

## MEMORIE VAN TOELICHTING

### I. ALGEMEEN

#### 1. Inleiding en doel

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), tenzij het contract 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). Werkgevers, met name kleine werkgevers, ervaren deze verplichtingen als zwaar. Dat heeft ook nadelen voor werknemers, omdat zij daardoor minder snel een vast contract aangeboden krijgen. Om tegemoet te komen aan de werkgevers die knelpunten ervaren is bij brief van 20 december 2018 een pakket aan maatregelen voorgesteld dat de loondoorbetalingsverplichtingen makkelijker, duidelijker en goedkoper maakt. De ontslagbescherming voor werknemers van twee jaar bij ziekte blijft daarbij ongewijzigd. Het gaat om maatregelen die aansluiten bij de behoeften van kleine werkgevers. Tegelijk profiteren ook (middel)grote werkgevers van een groot deel van de voorstellen. De maatregelen die wetswijziging vergen zijn in dit wetsvoorstel opgenomen.

Daarnaast wil de regering stimuleren dat mensen die een uitkering op grond van de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (Wet WIA) ontvangen zoveel mogelijk deelnemen aan het arbeidsproces. Het voornemen in het Regeerakkoord om het verdienvermogen van arbeidsongeschikten de eerste vijf jaar na werkhervatting niet meer te herbeoordelen is in dit wetsvoorstel opgenomen. Het streven is dit onderdeel per 1 juli 2020 in te voeren.

Om deze voorstellen te realiseren is wetswijziging op de volgende punten nodig:

1. Een financiële tegemoetkoming voor de loondoorbetalingskosten van in totaal € 450 miljoen per jaar voor werkgevers in de vorm van een premievermindering per 2021. Deze premiekorting zal op termijn vervangen worden door een gedifferentieerde Aof-premie.
2. 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 het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV): dit advies wordt dan per 2021 niet meer door UWV beoordeeld bij de RIV-toets.
3. Het gedurende vijf jaar niet verlagen van het arbeidsongeschiktheidspercentage van een WIA-gerechtigde vanwege inkomsten.

In paragraaf 2 zijn de knelpunten die werkgevers bij loondoorbetaling bij ziekte ervaren en de knelpunten bij werkhervatting van WIA-gerechtigden beschreven. In paragraaf 3 zijn de voorgestelde aanpassingen uitgewerkt. In paragraaf 4 worden achtereenvolgens de algemene effecten, de administratieve lasten en de meer specifieke financiële effecten behandeld. Voorafgaand aan de artikelsgewijze toelichting worden in paragraaf 5 de ontvangen commentaren en adviezen behandeld.

#### 2. Knelpunten

##### 2.1 Knelpunten voor werkgevers bij loondoorbetaling bij ziekte

Zoals hierboven gesteld hebben werkgevers financiële en re-integratieverplichtingen als werknemers ziek zijn. 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 een jaar verlengen (loonsanctie).

Uit onderzoek blijkt dat werkgevers over het algemeen begrip hebben voor het feit dat ze het loon van zieke werknemers doorbetalen. Toch ervaren werkgevers knelpunten. De knelpunten bij loondoorbetaling bij ziekte kunnen op basis van drie thema's worden benoemd. Ten eerste ervaren kleine werkgevers de re-integratieverplichtingen als disproportioneel. Kleine werkgevers staan voor dezelfde verplichtingen en kosten als grote werkgevers. In de praktijk zien grote werkgevers

meer mogelijkheden om aan de verplichtingen te voldoen. Ook wordt de balans in verantwoordelijkheden tussen werkgever en werknemer als scheef ervaren.

Ten tweede ervaren werkgevers onzekerheid. 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 werknemer. Met name kleine werkgevers geven aan de behoefte te hebben om ontzorgd te worden. Daarbij denken zij ook aan hulp bij het vormgeven van re-integratie tweede spoor. Daarnaast willen werkgevers op het advies van deskundigen kunnen vertrouwen. Zelfs als het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de zieke werknemer wordt opgevolgd, kan een verlenging van de loondoorbetalingsverplichting worden opgelegd van maximaal 52 weken indien UWV de inschatting van de bedrijfsarts niet deelt. In de periode 2015-2017 was dit de hoofdreden van 12% van de opgelegde loonsancties.

Ten slotte ervaren werkgevers een gebrek aan inzicht. Met name kleine werkgevers kiezen namelijk, door gebrek aan kennis, ervaring en inzicht in de verzekeringsmarkt, niet altijd voor een private verzuimverzekering die de gewenste en passende ondersteuning biedt tegen een stabiele premie. Daarnaast is het voor werkgevers niet altijd inzichtelijk hoe en waarom UWV een beslissing neemt over het wel of niet opleggen van een loonsanctie bij de toets op re-integratieverplichtingen na twee jaar ziekte (RIV-toets).

Onderhavig wetsvoorstel maakt onderdeel uit van een totaalpakket aan maatregelen om tegemoet te komen aan de ervaren knelpunten op het gebied van de loondoorbetaling bij ziekte. Doel is een betere balans: de loondoorbetalingsverplichtingen worden makkelijker, duidelijker en goedkoper. Voor twee maatregelen is wetswijziging nodig:

1. een financiële tegemoetkoming voor de loondoorbetalingskosten van in totaal € 450 miljoen per jaar voor werkgevers en
2. het leidend maken van het advies van een bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer bij de RIV-toets door UWV.

Een aantal andere maatregelen zonder noodzakelijke wetswijzigingen completeert het totaalpakket:

- Introductie van een MKB-verzuim-ontzorgverzekering per 1 januari 2020 voor de ondersteuning en ontzorging van vooral kleine werkgevers.
- Cumulatief € 10 miljoen kwaliteitsinvestering in de periode 2019-2022 om te stimuleren dat het medisch advies van de bedrijfsarts en het medisch oordeel van de verzekeringsarts gebaseerd zijn op gelijke uitgangspunten.
- Verbetering van de transparantie rondom de wijze van RIV-toetsing, onder andere in afstemming met UWV.
- Verbetering van de communicatie over het thema loondoorbetaling bij ziekte, zodat alle betrokken partijen weten waar ze aan toe zijn, in samenwerking met onder andere het Verbond van Verzekeraars en UWV.
- Versteving van de rol van de zieke werknemer tijdens de loondoorbetalingsperiode, doordat deze in het plan van aanpak en bij de eerstejaarsevaluatie zijn visie op het re-integratietraject moet geven. Deze maatregel zal in een ministeriële regeling nader worden uitgewerkt.
- Starten van experimenten die als doel hebben inzichtelijk te maken wat wel en wat niet werkt inzake de verplichting om werknemers indien nodig te re-integreren bij een andere werkgever (tweede spoor re-integratie).

