

Conceptregeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

van _____, nr. 2020-0000280813,

tot wijziging van de Regeling SUWI, de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar en de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar voor vangnetters zonder werkgever in verband met regels over de re-integratievisie en enkele andere wijzigingen

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelet op de artikelen 26, vierde lid, en 64, dertiende lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, artikel 71a, tweede en zevende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en artikel 63a, negende lid, van de Ziektewet;

Besluit:

ARTIKEL I

Aan hoofdstuk 3 van de Regeling SUWI wordt een paragraaf toegevoegd, luidende:

§ 3.5 Gegevensverwerking bij aanvraag uitkering arbeidsongeschiktheid

Artikel 3.14. Gegevensverstrekking aan UWV

Bij de aanvraag, bedoeld in artikel 64 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, worden door de verzekerde de gegevens over gezondheid verstrekt, die van belang zijn voor herstel, werkherleving en re-integratie. UWV verwerkt die gegevens voor het vaststellen van het recht op een uitkering op grond van artikel 47 of artikel 54 van die wet.

ARTIKEL II

De Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar wordt als volgt gewijzigd:

A

Artikel 4, tweede lid wordt als volgt gewijzigd:

1. In onderdeel a wordt "en de termijnen" vervangen door ", de termijnen" en aan het slot wordt toegevoegd ", alsmede de visie van de werkgever en de werknemer hierop".
2. In onderdeel b wordt aan het slot toegevoegd " omvat de visie van de werkgever en de werknemer hierop; en".

B

Na artikel 7a wordt een artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 7b. Overgangsrecht

1. Artikel 4, tweede lid, onderdelen a en b, van deze regeling, zoals dat luidde voor inwerkingtreding van artikel II, onderdeel A, van de Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van [datum] tot wijziging van de Regeling SUWI, de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar en de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar voor vangnetters zonder werkgever in verband met regels over de re-integratievisie en enkele andere wijzigingen blijft van toepassing voor werknemers van wie de eerste ziektedag is gelegen voor 1 juli 2023, indien het plan van aanpak en de eerstejaarsevaluatie niet na deze datum zijn opgesteld of

bijgesteld.

2. Dit artikel vervalt met ingang van 1 juli 2025.

ARTIKEL III

De Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar voor vangnetters zonder werkgever wordt als volgt gewijzigd:

A

Artikel 4, tweede lid wordt als volgt gewijzigd:

1. In onderdeel a wordt "en de termijnen" vervangen door ", de termijnen" en aan het slot wordt toegevoegd ", alsmede de visie van de werknemer hierop".
2. In onderdeel b wordt aan het slot toegevoegd ", waarbij die evaluatie de visie van de werknemer hierop omvat; en".

B

Na artikel 8 wordt een artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 8a. Overgangsrecht in verband met visie werknemer

1. Artikel 4, tweede lid, onderdelen a en b, van deze regeling, zoals dat luidde voor inwerkingtreding van artikel III, onderdeel A, van de Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van [datum] tot wijziging van de Regeling SUWI, de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar en de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar voor vangnetters zonder werkgever in verband met regels over de re-integratievisie en enkele andere wijzigingen blijft van toepassing voor werknemers van wie de eerste ziektedag is gelegen voor 1 juli 2023, indien het plan van aanpak en de eerstejaarsevaluatie niet na deze datum zijn opgesteld of bijgesteld.
2. Dit artikel vervalt met ingang van 1 juli 2025.

ARTIKEL IV

In artikel 3, elfde lid, van de Regeling werkzaamheden, administratieve voorschriften en kosten eigenrisicodragen ZW wordt "bedoeld in artikel 52c, eerste, tweede en vierde lid ZW" vervangen door "bedoeld in artikel 52c van de ZW".

