzekeringsarts hoeft niet in alle gevallen betrokken te worden bij een RIV-toets. Als, ondanks aanvullende informatie van de bedrijfsarts, medische vragen of onduidelijkheden blijven bestaan, worden deze door de arbeidsdeskundige voorgelegd aan de verzekeringsarts. Een verzekeringsarts wordt in ieder geval ingeschakeld als de bedrijfsarts een medische urenbeperking heeft gesteld, als de bedrijfsarts (perioden) van geen re-integratiemogelijkheden of marginale mogelijkheden aan de orde achtte en als de bedrijfsarts een re-integratiebelemmerend advies heeft gegeven. Het oordeel van de verzekeringsarts vormt een belangrijk element in het totaaloordeel van UWV over de re-integratie-inspanningen. Het oordeel van de verzekeringsarts kan echter afwijken van het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer: bij 8% van de opgelegde loonsancties is een verschil van inzicht tussen bedrijfsarts en verzekeringsarts de hoofdoorzaak van de sanctie. Een voorbeeld van een medisch verschil van inzicht is als een verzekeringsarts achteraf concludeert dat een bedrijfsarts ten onrechte stelt dat de werknemer niet over re-integratiemogelijkheden beschikte. Een werkgever handelde dan naar het advies van de bedrijfsarts en ontplooipte samen met de werknemer geen re-integratieactiviteiten, omdat er sprake was van een (zo blijkt achteraf, volgens een verzekeringsarts, onterecht) re-integratieblokkerend advies. De regering wil de onzekerheid bij werkgevers over deze sancties wegnemen en ervoor zorgen dat zij niet enkel aangewezen zijn op de ingrijpende weg van het aansprakelijk stellen van de bedrijfsarts om financieel nadeel als gevolg hiervan weg te nemen.

Het voorstel is om het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer per 1 januari 2028 leidend te maken bij de RIV-toets door UWV. Een bedrijfsarts is namelijk ter zake kundig, dient onafhankelijk en zorgvuldig te opereren en valt onder het medisch tuchtrecht. De verzekeringsarts van UWV zal dit advies niet langer beoordelen, wat meer zekerheid geeft aan werkgevers en de uitvoering bij UWV verlicht. De maatregel heeft als gevolg dat de RIV-toets zal berusten op een arbeidskundige beoordeling van het re-integratieverslag door UWV. De arbeidsdeskundige beoordeelt of werkgever en werknemer de re-integratie-inspanningen hebben gepleegd die passend zijn bij het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer. Op basis van dit oordeel bepaalt UWV of de inspanningen voldoende zijn geweest of dat een verlenging van de loondoorbetalingsverplichting wordt opgelegd. Er wordt onderscheid gemaakt tussen dat wat niet beïnvloedbaar is, namelijk de vaststelling van de belastbaarheid door de bedrijfsarts, en dat waar werkgever en werknemer wel invloed op hebben, namelijk de re-integratie-inspanningen. Het opleggen van loonsancties blijft mogelijk, maar één van de grondslagen hiertoe vervalt met dit wetsvoorstel. Loonsancties die een medisch verschil van inzicht tussen bedrijfsarts en verzekeringsarts als hoofdoorzaak hebben, zullen door de voorgenomen wetwijziging dus niet meer voorkomen.

Voor werknemers heeft het voorstel tot gevolg dat werknemers in die gevallen dan eerder bij de WIA-claimbeoordeling komen dan in de huidige situatie. Het leidt tot maximaal één extra jaar minder re-integratie-inspanningen. Indien van toepassing krijgen werknemers dan mogelijk eerder een WIA-uitkering in plaats van maximaal een extra jaar loondoorbetaling of ziekengeld. Van belang blijft dat een werknemer tijdens de loondoorbetalingsperiode goed begeleid wordt in zijn terugkeer naar werk, dat geldt zeker voor de vroegtijdige inzet van re-integratie. Dat is een taak voor de werkgever, de werknemer zelf en ook voor de door de werkgever ingehuurd professionals. Naast deze wijziging wordt een subsidietraject uitgevoerd ter verbetering van de kwaliteit van het poortwachtersproces¹⁹. In het ZonMw-programma wordt langs verschillende lijnen gewerkt; borging dat de adviezen en oordelen van bedrijfsartsen en verzekeringsartsen minder van elkaar zullen verschillen en daarnaast vooral ook het vergroten van de re-integratie kansen van werknemers. Dit programma wordt in 2026 afgerond.

De sociaal-medische claimbeoordeling voor het recht op een WIA-uitkering blijft (onveranderd) uitgevoerd worden door de verzekeringsarts van UWV. Als op dat moment blijkt dat het advies van de bedrijfsarts in het kader van re-integratie en het oordeel van de verzekeringsarts bij de claimbeoordeling van elkaar verschillen, kan de werknemer verwarring en onzekerheid ervaren.

19

https://www.zonmw.nl/fileadmin/zonmw/documenten/Preventie/Poortwachter/Verbetering_kwaliteit_poortwachtersproces_.pdf

Werknemers die het tijdens de loondoorbetalingsperiode niet eens zijn met het advies van de bedrijfsarts over hun belastbaarheid kunnen - net als nu reeds het geval is - een second opinion aanvragen bij een andere bedrijfsarts. Ook de mogelijkheid voor werkgevers en werknemers om een deskundigenoordeel aan te vragen bij UWV blijft bestaan. Om te stimuleren dat het advies van de bedrijfsarts en het medisch oordeel van de verzekeringsarts in het kader van de re-integratie gebaseerd zijn op gelijke uitgangspunten investeert de regering in verdergaande samenwerking tussen de beroepsgroepen. Een aanvullende kwaliteitswaarborg is het gebruik van het instrument BAR (Beschrijving van Arbeidsbelastbaarheid en Re-integratie) met een gezamenlijk begrippenkader en gemeenschappelijke taal, zodat bedrijfsartsen, verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen elkaar nog beter kunnen begrijpen²⁰. Dit instrument met leidraad is met subsidie van het ZonMw programma Verbetering kwaliteit poortwachtersproces doorontwikkeld en uitgebreid getest. Het format is naar verwachting in het voorjaar van 2026 beschikbaar via de digitale kanalen van UWV. Doelstelling is dat dit instrument door zo veel mogelijk bedrijfsartsen op een uniforme manier wordt toegepast. Naast andere projecten binnen het ZonMw-programma zoals multidisciplinaire richtlijnen en leidraden, samenwerkingsafspraken, onderwijsmodulen en gezamenlijke casuïstiekbesprekingen is de verwachting dat dit zal leiden tot minder of geen verschillen tussen de sociaal-medische beoordelingen van verzekeringsartsen en de adviezen over belastbaarheid door bedrijfsartsen. Bovendien zal de regering de mogelijke verschillen tussen het oordeel van de verzekeringsarts bij de WIA-claimbeoordeling en het actueel oordeel van de bedrijfsarts in het re-integratieverslag monitoren. De regering zal de Tweede Kamer jaarlijks informeren in de brief over de stand van de uitvoering.

Met het voorstel wordt geregeld dat UWV de inschatting van de bedrijfsarts over de belastbaarheid, zoals blijkt uit het re-integratieverslag, als grondslag hanteert voor de RIV-toets. De beoordeling van UWV op het moment van de RIV-toets strekt zich dus niet langer uit tot een eigenstandige beoordeling van de zieke werknemer, en daarmee de sociaal-medische belastbaarheid van betrokkene, tijdens de verplichte loondoorbetalingsperiode. Met de jaarlijkse monitoring zal informatie worden verzameld over het effect van de wijziging, onder andere door middel van steekproefsgewijs kwalitatief dossieronderzoek. Op deze manier worden patronen in de verschillen tussen de adviezen en beoordelingen van bedrijfsartsen in het re-integratieverslag en verzekeringsartsen bij de claimbeoordeling zo snel mogelijk zichtbaar, bijvoorbeeld in relatie tot bepaalde aandoeningen of in bepaalde bedrijfstakken. De uitkomsten van de monitoring kunnen reden zijn voor verder onderzoek en eventueel een basis bieden voor bijsturing om te zorgen dat de verschillen kleiner worden. Afhankelijk van de situatie kan bijvoorbeeld gedacht worden aan betere richtlijnen laten ontwikkelen of bijscholing. Daarnaast worden de uitkomsten van de jaarlijkse monitor als basis gebruikt voor de evaluatie, uiterlijk vijf jaar na inwerkingtreding. Bij deze evaluatie wordt ook het effect van de maatregel op verschillende stakeholders meegenomen. De evaluatie is mede kwalitatief van aard en zal door een onafhankelijke, externe organisatie worden uitgevoerd.

4.2 Verhouding tot het EVRM

Artikel 6 van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM) garandeert een met waarborgen omklede rechtsgang, dit betekent echter niet dat het verdrag voorschrijft op welke wijze de verdragspartij zijn rechtsgang inricht of welke materiële normen zij stelt. Met betrekking tot de maatregel RIV-toetsing door arbeidsdeskundige van UWV staat de werknemer in de relatie tot de werkgever een rechtsgang naar de burgerlijke rechter open. De burgerlijke rechter is niet gebonden aan de beoordeling van de bedrijfsarts. Bij het vaststellen van het al dan niet verlengen van de wachttijd in het kader van artikel 25 Wet WIA past dit wetsvoorstel het toetsingskader aan; tegen een besluit op grond van dit toetsingskader staat rechtsbescherming open bij de bestuursrechter. Dat bij laatstgenoemde procedure na de wetwijziging het advies van de bedrijfsarts niet meer ter discussie gesteld kan worden, is een materiële keuze die binnen de beoordelingsmarge van de wetgever valt. De voorgestelde wijziging wordt aldus verenigbaar geacht met artikel 6 EVRM.

²⁰ Bijlage bij Kamerstukken II, 2023/24, 26 448, nr. 748, p.35

4.3 Kwijtscheldbeleid WIA-voorschotten

Het huidige beleid rondom het kwijtschelden van terug te vorderen voorschotten betreft tegenwettelijk beleid. De WIA voorziet op dit moment namelijk niet in een wettelijke grondslag voor het categoriaal afzien van terugvordering. Hetzelfde geldt voor de TW. Op dit moment kennen de WIA en de TW alleen een mogelijkheid om van terugvordering af te zien als UWV daartoe op basis van het betaalgedrag van mensen aanleiding ziet²¹, als na een individuele beoordeling is gebleken dat daartoe dringende redenen zijn²² of wanneer het om geringe bedragen gaat²³. Daarnaast kan UWV afzien van terugvordering bij medewerking aan een schuldregeling²⁴.

Het is wel wenselijk dat UWV in bepaalde gevallen af mag zien van het terugvorderen van voorschotten die verstrekt zijn in afwachting van de beoordeling van het recht op een WIA-uitkering. Er wordt verwacht dat de problematiek rondom de mismatch in de vraag naar en het aanbod van sociaal-medische beoordelingen voorlopig blijft bestaan. Zolang er sprake is van een mismatch en er wachttijden zijn voor WIA-claimbeoordelingen zullen (ex-)werknemers te maken krijgen met voorschotten die vervolgens teruggevorderd moeten worden. Zoals in paragraaf 3.2 is toegelicht is het onwenselijk dat mensen in deze specifieke situatie buiten hun schuld om geconfronteerd worden met soms grote bedragen die zij moeten terugbetalen en hierdoor mogelijk in de problemen komen. Daarom wordt voorgesteld de mogelijkheid om af te zien van terugvordering van deze voorschotten voort te zetten zolang dit nodig is, en hiertoe een wettelijke grondslag te creëren. Het beleid kan dan, op een rechtmatige wijze, worden voortgezet.

