

De ins en outs van het arbeidsongeschiktheidsdossier

2 ■ 2020

Colofon

- **Missie** JurisDidact streeft ernaar kennis en inzicht bij juristen en accountants te verhogen en de ontwikkeling van het professioneel handelen te bevorderen door middel van onafhankelijke, individuele nascholing.
- **PE-punten** 3
- **Geldigheid** U kunt de eindtoets maken zolang deze in uw online persoonlijk dossier staat vermeld.
- **Redactie** Mr. Pieter Dorhout, hoofdredacteur
Mr. dr. Chana Grijsen
Prof. mr. dr. Charlotte Phillips
Prof. mr. dr. Lies Punselie
- **Docent** Mr. Kerstin Hopman
- **Uitgever** Igno Ketelaars
- **Vormgeving** Roelof Koster Design, Mildam
- **Foto omslag** Merel Waagmeester Fotografie, Merel Waagmeester

© 2020 JurisDidact, Gorssel

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of op enig andere manier, zonder voorafgaande toestemming van de uitgever.

- **Bestellingen** De basisprijs van een programma is € 189,50 (excl. btw), tenzij anders vermeld. Bij gelijktijdige bestelling vanaf 4 programma's geldt korting. Zie hiervoor de website van JurisDidact. JurisDidact legt de gegevens van bestellers vast voor verwerking van de bestelling. De gegevens kunnen door ons worden gebruikt om u te informeren over relevante producten en diensten, tenzij u te kennen hebt gegeven hiertegen bezwaar te hebben.
- **Certificaten** Certificaten worden alleen toegekend aan kopers van losse programma's.
- **Administratie** Bij wijziging van de tenaamstelling en/of het adres verzoeken wij u deze gegevens door te geven aan de klantenservice van JurisDidact: Parallelweg 25, 7213 VT Gorssel.
- **Algemene voorwaarden** Levering en diensten geschieden volgens de Algemene voorwaarden van MOCuitgevers BV, gedeponeed bij de Kamer van Koophandel onder nummer 6469182. Een exemplaar van deze voorwaarden zal op verzoek worden toegezonden. De voorwaarden zijn te raadplegen via www.mocuitgevers.nl.



Inhoud

Voorwoord – 5

Inleiding – 7

Pre-toets – 9

Blok A

Vaststelling arbeidsongeschiktheid en de medische beoordeling

A1 Arbeidsongeschikt – 11

A2 Wachtijd – 13

A3 Verzekeringsgeneeskundige beoordeling – 15

A4 Ziekte/gebrek – 17

A5 Inschakeling deskundige – 18

A6 De Functionele Mogelijkhedenlijst – 19

A7 Arbeidsongeschiktheids- of claimbeoordeling? – 23

Blok B

Arbeidskundige beoordeling

B1 Arbeidskundige wetenswaardigheden – 25

B2 CBBS – 26

B3 De Arbeidsmogelijkhedenlijst – 28

Blok C

Toetsing en de Awb

C1 Omvang geding – 32

C2 Intrekking/herziening uitkering – 33

C3 Verbod van reformatio in peius – 37

Afkortingenlijst – **40**

Antwoorden pre-toets en casuïstiek – **41**

Literatuur en noten – **44**

Bijlage A Voorbeeld Arbeidsmogelijkhedenlijst – **46**

Toetsvragen – **47**



Voorwoord

In mijn ruim dertigjarige praktijk in de sociale zekerheid heb ik regelmatig de opmerking gehoord: *“Arbeidsongeschiktheidszaken zijn lastig te winnen, zeker als de verzekerde geen eigen deskundige kan betalen.”* Maar hoe valt dan te verklaren dat ik in al die jaren – vanwege financiële motieven – slechts één keer een eigen deskundige in heb kunnen schakelen en dat toch het merendeel van mijn procedures gegrond verklaard wordt?

Dat houdt mede verband met het feit dat er zagezegd op veel meer af te dingen valt dan op alleen de medische kant. Hierover geef ik al jaren cursussen en steeds vaker vraagt men mij: is er ook een handboek waar dat allemaal staat? Nee, dat is er niet. Af en toe wordt in de literatuur aandacht besteed aan een bepaald onderwerp, maar het meeste is terug te vinden in de rechtspraak. Om die reden vermeld ik in deze cursus zoveel mogelijk vindplaatsen van uitspraken. Het is aan te bevelen die (op een later moment) door te lezen, zodat de leerstof nog beter beklijft. Het is vooral een kwestie van al doende leert men, ervan uitgaande dat je weet waar je op moet letten. En dat is nou precies het waarom van deze cursus. Er zijn namelijk heel veel op zichzelf staande kleinere items die doorslaggevend kunnen zijn bij een arbeidsongeschiktheidsbeoordeling.