ARTIKEL V

1. Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 juli 2023, met uitzondering van artikel I en IV.
2. Indien het bij koninklijke boodschap van 30 september 2020 ingediende voorstel van wet tot wijziging van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Ziektewet teneinde het advies van een bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer leidend te maken bij de toets op de re-integratie-inspanningen door het UWV (Kamerstukken 35589) tot wet is verheven en die wet in werking treedt, treedt artikel I op hetzelfde tijdstip in werking.
3. Artikel IV treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst.

Deze regeling zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

Den Haag,
de Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

C.E.G. van Gennip

Toelichting

Algemeen

§ 1. Inleiding

Deze wijzigingsregeling bevat drie wijzigingen. Volgend op het voornemen om het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer leidend te maken bij de RIV-toets door UWV, is er ten eerste een wettelijke grondslag gecreëerd voor UWV om gegevens over de gezondheid van de werknemer te kunnen blijven ontvangen bij de WIA-aanvraag voor de uitvoering van de WIA-claimbeoordeling. Ten tweede is de rol van de zieke werknemer tijdens de loondoorbetalingsperiode bij ziekte versterkt, doordat deze tijdens het opstellen van het plan van aanpak, het bijstellen daarvan en bij de eerstejaarsevaluatie, zijn visie op het re-integratietraject moet geven¹. Dit geldt ook voor de werkgever, zodat de wijziging leidt tot een grotere betrokkenheid van zowel de werknemer als de werkgever bij het re-integratieproces. Deze wijzigingen worden hieronder nader toegelicht. Tot slot wordt in de Regeling werkzaamheden, administratieve voorschriften en kosten eigenrisicodragen ZW een technische wijziging doorgevoerd. Voor een nadere toelichting op deze wijziging wordt verwezen naar de artikelsgewijze toelichting.

§ 2. De Regeling SUWI

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. 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, de zogeheten RIV-toets. Onderdeel van deze RIV-toets is dat UWV het advies en de sociaal medische begeleiding van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer beoordeelt. Hiervoor heeft UWV gegevens over de gezondheid van de werknemer nodig. Het gaat dan om een beschrijving van de aard van de klachten, voor zover mogelijk de diagnose, de behandeling en de prognose, gecombineerd met een beschrijving van de beperkingen die hieruit voortvloeien. Hieronder worden ook gegevens over de gezondheid verstaan die afkomstig zijn uit de curatieve sector.

Indien het bij koninklijke boodschap van 30 september 2020 ingediende voorstel van wet tot wijziging van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Ziektewet teneinde het advies van een bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer leidend te maken bij de toets op de re-integratie-inspanningen door het UWV (Kamerstukken 35589) tot wet wordt verheven, zal UWV bij de RIV-toets niet langer het medisch advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer beoordelen. UWV heeft dan geen grondslag meer om de gegevens over de gezondheid van de werknemer als onderdeel van het re-integratieverslag ten behoeve van de RIV-toets te ontvangen. Die gegevens over de gezondheid zijn echter wel noodzakelijk bij het beoordelen van de aanvraag voor een WIA-uitkering als bedoeld in artikel 64 Wet WIA. Ten behoeve van deze aanvraag blijft UWV gegevens over gezondheid ontvangen op grond van het nieuwe artikel 3.14.

Ten aanzien van de Ziektewet geldt overigens dat geen nieuwe grondslag nodig is voor het verkrijgen van gegevens over de gezondheid van de werknemer. Het aanleveren van deze gegevens met het re-integratieverslag kent namelijk een tweeledig doel. Niet alleen wordt hiermee nu nog het advies van de bedrijfsarts dat aan de re-integratie ten grondslag ligt beoordeeld, de gegevens stellen UWV ook in staat de re-integratie in dezelfde lijn te continueren.² Met het inwerking treden van voornoemd wetsvoorstel blijft die doelstelling – bezien op welke wijze de re-

¹ Kamerstukken II, 2018/19, 29544 nr. 873.

² Stcrt. 2003, 117, p. 14.

integratie kan worden gecontinueerd – bestaan.