Dit wetsvoorstel voorziet in een tijdelijke grondslag waarmee UWV – onder bij algemene maatregel van bestuur te stellen voorwaarden – geheel of gedeeltelijk kan afzien van het terugvorderen van WIA- en TW-voorschotten. In dit verband wordt volledigheidshalve opgemerkt dat het wetsvoorstel Handhaving sociale zekerheid²⁵ ook voorziet in een afzonderlijke grondslag om – onder bij algemene maatregel van bestuur te stellen regels – af te kunnen zien van het terugvorderen van bedragen. Het gaat in dat wetsvoorstel om het afzien van terugvorderingen als die zijn ontstaan door fouten van UWV, het grote aantallen betreft en afzien noodzakelijk is voor een doelmatige uitvoering. Verstrekte voorschotten worden – gezien de aard en het doel van het verstrekken van voorschotten – uitdrukkelijk niet gezien als fouten van UWV. De betreffende grondslag in het wetsvoorstel Handhaving sociale zekerheid dient aldus een ander doel dan die met de grondslag in onderhavige wetsvoorstel wordt beoogd.

De uitwerking van de voorwaarden in de algemene maatregel van bestuur zal in lijn zijn met het huidige tegenwettelijke beleid. In de kern zal dat betekenen dat, als na de WIA-claimbeoordeling blijkt dat de werknemer geen of een lager recht heeft op een WIA-uitkering en de terug te vorderen voorschotten niet verrekend kunnen worden met een andere uitkering, UWV kan afzien van het terugvorderen van deze voorschotten. Hiermee wordt voorkomen dat de werknemer als gevolg van een late beslissing over het WIA-recht te maken krijgt met een inkomensgat. Hierbij is een aantal elementen van belang:

- de werknemer heeft het voorschot ontvangen in afwachting van een beslissing over het recht op een WIA-uitkering (waarvoor een arbeidsongeschiktheidsbeoordeling noodzakelijk is) en moet het voorschot nadien geheel of gedeeltelijk terugbetalen;
- de late beslissing over het WIA-recht is niet te wijten aan de werknemer zelf (bijvoorbeeld doordat de werknemer niet meewerkt aan het medisch onderzoek) en
- het onverschuldigd betaalde voorschot kan niet worden verrekend met een andere uitkering die over dezelfde periode wordt verstrekt (waaronder een WW-uitkering).

In de algemene maatregel van bestuur zullen de voorwaarden nader worden uitgewerkt. Alleen onder die voorwaarden kan UWV dan overgaan tot het kwijtschelden van een terug te vorderen voorschot. De bevoegdheid om af te kunnen zien van terugvordering van onverschuldigd betaalde voorschotten ziet zowel op de situatie waarin het gaat om een primaire WIA-claimbeoordeling bij

²¹ Artikel 77, derde lid, van de Wet WIA en artikel 20, tweede lid, van de TW

²² Artikel 77, zesde lid, van de Wet WIA en artikel 20, vijfde lid, van de TW

²³ Artikel 77, achtste lid, van de Wet WIA en artikel 20, zevende lid, van de TW

²⁴ Artikel 79a van de Wet WIA en artikel 21 van de TW

²⁵ Kamerstukken II, 2024/25, 36 785, nr. 2 en 3

het bereiken van de eindewachttijd als op de situatie waarin het gaat om een claimbeoordeling naar aanleiding van een aanvraag om herleving of later ontstaan van het WIA-recht²⁶. Ook in die laatste gevallen kan er immers sprake zijn van voorschotten waarvan na de claimbeoordeling blijkt dat deze onverschuldigd zijn betaald.

Er blijft gewerkt worden aan oplossingen voor de mismatchproblematiek. Het aantal mensen dat geconfronteerd wordt met een lange wachttijd bij hun WIA-aanvraag en een voorschot krijgt wordt continu gemonitord door UWV en SZW. Als de mismatch afneemt en UWV het weer lukt om WIA-beslissingen tijdig te nemen, hoeft UWV geen voorschotten meer te verstrekken in verband met de mismatch en is het beleid rondom de terugvordering en kwijtschelding daarvan niet meer nodig. Dit wetsvoorstel regelt dat de bepalingen op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip komen te vervallen. In dat geval wordt ook de onderliggende algemene maatregel van bestuur ingetrokken. Vanaf de datum van intrekking heeft UWV dan niet langer de hiervoor omschreven bevoegdheid om af te zien van het terugvorderen van voorschotten die zijn verstrekt in afwachting van de beoordeling van het recht op een WIA-uitkering. Uiteraard kan wel van terugvordering worden afgezien als UWV daartoe op basis van het betaalgedrag van mensen aanleiding ziet, als na een individuele beoordeling is gebleken dat daartoe dringende redenen zijn of wanneer het om geringe bedragen gaat. Tot slot kan UWV afzien van terugvordering bij medewerking aan een schuldregeling.

4.4 Financiering kwijtscholden en lopende WIA-voorschotten

Zoals in paragraaf 3.2.2 omschreven, is in 2021 besloten dat UWV tegenwettelijk beleid mag voeren over het kwijtschelden van terug te vorderen voorschotten. Er is toen ook een tijdelijke oplossing voor de financiering gekomen, waarbij de nadruk lag op snelle uitvoerbaarheid. De tijdelijke oplossing heeft op termijn een negatief effect op het gelijke speelveld op de hybride markt (zie kader hieronder). In de tijdelijke oplossing worden lopende en kwijtscholden WIA-voorschotten betaald uit de Whk-premie. Om te voorkomen dat deze lasten worden doorberekend aan individuele (middel)grote werkgevers, haalt UWV handmatig de lasten uit de individuele premie. Op termijn zullen de lasten van de WIA-voorschotten minimaal doorwerken naar de gemiddelde Whk-premie, deze wordt immers lastendeckend vastgesteld. Hierdoor zouden alleen werkgevers die publiek verzekerd zijn voor de ZW en de Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) de lasten van de lopende en kwijtscholden voorschotten dragen en werkgevers die eigenrisicodrager zijn niet. Om dit te voorkomen wordt een andere oplossing voor de financiering voorgesteld, die uitvoerbaar is voor UWV en niet nadelig uitpakt voor individuele werkgevers.

Achtergrond hybride markt

Het hybride stelsel houdt in dat werkgevers de keuze hebben om zich via UWV publiek te verzekeren of om eigenrisicodrager te worden. Eigenrisicodragers hebben daarbij de mogelijkheid om zich via een private verzekeraar voor hun WGA- en/of ZW-risico te verzekeren of voor een private uitvoerder te kiezen. De keuze mag voor de WGA anders zijn dan voor de ZW. Hierdoor is het mogelijk dat een werkgever bijvoorbeeld voor de WGA publiek is verzekerd en voor de ZW eigenrisicodrager is en verzekerd is bij een private verzekeraar. Het hybride stelsel draagt eraan bij dat verschillende partijen (UWV, private verzekeraars, private uitvoerders en eigenrisicodragers zonder een private verzekeraar en/of een private uitvoerder) elkaar scherp houden en zo bijdragen aan een zo effectief mogelijke re-integratie en activering. Daarvoor is het van belang dat er sprake is van een zo gelijk mogelijk speelveld. Anders spelen er mogelijk andere motieven dan de effectiviteit van de re-integratie en activering een rol bij de keuze voor de publieke verzekering dan wel het eigenrisicodragerschap. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is verantwoordelijk voor een zo gelijk mogelijk speelveld op de hybride markt.

Het voorstel is de lopende en kwijtscholden WIA-voorschotten vanuit het Aof te financieren. Dit geldt zowel voor de (ex-)werknemer van wie de werkgever publiek verzekerd is als die van wie de werkgever eigenrisicodrager is. Nadat UWV heeft bepaald of er recht op een WIA-uitkering bestaat, ontstaat er, met terugwerkende kracht, recht op een uitkering of niet. Op het moment dat

²⁶ Artikelen 48, 50, 55 en 57 van de Wet WIA

er recht op een uitkering ontstaat, kan UWV het bedrag aan uitkering direct op de juiste plek ten laste brengen. In geval van publiek verzekerde werkgevers gaat het om het inboeken op het juiste fonds en bij een eigenrisicodrager gaat het om het in rekening brengen bij de eigenrisicodrager. De bedragen aan WIA-voorschotten worden met terugwerkende kracht verrekend met de desbetreffende uitkering. Indien er geen sprake is van een uitkering en het onverschuldigd betaalde voorschot geheel of gedeeltelijk niet wordt teruggevorderd maar wordt kwijtgescholden, dan wordt dat bedrag ten laste van het Aof gebracht.

Dit voorstel bewerkstelligt dat de lopende en kwijtgescholden voorschotten in eerste instantie niet meer betrokken worden in het hybride stelsel. De Aof-premie maakt daar namelijk geen deel van uit. Daarnaast zijn er geen nadelige gevolgen voor individuele werkgevers, doordat in de wet wordt geregeld dat de lopende en de kwijtgescholden voorschotten ten laste komen van het Aof. De Whk-premie wordt daarentegen wel ieder jaar lastendekkend vastgesteld.

4.4.1 Juridische gevolgen voor de (zelfbetalende) eigenrisicodrager

Eigenrisicodrager dragen, anders dan publiek verzekerde werkgevers, onder voorwaarden gedurende een periode het risico van betaling (de lasten) van de WGA-uitkering van een (ex-)werknemer. Het is al lange tijd vaste praktijk dat de eigenrisicodrager daarmee ook het risico van betaling (de lasten) van het voorschot op een WGA-uitkering draagt en dat UWV gelet hierop verstrekte voorschotten toerekent aan en, indien nodig, verhaalt op de eigenrisicodrager. De Centrale Raad van Beroep heeft in dit verband bij uitspraak van 5 september 2024 (ECLI:NL:2024:1717) ook geoordeeld dat UWV hiervoor sinds 1 januari 2022, door de wijziging van artikel 84, derde lid, van de Wet WIA, een wettelijke bevoegdheid heeft. Toekenning van de WGA-uitkering aan de verzekerde geschiedt dan met terugwerkende kracht waarbij rekening wordt gehouden met betaalde (en op de eigenrisicodrager verhaalde) voorschotten.

Met de voorgestelde wettelijke financieringswijze van voorschotten op een WIA-uitkering worden zowel de lopende als de kwijtgescholden WIA-voorschotten door UWV vanuit het Aof gefinancierd. Dit draagt, zoals eerder is toegelicht, bij aan het behoud van een zo gelijk mogelijk speelveld op de hybride markt. Daarmee is voor het beantwoorden van de vraag voor wiens rekening en risico een toegekend WIA-voorschot komt, anders dan voorheen, niet langer van belang of de werkgever een publiek verzekerde werkgever is of een eigenrisicodrager. De voorgestelde financieringswijze betekent dat het risico van betaling (de lasten) van WIA-voorschotten (in beginsel) op UWV zal komen te rusten. Het voorgaande leidt er in zoverre ook toe dat de regering met dit wetsvoorstel in afwijking van de Verzamelwet SZW 2022²⁷ een expliciete uitleg voorstaat van de afbakening van het eigenrisico. Dat betekent dat met dit wetsvoorstel de eigenrisicodrager (in beginsel) het risico draagt van betaling (de lasten) van de WGA-uitkering aan een (ex-)werknemer, nadat het recht op die WGA-uitkering daadwerkelijk is ontstaan, oftewel daadwerkelijk is toegekend.

