

De Ziektewet voor vangnetters zonder werkgever

1 ■ 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. Arie Wit
- **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, gedeponeerd 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](http://www.mocuitgevers.nl).

## Inhoud

Inleiding – 5

Pre-toets – 7

### **Blok A**

#### **De eerste 52 weken ongeschiktheid**

**A1** Inleiding – 10

**A2** Doelgroep van artikel 19aa ZW – 12

**A3** Rol van de werkgevers/eigenrisicodrager ZW – 14

**A4** Medisch ongeschiktheidsbegrip ingevolge artikel 19 ZW – 15

**A5** Maatstaf zijn arbeid gedurende de eerste 52 weken ongeschiktheid – 17

### **Blok B**

#### **De Eerstejaars Ziektewet-beoordeling**

**B1** Kern van artikel 19aa ZW – 21

**B2** Juridische kaders voor de EZWB ex artikel 19aa en 19ab ZW – 23

**B3** De maatman – 23

**B4** Maatmaninkomen – 28

**B5** Resterende verdien capaciteit – 32

**B6** Berekening van de resterende verdien capaciteit – 36

---

Afkortingenlijst – 39

Antwoorden pre-toets en casuïstiek – 40

Toetsvragen – 43



## Inleiding

Vanaf 1 januari 2013 is met de inwerkingtreding van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters, Stb. 2012, 483, kortweg de Wet Bezava, de zogenoemde Eerstejaars Ziekwet-beoordeling (EZWB) in de Ziekwet opgenomen. De EZWB is neergelegd in de artikelen 19aa en 19ab ZW en richt zich uitsluitend op werknemers in de flexibele schil van de arbeidsmarkt. De EZWB is qua uitwerking een beoordeling conform de uitgangspunten in de zin van de Wet WIA, met dit verschil dat de EZWB plaatsvindt na 52 weken ongeschiktheid voor het laatstelijk voorafgaand aan de ongeschiktheid verrichte werk. Indien een werknemer op grond van een EZWB uitgevoerd door het UWV meer kan verdienen dan 35% van zijn laatstelijk verdiende loon, het zogenoemde maatmaninkomen, wordt het ziekingeld een maand later beëindigd. Gevolg van de beëindiging van het ziekingeld is dat om die reden de wachttijd zoals bedoeld in artikel 23 Wet WIA niet wordt volbracht, waardoor de werknemer na 104 weken ongeschiktheid voor zijn oorspronkelijk verrichte arbeid evenmin in aanmerking kan komen voor een WIA-uitkering.

Deze cursus is bedoeld voor de beginnend advocaat/rechtshulpverlener met sociaalverzekeringsrecht in zijn portefeuille. Aan de hand van de verschillende blokken wordt de advocaat/rechtshulpverlener door de problematiek van de Eerstejaars Ziekwet-beoordeling gevoerd, waarbij aspecten aan de orde komen die eveneens gebruikt kunnen worden in een WIA-procedure.

Deze juridische nascholing bestaat uit de volgende blokken:

### Blok A

### Blok B

De eerste 52 weken ongeschiktheid

De Eerstejaars Ziekwet-beoordeling

#### ■ Doelstellingen

Na afloop van deze juridische nascholing:

- heeft u inzicht in de problematiek van de EZWB;
- kunt u een procedure voeren met de EZWB als inzet in bezwaar of beroep.

#### ■ Opmerkingen

Deze cursus is in twee gedeelten, Blok A en Blok B, door te werken. U zult voor de blokken A en B elk anderhalf uur nodig hebben. Mogelijk beklijft de stof beter indien u beide blokken in twee gedeelten doorwerkt.

#### ■ Criteria eindtoets

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

■ *Over de docent*

Mr. Arie Wit is werkzaam als zelfstandig juridisch adviseur, docent en auteur op het terrein van het sociaalverzekeringsrecht werknemersverzekeringen, met als specialisatie arbeidsongeschiktheid vanaf dag 1 tot en met de Wet WIA. Hij becommentarieert de Wet WIA, de WAO, de Ziektewet en de dagloonregels voor twee grote uitgevers op dit terrein en publiceert met enige regelmaat annotaties op uitspraken van de Centrale Raad van Beroep. Als docent is hij onder andere werkzaam bij SSR en OSR.