§ 3. De Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar

Werkgevers zijn verplicht het loon van zieke werknemers gedurende een periode van twee jaar door te betalen. Bij de uitwerking van het Regeerakkoord in 2018 zijn afspraken gemaakt over een uitvoerbaar pakket aan maatregelen om de loondoorbetalingsverplichtingen makkelijker, duidelijker en goedkoper maken. Een onderdeel van dit pakket aan maatregelen is het verstevigen van de rol van de werknemer³.

De werkgever is samen met de werknemer verantwoordelijk voor het re-integratieproces. Als er sprake is van dreigend langdurig verzuim vraagt de werkgever de bedrijfsarts of arbodienst uiterlijk in de zesde week van de ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid een oordeel te geven over de zieke werknemer. Als blijkt dat het ziekteverzuim langdurig is, legt de werkgever een re-integratiedossier aan. Onderdeel hiervan is het plan van aanpak. In het plan van aanpak staan de te ondernemen activiteiten gericht op inschakeling in arbeid, de daarmee te bereiken doelstellingen en de termijnen waarbinnen die doelstellingen naar verwachting kunnen worden bereikt. Het plan van aanpak wordt bijgesteld als de evaluatie van het plan van aanpak dan wel het advies van de bedrijfsarts of de arbodienst daartoe aanleiding geeft.

Het plan van aanpak stelt de werkgever op in overeenstemming met de werknemer⁴. Dit betekent dat er een belangrijke rol voor de werknemer is neergelegd bij het opstellen van het plan van aanpak. De werknemer verleent ook medewerking aan het re-integratieverslag dat moet worden meegestuurd naar UWV bij de WIA-aanvraag. Een werknemer heeft, conform artikel 6, eerste lid onder I, van de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar, de gelegenheid om zijn oordeel te geven op de onderdelen van het re-integratieverslag. In aanvulling hierop is aan deze regeling toegevoegd dat de werkgever en de werknemer hun visie over de re-integratie geven bij het opstellen van het plan van aanpak, het bijstellen daarvan en de eerstejaarsevaluatie. De visie is gericht op zowel de kortere als de langere termijn en kan, net als het plan van aanpak zelf, regelmatig bijgesteld worden als daar aanleiding toe is. De regeling geeft een werkgever en werknemer al ruimte om gemotiveerd af te wijken van de gestelde termijn voor het opstellen van het plan van aanpak. Deze ruimte geldt zodoende ook voor het geven van een visie daarop.

Het plan van aanpak wordt opgesteld op basis van de probleemanalyse van de bedrijfsarts of arbodienst met het advies over de mogelijkheden van de werknemer en de verwachting ten aanzien van herstel en werkhervatting. Het is aan de werkgever en werknemer om te bespreken welke mogelijkheden voor werkhervatting zij zien, er afspraken over te maken en deze vast te leggen in het plan van aanpak. Het doel van deze wijziging is het bevorderen van het gesprek over de re-integratie waardoor de betrokkenheid van werkgever en werknemer worden vergroot en de re-integratie succesvol is. Zo is het mogelijk dat een werkgever en werknemer mogelijkheden zien in ander passend werk als het eigen werk niet geschikt is en kunnen zij daar afspraken over maken. Ook als er geen re-integratieactiviteiten mogelijk zijn, moet dit gemotiveerd worden vastgelegd. Daarnaast kunnen een werkgever en werknemer twijfels hebben over het advies van de bedrijfsarts of hier verschillend over denken. Als deze situatie zich voordoet, is het aan de werkgever en werknemer om te bespreken of een second opinion bij een andere bedrijfsarts of een deskundigenoordeel bij UWV aan de orde is. Het is belangrijk dat deze zaken besproken worden, zodat niets een succesvolle re-integratie in de weg staat. De visie is een hulpmiddel om dit doel te bereiken en is daarmee een waardevolle toevoeging voor zowel de werkgever als de werknemer.