Het voorgaande laat onverlet dat de eigenrisicodrager de mogelijkheid dient te behouden om een voorschot op een WGA-uitkering namens UWV aan een (ex-)werknemer te kunnen betalen. Na toekenning van de WGA-uitkering aan de betreffende (ex-)werknemer draagt de eigenrisicodrager immers met terugwerkende kracht het risico van betaling (de lasten) van die uitkering. Zonder mogelijkheid om het voorschot namens UWV te kunnen betalen, zal de eigenrisicodrager pas achteraf worden geconfronteerd met (grote) uitkeringsbedragen die door UWV op hem worden verhaald, terwijl de eigenrisicodrager daarmee (mogelijk) geen of onvoldoende rekening heeft kunnen houden. De regering acht dat onwenselijk. Daarnaast doen zich andere situaties voor waarin het van belang is, ook voor de (ex-)werknemer, dat de eigenrisicodrager zelf het voorschot op de WGA-uitkering betaalt. Het gaat dan bijvoorbeeld om situaties waarin door de eigenrisicodrager op basis van een cao toevoegingen op het voorschot kunnen worden verstrekt of waarin door de eigenrisicodrager na een aanvullende periode van loondoorbetaling ook eventuele voorschotten en de uiteindelijke WGA-uitkering kan verstrekken. De verzekerde ontvangt in dat geval ook slechts één totaalbedrag, zonder tussenkomst van UWV. Het belang van de eigenrisicodrager om het voorschot op een WGA-uitkering namens UWV aan een (ex-)werknemer

²⁷ Kamerstukken II, 2021/22, 35 897, nr. 9, p. 42 en 43

te betalen is in zoverre ook niet tegengesteld aan het belang van de (ex-)werknemer bij ontvangst van dat voorschot.

De regering acht het zodoende wenselijk en gerechtvaardigd de eigenrisicodrager de bevoegdheid te verlenen om het voorschot op een WGA-uitkering namens UWV aan een (ex-)werknemer te betalen. Een eigenrisicodrager maakt daarmee, anders dan voorheen, een keuze om het risico van betaling (de lasten) van het voorschot op een WGA-uitkering te dragen. Die keuze zal de eigenrisicodrager reeds voorafgaand aan de voorschotbeschikking voor de betreffende (ex-)werknemer dienen te maken. De bevoegdheid om namens UWV te betalen geldt aldus niet per betaling. Daarmee wordt aangesloten bij de reeds bestaande praktijk voor de eigenrisicodrager die de keuze maakt om namens UWV de WGA-uitkering te betalen. Van de eigenrisicodrager die gebruik wenst te maken van de bevoegdheid wordt verder verwacht dat hij die bevoegdheid op zorgvuldige wijze uitvoert. Dat betekent bijvoorbeeld dat die eigenrisicodrager, indien nodig, inzichtelijk kan maken op welke wijze de voorschotten op de WGA-uitkering zijn verstrekt. UWV blijft verder verantwoordelijk voor de vaststelling van het voorschot, reden waarom er namens UWV wordt betaald. Indien blijkt dat door de eigenrisicodrager betaalde voorschotten onverschuldigd zijn gedaan, zal UWV gehouden zijn die voorschotten aan de eigenrisicodrager te vergoeden. Dat zal bijvoorbeeld het geval zijn wanneer is vastgesteld dat de (ex-)werknemer geen recht heeft op een WGA-uitkering. Indien de eigenrisicodrager niet heeft gekozen om zelf het voorschot te betalen of indien de eigenrisicodrager vanwege verschillende redenen verzaakt de betaling van het voorschot namens UWV aan de verzekerde te doen, zal de betaling door UWV dienen te worden verricht. De door UWV betaalde voorschotten worden in die gevallen ten laste gebracht van het Aof en dus niet op de eigenrisicodrager verhaald. Verhaal vindt dan zo nodig plaats, nadat het recht op de WGA-uitkering is vastgesteld.

4.4.2 Korte termijnoplossing

De verwachting is dat rond 1 januari 2027 het bedrag aan kwijtscheldingen dermate hoog oploopt, dat de gemiddelde Whk-premie door UWV minimaal moet worden verhoogd. De Whk-premie blijft op deze manier lastendekkend. De nieuwe financieringswijze die in het wetsvoorstel wordt beschreven vergt systeemtechnische aanpassingen bij UWV. Het is voor UWV niet mogelijk om deze aanpassingen al voor 1 januari 2027 af te ronden. Om die reden kan de nieuwe financieringswijze pas gebruikt worden na 1 januari 2027. Voor een nadere toelichting op de inwerkingtreding van dit onderdeel van het wetsvoorstel wordt verwezen naar paragraaf 9.

UWV en SZW werken daarom aan een tijdelijke oplossing die op korte termijn in werking kan treden en de periode overbruggt tot de nieuwe financieringswijze, die dit wetsvoorstel regelt, in werking kan treden. Het gaat om de mogelijkheid om bij algemene maatregel van bestuur op basis van artikel 118 van de Wet financiering sociale verzekeringen tijdelijke regels te stellen over de overheveling van bedragen uit het Aof naar de Whk.

4.5 Aanpassing regels bij beëindiging van het recht op Wajong

Het recht op inkomensondersteuning op grond van de Wajong eindigt als iemand ten minste 75% van het maatmaninkomen (vaak het wettelijk minimumloon per uur) verdient na vijf jaar onafgebroken te hebben gewerkt²⁸. Werk dat verricht wordt in het kader van de Wet sociale werkvoorziening²⁹ wordt hierbij buiten beschouwing gelaten. Dat betekent dat de inkomensondersteuning voor iemand die werkt in het kader van de Wet sociale werkvoorziening niet wordt beëindigd ook al verdient deze persoon 75% of meer van het maatmaninkomen. De Wet sociale werkvoorziening is per 1 januari 2015 afgesloten voor nieuwe instroom. Sinds die datum kunnen mensen ondersteuning krijgen van gemeenten, onder meer in de vorm van beschut werk³⁰. In de huidige wet ontbreekt de mogelijkheid om arbeid verricht in beschut werk bij de beëindigingsgrond buiten beschouwing te laten. Dat wordt met dit wetsvoorstel toegevoegd. Zolang de betrokkene deze vorm van arbeidsondersteuning nodig heeft, eindigt het recht op Wajong niet, ongeacht wat men verdient.

²⁸ Artikel 2:16, tweede lid en artikel 3:19, tweede lid van de Wajong

²⁹ Als bedoeld in hoofdstuk 2 en 3 van de Wet sociale werkvoorziening

³⁰ Artikel 10b van de Participatiewet

Het recht op inkomensondersteuning eindigt ook niet als Wajonggerechtigden werken met behulp van bepaalde voorzieningen. Het gaat om voorzieningen als jobcoach, vervoersvoorzieningen of intermediaire voorzieningen zoals een tolk voor mensen met een auditieve beperking. Deze uitsluitingsronden op de beëindigingsgrond zien niet alleen op de situatie dat een Wajonggerechtigde ten minste 75% van het maatmaninkomen verdient na vijf jaar onafgebroken werken, maar ook op de situatie dat de arbeidsongeschiktheid is beëindigd of onder 25% van het maatmaninkomen is gedaald.

Als de Wajonggerechtigde het werk volhoudt met behulp van deze vormen van structurele arbeidsondersteuning zou het contraproductief zijn om het recht daarop te eindigen, omdat betrokkene dan waarschijnlijk de baan zal verliezen. Daarom is in de Wajong geregeld dat het Wajong-recht blijft bestaan wanneer een Wajonggerechtigde gebruik maakt van structurele arbeidsondersteuning, ongeacht wat men verdient. Het is wenselijk om aan deze structurele arbeidsondersteuning twee instrumenten toe te voegen. Het gaat om loondispensatie³¹ en loonkostensubsidie³². Ook deze instrumenten zorgen ervoor dat de Wajonggerechtigde aan het werk kan blijven. Dit wetsvoorstel regelt dat deze instrumenten worden toegevoegd aan de uitsluitingsgronden voor toepassing van de beëindigingsgronden. Het recht op Wajong wordt dan niet beëindigd als een Wajonggerechtigde werkt met loondispensatie of loonkostensubsidie, ongeacht wat er verdiend wordt.

Op basis van overgangsrecht bij de Wet vereenvoudiging Wajong ontvangt een deel van de werkende Wajonggerechtigden een Wajong-uitkering ter hoogte van het garantiebepdrag. Het doel van het garantiebepdrag was dat ten tijde van de inwerkingtreding van de Wet vereenvoudiging Wajong per 1 januari 2021 werkende Wajonggerechtigden niet als direct gevolg van de nieuwe rekenregels er in totaalinkomen op achteruit zouden gaan. Het garantiebepdrag heeft niet tot doel om hen te allen tijde recht te geven op dit garantiebepdrag. Vandaar dat er ook beëindigingsvoorwaarden gelden³³. Uit deze voorwaarden volgt dat het garantiebepdrag definitief stopt als de hoogte van de Wajong-uitkering op basis van de nieuwe regels een jaar of langer hoger is geweest dan het garantiebepdrag. Het garantiebepdrag stopt ook definitief als de Wajonggerechtigde een jaar of langer geen baan heeft. Zouden deze beëindigingsvoorwaarden er niet zijn, dan zouden het garantiebepdrag tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen herleven. Dat is niet wenselijk geacht. In het licht hiervan is het ook niet de bedoeling dat het garantiebepdrag tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd kan herleven als het recht op uitkering is beëindigd. Om aan te sluiten bij de bestaande beëindigingsbepalingen bij een lopend Wajong-recht, wordt met dit wetsvoorstel bewerkstelligd dat het recht op het garantiebepdrag niet herleeft als de Wajonggerechtigde een jaar lang geen recht op uitkering heeft gehad. Daarmee wordt aangesloten bij de reguliere termijn van beëindiging van het garantiebepdrag.

5. Gevolgen en regeldruk

Onderhavig wetsvoorstel heeft consequenties voor werkgevers, werknemers en de uitvoering. Hieronder wordt nader ingegaan op deze gevolgen. Daarnaast wordt ingegaan op de financiële gevolgen, de arbeidsmarkteffecten en de effecten van regeldruk. In de paragrafen 6.2 en 8.4 wordt ingegaan op de gevolgen voor UWV.

5.1 Gevolgen werkgevers

1) RIV-toetsing door arbeidsdeskundige van UWV

Deze maatregel neemt de onzekerheid bij werkgevers weg dat zij een loonsanctie opgelegd krijgen vanwege een verschil in oordeel over de belastbaarheid van de zieke werknemer tussen de bedrijfsarts van de werkgever en de verzekeringsarts van UWV. Werkgevers besparen in die gevallen dan een periode van loondoorbetaling of ZW van maximaal een extra jaar, het verrichten van re-integratie-inspanningen in dat maximaal extra jaar en de verplichtingen die daarbij horen. De verplichtingen rond loondoorbetaling bij ziekte worden door werkgevers vaak genoemd als

³¹ Artikelen 2:20 en 3:63 van de Wajong

³² Artikel 10d van de Participatiewet

³³ Artikel 8, vijfde lid van de Wajong

argument om werknemers niet in vaste dienst te nemen. Mogelijk leidt deze maatregel tot meer voorspelbaarheid voor werkgevers en worden zij ontzorgd op het gebied van re-integratiedienstverlening, waardoor deze maatregel bijdraagt aan meer vaste contracten. Werkgevers worden ook na de wetswijziging geacht passende werkzaamheden te blijven aanbieden om de re-integratie van zieke werknemers te bevorderen. Als de verrichte re-integratie-inspanningen niet in overeenstemming zijn met het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid, dan kan een verlenging van de loondoorbetalingsverplichting nog steeds aan de orde zijn.