Ik beschrijf in deze cursus die onderwerpen/knelpunten die ik hoofdzakelijk ben tegengekomen in arbeidsongeschiktheidsprocedures. Het is dus zeker geen uitputtende beschrijving van een arbeidsongeschiktheidsbeoordeling.

Enige voorkennis op dat punt maakt het doorwerken van deze cursus een stuk gemakkelijker en voorkennis wordt ook verondersteld aanwezig te zijn bij de cursist. Het is voldoende als je op dat punt de klok hebt horen luiden. Op een heleboel punten vind je vervolgens de klepel in deze cursus.



Inleiding

Uitkeringsinstantie UWV reikt dagelijks talloze beslissingen uit in het kader van arbeidsongeschiktheid. Denk bijvoorbeeld aan de WIA, WAO en ZW. Als belanghebbende kun je tegen deze beslissingen bezwaar aantekenen. Zowel de werknemer als de werkgever is in de regel belanghebbende bij dit soort besluiten. Beiden kunnen dus bezwaar aantekenen. Om die reden is deze cursus zowel interessant voor de werkgevers- als de werknemersjurist.

Maar hoe word je vervolgens wijs uit het (vaak centimeters dikke) bezwaardossier dat het UWV op verzoek toestuurt? Wat betekenen al die afkortingen? Wat is eigenlijk de gang van zaken bij een arbeidsongeschiktheidsbeoordeling? Hoe toets je of de verzekeringsarts (va) en de arbeidsdeskundige (ad) hun werk goed hebben gedaan? Valt dat überhaupt te toetsen als jurist? Wat zijn de do's en don'ts? Valt er nog eer te behalen aan een arbeidsongeschiktheidszaak? Welke bezwaargronden kunnen tot succes leiden?

Deze verdiepende cursus is bedoeld voor de jurist die op zoek is naar meer kennis rond het voeren van een arbeidsongeschiktheidsprocedure tegen het UWV. De verschillende aan de orde zijnde aspecten worden besproken, waarbij ook de eisen die de rechtspraak stelt aan een zorgvuldige arbeidsongeschiktheidsbeoordeling aan de orde zullen komen.

De cursus is vooral ook bedoeld voor diegenen die denken dat dit soort zaken zich slechts op het medische vlak afspelen, en om die reden juist die (arbeidskundige) punten missen waarop in de regel gescoord kan worden. Iets dat in de praktijk helaas nog veel te vaak voorkomt. Om die reden wordt in deze cursus ook aandacht besteed aan het systeem dat het UWV hanteert bij het vaststellen van de mate van arbeidsongeschiktheid, te weten het Claimbeoordelings- en Borgingssysteem ofwel CBBS. Van dit systeem is per 15 mei 2020 versie 5 in werking getreden. De verschillen tussen beide versies worden besproken. De globale werking van het CBBS, de daaraan ten grondslag liggende uitgangspunten en de vaste, algemene rechtspraak op dit punt worden bekend verondersteld.

Van de bij het CBBS behorende Arbeidsmogelijkhedenlijst is achter in de cursus ter illustratie een in B3 te bespreken exemplaar bijgevoegd als bijlage A.

De wat meer ervaren jurist zal kunnen beamen dat er op verschillende onderdelen van een arbeidsongeschiktheidsbeoordeling zeer gedetailleerde jurisprudentie is. In deze cursus wordt vooral aandacht besteed aan (de rechtspraak op) die punten die wellicht van doorslag-

gevende betekenis kunnen zijn. Om een en ander goed te kunnen doorgronden, is basiskennis over een arbeidsongeschiktheidsbeoordeling een vereiste.

Blok A

Blok B

Blok C

Deze cursus bestaat uit de volgende blokken:

Vaststelling arbeidsongeschiktheid en de medische beoordeling

Arbeidskundige beoordeling

Toetsing en de Awb

■ Doelstellingen

Na afloop van deze juridische nascholing:

- weet u welke punten extra aandacht behoeven bij de behandeling van een arbeidsongeschiktheidsprocedure;
- kent u de belangrijkste begrippen die van belang zijn bij een arbeidsongeschiktheidsbeoordeling;
- hebt u allerlei praktische en nuttige tips gekregen om succes te behalen in een arbeidsongeschiktheidsprocedure.