In de praktijk wordt al vaak een visie opgenomen in het plan van aanpak. In het (niet-verplichte) format van het plan van aanpak op de website van UWV wordt al expliciet de visie van de werkgever en van de werknemer gevraagd. Dan gaat het vooral om de visie over de functie en de

³ Kamerstukken II, 2018/19, 29544 nr. 873.

⁴ Artikel 25 tweede lid WIA.

arbeidsmogelijkheden. Met deze wijzigingsregeling is expliciet de visie op de re-integratie toegevoegd aan het plan van aanpak, bijstellingen daarop en de eerstejaarsevaluatie. Om een visie te kunnen geven is enige kennis van het re-integratieproces en de eigen verantwoordelijkheden vereist. In het huidige poortwachtersproces kan de arbodienst of casemanager hier inzicht in geven. Als een werknemer en/of werkgever niet in staat zijn om hun visie op de re-integratie te geven en er is behoefte aan ondersteuning, dan kan er in overleg besloten worden om bijvoorbeeld een onafhankelijk casemanager of jobcoach te betrekken.

UWV toetst voorafgaand aan de WIA-beoordeling de re-integratie-inspanningen van de werkgever en werknemer en kijkt daarbij of het re-integratieverslag compleet is, inclusief het plan van aanpak en de eerstejaarsevaluatie. Een niet compleet re-integratieverslag kan leiden tot een verlenging van de loondoorbetalingsverplichting voor de werkgever. In het plan van aanpak, de bijstellingen daarop en de eerstejaarsevaluatie moet, naast afspraken over de te ondernemen acties om de mogelijkheden tot werken te vergroten, nu ook de visie van zowel de werkgever als de werknemer zijn vastgelegd.

Deze wijziging geldt ook voor de werkgever die eigenrisicodrager is voor de Ziektewet en zijn (ex-)werknemer. Bij het eindigen van het dienstverband tijdens de eerste twee ziektejaren is de eigenrisicodrager in beginsel op dezelfde wijze verantwoordelijk voor de re-integratie als iedere andere werkgever.

Overgangsrecht

Ten aanzien van werknemers van wie de eerste ziektedag voor 1 juli 2023 ligt, is overgangsrecht opgenomen om te voorkomen dat werknemers en werkgevers in het reeds opgestelde plan van aanpak, de bijstellingen van het plan van aanpak en de eerstejaarsevaluatie verplicht worden om achteraf alsnog hun visies op het re-integratietraject op te nemen. De maatregel geldt daarom voor de stukken die na 1 juli 2023 zijn opgesteld. In de situaties waarin sprake is van samengesteld ziekteverzuim worden de ziekteperiodes bij elkaar opgeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Als hierdoor de eerste ziektedag voor 1 juli 2023 ligt, geldt de maatregel alleen voor de stukken die na die datum zijn opgesteld.

§ 4. De Regeling eerste en tweede ziektejaar voor vangnetters zonder werkgever

Voor een vangnetter zonder werkgever geldt dat hij bij ziekte aanspraak maakt op een Ziektewetuitkering, uitbetaald door UWV op grond van de Ziektewet. Bij vangnetters zonder werkgever moet worden gedacht aan zieke uitzendkrachten, zieke werklozen en werknemers van wie het tijdelijke contract is afgelopen. UWV is samen met de vangnetter verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding en re-integratie.

In de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar voor vangnetters zonder werkgever wordt, op dezelfde wijze als hiervoor beschreven, de visie van de vangnetter zonder werkgever aan het gezamenlijke plan van aanpak toegevoegd, evenals aan eventueel bijgestelde versies daarvan. Artikel 7 onder k geeft reeds de mogelijkheid aan de vangnetter zonder werkgever om zijn oordeel over het re-integratieverslag te geven en deze toevoeging is daar een aanvulling op. Door deze wijziging wordt het voor UWV, die de vangnetter ondersteunt bij de inschakeling in arbeid, inzichtelijk hoe de vangnetter naar zijn re-integratie kijkt. Mogelijk ziet de vangnetter (on)mogelijkheden waar UWV in de ondersteuning over in gesprek kan gaan met de vangnetter. Deze wijziging bevordert het gesprek tussen UWV en de werknemer met een Ziektewetuitkering.

