

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
t.a.v. de heer mr. dr. L.F. Asscher  
Postbus 90801  
2509 LV DEN HAAG

Den Haag, 21 april 2017  
dossiernummer: 103455  
uw kenmerk:  
telefoonnummer: +31 (0)70 335 35 77  
e-mail: r.huges@advocatenorde.nl

**Betreft: consultatie wijziging Wet WIA en Wet SUWI in verband met mogelijkheid tussentijds oordeel op re-integratie-inspanningen en laten vervallen van beoordeling van re-integratie-inspanningen voor eigenrisicodragers**

Geachte heer Asscher,

Op 10 maart 2017 is de internetconsultatie wijziging Wet WIA en Wet SUWI in verband met mogelijkheid tussentijds oordeel op re-integratie-inspanningen en laten vervallen van beoordeling van re-integratie-inspanningen voor eigenrisicodragers gepubliceerd. De NOvA heeft zijn adviescommissie arbeidsrecht gevraagd te adviseren.

Bijgaand stuur ik u het advies van de adviescommissie. De algemene raad sluit zich aan bij de overwegingen van de adviescommissie en verzoekt u deze bij de verdere uitwerking te betrekken.

Met de meeste hoogachting,  
namens de algemene raad,



mw. mr. R.G. van den Berg  
algemeen secretaris

Bezoekadres  
Neuhuyskade 94  
2596 XM Den Haag  
Tel. 070 - 335 35 35

bijlage: advies van de adviescommissie arbeidsrecht

Postadres  
Postbus 30851  
2500 GW Den Haag

## ADVIES

---

Van	: adviescommissie arbeidsrecht
Datum	: 13 april 2017
Betreft	: <b>ontwerpbesluit tot wijziging van de Wet SUWI in verband met de mogelijkheid om een tussentijds oordeel</b>

---

### Doel

In de memorie van toelichting staat dat het doel van het voorstel is om werkgevers meer duidelijkheid te bieden over vragen die zij hebben in het kader van de Wvp. “Doel is om door de werkgevers geconstateerde knelpunten bij re-integratie van zieke werknemers in het tweede spoor te verminderen en de werkgeversverplichtingen beter draagbaar te maken”.

### Middel

Het wetsvoorstel voorziet in twee maatregelen. Voor de publiek verzekerde werkgevers wordt een mogelijkheid geïntroduceerd om rondom het eerste ziektejaar het UWV tussentijds voorgenomen re-integratieplannen voor het tweede ziektejaar te laten beoordelen (nieuw lid 8 art 32 Wet SUWI). De tweede maatregel houdt in dat het UWV niet langer een loonsanctie kan opleggen aan werkgevers die eigenrisicodragers zijn voor de WGA (wijziging art 65 Wet WIA).

### **Advies**

#### Eerste maatregel: aanvraag tussentijds oordeel

1. Ten aanzien van de eerste maatregel rijst de vraag wat de toegevoegde waarde is van deze nieuwe beoordelingsmogelijkheid ten opzichte van de reeds bestaande mogelijkheid om een deskundigenoordeel te vragen over de eigen re-integratie-inspanningen. De werkgever kan op grond van het huidige artikel 32 Wet SUWI een deskundigenoordeel vragen over de re-integratie-inspanningen die hij heeft verricht. Een logisch moment om een dergelijk oordeel te vragen is rondom het eerste ziektejaar, omdat dan de keuze moet worden gemaakt of spoor 2 moet worden ingezet. Ook nu geldt dat als de werkgever een deskundigenoordeel vraagt en dit advies opvolgt of verneemt dat de ingezette inspanningen voldoende zijn, het UWV bij de beoordeling van de inspanningen in het kader van de WIA-aanvraag dan geen loonsanctie mag opleggen. De werkgever mocht vertrouwen ontleen aan het deskundigenoordeel (CRvB 20 juli 2011, USZ 2011/233, CRVB 21 mei 2014, ECLI:NL:CRVB:2014:1766). Ook als de inspanningen achteraf gezien onvoldoende zijn geweest, dan nog is daar een deugdelijke grond voor: het vertrouwen dat de werkgever mocht ontleen aan het eerdere deskundigenoordeel. In dat geval is een loonsanctie onrechtmatig. Dit wordt anders als na het deskundigenoordeel de arbeidsmogelijkheden van de werknemer zijn toegenomen. Dan mag de werkgever niet langer vertrouwen op het eerdere deskundigenoordeel van het UWV.