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

- 1 De Ziektewet is een typische werknemersverzekering. Tot wanneer was de Ziektewet toegankelijk voor iedere zieke werknemer?
  - A Tot 1 maart 1996.
  - B Tot 1 januari 2013.
  - C Tot 1 januari 2008.
  
- 2 Ongeschiktheid voor het verrichten van arbeid wordt in het kader van de Ziektewet getoetst aan de maatstaf 'zijn arbeid' in de zin van art. 19 en 19aa Ziektewet. Hoeveel verschillende maatstaven 'zijn arbeid' mag het UWV hanteren gedurende de eerste 52 weken ongeschiktheid?
  - A 1 maatstaf zijn arbeid.
  - B 2 maatstaven zijn arbeid.
  - C 3 maatstaven zijn arbeid.
  
- 3 Een hersteldverklaring op grond van de Ziektewet gedurende de eerste 52 weken kan gebaseerd zijn op:
  - A gedeeltelijke geschiktheid voor zijn arbeid in de zin van art. 19 ZW.
  - B volledige geschiktheid voor zijn arbeid in de zin van art. 19 ZW.
  - C geschiktheid voor zijn arbeid in de zin van art. 19 en 19aa ZW.
  
- 4 Na 52 weken ongeschiktheid mag een zogenoemde Eerstejaars Ziektewet-beoordeling of EZWB plaatsvinden. Indien na onderzoek door het UWV blijkt dat de werknemer met theoretische functies meer dan 65% van zijn maatmaninkomen kan verdienen, wordt het ziekgeld beëindigd met ingang van:
  - A één maand na die vaststelling.
  - B een half jaar na die vaststelling.
  - C de volgende dag na die vaststelling.

- 5 Een werkgever tevens eigenrisicodragers ZW is onder meer belast met allerlei taken op grond van de Ziektewet. Welk antwoord geeft een juist en zo volledig mogelijk beeld van deze taken?
- A Re-integratie van de zieke ex-werknemer, betaling van het ziekengeld en afgifte van beslissingen over het recht op ziekengeld.
  - B Re-integratie van de zieke ex-werknemer, betaling van het ziekengeld en voorbereiding van beslissingen over het recht op ziekengeld. Het UWV geeft de beslissing af.
  - C Re-integratie van de zieke ex-werknemer en betaling van het ziekengeld.
- 6 In de Ziektewet zelf stonden tot 1 januari 2011 bepalingen betreffende risicoselectie, in die zin dat ongeschiktheid die bestond bij aanvang van de ZW-verzekering niet kon leiden tot een recht op ziekengeld. Welke stelling is juist?
- A Buiten de wettelijke bepalingen kon in de Ziektewet geen risicoselectie plaatsvinden.
  - B Eerst met ingang van 21 augustus 2019 heeft de CRvB de eigen risicoselectiebepalingen 'opgeruimd'.
  - C Er bestaan nog steeds risicoselectiebepalingen in de ZW.
- 7 Bij de vaststelling van het maatmaninkomen wordt rekening gehouden met de verschillende loonbestanddelen genoten in het jaar voorafgaand aan de eerste ziekte dag. Welke van de onderstaande loonbestanddelen genoten in voornoemd jaar speelt daarbij *geen* rol? Voor de duidelijkheid: over alle genoemde bestanddelen is loonbelasting afgedragen.
- A Salaris als werknemer.
  - B Een transitievergoeding.
  - C Een eindejaarsbonus.
- 8 Na een Eerstejaars Ziektewet-beoordeling, waarbij de werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt werd geacht, wordt de werknemer in aanmerking gebracht voor een WW-uitkering. Gedurende de WW-uitkering meldt de werknemer zich weer ziek. Wat geldt als de maatstaf 'zijn arbeid' bij die laatste ziekmelding?
- A De drie voorgehouden functies ten tijde van de Eerstejaars Ziektewet-beoordeling gezamenlijk.
  - B Elk van de drie voorgehouden functies ten tijde van de Eerstejaars Ziektewet-beoordeling afzonderlijk.
  - C De arbeid die ten grondslag lag aan de WW-uitkering.