2) Kwijtscheldbeleid WIA-voorschotten

De voorgestelde aanpassing heeft geen gevolgen voor werkgevers. Voorschotten op WIA- en TW-uitkeringen worden immers toegekend aan werknemers en in geval van onverschuldigde betalingen (in beginsel) bij hen teruggevorderd.

3) Financiering kwijtgescholden en lopende WIA-voorschotten

De voorgestelde wijziging heeft geen directe gevolgen voor (individuele) publiek verzekerde werkgevers. Verstrekte en kwijtgescholden voorschotten worden in verband met deze werkgevers reeds door UWV betaald. De voorgestelde wijziging heeft wel gevolgen voor werkgevers die eigenrisicodrager zijn. De eigenrisicodrager draagt niet langer het risico van betaling (de lasten) van het voorschot. Voorschotten worden dus niet langer aan hen toegerekend en op hen verhaald, indien UWV een voorschot aan een (ex-)werknemer heeft betaald. Wel heeft de eigenrisicodrager een keuze om het voorschot aan een (ex-)werknemer namens UWV te betalen. Verder zullen de door UWV betaalde voorschotten ten aanzien van beide werkgevers voortaan uit het Aof worden betaald.

4) Aanpassing regels bij beëindiging van het recht op Wajong

Deze maatregelen hebben geen gevolgen voor werkgevers.

5.2 Gevolgen werknemers

1) RIV-toetsing door arbeidsdeskundige van UWV

UWV kan geen loonsancties meer opleggen die gerelateerd zijn aan het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer. Dit betekent dat werknemers in die situaties dan mogelijk eerder, indien van toepassing, een WIA-uitkering in plaats van loon zullen ontvangen (doorgaans een lager inkomen dan bij loondoorbetaling (afhankelijk van cao-afspraken)), de ontslagbescherming twee jaar blijft in plaats van maximaal drie jaar en het recht op re-integratie door de werkgever eindigt na twee in plaats van maximaal drie jaar. Aangezien de verzekeringsarts van UWV de WIA-claimbeoordeling blijft uitvoeren, kan de werknemer onzekerheid ervaren als dan blijkt dat het advies van de bedrijfsarts en het oordeel van de verzekeringsarts van elkaar verschillen. Wanneer een werknemer tijdens de eerste twee jaar van ziekte twijfelt aan de juistheid van het door de bedrijfsarts gegeven advies, kan de werknemer een second opinion van een andere bedrijfsarts vragen, een klacht indienen bij de bedrijfsarts en een deskundigenoordeel bij UWV vragen, of in het uiterste geval zich melden bij de bevoegde tuchtrechter.

2) Kwijtschelden WIA-voorschotten

De voorgestelde aanpassing heeft geen directe gevolgen voor werknemers. De voorgestelde grondslag heeft als doel UWV de bevoegdheid te verlenen om onder voorwaarden af te kunnen zien van terugvordering van onverschuldigd betaalde voorschotten. Door UWV wordt reeds tegenwettelijk beleid inzake het kwijtschelden van WIA- en TW-voorschotten gevoerd. Met de voorgestelde grondslag wordt beoogd bij deze reeds staande (uitvoerings)praktijk aan te sluiten.

3) Financiering kwijtgescholden en lopende WIA-voorschotten

De voorgestelde wijziging heeft geen gevolgen voor werknemers. De wijziging van de wijze van financiering van voorschotten gaat om processen bij UWV en tussen UWV en werkgevers.

4) Aanpassing regels bij beëindiging van het recht op Wajong

De regels rondom beëindiging van het recht op Wajong behoeven aanpassing. Dit voorkomt dat werknemers onnodig een herleving op het Wajong-recht moeten aanvragen.

5.3 Arbeidsmarkteffecten

De wijziging van de RIV-toetsing door arbeidsdeskundige van UWV heeft zowel positieve als negatieve gevolgen voor de werkgelegenheid. Per saldo is de verwachting dat het negatieve effect het grootst is en dat dit wetsvoorstel leidt tot meer mensen met een WIA-uitkering. Het positieve effect is dat door dit wetsvoorstel werkgevers minder risico lopen bij het in (vaste) dienst nemen van mensen, en de bereidheid om werknemers in vaste dienst te nemen daardoor toeneemt. De verplichtingen rond loondoorbetaling bij ziekte worden door werkgevers namelijk vaak genoemd als argument om werknemers niet in vaste dienst te nemen. Door dit wetsvoorstel neemt de kans op een loonsanctie af en wordt het bovendien beter voorspelbaar voor werkgevers of zij dit risico lopen. Aan de andere kant krijgt een deel van de werknemers bij wie de werkgever in de huidige situatie een loonsanctie zou krijgen door dit wetsvoorstel minder lang re-integratie-inspanningen van hun werkgever. Dit leidt naar verwachting tot minder re-integratie en een hogere instroom in de WIA.

5.4 Effecten regeldruk

Er zijn voor alle wijzigingsvoorstellen geen effecten op de administratieve lasten. De benodigde handelingen voor werkgevers en werknemers ten aanzien van de RIV-toets wijzigen bij dit voorstel niet. Voor werkgevers die ten gevolge van dit voorstel geen loonsanctie meer opgelegd krijgen en hun werknemers is er eerder sprake van een vermindering van de regeldruk. Dit geldt ook voor de voorgestelde wettelijke grondslag op grond waarvan UWV onder voorwaarden zal kunnen afzien van het terugvorderen van onverschuldigd betaalde WIA- en TW-voorschotten, aangezien dit – door het lopende tegenwettelijke beleid – reeds staande (uitvoerings)praktijk is. Administratieve lasten die volgen uit het betalen van voorschotten worden niet als regeldruk aangemerkt, omdat het een vrijwillige keuze betreft voor werkgevers die zelfbetalende eigenrisicodragers WGA zijn. Met de aanpassingen in de Wajong worden mensen niet geconfronteerd met onnodige beëindiging van het uitkeringsrecht en het vervolgens moeten aanvragen van herleving van het recht. Hiermee worden juist administratieve lasten voorkomen.

Aangezien werkgevers en werknemers zoveel mogelijk via de reguliere en voor hen bekende uitingen van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en UWV worden geïnformeerd zijn de kennisnemingskosten beperkt.

6. Financiële effecten

6.1 Budgettaire gevolgen voor overheid

1) RIV-toetsing door arbeidsdeskundige van UWV

Onderstaande tabel toont de financiële effecten van het wetsvoorstel bij een invoeringsdatum van 1 januari 2028.

RIV-toetsing UWV door arbeidsdeskundigen (mln. euro)	2027	2028	2029	2030	struc
WIA		4,9	14,3	23,1	131,5
Toeslagenwet		0,5	1,4	2,3	13,2
Totale uitkeringslasten		5,4	15,7	25,4	144,7

Voor het berekenen van het financiële effect van deze maatregel is het volledig afschaffen van de loonsanctie als startpunt genomen. Dit zou op basis van twee onderliggende oorzaken leiden tot hogere uitkeringslasten in de WIA:

1. Maximaal één jaar eerder een WIA-uitkering

Een werkgever wordt bij het opleggen van een loonsanctie verplicht om voor een periode van maximaal 52 weken het loon door te betalen aan de werknemer. Afschaffen van de loonsanctie zou dus tot gevolg hebben dat een aantal werknemers maximaal één jaar eerder de WIA instroomt.

2. Meer instroom in de Wet WIA

De loonsanctie vormt een extra prikkel voor werkgevers om in de eerste twee jaar ziekte zo goed mogelijk te werken aan de re-integratie van zieke werknemers. Bovendien is de sanctie zo vormgegeven dat deze de werkgever stimuleert om zich in het loonsanctiejaar ook nog op re-integratie van de werknemer te richten. Met het vervallen van de loonsanctie zouden die prikkels wegvallen, waardoor minder werknemers (gedeeltelijk) herstellen en dus meer mensen de WIA instromen. Het financiële effect daarvan neemt toe in de tijd: voor ieder jaar dat mensen in de WIA blijven is er sprake van extra uitkeringslasten in het betreffende jaar.

In dit wetsvoorstel gaat het echter niet om het volledig afschaffen van de loonsanctie, maar slechts om het vervallen van één van de gronden: het verschil van inzicht tussen bedrijfsarts en verzekeringsarts. In de huidige situatie (2022-2024) is dit bij 8% van de opgelegde loonsancties de hoofdoorzaak. De WIA-uitkeringslasten zullen door dit wetsvoorstel uiteraard minder hard stijgen dan bij een volledige afschaffing van de loonsanctie. Er blijft sprake van een arbeidskundige beoordeling van de RIV-toets.

Dit resulteert in een verwachte toename van de structurele WIA-uitkeringslasten als gevolg van dit wetsvoorstel met € 132 miljoen. Dit komt overeen met een toename van ongeveer 5.500 uitkeringsjaren in de WIA. Tevens zal naar verwachting de uitgaven aan de TW met circa € 13 miljoen toenemen, doordat meer personen de WIA instromen en een deel recht zal hebben op een aanvulling op grond van de TW.

2) Kwijtschelden WIA-voorschotten en financiering kwijtescholden en lopende WIA-voorschotten

Het onderhavige wetsvoorstel creëert een bevoegdheid om WIA- en TW-voorschotten kwijt te schelden onder bij algemene maatregel van bestuur te stellen voorwaarden. Het onderhavige wetsvoorstel regelt ook dat lopende en kwijtescholden WIA-voorschotten in eerste instantie op het Aof worden geboekt. Dit voorstel heeft op zichzelf geen financiële gevolgen. Het treffen van de algemene maatregel van bestuur zal wel leiden tot financiële gevolgen, namelijk hogere WIA- en TW-lasten. Deze extra lasten ontstaan doordat voorschotten niet of niet volledig worden teruggevorderd. Structureel gaat het om circa €93 miljoen op jaarbasis³⁴.

3) Aanpassing regels bij beëindiging van het recht op Wajong

Deze wijzigingen hebben geen financieel effect.

6.2 Uitvoeringskosten

PM U-toets UWV

7. Doeltreffendheid en doelmatigheid

1) RIV-toetsing door arbeidsdeskundige van UWV

Doeltreffendheid

Het doel van het onderhavige wetsvoorstel is om de ervaren onzekerheid bij de re-integratieverplichtingen bij werkgevers te verminderen. Door onderhavig wetsvoorstel kunnen werkgevers bij te verrichten re-integratie-inspanningen vertrouwen op het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van hun zieke (ex-)werknemer. Er wordt onderscheid gemaakt tussen dat wat niet beïnvloedbaar is, namelijk de vaststelling van de belastbaarheid door de bedrijfsarts, en dat waar werkgever en werknemer wel invloed op hebben, namelijk de re-integratie-inspanningen. Het opleggen van loonsancties door UWV blijft mogelijk, maar één van de grondslagen hiertoe vervalt met dit wetsvoorstel.