## *2.2 Knelpunten bij werkhervatting WIA-gerechtigden*

Uit het Interdepartementaal Beleidsonderzoek 'Geschikt voor de arbeidsmarkt' blijkt dat het risico op een lagere uitkering WIA-gerechtigden ervan weerhoudt meer te gaan verdienen dan de door UWV vastgestelde restverdien capaciteit. Als de betrokkene namelijk meer verdient dan zijn resterende verdien capaciteit kan UWV bij een herbeoordeling tot de conclusie komen dat de mate van arbeidsongeschiktheid is afgenomen. Dit heeft op dat moment geen gevolgen, maar als de WIA-gerechtigde zijn baan verliest dan kan dat tot een lagere uitkering leiden dan wanneer hij die baan nooit zou hebben aanvaard. Omdat WIA-gerechtigden vooraf niet weten of het werken structureel vol te houden is, lopen zij een risico. Dit vormt een drempel om het werk te hervatten.

De oorzaak van dit knelpunt is gelegen in de wijze waarop UWV de mate van arbeidsongeschiktheid vaststelt. UWV doet dat door de resterende verdien capaciteit te vergelijken met het inkomen dat betrokkene verdiende voordat hij ziek werd (het maatmaninkomen). Uit deze vergelijking volgt de mate van arbeidsongeschiktheid. Om de resterende verdien capaciteit te bepalen voert UWV een verzekeringsgeneeskundig en arbeidsdeskundig onderzoek uit om te kijken welke functies iemand ondanks zijn beperkingen nog uit zou kunnen oefenen en wat hij daarmee kan verdienen. Het op deze wijze vaststellen van de resterende verdien capaciteit heet de theoretische schatting. Echter, als een WIA-gerechtigde in de praktijk meer verdient dan deze resterende verdien capaciteit en de functie passend is, dan worden zijn feitelijke inkomsten aangemerkt als de resterende verdien capaciteit. Deze vaststelling heet de praktische schatting. Het is de praktische schatting die er bij een herbeoordeling toe kan leiden dat het arbeidsongeschiktheidspercentage van een WIA-gerechtigde lager wordt vastgesteld vanwege werkhervatting of werkuitbreiding.

De Wet WIA heeft als doel om – naast het bieden van inkomensbescherming – te stimuleren dat diegenen die (deels) kunnen werken participeren naar vermogen. De WIA kent verschillende financiële prikkels waardoor werken naast de WIA-uitkering lonend is. Het totaalinkomen stijgt als een WIA-gerechtigde (meer) gaat werken. Werkhervatting brengt echter ook het risico op een lagere uitkering in de toekomst met zich mee zoals aan het begin van deze paragraaf is toegelicht.

Daarom wordt geregeld dat de mate van arbeidsongeschiktheid vijf jaar lang niet kan worden verlaagd vanwege inkomsten uit arbeid. WIA-gerechtigden krijgen daardoor meer zekerheid over het behoud van de uitkering bij werkhervatting en worden gestimuleerd werk te hervatten. Zij kunnen in deze periode van vijf jaar ondervinden of het werk structureel vol te houden is.

### **3. Inhoud van het wetsvoorstel**

#### *3.1 Financiële tegemoetkoming loondoorbetalingskosten werkgevers*

Met name kleine werkgevers ervaren knelpunten bij loondoorbetaling bij ziekte. Daarom wil het kabinet kleine werkgevers financieel tegemoetkomen voor de kosten van loondoorbetaling. Op korte termijn is er geen financieel instrument beschikbaar waarmee alleen kleine werkgevers tegemoet kunnen worden gekomen voor de kosten van het tweede loondoorbetalingsjaar. Daarom wordt in dit wetsvoorstel voorgesteld om alle werkgevers een premievermindering te geven. Deze korting kunnen werkgevers toepassen op de door hen af te dragen Aof-premie. Aangezien ruim 90% van de werkgevers minder dan 25 werknemers in dienst heeft (gerekend met minder dan 25 keer de gemiddelde premieplichtige loonsom), zal deze vermindering voornamelijk neerslaan bij kleine werkgevers.

Sommige werkgevers voeren meerdere administratieve eenheden ter naleving van de wettelijke verplichtingen met betrekking tot de loonheffingen. De voorgestelde premievermindering bedraagt maximaal € 1.200 per jaar per administratieve eenheid van een werkgever. Alle werkgevers profiteren van deze premiekorting. Zij kunnen deze vermindering bij hun aangifte loonheffingen toepassen. Dit doen zij door ieder aangiftetijdvak in de loonaangifte een tijdsevenredig deel van de jaarlijkse premievermindering toe te passen. Hiervoor is – mede met het oog op de uitvoeringslasten van de Belastingdienst - gekozen omwille van een eenvoudige en eenduidig uit te voeren regeling. De premievermindering zorgt naar verwachting voor € 450 miljoen lagere premieontvangsten. Over het eerste jaar na invoering zal worden gekeken in hoeverre dit budget benut wordt. Wanneer er sprake is van onderuitputting van het budget of een overschrijding daarvan zal het bedrag worden aangepast.

Wanneer een werkgever per administratieve eenheid op kalenderjaarbasis in totaal minder dan € 1.200 aan premie voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds in een jaar dient af te dragen, leidt de vermindering niet tot een teruggaaf. Gezien de hoogte van de loonsom waarbij het volledige bedrag verzilverd kan worden – circa € 18.000 op jaarbasis - is het de verwachting dat in de regel per loonaangifte per aangiftetijdvak de tijdsevenredige premievermindering kan worden verzilverd. Bij ministeriële regeling worden nadere regels gesteld over de wijze waarop de korting per aangiftetijdvak kan worden toegepast. Daarnaast worden bij ministeriële regeling nadere regels gesteld over de gevallen het maximale bedrag per aangiftetijdvak niet kan worden verzilverd omdat dat tot een negatieve premie zou leiden voor dat aangiftetijdvak.

Om specifiek kleine werkgevers tegemoet te kunnen komen voor de kosten van loondoorbetaling bij ziekte zet het kabinet in op het op termijn vervangen van de premievermindering door een gedifferentieerde Aof-premie. Deze maatregel vergt een grote aanpassing in de werkprocessen van de Belastingdienst en is daardoor op korte termijn niet uitvoerbaar. De inzet is om de premievermindering uiterlijk per 2024 te vervangen door een gedifferentieerde Aof-premie.

### *3.2 RIV-toets door arbeidsdeskundige van UWV*

Bij de aanvraag van een WIA-uitkering door de werknemer dient deze een re-integratieverslag 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). 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. 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 dag 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, dan kan er een boete volgen en het ziekgeld verhaald worden. Dit is de verhaalsanctie.

Zoals beschreven bij paragraaf 2.1, ervaren werkgevers onzekerheid bij de RIV-toets. Werkgevers zijn op grond van de Wet WIA en de Arbeidsomstandighedenwet 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: hij is verantwoordelijk voor een adequate probleemanalyse en heeft een adviserende rol inzake de werkhervatting. Op basis van het advies van de bedrijfsarts richten werkgever en werknemer het re-integratietraject in.