Uit de memorie van toelichting volgt dat er een verschil is tussen deze nieuwe beoordelingsmogelijkheid en het deskundigenoordeel: het deskundigenoordeel ‘kijkt’ terug. Het UWV geeft een deskundigenoordeel over de inspanningen *tot dan toe*. Met deze nieuwe maatregel kan de werkgever een oordeel vragen over *voorgenomen inspanningen*. Het oordeel bevat een prognose tot einde wachttijd. Wat nu als de prognose ten aanzien van herstel van arbeidsmogelijkheden niet juist blijkt te zijn? Het herstel valt tegen of er treden nieuwe medische complicaties op. Dit is een veel voorkomende situatie. Het zal vaak lastig

zijn om een jaar vooruit te kijken en op grond van de prognose ten aanzien van het functioneel herstel van de werknemer een hervattingsplan op te stellen. In par 5.3 van de memorie van toelichting staat: 'Als de bedrijfsarts vaststelt dat het re-integratiedoel uit het plan waar het tussentijds oordeel op is gebaseerd wijzigt, dan kan de werkgever het beoordeelde plan niet adequaat volgen. (...) 'Als de werkgever tussentijds zekerheid wil hebben, dan kan hij opnieuw tussentijdse beoordeling aan het UWV voorleggen'.

Vraag is daarmee of dan het gekozen middel doeltreffend zal zijn. Zal door deze maatregel de werkgever meer duidelijkheid worden geboden ten aanzien van zijn re-integratieplichten?

Mocht in veel gevallen de afgegeven prognose (rondom het eerste ziektejaar) nadien wijzigen, dan is de waarde van het tussentijds oordeel dus beperkt. De werkgever zal dan niet langer mogen afgaan op dat oordeel. Te overwegen valt om advies over deze kwestie in te winnen bij de beroepsgroep van bedrijfs- en verzekeringsartsen: is het afgeven van een houdbare prognose over het (gehele) tweede ziektejaar een reële mogelijkheid en werkbaar en uitvoerbaar?

2. Rekening moet worden gehouden met de beperkte toegevoegde waarde van dit nieuwe middel ten opzichte van de reeds bestaande mogelijkheid om rondom het eerste ziektejaar een deskundigenoordeel te vragen over het al dan niet inzetten van spoor 2. Het wetsvoorstel voorziet niet in een plicht om een tussentijdse beoordeling bij het UWV te vragen. Werkgevers zullen zich wel de vraag stellen welke gevolgen het UWV verbindt aan het feit dat een werkgever geen tussentijds oordeel aanvraagt. Diverse werkgevers zullen zich – ondanks het ontbreken een wettelijke verplichting - toch gehouden voelen om dergelijk tussentijdse beoordeling aan te vragen. Vragen ze immers geen tussentijds oordeel, dan zou bij de poortwachterstoets kans op loonsanctie worden vergroot. Als werkgever ervoor kiezen om een tussentijds oordeel te vragen, dan zien zij zich dan geconfronteerd met een nieuwe eis (ten opzichte van het aanvragen van een deskundigenoordeel), namelijk de inschakeling van de benodigde expertise. Verwezen wordt naar een arbeidskundig onderzoek (par 5.3 memorie van toelichting).

In de huidige situatie zal niet altijd een arbeidskundig onderzoek worden ingezet in de situatie dat een werknemer geheel of gedeeltelijk hervat in eigen (aangepast) werk. Pas als blijkt dat perspectief ontbreekt, wordt thans veelal een arbeidskundig onderzoek ingezet. Kortom, bezien moet worden hoe die 'verplichting om de benodigde expertise in te schakelen' wordt ingevuld. Een verzwaring van werkgeverslasten moet worden voorkomen.