³⁴ Kamerstukken II, 2024/25, 26 448, nr. 846

UWV beoordeelt op grond van het re-integratieverslag of de werkgever en de werknemer samen voldoende re-integratie-inspanningen hebben verricht. Dit heeft tot doel om bij ziekte te voorzien in een tijdige en adequate verzuim- en re-integratieaanpak, waardoor het functioneren van de werknemer in de arbeid zo snel en volledig mogelijk wordt hersteld en langdurig verzuim en instroom in de WIA wordt voorkomen. Door dit voorstel neemt door het vervallen van één van de gronden voor het opleggen van een loonsanctie de instroom in de WIA beperkt toe. Echter blijft bij onderhavig voorstel worden voorzien in een adequate verzuim- en re-integratieaanpak. De regering is, zoals ook in paragraaf 3.1 en 4.1 is beschreven, van mening dat er voldoende waarborgen zijn voor de kwaliteit en onafhankelijkheid van een bedrijfsarts.

Doelmatigheid

Bij onderhavig wetsvoorstel vervalt één van de grondslagen tot een verlenging van de loonsanctie, maar UWV blijft voorafgaand aan de WIA-claimbeoordeling de verrichte re-integratie-inspanningen toetsen, waarbij de uitkomst het opleggen van een loonsanctie kan zijn. Zodoende blijft de prikkel aanwezig voor de werkgever om zich hiervoor voldoende in te blijven spannen. Doordat werkgevers de gevraagde duidelijkheid krijgen en tegelijkertijd de prikkels in stand blijven is dit een doelmatige vormgeving van de maatregel.

Een alternatief voor het ontlasten van werkgevers bij de re-integratieverplichtingen dat vaak aangedragen wordt is inkorting van de loondoorbetalingsperiode bij ziekte en het daarmee samenhangende opzegverbod bij ziekte. Bekend is dat een dergelijke inkorting uitvoeringstechnisch en financieel ingrijpend is en onder andere negatieve effecten heeft op de herstel- en re-integratiekansen van langdurig zieke werknemers, de (premie)kosten voor werkgevers en het arbeidsaanbod³⁵. OCTAS adviseerde dan ook de loondoorbetalingstermijn van twee jaar bij ziekte te behouden. Inkorten van de loondoorbetalingstermijn is geen alternatief voor dit wetsvoorstel, dat zich richt op het oplossen van de ervaren onzekerheid van werkgevers rond loonsancties.

2) Kwijtschelden WIA-voorschotten

Doeltreffendheid

Het onderhavige wetsvoorstel creëert een bevoegdheid om WIA- en TW-voorschotten kwijt te schelden onder bij algemene maatregel van bestuur te stellen voorwaarden. De WIA en de TW bieden thans onvoldoende grondslag om in de betreffende gevallen categoriaal af te zien van het terugvorderen van voorschotten. Door UWV wordt reeds een tegenwettelijk beleid inzake het kwijtschelden van WIA- en TW-voorschotten gevoerd met als uitgangspunt te voorkomen dat de werknemer als gevolg van een late beslissing over het WIA-recht te maken krijgt met een inkomensgat. Met de voorgestelde grondslag wordt beoogd om met een algemene maatregel van bestuur bij deze reeds staande (uitvoerings)praktijk aan te sluiten. Daarmee hoeft het tegenwettelijk beleid niet telkens met één jaar te worden verlengd en krijgen mensen meer zekerheid over de toekomst van dit beleid.

Doelmatigheid

Zoals in paragraaf 3.2.2 is toegelicht acht de regering het om meerdere redenen onwenselijk dat mensen buiten hun schuld om geconfronteerd worden met soms grote terugvorderingen van WIA- en TW-voorschotten en daardoor mogelijk te maken krijgen met een inkomensgat. Door met het onderhavige wetsvoorstel grondslagen te regelen op grond waarvan UWV onder voorwaarden kan afzien van het terugvorderen van onverschuldigd betaalde WIA- en TW-voorschotten ontstaat voor deze mensen zekerheid over hun inkomen.

3) Financiering kwijtgescholden en lopende WIA-voorschotten

Doeltreffendheid

De Wet financiering sociale verzekeringen voorziet thans niet in een mogelijkheid om voorschotten op een WIA-uitkering ten laste te brengen van het Aof of de Whk. Voorschotten worden door UWV thans ten laste gebracht van de Whk. Het voorstel bewerkstelligt dat lopende voorschotten en kwijtgescholden voorschotten ten laste komen van het Aof. Deze financieringswijze is zowel van

³⁵ CPB notitie Kansrijk arbeidsmarktbeleid, update sociale zekerheid, mei 2020; SZW schat op basis van nieuwe inzichten in dat de kosten voor inkorten loondoorbetaling naar verwachting hoger uitvallen dan in deze studie wordt benoemd

toepassing op de publiek verzekerde werkgever als de werkgever die eigenrisicodrager is. Dit zorgt er voor dat de lopende en kwijtgescholden voorschotten geen invloed meer hebben op de gemiddelde Whk-premie en dat een handmatige correctie van UWV niet meer nodig is om de WIA-voorschotten uit de individuele premie van (middel)grote werkgevers te houden. Deze financieringswijze heeft verder tot gevolg dat de eigenrisicodrager niet langer het risico van betaling (de lasten) van het voorschot op een WIA-uitkering aan een (ex-)werknemer zal dragen. Wel zal de eigenrisicodrager op basis van dit wetsvoorstel nog een keuze kunnen maken om de betaling van het voorschot namens UWV te doen. De eigenrisicodrager die daarvoor kiest houdt zodoende de regie om het voorschotproces financieel beter te beheren en voorkomt dat hij achteraf (na daadwerkelijke toekenning van de WGA-uitkering aan een (ex-)werknemer) wordt geconfronteerd met (grote) uitkeringsbedragen die UWV op hem verhaalt.

Doelmatigheid

Door in de wet te regelen dat (lopende en kwijtgescholden) voorschotten ten laste komen van het Aof kunnen er op termijn geen nadelige gevolgen voor publiek verzekerde werkgevers ontstaan. De Aof-premie wordt namelijk door alle werkgevers betaald, terwijl de Whk-premie alleen door publiek verzekerde werkgevers wordt betaald. Dit draagt bij aan het gelijke speelveld op de hybride markt. Eigenrisicodrager kunnen er voor kiezen om voorschotten namens UWV aan een (ex-)werknemer te betalen. Hiermee wordt voorkomen dat de eigenrisicodrager na daadwerkelijke toekenning van de WGA-uitkering aan een (ex-)werknemer wordt geconfronteerd met (grote) uitkeringsbedragen die UWV op hem verhaalt en waarmee hij (mogelijk) geen of onvoldoende rekening heeft kunnen houden. Ook wordt hiermee een extra geldstroom via UWV vermeden.

4) Aanpassing regels bij beëindiging van het recht op Wajong

Doeltreffendheid

Met de aanpassingen worden mensen niet geconfronteerd met onnodige beëindiging van het uitkeringsrecht en het vervolgens moeten aanvragen van herleving van het recht.

Doelmatigheid

Met de aanpassingen worden uitkeringsrechten niet onnodig beëindigd en worden aanvragen tot herleving van het recht voorkomen.

8. Advies en consultatie

PM internetconsultatie, uitvoeringstoets UWV en advies van het Adviescollege toetsing regeldruk. Tevens zijn er een MKB-toets op het RIV-toetsing voorstel en een doenvermogenstoets uitgevoerd.

8.1 MKB-toets RIV-toetsing UWV door arbeidsdeskundigen

De MKB-toets is bedoeld om MKB'ers de gelegenheid te geven om op basis van hun praktijkervaring input te leveren op beleidsvoorstellen. Op 10 juli 2025 heeft een digitale MKB-toets plaatsgevonden met vertegenwoordigers van tien ondernemingen uit verschillende branches voor het onderdeel RIV-toetsing UWV door arbeidsdeskundigen. Met de deelnemers was vooraf een startnotitie gedeeld waarin de aanleiding en context van het voorstel werden geschetst en waarin een samenvatting van het voorstel was opgenomen met daarbij een aantal vragen, die als handvat voor het gesprek konden dienen. Tijdens het gesprek is van gedachten gewisseld over het voorstel en konden de aanwezigen vanuit praktijkervaring concrete input leveren voor het voorstel, met name of het voorstel werkbaar en uitvoerbaar is.

Alle deelnemers gaven aan positief te zijn over het voorstel. Positief, gezien het verlangen naar duidelijkheid, het kunnen vertrouwen op het advies van de bedrijfsarts en gezien de vermindering van werkdruk bij UWV. Er werden zorgen geuit over de stevige rol van de arbeidsdeskundige bij UWV en er wordt gewezen op het belang om ervoor te zorgen dat zij deze taak goed kunnen uitvoeren. Aangegeven werd dat gelet moest worden op de kwaliteitsnormen voor bedrijfsartsen bij de aanlevering van het re-integratieverslag. Een deelnemer meldde dat er bij werknemers mogelijk wat meer wantrouwen richting de adviezen van de bedrijfsarts zal komen als deze adviezen meer gewicht krijgen bij de RIV-toetsing. Randvoorwaardelijk is wat betreft een aantal

deelnemers dat deskundigenoordelen door UWV tijdig kunnen worden opgepakt om langlopende spanningen of discussies tussen werkgever en werknemer te voorkomen. Er waren deelnemers die tevreden zijn over de adviezen van hun bedrijfsartsen. Er werd ook aangegeven enorme verschillen in terugkoppeling van gesprekken met bedrijfsartsen en kwaliteit daarvan te zien tussen arbodiensten. Een duidelijk advies van de bedrijfsarts is van belang om te voorkomen dat de interpretatie van dat advies kan verschillen tussen de ondernemer en UWV. De mogelijkheid om een second opinion van een andere arts te vragen is er voor werknemers, maar niet voor werkgevers. Een aantal ondernemers geeft aan dat die optie vaak niet als alternatief of tussenstap wordt gezien voor de aanvraag van een deskundigenoordeel bij UWV.

8.2 Doenvermogen

1) RIV-toetsing UWV door arbeidsdeskundigen

Wet- en regelgeving moet niet alleen begrijpelijk zijn, maar vergt ook dat diegenen op wie het betrekking heeft er naar kunnen handelen. In de beleidsvoorbereidende fase is met UWV dan ook een doenvermogenstoets uitgevoerd met als doel te analyseren of en hoe de maatregel op een doelmotige manier kan worden ingericht.

De essentie van het onderdeel van het wetsvoorstel dat ziet op de RIV-toets is dat, als de werkgever voldoende invulling heeft gegeven aan de mogelijkheden die passen binnen het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid, UWV geen ruimte meer heeft om de loondoorbetalingsplicht nog te verlengen als de verzekeringsarts toch een andere visie heeft dan de bedrijfsarts. UWV benadrukt in de doenvermogenstoets dan ook dat het van belang is dat de werknemer zich, met het oog op dit wetsvoorstel, tijdig moet uiten indien deze zich niet kan vinden in het advies van de bedrijfsarts. UWV ziet daarbij een risico dat de (vereiste) mentale inspanning voor sommige zieke werknemers enigszins toeneemt in vergelijking met de huidige situatie. Daarbij merkt UWV op dat ook de huidige situatie al zeer complex is en zeer veel vraagt van het doenvermogen van de werknemer. Alhoewel de werknemer er ook in de huidige situatie belang bij heeft tijdig in actie te komen als deze het niet eens is met de bedrijfsarts, zal het wetsvoorstel dat belang in sommige situaties vergroten. De consequenties van niet tijdig handelen zijn door het wetsvoorstel potentieel een stuk groter.