UWV vormt in deze situatie een oordeel over het desbetreffende ziektegeval en ondersteunt de vangnetter bij de inschakeling in arbeid. Het opnemen van de visie van UWV in het plan van aanpak heeft daardoor geen toegevoegde waarde.

Overgangsrecht

Ten aanzien van werknemers van wie de eerste ziektedag voor 1 juli 2023 ligt, is overgangsrecht

opgenomen om te voorkomen dat werknemers in het reeds opgestelde plan van aanpak, evenals aan eventueel bijgesteld versies verplicht worden om achteraf alsnog hun visie op het re-integratietraject op te nemen. De maatregel geldt daarom voor de stukken die na 1 juli 2023 zijn opgesteld. In de situaties waarin sprake is van samengesteld ziekteverzuim worden de ziekteperiodes bij elkaar opgeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Als hierdoor de eerste ziektedag voor 1 juli 2023 ligt, geldt de maatregel alleen voor de stukken die na die datum zijn opgesteld.

§ 5. Ontvangen uitvoeringstoetsen en adviezen

PM

§ 6. Verwerking gegevens over gezondheid in relatie tot de Algemene verordening gegevensbescherming

De gegevens over gezondheid, bedoeld in artikel I, betreffen een bijzondere categorie van persoonsgegevens in de zin van de Algemene verordening gegevensbescherming (hierna: AVG). Deze persoonsgegevens verdienen specifieke bescherming aangezien de context van de verwerking ervan significante risico's kan meebrengen voor de grondrechten en de fundamentele vrijheden van burgers. Om die reden is op grond van artikel 9, eerste lid, van de AVG de verwerking van gegevens over gezondheid in beginsel verboden. Hierop bestaan echter een aantal uitzonderingen. Deze zijn opgesomd in artikel 9, tweede lid, van de AVG. De nationale wetgever heeft de uitzonderingsgronden met betrekking tot de gegevens over gezondheid nader uitgewerkt in artikel 30, eerste lid, van de Uitvoeringswet Algemene verordening gegevensbescherming (hierna: UAVG). Dat artikel stelt dat, gelet op artikel 9, tweede lid, onderdeel b, van de verordening, het verbod om gegevens over gezondheid te verwerken niet van toepassing is, indien de verwerking geschiedt door bestuursorganen, pensioenfondsen, werkgevers of instellingen die te hunnen behoeve werkzaam zijn, en voor zover de verwerking noodzakelijk is voor ofwel een goede uitvoering van wettelijke voorschriften, pensioenregelingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die voorzien in aanspraken die afhankelijk zijn van de gezondheidstoestand van de betrokkene ofwel de re-integratie of begeleiding van werknemers of uitkeringsgerechtigden in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid. Omdat hier sprake is van een bestuursorgaan (UWV) en de verwerking noodzakelijk is voor een goede uitvoering van de artikelen 47 en 54 van de Wet WIA, te weten het vaststellen van het recht op een uitkering, en de gegevens daarmee noodzakelijk zijn voor de re-integratie of begeleiding van werknemers of uitkeringsgerechtigden in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid, is het verwerken van deze bijzondere categorie persoonsgegevens hier gerechtvaardigd.

§ 7. Financiële en administratieve effecten

De wijziging in de Regeling SUWI heeft geen effecten op de financiële en administratieve lasten. De wettelijke grondslag in de Regeling SUWI maakt dat het proces van de WIA-aanvraag voor werknemer, werkgever en UWV gelijk blijft aan de situatie voorafgaand aan het leidend maken van het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer bij de RIV-toets door UWV.