Tijdens de RIV-toets, aan het einde van de verplichte loondoorbetalingsperiode, kan een verzekeringsarts van UWV een eigen medisch oordeel geven over de beperkingen en inzetbaarheid van de werknemer. Dit eigen oordeel 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 12% van de opgelegde loonsancties is een verschil van inzicht tussen bedrijfsarts en verzekeringsarts de hoofdoorzaak van de sanctie. De regering wil de onzekerheid bij werkgevers hierover 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 2021 leidend te maken bij de RIV-toets door UWV. De verzekeringsarts zal dit advies niet langer beoordelen, wat meer zekerheid geeft aan werkgevers. 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. Loonsancties die een medisch verschil van inzicht tussen bedrijfsarts en verzekeringsarts als hoofdoorzaak hebben, zullen dus niet meer voorkomen.

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.

De sociaal-medische claimbeoordeling voor het recht op een WIA-uitkering blijft (onveranderd) uitgevoerd worden door de verzekeringsarts van UWV. Om te stimuleren dat het advies van de bedrijfsarts en het medisch oordeel van de verzekeringsarts gebaseerd zijn op gelijke uitgangspunten investeert de regering in verder gaande samenwerking tussen de beroepsgroepen. 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 van het ziektegeval 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 het ziektegeval, 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 en verzekeringsartsen zo snel mogelijk zichtbaar, bijvoorbeeld in relatie bepaalde aandoeningen of in bepaalde bedrijfstakken. De uitkomsten van de monitoring kunnen reden zijn voor verder onderzoek en eventueel een basis bieden voor bijsturing.

Daarnaast worden de uitkomsten van de jaarlijkse monitor als basis gebruikt voor de evaluatie, uiterlijk vier 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.

### *3.3 Het arbeidsongeschiktheidspercentage kan gedurende vijf jaar niet verlaagd worden vanwege inkomsten uit arbeid*

Zoals in paragraaf 2.2 is toegelicht kan (meer) gaan werken voor WIA-gerechtigden in de toekomst tot een lagere uitkering leiden als zij hun baan verliezen. Dit heeft als gevolg dat WIA-gerechtigden het risicovol vinden om een (tijdelijke) baan te accepteren of meer te gaan verdienen.

Meer specifiek is het de praktische schatting die er bij een herbeoordeling toe leidt dat – als de inkomsten van de betrokkene hoger zijn dan zijn resterende verdiencapaciteit – zijn arbeidsongeschiktheidspercentage wordt verlaagd. Met dit voorstel kan de mate van arbeidsongeschiktheid vijf jaar lang niet verlaagd worden vanwege inkomsten uit arbeid. Als iemand (meer) gaat werken dan kan UWV niet om die reden een herbeoordeling inplannen. Ook wordt geregeld dat als UWV een herbeoordeling verricht, UWV daarbij geen praktische schatting uitvoert. Hiermee wordt een drempel om werk te hervatten weggenomen. Een WIA-gerechtigde krijgt in geval van werkhervatting vijf jaar lang meer zekerheid over zijn WIA-uitkering en kan ondervinden of het werk structureel vol te houden is. Na vijf jaar kan UWV een praktische inschatting verrichten en eventuele inkomsten meenemen bij het vaststellen van de mate van arbeidsongeschiktheid.

De Wet WIA kent twee regelingen: de inkomensverzekering voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (hierna: IVA) voor diegenen die niet meer kunnen verdienen dan 20% van hun maatmaninkomen en waarbij de kans dat de verdiencapaciteit in de toekomst boven deze grens uitkomt vrijwel uitgesloten is. De tweede regeling is de Werkhervattingsregeling gedeeltelijk arbeidsongeschikten (hierna: WGA). Voorgestelde maatregel is op beide regelingen van toepassing.

UWV houdt overigens de mogelijkheid om binnen de periode van vijf jaar herbeoordelingen te verrichten. Herbeoordelingen kunnen plaatsvinden op verzoek van de betrokkene, de werkgever of UWV zelf. Het gaan werken en het verkrijgen van inkomsten is op zichzelf geen aanleiding voor UWV om een herbeoordeling in te plannen. Als UWV een herbeoordeling verricht dan wordt de resterende verdiencapaciteit vastgesteld aan de hand van de medische en arbeidskundige situatie van de betrokkene. UWV kan de feitelijke inkomsten vijf jaar lang niet meenemen bij het vaststellen van de resterende verdiencapaciteit. Herbeoordelingen blijven mogelijk omdat de medische en arbeidskundige situatie van een WIA-gerechtigde in de loop van de tijd kan veranderen. De regering vindt het niet wenselijk dat mensen die minder arbeidsongeschikt raken doordat ze (gedeeltelijk) zijn hersteld, toch nog vijf jaar lang een (hogere) WIA-uitkering ontvangen. Als bij een herbeoordeling blijkt dat de betrokkene geen recht meer heeft op een WIA-uitkering blijft de bestaande uitlooptermijn van twee maanden van toepassing.

Na vijf jaar kan UWV weer een praktische schatting verrichten bij het vaststellen van het arbeidsongeschiktheidspercentage. Als een WIA-gerechtigde na een periode van vijf jaar wederom meer gaat werken en zijn inkomsten daardoor hoger zijn dan de aangepaste resterende verdiencapaciteit, dan start een volgende periode van vijf jaar. De regering beoogt op deze manier

arbeidsparticipatie van WIA-gerechtigden blijvend te stimuleren en ziet geen reden om deze groep anders te behandelen dan WIA-gerechtigden die voor het eerst (meer) gaan werken naast hun uitkering.

### *3.3.1 Uitwerking voorstel IVA-gerechtigden*

Geregeld wordt dat UWV gedurende vijf jaar nadat een IVA-gerechtigde in een kalendermaand meer is gaan verdienen dan 20% van zijn maatmaninkomen, zijn mate van arbeidsongeschiktheid niet kan worden verlaagd vanwege de inkomsten uit arbeid. De periode van vijf jaar start vanaf de kalendermaand waarin de IVA-gerechtigde meer gaat verdienen dan 20% van zijn maatmaninkomen en eindigt vijf jaar later. Als het gemiddelde inkomen per maand van de IVA-gerechtigde over het laatste jaar van het tijdvak van vijf jaar hoger is dan 20% van zijn maatmaninkomen, dan verricht UWV een herbeoordeling. Gekozen is om het gemiddelde inkomen over een langere periode te bezien om te voorkomen dat het arbeidsongeschiktheidspercentage wordt aangepast aan de hand van incidenteel hogere of lagere inkomsten. Ook wordt op deze manier voorkomen dat IVA-gerechtigden een herbeoordeling kunnen ontlopen door vlak voordat de periode van vijf jaar eindigt tijdelijk minder te verdienen.