Vanwege het verschil in beoordelingskaders van de bedrijfs- en de verzekeringsarts kan het ook in de huidige situatie voorkomen dat een verzekeringsarts bij een WIA-claimbeoordeling een ander oordeel over de belastbaarheid heeft dan een bedrijfsarts tijdens de begeleiding in de eerste twee ziektejaren. Zo kan een werknemer gedurende de twee ziektejaren, naar inschatting van de bedrijfsarts, geen benutbare mogelijkheden hebben, terwijl deze bij de WIA-beoordeling minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt bevonden. Het kan zijn dat de werknemer – mogelijk op basis van de inschatting van de verzekeringsarts bij de claimbeoordeling – achteraf denkt dat er nog wél mogelijkheden waren bij de eigen werkgever. Daar kan de werknemer dan echter niets meer mee indien de werkgever het advies van de bedrijfsarts heeft opgevolgd. Dit omdat UWV ten gevolge van het wetsvoorstel geen verlenging van de loondoorbetalingsperiode kan opleggen indien de werkgever op een correcte manier invulling heeft gegeven aan de adviezen van de bedrijfsarts. De werknemer kan als gevolg daarvan verdriet en boosheid ervaren en moet het verlies mogelijk verwerken. De werknemer zal dus voorafgaand aan de WIA-claimbeoordeling en gedurende de eerste twee ziektejaren complexe wet- en regelgeving moeten vertalen naar de eigen situatie en tijdig adequaat actie moeten ondernemen indien deze het niet eens is met het advies van de bedrijfsarts.

Voor de werknemer blijven verschillende wegen open om te uiten dat deze het niet eens is met de visie van de bedrijfsarts. De werknemer heeft de ruimte om dit met de eigen werkgever te bespreken dan wel dit direct met de bedrijfsarts te bespreken. Maar als dat niet leidt tot een gewenst resultaat kan de werknemer volgtijdelijk (of bij het overslaan van voorgaande opties) een second opinion bij een andere bedrijfsarts aanvragen of eventueel een deskundigenoordeel bij UWV aanvragen. Daarmee blijft de weg open voor de werknemer om in essentie een tweede (onafhankelijke) arts te vragen vanuit medisch perspectief een inschatting te maken van de (on)mogelijkheden binnen het re-integratietraject. Die gangbare en bekende mogelijkheden

blijven ook met dit wetsvoorstel bestaan en daarmee blijft er voldoende handelingsperspectief voor de werknemer die zich niet kan vinden in het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid.

Van belang is en blijft, ook met het oog op dit wetsvoorstel en de mogelijk kwetsbare situatie van de werknemer die ziek is, dat de werknemer op een heldere en laagdrempelige manier verneemt wat hij kan doen indien deze het niet eens is met de visie van de bedrijfsarts. Daarbij moet het (kunnen) zetten van die stappen laagdrempelig en begrijpelijk zijn. Voornemen is dan ook via onder meer de communicatiekanalen van de rijksoverheid en UWV voldoende begrijpelijke en heldere informatie te verschaffen over de regelgeving en de stappen die een werknemer kan zetten indien deze het niet eens is met de inschatting van de bedrijfsarts en het belang van tijdigheid daarvan. Hierbij kunnen bijvoorbeeld ook arbodiensten, vakbonden of rechtsbijstandverleners helpen. Werknemers moeten, ook zeker in een kwetsbare positie, op een laagdrempelige manier toegang houden tot wegen om (juridisch) advies in te winnen en goede begeleiding hierbij krijgen. Medische professionals en diverse partijen moeten bekijken hoe ze verschillen van inzicht kunnen verkleinen.

2) Kwijtschelden WIA-voorschotten

Het onderhavige wetsvoorstel creëert een bevoegdheid om WIA- en TW-voorschotten kwijt te schelden onder bij algemene maatregel van bestuur te stellen voorwaarden. Dit voorstel heeft geen gevolgen voor het doenvermogen. Het kwijtscheldbeleid WIA-voorschotten is bovendien reeds staande (uitvoerings)praktijk.

3) Financiering kwijtgescholden en lopende WIA-voorschotten

Het onderhavige wetsvoorstel regelt alleen een verandering in de financieringswijze binnen de al bestaande financieringssystematiek. Dit voorstel heeft daardoor geen gevolgen voor het doenvermogen.

4) Aanpassing regels bij beëindiging van het recht op Wajong

De voorgestelde maatregelen ten aanzien van de Wajong hebben geen nadelig effect op het doenvermogen van mensen in de Wajong. De maatregelen voorkomen dat het recht op Wajong wordt beëindigd en voorkomt dat zij gebruik moeten maken van het recht op herleven.

8.3 *Internetconsultatie*

PM

8.4 *UWV*

PM

8.5 *Adviescollege toetsing regeldruk*

PM

9. Overgangsrecht en datum van inwerkingtreding

1) RIV-toetsing door arbeidsdeskundige van UWV

Het beoogde tijdstip van inwerkingtreding van dit voorstel is 1 januari 2028.

2) Kwijtschelden WIA-voorschotten

Het beoogde tijdstip van inwerkingtreding van dit voorstel is 1 januari 2027. Het voorstel creëert een bevoegdheid om WIA- en TW-voorschotten kwijt te schelden onder bij algemene maatregel van bestuur te stellen voorwaarden.

3) Financiering kwijtgescholden en lopende WIA-voorschotten

Het beoogde tijdstip van inwerkintreding van dit voorstel is PM. De voorschotten op een WIA-uitkering die vanaf dat tijdstip door UWV worden verstrekt, worden geboekt op het Aof. Hetzelfde geldt voor voorschotten op de WIA-uitkering die door UWV worden kwijtgescholden (voor zover deze voorschotten niet kunnen worden verrekend met een andere uitkering).

De eigenrisicodragers is vanaf het tijdstip van inwerkingtreding niet langer gebonden de voorschotten op de WGA-uitkering te betalen, maar heeft de bevoegdheid dat te doen. Voor de eigenrisicodragers die reeds voorafgaand aan het tijdstip van inwerkingtreding de keuze heeft gemaakt om voorschotten op de WGA-uitkering namens UWV te betalen, heeft dit wetsvoorstel zodoende geen effect. Voor de eigenrisicodragers die niet reeds namens UWV de voorschotten op de WGA-uitkering betaalt, zullen voorschotten die door UWV worden betaald vanaf het tijdstip van inwerkintreding van dit wetsvoorstel niet langer aan die eigenrisicodragers worden toegerekend en niet langer op die eigenrisicodragers worden verhaald.

4) Aanpassing regels bij beëindiging van het recht op Wajong

Het beoogde tijdstip van inwerkingtreding van dit voorstel is 1 januari 2028. UWV zal vooruitlopend op deze inwerkingtreding de wijzigingen die begunstigend zijn voor de Wajong gerechtigde reeds toepassen. Aan de inwerkingtreding van artikel III onderdelen A en B van dit wetsvoorstel zal daarom terugwerkende kracht worden verleend tot 1 januari 2026. Wellicht ten overvloede wordt opgemerkt dat deze onderdelen niet van toepassing zijn op uitkeringen die onder het tot 1 januari 2026 geldende recht vallen en voor die datum zijn beëindigd.

II. ARTIKELSGEWIJS

ARTIKEL I WET WERK EN INKOMEN NAAR ARBEIDSVERMOGEN

Onderdeel A (artikel 65)

Bij de aanvraag van een WIA-uitkering dient op grond van het huidige artikel 65 een re-integratieverslag (RIV) in de zin van artikel 25, derde lid, bijgevoegd te zijn. Krachtens artikel 65 beoordeelt UWV op grond van dit RIV of de werkgever en werknemer (of ex-werknemer als de werkgever eigenrisicodragers in de zin van de Ziektewet (ZW) is) in redelijkheid tot de re-integratie inspanningen hebben kunnen komen, die zijn verricht.

In artikel 25 zijn de re-integratieverplichtingen neergelegd, die in het kader van de Wet WIA nageleefd dienen te worden tijdens de periode waarin de zieke werknemer recht heeft op doorbetaling van zijn loon op grond van artikel 629 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Gelijkluidende verplichtingen gelden op grond van artikel 26, tweede lid, Wet WIA ten aanzien van zieke ex-werknemers als de werkgever eigenrisicodragers voor de ZW is. Wanneer UWV bij de behandeling van de aanvraag constateert dat de werkgever en werknemer zonder deugdelijke grond de verplichtingen van artikel 25, eerste tot en met vijfde lid, of hetgeen krachtens het zevende lid, Wet WIA, en het in artikel 6 van de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar (de Regeling) gestelde, niet zijn nagekomen, of onvoldoende re-integratie-inspanningen hebben verricht, verlengt UWV de loondoorbetalingsverplichting met maximaal 52 weken (de loonsanctie). In de Beleidsregels beoordelingskader poortwachter van UWV is neergelegd op welke wijze UWV deze bevoegdheid uitoefent. In zijn algemeenheid wordt een loonsanctie opgelegd vanwege het niet (volledig) nakomen van de administratieve verplichtingen (de administratieve loonsanctie), of vanwege een gebrek in de ondernomen re-integratie-activiteiten (de inhoudelijke loonsanctie).

Bij de beoordeling of de werkgever en (ex-)werknemer voldoende re-integratie inspanningen hebben verricht, is de beoordeling van de arbeidsongeschiktheid door ziekte en de daaruit volgende inschatting van de belastbaarheid, en het verloop daarvan tijdens de wachttijd, van belang. De werkgever laat zich op grond artikel 25, vijfde lid, Wet WIA en artikel 14, eerste lid, aanhef en onder b, Arbeidsomstandighedenwet, door een bedrijfsarts of arbodienst bijstaan bij de uitvoering van de re-integratieverplichtingen. De taakstelling van de bedrijfsarts of arbodienst is algemeen omschreven en ziet tevens op de te ontplooiën re-integratie activiteiten, waaronder onder meer het inzetten van re-integratie in het tweede spoor. Deze adviezen spelen een rol bij het vaststellen van het plan van aanpak, maar het plan van aanpak wordt door de werkgever en werknemer samen – zonder tussenkomst van de bedrijfsarts of arbodienst – vastgesteld.

In de Regeling is de rol van de bedrijfsarts of arbodienst nader uitgewerkt. Daarin wordt tevens de advisering van de bedrijfsarts of arbodienst over het ziektegeval nader bepaald. Zo dient de werkgever op grond van artikel 2, tweede lid, van de Regeling, indien de bedrijfsarts of arbodienst de verwachting heeft dat er sprake is van dreigend langdurig ziekteverzuim, binnen zes weken een oordeel van de bedrijfsarts of arbodienst te verlangen over het ziektegeval. De werkgever draagt er op grond van artikel 4, vierde lid, van de Regeling, eveneens zorg voor dat de bedrijfsarts of de arbodienst betrokken blijft bij het verloop van de ziekte en past samen met de werknemer het plan van aanpak aan, indien dit naar het oordeel van de bedrijfsarts of de arbodienst, gezien het verloop van de arbeidsongeschiktheid door ziekte nodig is.