- 9 Bij de vaststelling van de restende verdien capaciteit kan een reductiefactor een rol spelen. Welke van de onderstaande elementen speelt *geen* rol bij de totstandkoming van de reductiefactor?
- A De uren omvang van de maatman.
  - B De uren omvang van de geduide functies.
  - C De mediane loon waarde.
- 10 Een zogenoemde medische afzakker speelt geen rol bij de vaststelling van de:
- A maatman.
  - B resterende verdien capaciteit.
  - C het dagloon.

## Inleiding

## CASUS 1

**Theodoor**

Theodoor is een uitzendkracht in hart en nieren, mede door de vrijheid die het werken als uitzendkracht met zich meebrengt. Op 5 januari 2020 raakt Theodoor op weg naar zijn werk betrokken bij een ernstig verkeersongeval, met als gevolg dat hij na een verblijf van drie weken in het ziekenhuis langdurig moet revalideren. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd loopt door tot 1 maart 2020.

- a** Op welke uitkering heeft Theodoor recht vanaf 1 maart 2020?

---



---



---

- b** Vanaf welk moment dient Theodoor bij voortdurende ongeschiktheid rekening te houden met een Eerstejaars Ziektewet-beoordeling?

---



---



---

Deze cursus behandelt vanuit een juridisch perspectief het recht op ziekgeld voor werknemers werkzaam in de flexibele schil van de arbeidsmarkt die door ziekte, gebrek, zwangerschap of bevalling niet meer in staat zijn om hun laatstelijk verrichte werk te doen. Het gaat hierbij om uitzend- en oproepkrachten, werknemers werkzaam op een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die nog steeds ziek zijn na expiratie van de arbeidsovereenkomst, werknemers die binnen vier weken na het einde van hun arbeidsovereenkomst ziek zijn geworden en zieke werkloze werknemers.

Voor deze werknemers werkt de Ziektewet als een echt inkomensvangnet bij ziekte, omdat deze werknemers ingeval van ziekte geen werkgever meer hebben en dus ook geen recht hebben op loondoorbetaling bij ziekte jegens hun werkgever op grond van art. 7:629 BW. De Ziektewet (hierna: ZW) maakt vanaf de inwerkingtreding van de Wet uitbreiding loondoorbetaling bij ziekte, Stb. 1996, 134, met ingang van 1 maart 1996 in art. 29 ZW een strikt onderscheid tussen:

- a. werknemers die bij ongeschiktheid recht hebben op loondoorbetaling of bezoldiging van hun werkgever en
- b. werknemers die bij ongeschiktheid geen recht (meer) hebben op loondoorbetaling of bezoldiging.

Uitsluitend laatstgenoemde categorie werknemers heeft bij ongeschiktheid om zijn of haar arbeid te verrichten niet alleen recht op ziekgeld, maar ook recht op uitbetaling daarvan. Deze werknemers worden in jargon ook wel vangnetters zonder werkgever genoemd.

Voor de goede orde; vóór 1 maart 1996 had iedere werknemer ingeval van ongeschiktheid om het eigen werk te verrichten recht op ziekgeld en uitbetaling daarvan.

De kernvoorwaarden om in aanmerking te komen voor ziekgeld zijn neergelegd in art. 19, eerste lid, ZW, te weten: ongeschiktheid als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte om zijn arbeid te verrichten.

Onder ziekte wordt tevens verstaan gebreken en ziekte ten gevolge van zwangerschap of bevalling.

De medische component om in aanmerking te komen voor een recht op ziekgeld is na 1 maart 1996 niet of nauwelijks aangepast door de wetgever.

De wetgever heeft daarentegen het begrip 'zijn arbeid' in art. 19, eerste lid, ZW tweemaal fors aangepast ten nadele van werknemers. Vanaf 1 maart 1996 tot 1 januari 2008 werd onder het begrip zijn arbeid verstaan: de laatstelijk feitelijk verrichte arbeid. Het begrip laatstelijk feitelijk verrichte arbeid werd door de CRvB in lijn met de bewoordingen uitgelegd, in die zin dat ook werkzaamheden die slechts kort door de werknemer verricht waren voorafgaand aan de ongeschiktheid de maatstaf zijn arbeid vormden.