Het criterium om in aanmerking te komen voor een IVA-uitkering is volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid. Als een IVA-gerechtigde gedurende langere tijd inkomen verwerft is het een terechte vraag of er nog sprake is van volledige en duurzame ongeschiktheid. De regering acht het desondanks wenselijk dat IVA-gerechtigden ook onder de reikwijdte van dit voorstel vallen. De regering wil ook voor IVA-gerechtigden, die denken dat zij kunnen werken en dit willen proberen, drempels tot werkhervatting wegnemen. Dit voorstel neemt het risico op een toekomstig lagere uitkering weg bij het accepteren van een baan zonder te weten of het werk vol te houden is. Bij IVA-gerechtigden speelt de twijfel of het werk vol te houden is vermoedelijk des te meer en zijn de financiële gevolgen van een verlaging of beëindiging van de uitkering groter.

IVA-gerechtigden worden in de huidige situatie opnieuw door UWV worden beoordeeld als zij in een termijn van twaalf aaneengesloten kalendermaanden per kalendermaand meer dan 20% van hun maatmaninkomen verdienen. Na inwerkingtreding van dit wetsvoorstel vindt deze herbeoordeling door UWV niet na 12 maanden maar na vijf jaar plaats.

Voor de volledigheid wordt opgemerkt dat na beëindiging van de IVA-uitkering het recht op een WGA-uitkering kan ontstaan. Tevens kan het recht op een IVA-uitkering herleven als een betrokkene tijdens de WGA-uitkering weer volledig en duurzaam arbeidsongeschikt raakt, of wanneer de betrokkene binnen vijf jaar na beëindiging van de IVA-uitkering, omdat hij minder dan 35% arbeidsongeschikt is, opnieuw volledig en duurzaam arbeidsongeschikt raakt en de toegenomen arbeidsongeschiktheid dezelfde oorzaak heeft als de oorzaak op grond waarvan het eerdere recht op een uitkering bestond.

### *3.3.2 Uitwerking voorstel WGA-gerechtigden*

Als een WGA-gerechtigde meer gaat verdienen dan zijn resterende verdien capaciteit dan kan gedurende vijf jaar de mate van arbeidsongeschiktheid niet vanwege inkomsten worden verlaagd. De periode van vijf jaar start met de kalendermaand waarin de WGA-gerechtigde meer verdient dan zijn resterende verdien capaciteit en eindigt vijf jaar later. Als het gemiddelde inkomen per maand van de WGA-gerechtigde over het laatste jaar van het tijdvak van vijf jaar hoger is dan zijn resterende verdien capaciteit, dan worden deze feitelijke inkomsten aangemerkt als de resterende verdien capaciteit. In paragraaf 3.3.1 is toegelicht waarom het inkomen over een langere periode wordt bezien.

Na vijf jaar wordt het arbeidsongeschiktheidspercentage van rechtswege vastgesteld als het inkomen hoger is dan de resterende verdien capaciteit. Het recht op een WGA-uitkering eindigt als de betrokkene gedurende het laatste jaar meer verdient dan 65% van zijn resterende verdien capaciteit. Er geldt een uitlooptermijn van twee maanden. Met dit voorstel wordt het voornemen gestand gedaan om het recht op een uitkering zonder tussenkomst van een verzekeringsarts of arbeidsdeskundige te kunnen beëindigen. Als een betrokkene heeft laten zien gedurende langere tijd meer dan 65% van zijn maatmaninkomen te kunnen verdienen, kan een inhoudelijke beoordeling door een verzekeringsgeneeskundige of arbeidsdeskundige achterwege blijven. Als een volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikte (WGA 80-100) na vijf jaar gedeeltelijk arbeidsongeschikt blijkt te zijn (WGA 35-80) dan is er geen uitlooptermijn voordat de

inkomenseis gaat gelden. De betrokkene heeft dan aangetoond gedurende langere tijd in staat te zijn om inkomen te verwerven. IVA-gerechtigden die langere tijd meer verdienen dan 20% van hun maatmaninkomen worden, zoals in paragraaf 3.3.1 beschreven is, wel door UWV herbeoordeeld. Omdat de regering IVA-gerechtigden kwetsbaarder acht dan WGA-gerechtigden is een inhoudelijke beoordeling op zijn plaats.

Voor de volledigheid wordt opgemerkt dat als een betrokkene binnen vijf jaar na beëindiging van zijn WGA-uitkering opnieuw arbeidsongeschikt raakt, zijn recht op een WGA-uitkering kan herleven als de toegenomen arbeidsongeschiktheid dezelfde oorzaak heeft als de oorzaak op grond waarvan het eerdere recht op een uitkering bestond.

### *3.3.3 Verhouding wetgeving en nadere regelgeving*

In dit wetsvoorstel wordt het tijdvak van vijf jaar bepaald en wordt een bepaling opgenomen dat gedurende dit tijdvak het inkomen niet meegenomen wordt bij het vaststellen van het arbeidsongeschiktheidspercentage. Ook wordt vastgesteld wat de gevolgen voor de WIA-gerechtigden zijn zodra het tijdvak eindigt. In het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten wordt geregeld dat een praktische schatting gedurende het tijdvak niet mogelijk is. Het schattingsbesluit wordt hiertoe gewijzigd.

## **4. (Financiële) effecten**

Onderhavig wetsvoorstel heeft consequenties voor werkgevers, werknemers en de uitvoering. Hieronder wordt nader ingegaan op deze gevolgen. Daarnaast wordt ingegaan op de financiële gevolgen en de administratieve lasten voor bedrijven en burgers.

### *4.1 Gevolgen werkgevers*

#### 1) Financiële tegemoetkoming loondoorbetalingskosten werkgevers

Door de financiële tegemoetkoming voor de loondoorbetalingskosten dalen de werkgeverslasten. Deze daling slaat vooral neer bij kleine werkgevers, omdat de premievermindering een vast bedrag is.

#### 2) RIV-toets 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.

#### 3) Het arbeidsongeschiktheidspercentage kan gedurende vijf jaar niet verlaagd worden vanwege inkomsten uit arbeid

De lasten van WGA-uitkeringen komen de eerste tien jaar voor rekening van werkgevers. Zij betalen hiervoor een premie aan UWV of zijn eigenrisicodrager en dragen daarmee de lasten zelf (al dan niet via een private verzekering). Daarom blijft het mogelijk dat een werkgever een herbeoordeling aan kan vragen. De uitkeringslasten voor de WGA zullen als gevolg van deze maatregel beperkt toenemen (zie financiële paragraaf).

### *4.2 Gevolgen werknemers*

#### 1) Financiële tegemoetkoming loondoorbetalingskosten werkgevers

Er zijn geen directe effecten voor werknemers.

#### 2) RIV-toets 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, 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.

#### 3) Het arbeidsongeschiktheidspercentage kan gedurende vijf jaar niet verlaagd worden vanwege inkomsten uit arbeid

WIA-gerechtigden krijgen gedurende vijf jaar meer zekerheid over het behoud van hun WIA-uitkering en worden daardoor gestimuleerd om het werk te hervatten of uit te breiden. Zij kunnen vijf jaar lang ondervinden of het werk structureel vol te houden is en zij hoeven niet langer te vrezen dat tijdelijk hogere inkomsten tot een lagere uitkering leiden.