De cursus beoogt geen uitputtende beschrijving te geven van de gang van zaken rond een arbeidsongeschiktheidsbeoordeling. Daarvoor wordt verwezen naar de JurisDidact-cursussen van mr. A. Wit, *Uitkeringssystematiek Wet WIA en De Ziektewet voor vangnetters zonder werkgever*. In laatstgenoemde cursus wordt de zogeheten WIA-keuring in de ZW ex artikel 19aa ZW e.v. besproken, waarbij ook aandacht wordt besteed aan de algemene uitgangspunten van het Schattingsbesluit (Sb).

■ Opmerking

Deze nascholing is in drie gedeeltes, Blok A, B en C, door te werken. Voor elk blok dient u circa een uur uit te trekken.

■ Criteria toets

U slaagt voor de eindtoets als u minimaal 6 van de 10 vragen juist hebt beantwoord. U kunt tweemaal herkansen.

■ Over de docent

Mr. K.U.J. (Kerstin) Hopman is als advocaat/partner werkzaam bij Advocatenkantoor Kerstin Hopman te Amsterdam. Zij is gespecialiseerd in het sociaalzekerheidsrecht, het arbeidsrecht en het raakvlak tussen die twee rechtsgebieden, te weten re-integratie. Daarnaast is zij al jaren werkzaam als docent bij verschillende organisaties zoals OSR, CPO, AvdR, NOvA, vakbonden en rechtsbijstandverzekeraars. Ten slotte is zij als auteur verbonden aan de NDSZ, onderdeel arbeidsongeschiktheid en zit zij in het bestuur van de specialisatievereniging SSZ advocaten.

Om voor uzelf te bepalen wat uw kennisniveau is van dit onderwerp, kunt u vrijblijvend de pre-toets maken. De resultaten van de pre-toets tellen niet mee voor uw eindscore.

- 1 Het UWV is het uitvoeringsorgaan voor de:
 - A volksverzekeringen.
 - B werknemersverzekeringen.
 - C sociale voorzieningen.

- 2 Om in aanmerking te kunnen komen voor een WIA-uitkering geldt een wachttijd van:
 - A 26 weken.
 - B 52 weken.
 - C 104 weken.

- 3 In welke wet dient de medische beoordeling in alle gevallen uitgevoerd te worden door een verzekeringsgeneeskundige?
 - A ZW
 - B WIA
 - C WMO

- 4 In welke zaken is UWV verplicht tot het inwinnen van informatie bij de behandelaar van de verzekerde?
 - A Alleen bij WIA-beoordelingen.
 - B Voorafgaand aan alle medische beoordelingen.
 - C Het UWV is daartoe niet verplicht.

- 5 Hoe heet het huidige systeem waarmee het UWV de mate van arbeidsongeschiktheid in het kader van de WIA vaststelt?
 - A FIS
 - B CBBS
 - C FML

- 6 Het mediaanloon is:
 - A het voorafgaand aan de eerste ziekte dag gemiddeld genoten loon.
 - B een ander woord voor maatmanloon.
 - C het loon van de middelste geduide functie.

- 7 Welke wet kent een uitlooptermijn van één maand?
- A ZW
 - B WAO
 - C WIA
- 8 De Beleidsregels Schorsing, Opschorting, Intrekking en Herziening uitkeringen gelden *niet* voor de volgende wet:
- A TW
 - B PW
 - C WIA
- 9 Mag het UWV ten nadele van een uitkeringsgerechtigde terugkomen op een beslissing?
- A Nooit.
 - B Altijd.
 - C Ja, mits geen sprake is van strijd met het rechtszekerheidsbeginsel.
- 10 In het kader van de vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid speelt het begrip 'actualisering' een rol bij:
- A de actualiteit van de medische gegevens.
 - B de 'houdbaarheidsdatum' van de geduide functies.
 - C toename van arbeidsongeschiktheid.

CASUS 1

Anna

Anna werkt als kapster in loondienst en moet zich ziekmelden in verband met ernstig kapperseczeem. De bedrijfsarts vindt haar als gevolg daarvan blijvend ongeschikt voor haar werk. Na 104 weken van ziekte worden de aanspraken op een WIA-uitkering beoordeeld. Anna verwacht dat de WIA-uitkering wordt toegekend: zij heeft namelijk nog steeds veel last van eczeem en kan haar werk als kapster nog steeds niet doen. Het UWV kent echter geen WIA-uitkering toe omdat van arbeidsongeschiktheid geen sprake is. Anna begrijpt dit niet en vraagt aan een rechtshulpverlener of dit wel klopt.