Indien UWV in de huidige situatie tot een andersluidende beoordeling komt van de arbeidsongeschiktheid door ziekte tijdens de wachttijd dan die van de bedrijfsarts of arbodienst, dan kan dit mogelijk leiden tot de conclusie dat er onvoldoende re-integratie-inspanningen zijn verricht en kan er een inhoudelijke loonsanctie volgen. Als de verzekeringsarts van UWV tot een andere inschatting van functionele mogelijkheden (belastbaarheid) van de zieke werknemer komt en daarmee tot een andere inschatting van de re-integratiemogelijkheden van de zieke werknemer, zouden immers op grond van dit andersluidende oordeel andere re-integratie inspanningen passender zijn geweest. Zo kan de bedrijfsarts bijvoorbeeld tot een hogere medische urenbeperking komen dan de verzekeringsarts. Indien de werkgever deze adviezen van de bedrijfsarts of arbodienst volgt, dan kan UWV mogelijk de conclusie trekken dat de werkgever onvoldoende re-integratie inspanningen heeft ontplooid. Deze inspanningen zijn immers gebaseerd

op een lagere inschatting van de functionele mogelijkheden tot het verrichten van arbeid dan waartoe de verzekeringsarts komt.

De rol van de bedrijfsarts of arbodienst bestaat, zoals hierboven uiteengezet, uit een probleemanalyse van het ziektegeval en een advies over de te ondernemen re-integratie activiteiten.³⁶ Het onderhavige wetsvoorstel regelt dat artikel 65 van de Wet WIA, dat op dit moment nog niet uit leden bestaat, ten behoeve van de leesbaarheid uit twee leden komt te bestaan. Hierbij wordt voor de huidige tekst van artikel 65 de aanduiding "1." geplaatst en wordt een tweede lid toegevoegd dat bepaalt dat UWV niet langer oordeelt over het advies van de bedrijfsarts omtrent de belastbaarheid van de zieke werknemer. Na de inwerkingtreding van deze maatregel voert UWV de RIV-toets uit op basis van de inschatting van het ziektegeval door de bedrijfsarts of arbodienst, zoals blijkt uit het RIV. Er wordt beoordeeld of de werkgever en (ex-)werknemer de re-integratie inspanningen hebben verricht die bij die inschatting van de functionele mogelijkheden tot het verrichten van arbeid past. UWV is in het kader van de RIV-toets dus niet langer bevoegd de advisering over de ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte van de verzekerde door de bedrijfsarts of arbodienst (verzekeringsgeneeskundig) te toetsen en beoordeelt slechts op basis van deze advisering of de werkgever en (ex-)werknemer in redelijkheid tot de verrichtte re-integratie inspanningen hebben kunnen komen.

Onderdeel B (artikel 77)

UWV is op grond van artikel 77, eerste lid, van de Wet WIA in beginsel verplicht om een uitkering die op grond van de Wet WIA onverschuldigd is betaald, terug te vorderen. Hieronder valt ook de onverschuldigd betaalde uitkering die bij wijze van voorschot is verstrekt. Vanwege wachttijden is het voor UWV niet altijd mogelijk om tijdig een arbeidsongeschiktheidsbeoordeling te verrichten om het recht op uitkering vast te kunnen stellen. In verband hiermee kan door UWV op verzoek een voorschot op de uitkering aan de werknemer worden betaald, wat ertoe kan leiden dat dat voorschot na de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling (deels) onverschuldigd blijkt te zijn gedaan. Met het voorgestelde negende lid wordt UWV de bevoegdheid verleend om, naast de reeds bestaande bevoegdheden bij dringende redenen en geringe bedragen, ook geheel of gedeeltelijk af te kunnen zien van terugvordering van onverschuldigd betaalde uitkering, die bij wijze van voorschot is verstrekt³⁷. Het gaat dan specifiek om voorschotten die zijn verstrekt in afwachting van de te verrichten arbeidsongeschiktheidsbeoordeling ten behoeve van de vaststelling van het ontstaan, het later ontstaan of de herleving van het recht op uitkering op grond van hoofdstuk 6 of hoofdstuk 7. Bij algemene maatregel van bestuur worden hier voorwaarden aan gesteld. Als de wachttijden afnemen en het voor UWV weer mogelijk is om tijdig arbeidsongeschiktheidsbeoordelingen te verrichten om het recht op uitkering vast te kunnen stellen, zal in beginsel geen aanleiding meer bestaan om voorschotten te verstrekken in afwachting van het vaststellen van het recht op een uitkering. In dat geval zal ook geen noodzaak meer bestaan om deze bevoegdheid voort te zetten. De tweede volzin voorziet er daarom in dat de bepaling op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip komt te vervallen. In verband hiermee zal worden geregeld dat op dat moment ook de onderliggende algemene maatregel van bestuur komt te vervallen. Vanaf de datum van intrekking heeft UWV dan niet langer de hiervoor omschreven bevoegdheid om af te zien van het terugvorderen van WIA-voorschotten die in afwachting van het vaststellen van het recht op uitkering zijn verstrekt.

Onderdelen C en D (artikelen 82 en 84)

Met dit wetsvoorstel wordt een financieringswijze van voorschotten op een WIA-uitkering voorgesteld om te voorkomen dat door UWV kwijtgescholden voorschotten het gelijke speelveld op de hybride markt kunnen beïnvloeden. In verband hiermee is de afbakening van het eigen risico verduidelijkt. De eigenrisicodrager draagt (in beginsel) het risico van betaling (ofwel de lasten) van de WGA-uitkering in de periode, bedoeld in artikel 83, eerste lid, van de Wet WIA, nadat het recht op die WGA-uitkering voor de verzekerde, bedoeld in artikel 82, eerste lid, van de Wet WIA daadwerkelijk is ontstaan, oftewel daadwerkelijk is toegekend. Indien UWV de verzekerde een

³⁶ Zie ook: de toelichting bij de Regeling procesgang eerste ziektejaar, Stcrt. 2002, 60

³⁷ Indien het wetsvoorstel Handhaving sociale zekerheid tot wet is verheven en in werking is getreden, is mogelijk al een negende lid toegevoegd aan artikel 77 van de Wet WIA. Het in dit wetsvoorstel toegevoegde negende lid zal dan een ander nummer krijgen. Zie Kamerstukken II, 2024/25, 36 785, nr. 2.

voorschot op de WGA-uitkering heeft toegekend, dan geschiedt de toekenning van de WGA-uitkering met terugwerkende kracht. In deze situatie draagt UWV (in beginsel) nog het risico van betaling (de lasten) van het voorschot totdat de WGA-uitkering met terugwerkende kracht wordt toegekend. Voor een nadere toelichting hierop wordt verwezen naar paragraaf 4.4.1 van het algemene deel van de toelichting en de toelichting bij artikel IV.

Een eigenrisicodrager zal evenwel onder meer rekening moeten kunnen houden met lasten die onder zijn risico zullen vallen. Met de voorgestelde wijzigingen van artikelen 82, eerste lid, en 84, eerste lid, van de Wet WIA wordt voor de eigenrisicodrager zodoende een bevoegdheid geregeld om voorschotten op een WGA-uitkering namens UWV aan de verzekerde, bedoeld in artikel 82, eerste lid, van de Wet WIA, te betalen. Een eigenrisicodrager maakt daarmee, anders dan voorheen, dus een keuze om het risico van betaling (de lasten) van het voorschot op een WGA-uitkering te dragen (voor een nadere toelichting hierop, zie eveneens paragraaf 4.4.1 van het algemene deel van de toelichting).

Indien de eigenrisicodrager gebruik maakt van deze bevoegdheid zal hij van de voorschotbeschikking op de hoogte worden gesteld en het voorschot op de WGA-uitkering namens UWV aan de verzekerde betalen. UWV is immers verantwoordelijk voor de vaststelling van het voorschot op de WGA-uitkering. In zoverre zal UWV ook de door de eigenrisicodrager betaalde voorschotten aan die eigenrisicodrager moeten vergoeden, wanneer blijkt dat die (gedeeltelijk) onverschuldigd zijn gedaan. Dat zal bijvoorbeeld het geval zijn wanneer na de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling blijkt dat de verzekerde geen recht heeft op een WGA-uitkering, recht heeft op een IVA-uitkering of heeft op een WGA-uitkering die lager is dan het door UWV toegekende en door de eigenrisicodrager betaalde voorschotten. De verzekerde hoeft die onverschuldigd betaalde voorschotten dus niet aan de betreffende eigenrisicodrager terug te betalen. Voor de verzekerde zal in dat geval in beginsel gelden dat de (gedeeltelijk) onverschuldigd betaalde voorschotten op de WGA-uitkering aan UWV moeten worden terugbetaald, tenzij door UWV aanleiding wordt gezien om van terugvordering af te zien (zie in verband hiermee ook de toelichting bij artikel I, onderdeel B). Indien aan de verzekerde daadwerkelijk recht op een WGA-uitkering wordt toegekend dan worden betaalde voorschotten op de te betalen WGA-uitkering in mindering gebracht.

De bevoegdheid om het voorschot op de WGA-uitkering namens UWV te betalen komt slechts toe aan één werkgever die eigenrisicodrager is en die het risico van betaling van de WGA-uitkering aan de betreffende verzekerde draagt. De bevoegdheid komt een eigenrisicodrager niet toe, indien de verzekerde bij aanvang van de wachttijd meer dan één werkgever heeft, ook niet wanneer één of meer van die werkgevers een eigenrisicodrager is. Evenmin bestaat de bevoegdheid het voorschot namens UWV te betalen, indien sprake is van een gedeeltelijke overgang van onderneming als bedoeld in artikel 82, vierde lid, van de Wet WIA. De betaling van het voorschot berust in die gevallen, evenals bij een toegekende WGA-uitkering, bij UWV (vergelijk artikel 84, vijfde lid, van de Wet WIA). Na de daadwerkelijke toekenning van de WGA-uitkering kan die uitkering door UWV op grond van de reeds bestaande regelgeving naar rato op die werkgevers worden verhaald.

Met de voorgestelde wijziging van artikel 84, derde lid, van de Wet WIA wordt verduidelijkt dat een toegekend voorschot op de WGA-uitkering door UWV dient te worden betaald wanneer de eigenrisicodrager dat voorschot niet betaalt. Hoewel dat reeds het geval zal zijn wanneer de eigenrisicodrager geen gebruik maakt van de bevoegdheid om het voorschot namens UWV te betalen, zal zich ook een situatie kunnen voordoen waarin de eigenrisicodrager vanwege verschillende redenen verzaakt de betaling van het voorschot namens UWV aan de verzekerde te doen. De betaling van het voorschot rust ook in die situatie op UWV. Het door UWV betaalde voorschot wordt niet op de eigenrisicodrager verhaald, maar ten laste gebracht van het Aof. Indien UWV de verzekerde een voorschot op de WGA-uitkering heeft betaald en de verzekerde wordt daadwerkelijk recht op een WGA-uitkering toegekend, dan geschiedt die toekenning met terugwerkende kracht. In dat geval volgt reeds uit de eerste volzin van artikel 84, derde lid, van de Wet WIA dat UWV bevoegd is de betreffende WGA-uitkering te verhalen op de eigenrisicodrager.

Met de voorgestelde wijziging van artikel 84, zesde lid, van de Wet WIA wordt tot slot geregeld dat de bevoegdheid van UWV om bedragen in te vorderen bij dwangbevel niet ziet op de door UWV betaalde voorschotten.

Onderdeel E (artikel 88)

Als gevolg van de wijziging, genoemd in onderdeel A, dient in artikel 88 verwezen te worden naar artikel 65, eerste lid, in plaats van artikel 65. Met deze wijzigingen wordt dit hersteld.