#### 4.3 Financiële effecten voor de Rijksbegroting

##### 1) Financiële tegemoetkoming loondoorbetalingskosten werkgevers

De premievermindering zorgt naar verwachting voor € 450 miljoen lagere premieontvangsten. Ter dekking daarvan wordt het tarief van de Aof-premie met 0,1%-punt verhoogd. Dit leidt tot ongeveer € 250 miljoen aan hogere premieontvangsten. Per saldo leidt de premievermindering dus tot € 200 miljoen lastenverlichting voor het bedrijfsleven. Daarmee geeft het kabinet invulling aan de toezegging uit de brief Heroverweging pakket vestigingsklimaat om per 2021 werkgeverslasten op arbeid structureel met € 200 miljoen te verlagen.

##### 2) RIV-toets door arbeidsdeskundige van UWV

(mln euro)	2020	2021	2022	2023	2024	struc
RIV-toets door arbeidsdeskundige van UWV	0	4	8	12	16	60

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 Wet 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 Wet WIA in stromen. Het financiële effect daarvan neemt toe in de tijd: voor ieder jaar dat mensen in de Wet 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 een van de gronden: het verschil van inzicht tussen bedrijfsarts en verzekeringsarts. In de huidige situatie is dit bij 12% 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 € 60 miljoen. Dit komt overeen met een toename van ongeveer 3.500 uitkeringsjaren in de Wet WIA. Deze maatregel maakt onderdeel uit van het akkoord in december 2018 en is bij voorjaarsnota 2019 verwerkt in de SZW-begroting.

##### 3) Het arbeidsongeschiktheidspercentage kan gedurende vijf jaar niet verlaagd worden vanwege inkomsten uit arbeid

(mln euro)	2020	2021	2022	2023	2024	struc
WIA-lasten 5 jaar niet herbeoordelen	1	3	7	11	18	35

Het vijf jaar lang niet verlagen van de mate van arbeidsongeschiktheid vanwege de inkomsten uit arbeid leidt tot hogere uitkeringslasten in de WIA Dit heeft twee redenen:

##### 1. Langer recht op een (hogere) WIA-uitkering

Als een WGA-gerechtigde meer dan 65% van zijn maatmaninkomen verdient, zal hij als gevolg van dit wetsvoorstel maximaal vijf jaar een uitkering blijven ontvangen. In de huidige situatie zou hij na één jaar zijn uitkering verliezen. Voor een IVA-gerechtigde die meer verdient dan 20% van



zijn maatmaninkomen geldt ook dat gedurende vijf jaar zijn IVA-uitkering niet beëindigd kan worden. In de huidige situatie zou hij na één jaar zijn IVA-uitkering verliezen.

## 2. Langere tijd dezelfde uitkering

Als een WIA-gerechtigde na inwerkingtreding van dit wetsvoorstel meer verdient dan zijn resterende verdien capaciteit, dan kan - anders dan nu het geval is - het arbeidsongeschiktheidspercentage gedurende vijf jaar niet verlaagd worden vanwege die inkomsten. Als hij in de periode van vijf jaar zijn baan verliest, dan ontvangt hij dus dezelfde uitkering als voordat hij ging werken. In de huidige situatie zou hij bij baanverlies een lagere uitkering ontvangen. Het wetsvoorstel leidt er dus toe dat sommige mensen gedurende langere tijd dezelfde - hogere - uitkering ontvangen.

Deze maatregel komt voort uit het Regeerakkoord en is derhalve al ingeboekt op de SZW-begroting. De kosten lopen in de tijd op omdat de WIA-populatie nog in opbouw is en pas over enige tijd zijn structurele omvang bereikt.

## 4.4 Administratieve lasten en effecten regeldruk

De gevolgen voor bedrijven qua administratieve lasten zijn beperkt. Voor werkgevers wordt de maatregel premievermindering in de software ingebouwd. Door het indienen van loonaangiften kunnen werkgevers de vermindering toepassen. Voor de overige maatregelen zijn er geen effecten op de administratieve lasten.

De eenmalige kennisnemingskosten van deze wetswijziging voor werkgevers worden op € 2 miljoen geschat. Aangezien werkgevers zoveel mogelijk via de reguliere en voor hen bekende uitingen van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), UWV en de Belastingdienst worden geïnformeerd zijn de kennisnemingskosten beperkt.

## 4.5 Effecten uitvoering

PM invullen na U-toetsen

## 5. Overgangsrecht en datum van inwerkingtreding

### 1) Financiële tegemoetkoming loondoorbetalingskosten werkgevers

Maatregel treedt per 1/1/2021 inwerking.

### 2) RIV-toets door arbeidsdeskundige van UWV

Maatregel treedt per 1/1/2021 inwerking.

### 3) Vijf jaar lang geen praktische schatting

Maatregel treedt per 1/7/2020 inwerking. Geldt voor alle WIA-gerechtigden. Doel is om arbeidsparticipatie van WIA-gerechtigden te stimuleren, daarom is er voor gekozen om ook voor de huidige WIA-gerechtigden een drempel tot werkhervatting weg te nemen.

## 6. Ontvangen commentaren en adviezen

### Internetconsultatie

PM

### Uitvoeringstoetsen UWV en Belastingdienst

PM

### Toets Adviescollege toetsing regeldruk

PM

### Handhavingstoets Inspectie SZW

PM

## II. ARTIKELSGEWIJS

## **ARTIKEL I WET FINANCIERING SOCIALE VERZEKERINGEN**

*(Enig onderdeel)*

Werkgevers in de zin van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA) zijn op grond van artikel 34, eerste lid, Wfsv premieplichtig voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof). In artikel 36 Wfsv is vastgelegd dat bij ministeriële regeling een percentage voor de berekening van de basispremie voor het Aof wordt vastgesteld. Dit percentage is voor alle takken van bedrijf en beroep gelijk. Met de inwerkingtreding van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters op 1 januari 2014 wordt op grond van artikel 1.10 Wet kinderopvang (Wko) een opslag op de basispremie geheven ter dekking van de kinderopvangtoeslag. In een nieuw in te voegen artikel 36a wordt een vermindering op bovenbedoelde basispremie en premieopslag geïntroduceerd. De vermindering wordt toegepast door de administratieve eenheid (subnummer) van een werkgever in de zin van de Wet WIA. De werkgever verrekent de korting bij de loonaangifte, zoals bedoeld in artikel 1.1, onderdeel c, van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl), met de basispremie en premieopslag die hij in een aangiftetijdvak, in de zin van artikel 1.1, onderdeel d, Wtl, verschuldigd is.