3. In art. 32a (lid 5) Wet SUWI wordt bepaald dat het UWV een tussentijdse beoordeling afgeeft binnen 4 weken na ontvangst van het plan. Niet wordt bepaald wat de gevolgen zijn als het UWV deze termijn niet haalt. Aangenomen moet worden dat het gaat om een streeftermijn, zoals nu in art. 32a lid 3 Wet SUWI is opgenomen. Omdat deze tussentijdse beoordeling echter gevolgen heeft voor de beslissing over het opleggen van een loonsanctie, verdient het aanbeveling om werkgevers ook duidelijkheid te bieden ten aanzien van de gevolgen van een (veel) te laat afgegeven tussentijdse beoordeling. Stel dat het UWV drie maanden te laat zou zijn met het tussentijds oordeel en uit dit oordeel blijkt dat spoor 2 moet worden ingezet, terwijl dit geen onderdeel was van het ingediende plan, kan het UWV bij de poortwachtertoets WIA de werkgever verwijten dat te laat spoor 2 is ingezet en een loonsanctie opleggen? Deze kwestie is ook nu relevant; daarvan getuigt de jurisprudentie naar aanleiding van artikel 25 lid 14 Wet WIA.

Tweede maatregel: geen loonsanctie meer voor eigenrisicodrager WGA

4. De tweede maatregel houdt in dat het UWV niet langer een loonsanctie kan opleggen aan werkgevers die eigenrisicodrager zijn voor de WGA (wijziging art 65 Wet WIA).
5. Maximale duidelijkheid wordt geboden aan werkgevers die eigenrisicodrager WGA zijn. Daarmee is het gekozen middel doeltreffend. In paragraaf 4.1.2 memorie van toelichting staat: "Dat schept duidelijkheid en voorkomt situaties waarin verzekeraars pas na einde wachttijd in actie komen. Het is de verwachting dat, gelet op het grote financiële belang, de werkgever en diens verzekeraar de mogelijkheden die zij hebben ook zullen benutten om instroom van de zieke werknemer in de Wet WIA te voorkomen". Ook staat er: "Mocht een werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen plegen, kan de verzekeraar de werkgever stimuleren tot meer actie door bijvoorbeeld een opslag op de premie te hanteren. De toetsende rol die UWV heeft is hier dubbel.  
Deze redenering is moeilijk te volgen. Immers, ook publiek verzekerden (althans de grote en middelgrote werkgevers) hebben vanwege de gedifferentieerde premie die zij betalen voor de publieke Werkhervattingskas belang bij succesvolle re-integratie teneinde een opslag op de premie te voorkomen. Daarin verschilt hun positie niet van de eigenrisicodragers. Als gesteld wordt dat een loonsanctie voor eigenrisicodragers niet nodig is, omdat er vanwege de doorbelasting gedurende maximaal tien jaar een groot financieel belang is om te werken aan re-integratie, dan geldt dit argument evenzo voor publiek verzekerden. Waarom zou er voor publiek verzekerden wel een dubbele prikkel moeten zijn (loonsanctie en opslag premie) en voor eigenrisicodragers niet?
6. Deze maatregel leidt mogelijk ook tot een minder gelijk speelveld tussen het publieke en private domein. Publiek verzekerden worden geconfronteerd met een doorbelasting van arbeidsongeschiktheid gedurende maximaal 13 jaar (2 jaar loondoorbetaling, loonsanctie en 10 jaar WGA-doorbelasting), terwijl dat voor eigenrisicodragers maximaal 12 jaar is. Wellicht dat een nevendoelstelling is gelegen in om werkgevers te stimuleren om eigenrisicodrager te worden (zie Wet hybride markt WGA), maar deze doelstelling is niet geformuleerd in de memorie van toelichting.