- a Wat is het eerste dat haar uitgelegd moet worden?

- b Wat is het verschil tussen ziekte en arbeidsongeschiktheid?

- c Waar leidt dat verschil in het geval van Anna toe?

Arbeidsongeschikt in de zin van de in deze cursus behandelde wetten¹ is kortgezegd degene die ten gevolge van ziekte/gebrek niet in staat is om datgene te verdienen wat hij vroeger verdiende. Het gaat dus om loondervingverzekeringen waarbij verlies aan verdien-capaciteit verzekerd is. Als sprake is van een resterende verdien-capaciteit boven een bepaald percentage², is geen sprake van arbeidsongeschiktheid in de zin van de arbeidsongeschiktheidswetten; ook niet als sprake is van beperkingen als gevolg van ziekte/gebrek.

Beoordeeld wordt wat de verzekerde ondanks deze beperkingen nog (wel) kan verdienen.

Om het verlies aan verdien capaciteit vast te stellen, dient dus duidelijk te zijn wat de verzekerde arbeid is geweest, ofwel de laatstelijk verrichte arbeid. Dit heet de maatmanarbeid. Het bijbehorende inkomen is het maatmanloon. Dat wordt vervolgens afgezet tegen het loon dat de verzekerde ondanks zijn beperkingen nog kan verdienen. Dit is een andere toets dan die gedurende de eerste 104 weken wordt uitgevoerd. Dan gaat het slechts om geschiktheid voor de laatstelijk verrichte functie, ofwel de bedongen arbeid ex artikel 7:629 BW/zijn arbeid ex artikel 19 ZW.

Hoe hoger het maatmanloon, hoe groter de kans dat de voor de WIA geldende 35%-drempel wordt gehaald. In die zin is de WIA, en ook de WAO, dus een verzekering waarvan de hoogstverdienenden in die zin het meest profiteren. Het arbeidsongeschiktheidspercentage zegt niet veel over de ernst van de beperkingen, maar veel meer over de hoogte van het maatmaninkomen. Het kan voorkomen dat twee verzekerden exact dezelfde beperkingen hebben en nog hetzelfde kunnen verdienen, maar dat toch de een wel een uitkering krijgt ende ander niet. De verklaring daarvoor is dan te vinden in de omstandigheid dat de ene verzekerde een veel hoger maatmanloon heeft dan de andere. Immers, als beiden met fulltime-arbeid nog € 1.600 bruto kunnen verdienen, maar de ene verdiende vroeger € 3.200 en de andere € 1.600, is de ene 50% arbeidsongeschikt en de andere 0%.

Verzekerden weten vaak niet dat de term ‘arbeidsongeschikt’ in bovengenoemde zin uitgelegd wordt. Zij verkeren in de veronderstelling dat het uiteindelijke arbeidsongeschiktheidspercentage maatgevend is voor de uren omvang van de resterende verdien capaciteit. Zo wordt bijvoorbeeld regelmatig verondersteld dat een mate van arbeidsongeschiktheid van 50% betekent dat maar halve dagen gewerkt zou kunnen worden. Dat is een misvatting. Dit is een belangrijk gegeven in het kader van de re-integratieplicht. Het is heel goed mogelijk dat het UWV de verzekerde geschikt heeft geacht tot het verrichten van werkzaamheden gedurende hele dagen, ondanks die 50%.

Die verschillende beoordelingen in de eerste/na 104 weken verklaren dus waarom Anna de eerste 104 weken wel ziek is bevonden maar daarna niet meer. Het UWV zal voor Anna voldoende passende functies hebben geduid waarmee zij meer dan 65% van haar oude salaris kan verdienen, met als gevolg dat geen sprake is van een relevante mate van arbeidsongeschiktheid: zij haalt de 35%-drempel niet.

De mate van arbeidsongeschiktheid in de diverse arbeidsongeschiktheidswetten wordt vastgesteld met behulp van het Claimbeoordelings- en Borgingssysteem (hierna: CBBS). Het dient als handleiding en bevat geen dwingende voorschriften.³ Meer informatie is te vinden in de Basisinformatie CBBS.