De vermindering bedraagt maximaal € 1.200 per werkgever op kalenderjaarbasis. Dit maximale bedrag wordt tijdsevenredig per aangiftetijdvak toegekend aan de administratieve eenheid van de werkgever. Per loonaangifte wordt dit tijdsevenredige deel van het maximumbedrag verrekend met de voor dat loonaangiftetijdvak verschuldigde basispremie en premieopslag. In het tweede lid is neergelegd dat indien het toepassen van het verminderingsbedrag voor een loonaangiftetijdvak ertoe zou leiden dat voor dat loonaangiftetijdvak de verschuldigde basispremie en premieopslag negatief wordt, de basispremie en opslag voor de Wko voor dat aangiftetijdvak op nihil worden gesteld. Het gevolg hiervan is dat wanneer de administratieve eenheid van een werkgever voor een of meerdere aangiftetijdvakken geen of minder dan het voor het loonaangiftetijdvak berekende verminderingsbedrag aan basispremie en premieopslag is verschuldigd, het maximale bedrag van € 1.200 op kalenderjaarbasis niet volledig kan worden verzilverd. Een niet verzilverd deel in een bewust loonaangiftetijdvak kan namelijk op grond van het tweede lid niet worden verrekend met een ander loonaangiftetijdvak.

Krachtens het eerste lid wordt de vermindering volgens bij ministeriële regeling te stellen regels toegepast. Daarin wordt onder meer geregeld dat verschillende administratieve eenheden van eenzelfde inhoudingsplichtige werkgever de vermindering niet onderling kunnen verrekenen. Voorts kunnen werkgevers verschillende loonaangiftetijdvakken hanteren, wat een ander – aan het maximale bedrag van € 1.200 op kalenderbasis gerelateerd – naar tijdseenheid te berekenen verminderingsbedrag per aangiftetijdvak inhoudt. De berekening van het verminderingsbedrag per aangiftetijdvak wordt eveneens bij ministeriële regeling geregeld. Deze regels zullen opgenomen worden in Hoofdstuk 3 van de Regeling Wfsv (De financiering van de werknemersverzekeringen).

## **ARTIKEL II WET WERK EN INKOMEN NAAR ARBEIDSVERMOGEN**

*Onderdelen A tot en met D en F (artikelen 52, 56, 60, 62a, 133)*

Met onderhavig wetsvoorstel wordt het voor verzekerden die recht hebben op een uitkering op grond van de Wet WIA mogelijk gemaakt om voor een periode van vijf jaar inkomen te verwerven zonder dat zij het risico lopen dat vanwege en op basis van dit inkomen een hogere arbeidsongeschiktheid wordt vastgesteld. Onder het geldend recht is het namelijk mogelijk dat deze hogere verdiensten leiden tot een hogere arbeidsongeschiktheid, zonder dat de medische of arbeidskundige situatie van betrokkene is veranderd. Wanneer de verdiensten van de betrokkene hoger liggen dan waar deze op grond van een verzekeringskundig en arbeidskundig onderzoek toe in staat zou moeten kunnen zijn, wordt – indien de arbeid passend is – de mate van arbeidsongeschiktheid namelijk vastgesteld aan de hand van de feitelijke verdiensten. Deze systematiek is vastgelegd in het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten (Schattingsbesluit).

Het Schattingsbesluit kent twee manieren van vaststellen van wat de betrokkene nog met arbeid kan verdienen. Deze zijn uitgewerkt in artikel 9 van het Schattingsbesluit. Allereerst kan op grond van artikel 9, onderdelen a tot en met g worden vastgesteld wat de betrokkene gezien het op grond van artikel 3 Schattingsbesluit uitgevoerde verzekeringsgeneeskundig onderzoek nog met algemeen geaccepteerde arbeid kan verdienen (de 'theoretische schatting'). Voorts kan op grond van artikel 9, onderdeel h, Schattingsbesluit, in afwijking van artikel 9, onderdelen b en f, Schattingsbesluit, gekeken worden naar de feitelijke verdiensten, mits de arbeid duurzaam passend is en het in aanmerking nemen van de feitelijke verdiensten tot lagere arbeidsongeschiktheid leidt dan de theoretische schatting (de 'praktische schatting').

Door de voorgestelde wijziging wordt de arbeid die betrokkene gedurende een tijdvak van vijf jaar verricht niet als algemeen geaccepteerde arbeid, als bedoeld in artikel 6, derde lid, aangemerkt. Dit betekent dat de arbeid die betrokkene verricht niet bij de beoordeling van de arbeidsongeschiktheid kan worden betrokken. Het Schattingsbesluit wordt hiermee in lijn gebracht door de praktische schatting van artikel 9, onderdeel h, uit te sluiten wanneer het tijdvak loopt. Zo

worden zowel de verrichte arbeid als de feitelijke verdiensten tijdens het tijdvak niet bij de beoordeling betrokken. Zoals in paragraaf 3.3 van deze toelichting is aangegeven, blijft een theoretische schatting tijdens het tijdvak wel mogelijk. Tevens wordt vastgelegd wat er gebeurt op het moment dat het tijdvak afloopt door de rechtsgevolgen vast te leggen. Omdat de Wet WIA meerdere regimes kent - de IVA en de WGA - worden het tijdvak en de rechtsgevolgen van het verstrijken van het tijdvak op meerdere plaatsen in de Wet WIA geregeld.

Het huidige artikel 52, tweede lid, bepaalt dat de IVA-gerechtigde – indien deze onafgebroken gedurende twaalf kalendermaanden ten minste 20% van het maatmaninkomen verdient – door UWV wordt opgeroepen voor een onderzoek naar het voortbestaan van de eerder geconstateerde volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid. Dit tweede lid wordt opnieuw vastgesteld. In het nieuwe tweede lid wordt bepaald dat de betrokkene pas na een tijdvak van vijf jaar door UWV wordt opgeroepen voor een onderzoek naar het voortbestaan van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid.

Tevens wordt er een nieuw derde lid ingevoegd, waarin bepaald is dat arbeid die de IVA-gerechtigde gedurende het tijdvak verricht niet als algemeen geaccepteerde arbeid wordt aangemerkt en daarmee niet wordt betrokken bij de beoordeling, als bedoeld in artikel 6 Wet WIA. Dit lid heeft een gelijke strekking als het deel van artikel 44 WAO, eerste lid, waarin is bepaald dat gedurende het in dat artikel bedoelde tijdvak arbeid niet als arbeid als bedoeld in artikel 18, vijfde lid, WAO wordt aangemerkt. De door betrokkene verrichte arbeid heeft daarmee tijdens het tijdvak geen invloed op het besluit, en de voorbereiding daarvan, waarin de arbeidsongeschiktheid van betrokkene wordt vastgesteld.

Wat onder inkomen wordt verstaan wordt thans krachtens artikel 52, vierde lid, in het Algemeen inkomensbesluit socialezekerheidswetten (AIB) vastgesteld. Dit blijft onveranderd, maar dit lid wordt vernummerd tot het vijfde lid. Artikel IV voorziet in het "omhangen" van het AIB waardoor het op het vernummerde lid gebaseerd wordt zodra artikel II, onderdeel a, van deze wet in werking treedt.