ARTIKEL II TOESLAGENWET

Enig onderdeel (artikel 20)

Artikel 20 van de TW bepaalt op eenzelfde wijze als artikel 77, eerste lid, van de Wet WIA dat UWV in beginsel verplicht is de toeslag die op grond van de TW onverschuldigd is betaald, terug te vorderen. Hieronder valt eveneens de onverschuldigd betaalde toeslag, die bij wijze van voorschot is verstrekt. Met het voorgestelde achtste lid wordt UWV, onder bij algemene maatregel van bestuur te stellen voorwaarden, ook ten aanzien van de onverschuldigd betaalde toeslag, die bij wijze van voorschot is verstrekt, tijdelijk de bevoegdheid verleend om geheel of gedeeltelijk af te kunnen zien van terugvordering. Voor een verdere toelichting wordt verwezen naar de toelichting bij artikel I, onderdeel B. In regels over de financiering van voorschotten op toeslagen die worden verstrekt op grond van de TW is al voorzien in de artikelen 17 en 27, eerste lid, van de TW.

ARTIKEL III WET ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSVORZIENING JONGGEHANDICAPTEN

Onderdeel A en B (artikelen 2:16 en 3:19)

De wijziging van artikelen 2:16 en 3:19 regelt dat instrumenten worden toegevoegd aan de lijst van uitzonderingen voor toepassing van de beëindigingsgrondslag. Het gaat om het instrument beschut werk (artikel 10b van de Participatiewet) en de instrumenten loonkostensubsidie (artikel 10d van de Participatiewet) en loondispensatie (artikelen 2:20 en 3:63 van de Wajong).

Onderdeel C (artikel 8:8)

De wijziging van artikel 8:8 regelt dat de termijn waarbinnen het garantiebedrag kan herleven voor mensen wiens uitkeringsrecht is beëindigd, eindigt na 12 maanden. Daarmee wordt aangesloten bij de reguliere termijn van beëindiging van het garantiebedrag.

ARTIKEL IV WET FINANCIERING SOCIALE VERZEKERINGEN

Enig onderdeel (artikel 115, onderdelen x en y)

Deze wijziging regelt dat voorschotten op WIA-uitkeringen die UWV verstrekt ten laste komen van het Aof, evenals kwijtscheldingen van verstrekte voorschotten op WIA-uitkeringen. Momenteel is de wijze van financiering van deze voorschotten niet in de Wet financiering sociale verzekeringen (hierna: Wfsv) geregeld. Dit betekent dat niet geregeld is ten laste van welk fonds voorschotten op WIA-uitkeringen en kwijtscheldingen van verstrekte voorschotten op WIA-uitkeringen komen.

UWV kan op verzoek aan een verzekerde een voorschot op een WIA-uitkering verstrekken wanneer het recht op die uitkering nog niet kan worden vastgesteld. UWV verstrekt dan dat voorschot ongeacht of die uitkering, zodra het recht daarop wel is vastgesteld, ten laste komt van een eigenrisicodrager, de Whk of het Aof. Op het moment van verstrekken van het voorschot op een WIA-uitkering is nog niet duidelijk of er recht op een uitkering zal ontstaan, en zo ja, op welke uitkering. Om die reden kunnen deze voorschotten bijvoorbeeld niet ten laste worden gebracht als WGA-uitkering of als IVA-uitkering. Daarom regelt dit wetsvoorstel dat deze voorschotten ten laste van het Aof worden gebracht. Dit gebeurt op grond van het voorgestelde artikel 115, eerste lid, onderdeel x, van de Wfsv. Indien een eigenrisicodrager de voorschotten namens UWV aan de (ex-)werknemer heeft betaald (zie artikel I, onderdeel D, van dit wetsvoorstel), en de voorschotten blijken onverschuldigd te zijn gedaan, dan zal UWV de door die eigenrisicodrager betaalde voorschotten aan de eigenrisicodrager dienen te vergoeden. Ook deze voorschotten brengt UWV dan ten laste van het Aof op grond van het voorgestelde onderdeel x.

Het ten laste van het Aof brengen van voorschotten op grond van onderdeel x is een tijdelijke situatie die duurt totdat UWV het verstrekte bedrag aan voorschot omzet in een uitkering, of het bedrag terugvordert, of het bedrag kwijtscheldt. Nadat UWV heeft besloten of er recht op een WIA-uitkering bestaat, heeft de verzekerde namelijk ofwel met terugwerkende kracht recht op een WIA-uitkering, die wordt verrekend met het uitgekeerde bedrag aan voorschot, ofwel geen recht op een WIA-uitkering, in welk geval het voorschot van de verzekerde wordt teruggevorderd of (deels) wordt kwijtgescholden.

Indien UWV besluit dat er recht op een WIA-uitkering bestaat, worden de verstrekte bedragen aan voorschotten omgezet in een bedrag aan uitkering die op de juiste plaats ten laste dan wel in rekening wordt gebracht, afhankelijk van de situatie. Namelijk ten laste van de Whk (in de vorm van een WGA-uitkering van een (ex-)werknemer van een publiek verzekerde werkgever) of het Aof (in de vorm van een IVA-uitkering), of in rekening bij de eigenrisicodragers (in de vorm van een WGA-uitkering waarvan een eigenrisicodragers de lasten draagt). Indien UWV besluit dat er geen recht bestaat op een WIA-uitkering, worden de bedragen aan voorschotten in principe van de verzekerde teruggevorderd, mogelijk in de vorm van een (gedeeltelijke) verrekening met een andere uitkering. Onverschuldigd betaalde uitkeringen worden immers in beginsel teruggevorderd, zoals ook beschreven in de toelichting bij artikel I, onderdeel B.

Zodra de uitkering op één van deze plekken ten laste dan wel in rekening wordt gebracht, wordt het corresponderende bedrag aan uitkering niet langer op grond van onderdeel x ten laste gebracht van het Aof. Totdat dat is gebeurd, bijvoorbeeld gedurende de periode dat UWV een bedrag tracht terug te vorderen, blijven de bedragen ten laste komen van het Aof op grond van onderdeel x.

Indien en voor zover verstrekte voorschotten op WIA-uitkeringen worden kwijtgescholden, komen de verstrekte bedragen aan die kwijtgescholden voorschotten permanent ten laste van het Aof. Dit is geregeld in het voorgestelde artikel 115, eerste lid, onderdeel y, van de Wfsv. Voorschotten, of delen daarvan, die op grond van het hiervoor beschreven onderdeel x ten laste van het Aof zijn gebracht en die worden kwijtgescholden, worden dus op grond van het voorgestelde onderdeel y wederom ten laste gebracht van het Aof (maar dan permanent).

De regels omtrent financiering van kwijtgescholden voorschotten (in onderdeel y) zijn gekoppeld aan artikel 77 van de Wet WIA. In dat artikel is namelijk geregeld in welke gevallen UWV kan afzien van terugvordering, en dus een voorschot kan kwijtschelden. Artikel 77 van de Wet WIA kent, na inwerkingtreding van artikel I, onderdeel B, van dit wetsvoorstel, vier grondslagen waarop van terugvordering van een verleend voorschot kan worden afgezien. De eerste betreft de grondslag uit artikel 77, derde lid, van de Wet WIA, dat kwijtschelding onder specifieke omstandigheden mogelijk maakt. De tweede grondslag staat in het zesde lid van dat artikel, waarin is bepaald dat UWV kan besluiten geheel of gedeeltelijk van terugvordering af te zien indien daarvoor dringende redenen aanwezig zijn. De derde grondslag is opgenomen in het achtste lid van dat artikel, waarin is bepaald dat UWV, onder bij ministeriële regeling te stellen voorwaarden, kan besluiten van terugvordering af te zien indien het terug te vorderen bedrag een bij ministeriële regeling vast te stellen bedrag niet te boven gaat. De betreffende regeling is de Regeling terugvordering geringe bedragen. De vierde en laatste grondslag is die in het negende lid³⁸, dat met dit wetsvoorstel wordt toegevoegd en onder artikel I, onderdeel B, van het artikelsgewijs deel van deze memorie van toelichting nader is toegelicht. Dit is een tijdelijke grondslag, omdat dit lid vervalt op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip. Voor al deze categorieën voorschotten regelt deze wijziging van de Wfsv hoe deze gefinancierd worden, zowel in het geval van verstrekking van het voorschot (onderdeel x) als in het geval van kwijtschelding van (een deel van) een voorschot (onderdeel y).

³⁸ Indien het wetsvoorstel Handhaving sociale zekerheid tot wet is verheven en in werking is getreden, is mogelijk al een negende lid toegevoegd aan artikel 77 van de Wet WIA. Het in dit wetsvoorstel toegevoegde negende lid zal dan een ander nummer krijgen. Zie Kamerstukken II, 2024/25, 36 785, nr. 2.

ARTIKEL V ZIEKTEWET

Enig onderdeel (artikel 38)

Voor verzekerde werknemers, wiens dienstverband eindigt tijdens de periode waarin de werknemer recht heeft op loon op grond van artikel 629 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, maar vóór het verstrijken van de wachttijd, ontstaat, als aan artikel 29, vijfde lid, ZW is voldaan, op grond van artikel 29, tweede lid, onderdeel c, ZW, recht op ziekengeld. Wanneer het dienstverband beëindigd is, kan de loondoorbetalingsverplichting niet verlengd worden omdat de arbeidsovereenkomst is komen te vervallen. Daarom is in de ZW een equivalent van de loonsanctie voor deze gevalstypen opgenomen: de verhaalssanctie (art. 39a, eerste lid, ZW). De verhaalssanctie is alleen van toepassing op publiek verzekerde werkgevers. Voor eigenrisicodragers voor de ZW is het beoordelingskader van de artikelen 25, 26, tweede lid, en artikel 65, Wet WIA relevant.

Op grond van artikel 38, tweede lid, ZW maakt de werkgever op de laatste dag van de dienstbetrekking melding aan UWV van de ongeschiktheid tot werken. Tevens stelt de werkgever in overleg met de werknemer een RIV op en verstrekt een afschrift daarvan aan de werknemer. Op grond van het RIV beoordeelt UWV of de werkgever en de werknemer in redelijkheid tot de verrichtte re-integratie-inspanningen hebben kunnen komen, aldus de tweede zin van artikel 38, tweede lid, ZW. Als bij de beoordeling blijkt dat de werkgever en werknemer zonder deugdelijke grond de verplichtingen op grond van artikel 38, tweede lid, ZW of artikel 25, eerste, tweede, vijfde lid, of het krachtens het zevende lid gestelde, van de Wet WIA niet zijn nagekomen, of onvoldoende re-integratie-inspanningen hebben verricht, verhaalt UWV krachtens artikel 39a, eerste lid, ZW, voor een tijdvak van maximaal 52 weken het ziekengeld, de over het ziekengeld verschuldigde premies, die niet daarop in mindering kunnen worden gebracht, en de inkomensafhankelijke bijdrage, bedoeld in artikel 42 van de Zorgverzekeringswet, op de werkgever.

Voor de verhaalssanctie geldt op dit moment een gelijkkluidend beoordelingskader als dat voor de loonsanctie bij werknemers met een doorlopende dienstbetrekking en voor eigenrisicodragers voor de ZW. De regering wil met dit wetsvoorstel geen verschil doen ontstaan tussen deze beoordelingen. Daarom wordt er aan artikel 38, tweede lid, ZW een zin toegevoegd met dezelfde strekking en hetzelfde bereik als de aan artikel 65 Wet WIA toegevoegde zin. Als gevolg hiervan vormt bij de beoordeling van artikel 38 ZW de inschatting van de bedrijfsarts of arbodienst van de arbeidsongeschiktheid door ziekte, zoals blijkt uit het RIV, tevens het uitgangspunt.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

M.L.J. Paul