Het CBBS bevat voorbeeldfuncties die theoretisch gezien kunnen worden uitgeoefend, inclusief de belasting van die functies. Het functiebestand CBBS moet volgens het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten (hierna: Sb) gevuld worden met in Nederland uitgeoefende functies. Daarnaast moet het gaan om algemeen geaccepteerde arbeid. Om dit te waarborgen bestaat het functiebestand uit functies die zijn ondergebracht in functieclusters, ook wel SBC-codes genoemd. In een cluster zitten verschillende functies die qua medische belastbaarheid voor ten minste 65% overeenkomen. De eisen die aan een functieduiding worden gesteld, zijn terug te vinden in artikel 9 onderdeel a t/m i van het Sb. De bekendste eis is dat een verantwoorde schatting op drie functies (= SBC-codes) met ieder ten minste drie arbeidsplaatsen dient te zijn gebaseerd.⁴ Sinds 15 mei 2020 gelden de volgende twee versies: versie 4 voor beoordelingen met een datum geding voor 15 mei 2020 en CBBS 5 voor alle beoordelingen met een datum geding na die datum (zie verder B1).

De zogeheten CBBS-beoordeling is een geheel andere beoordeling dan die gedurende de eerste 104 weken plaatsvindt. Op grond van artikel 7:629 BW en artikel 19 ZW gaat het in die periode om de geschiktheid voor de bedongen/zijn arbeid.⁵ Zolang je dat niet in de volle omvang kunt doen, blijf je ziek voor jouw arbeid in de zin van artikel 7:629 BW/artikel 19 ZW, zelfs als je gedurende de 104-wekenperiode ander passend werk verricht en het loon dat je daarmee verdient even hoog is als het loon voor de bedongen arbeid.

A2

Wachttijd

CASUS 2

Jens

Jens was van 1 januari 2010 tot 1 juli 2019 in loondienst als gymleraar. Medio 2016 was hij een tijdje ziek vanwege onverklaarbare ernstige vermoeidheidsklachten. Jens dacht dat hij een burn-out had en dat dat mede kwam door de hectiek van zijn baan. Hij wilde het rustiger aan gaan doen en zelf zijn werktijden kunnen bepalen. Hij besloot ontslag te nemen en als zzp'er aan de slag te gaan. Voordat hij ontslag nam, meldde hij zich hersteld.

De vermoeidheid werd echter steeds erger en medio 2020 kwamen daar ook nog eens ernstige oogklachten bij. In september 2020 is bij Jens de progressieve ziekte multiple sclerose (MS) vastgesteld. Hij is niet meer in

staat te werken. Toen hij als zzp'er startte, had hij geen particuliere arbeidsongeschiktheidsverzekering afgesloten. Hij vraagt een bijstandsuitkering aan, maar de consulent wijst hem op mogelijke WIA-rechten.

- a** Onder welke voorwaarden is het mogelijk om in deze situatie alsnog een WIA-uitkering te verkrijgen?

- b** Staat het feit dat Jens op het moment van constateren van de ziekte MS niet in loondienst is, hieraan in de weg?

- c** Stel dat Jens inderdaad in aanmerking komt voor een WIA-uitkering, wat zal dan hoogstwaarschijnlijk de ingangsdatum zijn?

Artikel 7 WIA bepaalt dat de werknemer verplicht verzekerd is. Vervolgens bepaalt artikel 23 lid 1 WIA dat voor de verzekerde een wachttijd van 104 weken geldt voordat hij aanspraak kan maken op een WIA-uitkering. Het tweede lid van artikel 23 WIA bepaalt dat als eerste dag van de wachttijd de eerste werkdag geldt waarop door de verzekerde wegens ziekte niet is gewerkt.

Bovenstaande komt erop neer dat als vaststaat dat er tijdens een verzekerde periode een eerste ziektedag vastgesteld kan worden, de wachttijd begint te lopen.

Als Jens het UWV ervan kan overtuigen dat hij ondanks zijn hersteldmelding arbeidsongeschikt is gebleven, is de wachttijd medio 2016 gestart en eindigt die medio 2018. En kan dus in beginsel per medio 2018 een eerste WIA-dag ontstaan.

Voor het vervullen van de wachttijd is niet van belang of er daadwerkelijk 104 weken ziekingeld is genoten. Ook zonder dat dat het geval is, kan sprake zijn van een vervulde wachttijd volgens artikel 23 lid 3 sub b WIA. Van belang is slechts dat er in een verzekerde periode een eerste ziektedag valt te 'prikken' en dat die arbeidsongeschiktheid vervolgens 104 weken heeft geduurd.

Weet dat op grond van het vijfde lid van artikel 23 WIA een wachttijd wordt geacht gestopt te zijn op het moment dat er sprake is van een beëindiging van de Ziektewetuitkering op grond van artikel 19aa, de al eerdergenoemde WIA-keuring in de Ziektewet.