Het tijdvak van vijf jaar is als volgt uitgewerkt. Het tijdvak vangt aan op het moment dat de verzekerde in een kalendermaand boven 20% van het maatmaninkomen per maand verdient en wordt berekend vanaf het begin van die kalendermaand. Aan het eind van het tijdvak wordt gekeken naar het inkomen dat betrokkene gedurende de laatste twaalf kalendermaanden van het tijdvak heeft verdiend. Indien dat inkomen hoger is dan 20% van het maatmaninkomen per maand, roept UWV de betrokkene op voor een onderzoek naar het voortbestaan van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid. Het huidige artikel 52, tweede lid, stelt als eis dat de betrokkene gedurende een periode van twaalf onafgebroken maanden meer inkomen verwerft dan 20% van het maatmaninkomen. Deze eis vervalt. Na het starten van het tijdvak, omdat betrokkene een maand meer dan 20% van het maatmaninkomen heeft verdiend, zorgt een inkomensterugval er niet voor dat het tijdvak stopt. Aan het eind van het tijdvak worden de gemiddelde inkomsten per kalendermaand gedurende de laatste twaalf maanden van het tijdvak in ogenschouw genomen. Wanneer de inkomsten tijdens de laatste twaalf maanden gemiddeld per kalendermaand hoger liggen dan 20% van het maatmaninkomen, roept UWV de betrokkene op voor een onderzoek naar het voortbestaan van de volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid. Indien dit onderzoek tot de conclusie leidt dat er niet langer sprake is van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid, eindigt het recht op een IVA-uitkering. Het eindigen van de IVA-uitkering kan tot gevolg hebben dat een WGA-uitkering ontstaat.

Voor het recht op een WGA-uitkering, dient de betrokkene aan de in artikel 5 neergelegde definitie van gedeeltelijk arbeidsgeschikt te voldoen. Dit is het geval wanneer de betrokkene slechts in staat is maximaal 65% van het maatmaninkomen per uur te verdienen en niet volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is. Wanneer de betrokkene in staat raakt meer dan 65% van het maatmaninkomen per uur te kunnen verdienen, en dus minder dan 35% arbeidsongeschikt raakt, is hij niet langer gedeeltelijk arbeidsongeschikt in de zin van artikel 5 en eindigt het recht op een WGA-uitkering op grond van artikel 56. Een WGA-gerechtigde die meer dan zijn vastgestelde resterende verdien capaciteit gaat verdienen loopt nu het risico dat – vanwege die inkomsten – zijn arbeidsongeschiktheidspercentage lager wordt vastgesteld. Dat heeft op dat moment geen gevolgen voor de loonaanvullende uitkering, maar kan in de toekomst wel tot een lagere of beëindiging van de uitkering leiden. De regering beoogt ook voor deze groep het risico van een herbeoordeling vanwege hogere inkomsten dan de resterende verdien capaciteit weg te nemen. Een nieuw in te voegen artikel 62a voorziet hierin. In het eerste lid zijn het tijdvak en de rechtsgevolgen neergelegd. Het tijdvak van vijf jaar vangt aan op het moment dat de verzekerde in een kalendermaand boven de voor hem vastgestelde resterende verdien capaciteit heeft verdiend, gerekend vanaf het begin van die kalendermaand. De resterende verdien capaciteit is het bedrag dat betrokkene op grond van een beoordeling in de zin van artikel 6 nog zou kunnen verdienen. Na vijf jaar worden de gemiddelde verdiensten per kalendermaand gedurende de laatste twaalf maanden van het tijdvak gezien. Indien het inkomen gedurende de laatste twaalf

kalendermaanden gemiddeld lager is dan de op het moment van het aflopen van het tijdvak geldende resterende verdien capaciteit, wordt de resterende verdien capaciteit niet bijgesteld en loopt het tijdvak af zonder nadere rechtsgevolgen.

Indien de betrokkene gedurende de laatste twaalf maanden een hoger gemiddeld inkomen heeft verworven dan de op het moment van het aflopen van het tijdvak geldende resterende verdien capaciteit, wordt de resterende verdien capaciteit van rechtswege vastgesteld op grond van het gemiddelde inkomen per uur gedurende de laatste twaalf maanden van het tijdvak. Door de nieuw vastgestelde resterende verdien capaciteit af te zetten tegen het maatmaninkomen per uur, wordt het arbeidsongeschiktheidspercentage vastgesteld. Dit wordt geïllustreerd met een voorbeeld. Betrokkene heeft een maatmaninkomen van € 4.000 en is op grond van een eerdere beoordeling nog in staat € 1.000 te verdienen. Dit leidt tot een arbeidsongeschiktheidspercentage van 75%. Indien aan het einde van het tijdvak blijkt dat betrokkene de laatste twaalf maanden een inkomen heeft van € 2.000 per kalendermaand, hetgeen boven de geldende resterende verdien capaciteit ligt, wordt de resterende verdien capaciteit op € 2.000 vastgesteld, wat tot een arbeidsongeschiktheidspercentage van 50% leidt.

Het van rechtswege vaststellen kan twee verschillende gevolgen hebben. Wanneer de inkomsten hoger liggen dan 65% van het maatmaninkomen, vervalt het recht op een WGA-uitkering, omdat betrokkene niet langer gedeeltelijk arbeidsongeschikt is op grond van artikel 56, eerste lid, onderdeel a. Wanneer de inkomsten boven de verdien capaciteit liggen, maar onder 65% van het maatmaninkomen, eindigt het recht op een WGA-uitkering niet, maar wordt –zoals in het hierboven geschetste voorbeeld- de resterende verdien capaciteit op grond van het gemiddelde inkomen gedurende de laatste twaalf maanden van het tijdvak naar boven bijgesteld.

In het tweede lid is net als bij het ingevoegde derde lid van artikel 52, dat hierboven is toegelicht, bepaald dat de arbeid die de verzekerde gedurende het tijdvak verricht niet betrokken wordt bij de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling. Het tweede lid heeft dezelfde aard en strekking als het voornoemde artikel 52, derde lid.

Het derde lid voorziet in een grondslag om in het AIB te bepalen wat voor de toepassing van artikel 62a onder inkomen wordt verstaan.

In artikel 56 zijn de eindigingsgronden voor een WGA-uitkering opgenomen. Met het eerste lid, onderdeel a, is geregeld dat er geen recht op een WGA-uitkering meer is, zodra de verzekerde niet meer gedeeltelijk arbeidsongeschikt is. Het tweede en derde lid maken hierop een (tijdelijke) uitzondering, om de betreffende verzekerde een uitlooptermijn te gunnen. Het tweede lid stelt dat de WGA-uitkering pas na twee maanden nadat de verzekerde niet meer gedeeltelijk arbeidsongeschikt is – en ook niet volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is geworden – zijn recht op de uitkering verliest. In het derde lid is geregeld dat de verzekerde wiens mate van arbeidsongeschiktheid lager is dan 35%, omdat hij meer met arbeid verdient dan 65% van het maatmaninkomen per uur, een jaar lang het recht op een WGA-uitkering behoudt, gerekend vanaf de dag dat hij niet langer gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, maar niet voordat de loongerelateerde uitkering eindigt. Met de introductie van artikel 62a vervalt de noodzaak van deze bepaling. In onderdeel C wordt daarom geregeld dat dit lid vervalt. Dit houdt in dat wanneer de uitkering wordt beëindigd met toepassing van artikel 62a de betaling, met in achtneming van de overgangperiode van artikel 56, tweede lid, na twee maanden stopt.

