

## Terugblik en vooruitblik

In december is het tijd om terug te kijken én om vooruit te kijken naar het komende jaar. Het afgelopen jaar is er veel gebeurd op het gebied van het arbeidsrecht, verzuim & arbeidsongeschiktheid. Het komende jaar zetten de ontwikkelingen mooi door. In deze bijdrage wordt kort stilgestaan bij een aantal belangrijke wijzigingen/ontwikkelingen die in 2022 hebben plaatsgevonden en wordt gekeken naar de (verwachte) wijzigingen/ontwikkelingen voor het nieuwe jaar.

### **Terugblik 2022**

Op 1 augustus 2022 is [de implementatiewet Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden](#) in werking getreden. Deze implementatiewet moet werknemers meer inzicht geven in de toepasselijke arbeidsvoorwaarden en bovendien is een nevenwerkzaamhedenbeding in principe niet meer aan de orde, tenzij de werkgever kan aantonen dat hij een goede reden heeft om nevenwerkzaamheden te verbieden. Deze wet regelt natuurlijk nog veel meer, lees de [blog](#) van Kim Dijks-Bouwknegt over alle relevante wijzigingen.

De [Wet Betaald ouderschapsverlof](#) is op 2 augustus 2022 in werking getreden en ouders hebben recht op 9 weken betaald ouderschapsverlof in 1e levensjaar kind. Deze uitkering kan worden aangevraagd bij het UWV en is 70% van het maximumdagloon. Beide ouders hebben recht op het gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof, als zij allebei in loondienst werken.

In een brief van [26 augustus 2022](#) kondigde minister van Gennip kortetermijnmaatregelen aan om de achterstanden bij het UWV aan te pakken in verband met de WIA-beoordelingen. Een van deze maatregelen is de [vereenvoudigde WIA-beoordeling voor 60-plussers](#), die op 1 oktober 2022 in is gegaan en loopt tot 31 december 2023. Op 1 december 2022 heeft het UWV naar aanleiding van een [WOO-verzoek](#) aanvullende informatie gegeven over de inhoud van de regeling. Lees [hier](#) het blog van Jim Faas dat hij schreef voor Medisch Contact over deze vereenvoudigde beoordeling.

In het verlengde van de achterstanden bij de Wet WIA is in 2021 door [Lex van den Heuvel](#) reeds geprocedeerd over de [WGA-voorschotten](#) die het UWV bij eigenrisicodragers in rekening brengt. In de verzamelwet SZW 2022 was een wijziging opgenomen die een wettelijke grondslag zou moeten geven aan het in rekening brengen van de voorschotten bij de eigenrisicodrager. De uitspraak van de rechtbank Midden-Nederland van 16 november 2022 ([ECLI:NL:RBMNE:2022:4604](#)), maakt inmiddels duidelijk dat deze wijziging geen wettelijke grondslag biedt voor het in rekening brengen van voorschotten door het UWV. Kort gezegd: voor een WIA-toerekening aan de eigenrisicodrager moet er een verzekeringsgeneeskundig en arbeidsdeskundig onderzoek plaatsvinden. Als dat niet is gebeurd, dan mag het UWV ook geen

voorschot in rekening brengen.

Wat moet je doen als je wacht op een WIA-beoordeling? [Natascha Schenk](#) legt het uit.

In 2022 zijn twee belangrijke uitspraken gedaan over de plicht tot beëindiging van **slapende dienstverbanden** en de **Compensatieregeling transitievergoeding**. De Centrale Raad van Beroep heeft bepaald dat ook voor slapers van voor 1 juli 2015 het UWV werkgevers moet compenseren voor de betaling van de transitievergoeding. Via [deze link](#) lees je mijn blog over deze uitspraak. In het verlengde van de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep, heeft de Hoge Raad inmiddels op 11 november 2022 ([ECLI:NL:HR:2022:1575](#) en [ECLI:NL:HR:2022:1576](#)) uitspraak gedaan in zaken over diepslapers en semi-diepslapers (werknemers van wie de arbeidsovereenkomst reeds voor 1 juli 2015 kon worden beëindigd en werknemers van wie de arbeidsovereenkomst na 1 juli 2015 kon worden beëindigd). Roswitha Spaans-Edema schreef hierover recent een [blog](#).

In 2022 zijn de fiscale aftrekmogelijkheden voor scholingskosten aangepast. Om opleiding en ontwikkeling toch te stimuleren is het **STAP-budget (Stimulering Arbeidsmarkt Positie)** door de overheid in het leven geroepen. Werkenden en werkzoekenden kunnen een STAP-budget van maximaal € 1.000 per jaar aanvragen voor scholing en ontwikkeling voor het volgen van een training, cursus of opleiding. In 2023 kunnen er weer aanvragen voor het STAP-budget gedaan worden bij het UWV.