Met ingang van 1 januari 2008 heeft de wetgever de maatstaf zijn arbeid gewijzigd. Van die datum wordt onder zijn arbeid verstaan: ongeschiktheid tot het verrichten van werkzaamheden die bij een soortgelijke werkgever gewoonlijk kenmerkend zijn. Indien de werknemer zijn laatste werkzaamheden gedurende minder dan een week heeft verricht en daaraan voorafgaand gedurende ten minste zes maanden andere arbeid heeft verricht, wordt de maatstaf zijn arbeid gevormd door de gewoonlijk kenmerkende belasting van de andere arbeid die in die zes maanden hoofdzakelijk is verricht.

Gelet op de memorie van toelichting op de Wet activering zieke vangnetters, Stb. 2007, 553, was het de bedoeling van de wetgever om de specifiek belastende factoren van de laatstelijk verrichte werkzaamheden bij de laatste werkgever weg te laten, ten einde de Ziekte-wet meer activerend te doen zijn. Neveneffect was uiteraard dat het aantal zieke werknemers met een recht op ziekgeld en eventueel nadien een recht op een WIA-uitkering werd teruggedrongen. Omdat

vangnetters zonder werkgever ook op en na 1 januari 2008 oververtegenwoordigd bleven bij het totaal aantal WIA- beoordelingen, heeft de wetgever met ingang van 1 januari 2013 opnieuw de maatstaf zijn arbeid gewijzigd, nu met als enige doel om de instroom van vangnetters zonder werkgever in de Wet WIA te beperken.

Op grond van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters, Stb. 2012, 464, (hierna: Wet Bezava) worden vangnetters zonder werkgever na 52 weken ongeschiktheid simpel gezegd onderworpen aan een WIA-keuring. Na 52 weken ongeschiktheid wordt onder zijn arbeid tevens verstaan: alle algemeen geaccepteerde arbeid in de zin van het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten, Stb. 2000, 307 (hierna: SB 2000), zoals dit ook geldt bij een reguliere beoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid in het kader van de Wet WIA na 104 weken ongeschiktheid. Indien een betreffende werknemer meer dan 65% van zijn maatmaninkomen kan verdienen, wordt het recht op ziekengeld na 1 maand beëindigd.

## A2

### Doelgroep van artikel 19aa ZW

Het met de inwerkingtreding van de Wet Bezava geïntroduceerde art. 19aa ZW richt zich uitsluitend op werknemers die bij ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte, gebrek, zwangerschap of bevalling geen werkgever hebben voor een recht op loon of bezoldiging. De definitie van de doelgroep in art. 19aa ZW is vrij algemeen en wordt nader gespecificeerd in art. 29, tweede lid, onderdelen a t/m d, ZW.

Op grond van deze artikelonderdelen kunnen de volgende doelgroepen worden onderscheiden:

- De zogenoemde rariteiten (art. 29, tweede lid, onderdeel a, ZW). Hiermee worden bedoeld de verzekerden van wie de arbeidsverhouding door wetsduiding (art. 4 en 5 ZW) als een dienstbetrekking wordt beschouwd. Gelet op het bepaalde in art. 4 en 5 ZW gaat het hierbij om onder andere thuiswerkers en de hulpen daarvan, de bemanning van een vissersvaartuig met aanspraak op een aandeel in de besomming, stagiairs en dergelijke. Met betrekking tot stagiairs dient bedacht te worden dat zij wel verzekerd zijn ingevolge de ZW, maar niet voor de WW en Wet WIA;
- Werknemers ziek geworden na het einde van de ZW-verzekering, maar binnen vier weken na het einde van de ZW-verzekering, de zogenoemde nawerking van de ZW-verzekering ingevolge art. 46 ZW (art. 29, tweede lid, onderdeel b, ZW);
- Werknemers werkzaam in de uitzendbranche met een uitzendbeding, oproepkrachten en werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst eindigt tijdens de wachttijd van 104 weken (art. 29, tweede lid, onderdeel c, ZW); en
- Zieke werklozen (art. 29, tweede lid, onderdeel d, ZW).