De wijziging van de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar en de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar voor vangnetters zonder werkgever heeft geen effect op de financiële lasten voor werkgevers en een beperkt effect op de administratieve lasten voor werkgevers. Werkgevers waren al verplicht om bij langdurig ziekteverzuim een plan van aanpak op te stellen. Deze wijziging brengt enkel de verplichting met zich mee dat werkgevers in het plan van aanpak en de eerstejaarsevaluatie hun visie op de re-integratie moeten opnemen en werknemers moeten vragen hun visie in het plan van aanpak op te nemen. Dit geldt op dezelfde manier voor de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar voor vangnetters zonder werkgever waar de werknemer zijn visie op de re-integratie aanvullend moet opnemen in het plan van aanpak en de

eerstejaarsevaluatie.

Artikelsgewijs

Artikel I

Op grond van artikel 64, dertiende lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen kunnen bij ministeriële regeling regels worden gesteld met betrekking tot de gegevens die door de verzekerde bij de aanvraag worden verstrekt. Met een wijziging van de Regeling SUWI wordt gebruikgemaakt van deze bevoegdheid en geregeld welke gegevens over de gezondheid de werknemer bij de aanvraag dient te verstrekken. UWV verwerkt die gegevens voor het vaststellen van het recht op een uitkering op grond van artikel 47 of artikel 54 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. Dit biedt een andere grondslag voor verwerking van de gezondheidsgegevens dan voorheen.

Artikel II

Met deze wijzigingen wordt de visie van de werkgever en werknemer op de wederzijds te ondernemen activiteiten toegevoegd aan het plan van aanpak, bedoeld in artikel 25, tweede lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. In de huidige praktijk worden de werknemers doorgaans al betrokken bij het opstellen en bijstellen van het plan van aanpak en bij de eerstejaarsevaluatie. Met deze wijzigingen wordt dit expliciet geregeld voor alle werkgevers en werknemers.

Tevens wordt met deze wijziging overgangsrecht toegevoegd, zodat wordt voorkomen dat werkgevers en werknemers in het reeds opgestelde plan van aanpak, bijstellingen daarop en de eerstejaarsevaluatie verplicht worden om achteraf alsnog hun visies op het re-integratietraject op te nemen.

Artikel III

Met deze wijzigingen wordt, op dezelfde wijze als in artikel II, de visie van de vangnetter zonder werkgever op de te ondernemen activiteiten, toegevoegd aan het plan van aanpak, bedoeld in artikel 26, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. In de huidige praktijk worden de vangnetters zonder werkgever al betrokken bij het opstellen en bijstellen van het plan van aanpak. Met deze wijzigingen wordt dit met betrekking tot de visie expliciet geregeld.

Tevens wordt met deze wijziging overgangsrecht toegevoegd, zodat wordt voorkomen dat vangnetters zonder werkgever in het reeds opgestelde en eventueel bijgestelde plan van aanpak verplicht worden om achteraf alsnog hun visie op het re-integratietraject op te nemen.

Artikel IV

Met de onderhavige wijziging wordt een verkeerde verwijzing hersteld, die is ontstaan als gevolg van de inwerkingtreding van de Reparatiewet SZW 2011.

Artikel V

Dit artikel regelt de tijdstippen van inwerkingtreding van de verschillende artikelen van deze regeling.

De Regeling SUWI treedt in werking op het moment dat het voorstel van wet tot wijziging van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Ziektewet teneinde het advies van een bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer leidend te maken bij de toets op de re-integratie-inspanningen door het UWV (Kamerstukken 35589) tot wet is verheven en in werking is

getreden. Hierdoor wordt voorkomen dat na inwerkingtreding van het wetsvoorstel er geen grondslag meer voor UWV zou zijn om gegevens over de gezondheid te verkrijgen.

De Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar en de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar voor vangnetters zonder werkgever treden in werking op 1 juli 2023.

Omdat sprake is van reparatieregelgeving, treedt de Regeling werkzaamheden, administratieve voorschriften en kosten eigenrisicodragen ZW in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

C.E.G. van Gennip