Als **kers op de taart van 2022 heeft de Centrale Raad van Beroep** voor de kerst 23 december 2022 ([ECLI:NL:CRVB:2022:2672](#)) een uitspraak gedaan, waarin wordt teruggekomen op de vaste rechtspraak m.b.t. **beoordelingskader bij nieuwe ziekmelding na een Eerstejaars Ziektewet-beoordeling**. Kort gezegd, was de lijn van de Raad eerst dat bij een nieuwe ziekmelding door een verzekerde die bij de EZWb minder dan 35% arbeidsongeschikt werd geacht (en dus geen aanspraak meer had op een Ziektewetuitkering en niet meer had gewerkt nadien), door het UWV bij een nieuwe ziekmelding geschikt werd geacht voor een van de drie functies die bij de EZWb waren gededd, geen (nieuw) recht had op een Ziektewetuitkering. Van deze lijn is de Raad teruggekomen. Nu geldt dat het UWV bij een ziekmelding van een verzekerde die na de EZWb niet meer heeft gewerkt het volgende:

- Het UWV moet eerst beoordelen of de beperkingen van de betrokkene sinds de EZWb zijn toegenomen. Als dat niet zo is, kan ziekengeld op basis van dit medisch oordeel worden geweigerd;
- Als de beperkingen sinds de EZWb zijn toegenomen, moet beoordeeld worden of de oorspronkelijk bij de EZWb geselecteerde (deel)functies geschikt zijn gebleven.
- Ziekengeld kan dan worden geweigerd als:
  - ten minste drie geschikte functies met elk in ieder geval drie arbeidsplaatsen overblijven en
  - een schatting op basis van die functies nog steeds leidt tot in ieder geval 65 procent arbeidsgeschiktheid.

### **Vooruitblik 2023**

Het [minimumloon](#) is met ingang van 1 januari 2023 verhoogd naar 10,15% (!) en bedraagt met ingang van 1 januari 2023 €1.934,40 per maand.

De **Wet werken waar je wilt** is op 5 juli 2022 door de Tweede Kamer aangenomen en ligt nu bij de [Eerste Kamer](#). Als de wet ook door de Eerste Kamer wordt aangenomen (wat wel de verwachting is), dan krijgen werknemers meer zeggenschap over de plek waar zij willen werken. Bij een verzoek tot aanpassing van de arbeidsplaats moeten alle omstandigheden worden meegewogen en geldt de maatstaf van redelijkheid en billijkheid. Kortom: de belangen van de werkgever en de werknemer mee. Dit zijn bijvoorbeeld het welzijn en de thuissituatie van de werknemer, het behoud van de sociale cohesie, een goede samenwerking en eventuele administratieve/financiële lasten voor de werkgever. Moeten we dit willen? Lees de [blog](#) van Suzanne Meijers over dit onderwerp.

Ook in 2023 zullen er weer de nodige wijzigingen zijn op het gebied van sociale zaken en werkgelegenheid. In de [Verzamelwet SZW 2023](#) zijn daartoe enkele wijzigingen opgenomen. Twee interessante wijzigingen zijn er m.b.t. regres en de loondoorbetaling tijdens ziekte van AOW-ers. Het plan is dat na 1 juli 2023 de **loondoorbetaling van zieke AOW-ers van 13 weken naar 6 weken gaat**. Ten aanzien van **regreszaken** (als er een derde aansprakelijk is voor de arbeidsongeschiktheid van een werknemer) regelt de verzamelwet SZW dat er voor de gegevensuitwisseling tussen het UWV een wettelijke grondslag is. Het wordt dus makkelijker voor partijen om regreszaken goed te regelen. Belangrijk voor schadelast dragende werkgevers, want de eventuele WGA-uitkering (en een deel van de loondoorbetaling tijdens ziekte) komen niet voor zijn rekening, maar voor rekening van de aansprakelijke derde.

Wordt dan toch het [oordeel van de bedrijfsarts leidend bij de RIV-toets](#) in juli 2023? Op 1 oktober 2020 lag dit wetsvoorstel er al, maar werd controversieel verklaard toen het kabinet viel. Het voorstel ligt nu weer op tafel en de planning is dat met ingang van 1 juli 2023 het oordeel van de bedrijfsarts leidend wordt bij de toetsing van de re-integratie inspanningen (dus niet bij de WIA-beoordeling!). De schatting is dat met deze wijziging 25% van de loonsancties

kom te vervallen. Zie het [artikel](#) van Marjol Nikkels voor deze (en andere) relevante wijziging(en) in 2023.

Op 23 januari 2023 staat het [wetsvoorstel](#) tot **verplichtstelling van een vertrouwenspersoon** op de agenda. Als deze wet wordt aangenomen, dan zijn bedrijven verplicht een vertrouwenspersoon te hebben en krijgt de vertrouwenspersoon verdergaande arbeidsrechtelijke bescherming.

In de brief van 26 augustus 2022 kondigde minister Van Gennip – als gezegd – verschillende maatregelen aan om de **achterstanden bij het UWV aan te pakken**, zo is het idee voor de midden lange termijn bijvoorbeeld dat een WGA'er die volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt is na vijf jaar automatisch een IVA-uitkering toe te kennen. De doorbelasting van de WGA-uitkeringen wordt waarschijnlijk verkort van 10 naar 5 jaar.

Verder is er een [onafhankelijke commissie](#) ingesteld die de toekomst van het arbeidsongeschiktheidsstelsel moet gaan bespreken.

## **Een interessant & gezond nieuwjaar gewenst!**

### **Datum**

29 december 2022

### **Auteur**

Stéphanie Heijtlager