Op grond van artikel 60, derde lid, geldt de inkomenseis voor WGA-gerechtigden waarvoor eerder geen inkomens gold (WGA 80-100) pas 24 maanden nadat voor hen een hogere resterende verdien capaciteit is vastgesteld. Hierdoor wordt hen een periode van twee jaar gegund om aan de inkomenseis te voldoen. Het tijdvak van vijf jaar in het nieuwe artikel 62a geldt ook voor de WGA 80-100 groep. Indien voor deze groep aan het eind van het tijdvak de resterende verdien capaciteit met toepassing van artikel 62a, eerste lid, wordt vastgesteld, en dit leidt tot een resterende verdien capaciteit waarvoor een inkomenseis geldt, zou de inkomenseis pas na twee jaar gaan gelden. Deze personen hebben echter al aangetoond dat zij in staat zijn inkomen te verwerven. Daarom wordt, door een zin toe te voegen aan artikel 60, derde lid, uitgesloten dat de periode van 24 maanden geldt voor personen voor wie de resterende verdien capaciteit met toepassing van artikel 62a, eerste lid, is vastgesteld.

De hierboven beschreven wijzigingen zijn van toepassing op bestaande WIA-gerechtigden en nieuwe instroom. Het in te voegen artikel 133m voorziet in overgangsrecht voor WIA-gerechtigden die reeds werken. Door onmiddellijke werking aan de wijziging van artikel 52, tweede lid, en aan het ingevoegde artikel 62a te verlenen kunnen WIA-gerechtigden die reeds werken in het verleden aan de vereisten voor het aanvangen van het tijdvak hebben voldaan. Dat zou betekenen dat het tijdvak – door de materiële terugwerking van de wijzigingen – reeds loopt. WIA gerechtigden zouden daarmee in een onzekere situatie gebracht kunnen worden over wanneer het tijdvak aangevangen is. Daarnaast konden zij hun gedrag niet afstemmen op de bepaling, die juist een gedragseffect beoogt. Artikel 133m regelt daarom dat een tijdvak pas vanaf de kalendermaand waarin artikel II, onderdelen A en D, van deze wet in werking treedt aan kan vangen.

### *Onderdeel E (artikel 65)*

Bij de aanvraag van een WIA-uitkering dient op grond van artikel 65 een re-integratieverslag (RIV) in de zin van artikel 25, derde lid, bijgevoegd te zijn. Op grond van artikel 65 beoordeelt UWV op basis 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 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 neergelegd. Gelijklopende verplichtingen gelden op grond van artikel 26, tweede lid, ten aanzien van zieke ex-werknemers als de werkgever Wet WIA voor de werkgever eigenrisicodragers voor de ZW is. Wanneer UWV bij de behandeling van de aanvraag constateert dat de werkgever zonder deugdelijke grond de verplichtingen van artikel 25, eerste tot en met vijfde lid, of krachtens het zevende lid in de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar gestelde eisen, niet is nagekomen, of onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft 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 uitvoert. 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, en artikel 14, eerste lid, aanhef en onder b, Arbeidsomstandighedenwet bijstaan bij de uitvoering van de re-integratieverplichtingen. De taakstelling van de bedrijfsarts of arbodienst is algemeen omschreven en ziet daarom 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 procesgang eerste en tweede ziektejaar 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 procesgang eerste en tweede ziektejaar 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, Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar eveneens zorg voor dat de bedrijfsarts of de arbodienst betrokken blijft bij het verloop van de ziekte en past samen met de werknemer, indien dit naar het oordeel van de bedrijfsarts of de arbodienst gezien het verloop van de arbeidsongeschiktheid door ziekte nodig is, het plan van aanpak aan.

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. Zoals in paragraaf 3.2 van het algemeen deel van deze toelichting uiteengezet, oordeelt met het onderhavige voorstel UWV niet langer over het advies van de bedrijfsarts omtrent de belastbaarheid van de zieke werknemer. Na de inwerkingtreding van dit onderdeel 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.

### **ARTIKEL III ZIEKTEWET**

*(Enig onderdeel)*

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 voor 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 – de verhaalsanctie - voor deze gevalstypen opgenomen. De verhaalsanctie is alleen van toepassing op publiek verzekerde werkgevers. Voor eigenrisicodragers voor de ZW is het beoordelingskader van artikel 26, tweede lid, artikel 25, en artikel 65, Wet WIA relevant.

Op grond van artikel 38, tweede lid, ZW doet de werkgever op de laatste dag van de dienstbetrekking melding van de ongeschiktheid tot werken aan UWV. Tevens stelt de werkgever in overleg met de werknemer een RIV op en verstrekt een afschrift daarvan aan de werknemer. Op verzoek van UWV verstrekt het RIV aan UWV. Op basis 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 zonder deugdelijke grond zijn verplichtingen op grond van artikel 38, tweede lid, ZW of artikel 25, eerste, tweede, vijfde lid, of krachtens het zevende lid gestelde, van de Wet WIA niet is nagekomen, of onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht, verhaalt UWV 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 verhaalsanctie nu geldt een gelijkkluidend beoordelingskader als dat voor de loonsanctie bij werknemers met een doorlopende dienstbetrekking. 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. Bij de beoordeling van artikel 38 ZW vormt daarmee de inschatting van de bedrijfsarts of arbodienst van de arbeidsongeschiktheid door ziekte zoals het RIV tevens het uitgangspunt.

### **ARTIKEL IV OMHANG**

Vanwege de vernummering van artikel 52, vierde lid, naar het vijfde lid, wordt het algemeen inkomensbesluit socialezekerheidswetten "omgehangen" waardoor dit besluit na de inwerkingtreding van deze wet onder andere op artikel 52, vijfde lid, berust.

### **ARTIKEL V EVALUATIE**

Artikel II, onderdeel E, en artikel III van deze wet worden binnen vier jaar na inwerkingtreding geëvalueerd. Het verslag van de evaluatie wordt aan de Staten-Generaal gestuurd. Voor de wijze waarop de evaluatie plaats zal vinden wordt verwezen naar het algemeen deel van de toelichting onder § 3.2.

### **ARTIKEL VI INWERKINGTREDING**

Met een zogenoemd klein koninklijk besluit zal de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel worden geregeld. Hierbij is de beoogde datum van inwerkingtreding 1 januari 2021 voor artikel I, artikel II, onderdeel E, artikel III en artikel V. Voor artikel II, onderdelen A tot en met D en F, is de beoogde datum van inwerkingtreding 1 juli 2020.